



Jeugdwerkers en gezinsdiensten

Het competentiegericht opleiden van jeugdwerkers in de praktijk

Joy van der Hoeven

Opleiding HBO Theologie, Christelijke Hogeschool Ede
In opdracht van St. Royal Mission te Drachten: G. Wiersma
Begeleider Christelijke Hogeschool Ede: S. van der Heijden-Geerts

Jeugdwerkers en gezinsdiensten

Het competentiegericht opleiden van jeugdwerkers in de praktijk

Auteur: Joy van der Hoeven
Namens Royal Mission: G. Wiersma
Begeleidend docent: S. van der Heijden-Geerts
Eerste beoordelaar: Drs. J. A. de Pater - Bakker
Tweede beoordelaar: Drs. H. J. de Bie

Christelijke Hogeschool Ede
HBO Theologie
Studentnummer: 150313

Ede, December 2020

Woord vooraf

Voor u ligt het afstudeeronderzoek met als thema 'Jeugdwerkers en gezinsdiensten, het competentiegericht opleiden van jeugdwerkers in de praktijk'. In mijn tijd bij Royal Mission ben ik geïnspireerd en gefascineerd geraakt door de enthousiaste en bewogen jeugdwerkers die zich met hart en ziel inzetten voor het werk in de plaatselijke kerk in het Noorden van Friesland. Hoewel ik zelf geboren en getogen ben in het zuiden des lands ben ik gaan houden van de Friese nuchterheid en gedrevenheid. Dit onderzoek is voor mij persoonlijk een enorm leerzaam proces geweest. Niet alleen heb ik veel kennis opgedaan met betrekking tot het onderwerp het heeft me ook als professional gevormd. Hoewel er net als in ieder (groei)proces uiteraard sprake is geweest van ups en downs heb ik ervan genoten om mezelf uit te dagen en ben ik trots op het eindresultaat in de vorm van dit onderzoeksrapport.

Er zijn veel mensen die ik zou willen bedanken en ik zal er vast en zeker een aantal vergeten hier op te schrijven, maar ik ga toch een poging wagen. Allereerst wil ik Royal Mission, de jeugdwerkers, het basisteam en in het bijzonder Gerlof Wiersma bedanken voor de kansen die ik heb gekregen zowel in mijn stage als met dit onderzoek. Daarnaast bedank ik mijn begeleiders en docenten aan de Christelijke Hogeschool Ede en dan met name Sabine van der Heijden voor haar feedback en begeleiding in de periode van dit onderzoek. Ik dank Arnolt Stijf voor zijn bijzondere input en bijdrage vanuit het werkveld. Verder dank ik mijn gezin en vrienden die me op elk moment in dit onderzoek gesteund hebben in gebed, door samen de voortgang te vieren en de nodige peptalks te geven als ik het even niet meer zag zitten. Maar bovenal dank ik God die dit proces geleid en gezegend heeft en waarvan ik dagelijks kracht en inzicht mocht ontvangen. Ik hoop en bid dat de resultaten vanuit dit onderzoek een vruchtbare uitwerking zullen hebben zowel binnen als buiten Royal Mission in het proces van het opleiden van bekwame jeugdwerkers. Gods rijke zegen toegewenst met het lezen én het in de praktijk brengen van dit rapport.

Joy van der Hoeven,
Ede, december 2020

Samenvatting

De organisatie Royal Mission is sinds een aantal jaar bezig met het inzetten van jeugdwerkers in plaatselijke kerken in het Noorden van Friesland. Een belangrijk aspect in het werk van deze jeugdwerkers is het organiseren van gezinsdiensten. Maar welke training en begeleiding hebben deze jeugdwerkers, die niet per definitie opgeleid zijn tot hbo theoloog, daarvoor nodig? Het doel van dit onderzoek is om Royal Mission te adviseren in het trainen en begeleiden van de jeugdwerkers op het gebied van gezinsdiensten, zodat de jeugdwerkers nog meer tot hun recht komen op de plek waar ze werkzaam zijn. Daaruit is de volgende **hoofdvraag** ontstaan:

Welke training en begeleiding hebben de jeugdwerkers van Royal Mission nodig om de competenties te ontwikkelen die noodzakelijk zijn voor het organiseren van de gezinsdiensten in de plaatselijke kerken in Noord Friesland?

Om antwoord te geven op deze vraag zijn er interviews afgenomen bij de huidige jeugdwerkers. Daarnaast is er literatuuronderzoek gedaan naar de verschillende competenties die nodig zijn voor het organiseren van een gezinsdienst en het opleidingsniveau waarop deze competenties nodig zijn. Verder is de context van de huidige training en begeleiding onder de loep genomen door middel van deskresearch. Deze onderdelen hebben geresulteerd in vijf concrete aanbevelingen.

Er blijken voor de Royal Mission jeugdwerker zeven competenties essentieel voor het organiseren van een gezinsdienst. Voor de inhoud is bijvoorbeeld het werken aan kennis, houding en vaardigheden met betrekking tot hermeneutiek en liturgie enorm belangrijk. Daarnaast is voor het implementeren van een verandering als de gezinsdiensten de agogische competentie essentieel. Verder is het werken aan competenties het meest vruchtbaar in een omgeving waarin coaching en intervisie centraal staan.

De resultaten van dit onderzoek dragen bij aan het opleiden van jeugdwerkers die bekwaam zijn om op een actieve manier gezinnen te betrekken bij de gemeente door middel van gezinsdiensten. Laat dit onderzoek een inspiratie zijn zowel voor Royal Mission als voor andere plekken waar jeugdwerkers opgeleid worden voor het werken met gezinnen.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	I
Samenvatting.....	II
Inhoudsopgave	III
Hoofdstuk 1 – Aanleiding	1
Hoofdstuk 2 – Methode	3
2.1 Gegevensverzameling	3
2.2 Respondenten	3
2.3 Analyseplan	4
2.4 Aanpassingen rondom COVID-19	4
Hoofdstuk 3 – De context van Royal Mission – Deel 1.....	5
3.1 De Royal Mission gezinsdiensten	5
3.2 De beginsituatie van de Royal Mission jeugdwerker	6
3.3 De rol van de jeugdwerker in de gezinsdienst	7
Hoofdstuk 4 – Literatuuronderzoek	8
4.1 Competenties	8
4.2 Benodigde competenties aangetoond	8
4.3 Benodigde competenties uitgewerkt	9
4.3.1 Hermeneutische competentie.....	9
4.3.2 Liturgische competentie	11
4.3.3 Agogische competentie	12
4.3.4 Organisatorische competentie	14
4.3.5 Leiderschap competentie	14
4.3.6 Communicatieve competentie	15
4.3.7 Persoonlijke en spirituele competentie	16
4.5 Competenties op hbo niveau	16
4.5.1 De verschillende niveaus	16
4.5.2 Visie vanuit het werkveld	18
4.5.3 Conclusie	18
Hoofdstuk 5 – De context van Royal Mission – Deel 2.....	19
5.1 De jeugdwerkopleiding.....	19
5.2 Jeugdwerkontmoetingen	19
5.3 Coaching	20
Hoofdstuk 6 – Resultaten interviews	21
Hoofdstuk 7 – Conclusie en reflectie.....	24
7.1 Vanuit de literatuur	24

7.2 Vanuit de praktijk	25
7.3 Waar het samenkomt	28
7.4 Evaluatie onderzoek	28
7.5 Reflectie	29
Hoofdstuk 8 – Aanbevelingen	30
8.1 Aanbevelingen	30
8.2 Hoe nu verder?	30
Bibliografie	31
Bijlagen	33
Bijlage 1 – Interview opzet	33
Bijlage 2 – Correspondentie Jeugdwerker.....	34
Bijlage 3 – Codes Deelvraag 1.....	35
Bijlage 4 – Codes Deelvraag 2.....	36
Bijlage 5 – Codes Deelvraag 3.....	37
Bijlage 6 – Gerlof Wiersma’s visie op vieren	38
Bijlage 7 – Algemene opzet Gezinsdiensten.....	39
Bijlage 8 – Vragenlijst achtergrond jeugdwerkers.....	40
Bijlage 9 – Benodigde competenties aangetoond.....	41
Bijlage 10 – Een Royal Mission Jeugdwerkersopleiding	42
Bijlage 11 – Thema’s Jeugdwerkopleiding.....	44
Bijlage 12 – Overzicht jeugdwerkcontmoetingen 2018/2019	45
Bijlage 13 – Intervisie document RM	46
Bijlage 14 – Coaching van jeugdwerkers binnen Royal Mission.....	47
Bijlage 15 – Gesprek met drs. Arnolt Stijf 27-10-2020	52
Bijlage 16 – Codes Deelvraag 6.....	53

Hoofdstuk 1 – Aanleiding

Jeugdwerkers, ze zijn bijna niet meer weg te denken uit het kerkelijk werk. Vele onderzoeken over jeugdwerk passeren de revue. We voelen de urgentie, kerken vergrijzen, er moet geïnvesteerd gaan worden in de jongeren. Het lijkt erop dat het aannemen van een jeugdwerker een belangrijke stap kan zijn in dit proces. Maar alleen focussen op de jeugd is niet voldoende, is het statement van Royal Mission, als we de tieners en jongeren willen bereiken zullen we aandacht moeten besteden aan gezinnen en gezinsdiensten zijn hiervoor een belangrijke sleutel. Dat is de reden dat Royal Mission deze twee dingen combineert. Royal Mission koppelt een jeugdwerker aan een kerk en een van de dingen die hij of zij in deze kerk gaat doen is het vormgeven van een maandelijkse gezinsdienst. Uit eerder onderzoek (Kooistra, 2020) is gebleken dat de gezinsdiensten aantrekkelijk zijn voor de gezinnen. Maar hoe zit het met de jeugdwerker? Het organiseren van een gezinsdienst is een taak waar veel bij komt kijken. De meeste jeugdwerkers binnen Royal Mission zijn niet opgeleid tot hbo theoloog en hebben daarom niet per definitie alle competenties in huis om deze taak op zich te nemen. Omdat het nog onduidelijk is welke training en begeleiding de jeugdwerker nodig heeft met betrekking tot de gezinsdiensten is mij gevraagd hier onderzoek naar te doen. Het doel van dit onderzoek is om Royal Mission te adviseren in het trainen en begeleiden van de jeugdwerkers op het gebied van gezinsdiensten, zodat de jeugdwerkers nog meer tot hun recht komen op de plek waar ze werkzaam zijn. Daaruit is de volgende **hoofdvraag** ontstaan:

Welke training en begeleiding hebben de jeugdwerkers van Royal Mission nodig om de competenties te ontwikkelen die noodzakelijk zijn voor het organiseren van de gezinsdiensten in de plaatselijke kerken in Noord Friesland?

Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn onderstaande deelvragen geformuleerd. De deelvragen zijn opgebouwd aan de hand van de vier kernvragen uit het model van Richard Osmer (2008, p. 4). Wat is er aan de hand; waarom is dit aan de hand; hoe zou het moeten zijn; hoe kunnen we reageren?

Deelvragen:

1. Hoe zien de gezinsdiensten eruit binnen de kerken waar Royal Mission werkzaam is?
2. Wat is de beginsituatie van de jeugdwerkers met betrekking tot opleidingsniveau en werkervaring?
3. Wat doen de verschillende jeugdwerkers in de gezinsdiensten?
4. Welke competenties (kennis, houding, vaardigheden) die in de literatuur beschreven worden zijn noodzakelijk voor het organiseren van gezinsdiensten?
5. In welke mate komen deze competenties terug in de huidige training en begeleiding van Royal Mission?
6. In welke mate beheersen de jeugdwerkers deze competenties?
7. Hoe kan Royal Mission het werken aan deze competenties vormgeven binnen de training en begeleiding van de jeugdwerkers?

Centrale begrippen

Hieronder volgen een aantal begrippen die gedefinieerd zijn om de hoofdvraag te verduidelijken.

Gezinsdiensten: De gezinsdienst is een, in veel gevallen maandelijkse, dienst georganiseerd door een jeugdwerker van Royal Mission gericht op ouders met kinderen van 4 t/m 17 jaar. Het doel is om deze gezinnen aan te spreken door bepaalde thema's en onderdelen een plek te geven in deze diensten die passen bij deze doelgroep. Uit recent onderzoek binnen Royal Mission is gebleken dat deze diensten het gewenste effect hebben. Ze zijn aantrekkelijk voor gezinnen en zorgen ervoor dat gezinnen blijven meeleven met de plaatselijke gemeente (Kooistra, 2020).

Royal Mission: Royal Mission is in mei 2009 opgericht door Martin en Karin Koornstra en een stel vrienden. Inmiddels is het 2020 en is Royal Mission uitgegroeid tot een landelijke organisatie met veel verschillende facetten. Het is een enthousiaste en snelgroeiende organisatie met passie voor de kerk en de boodschap van het evangelie van het koninkrijk (Royal Mission 2015).

Royal Mission (2018) beschrijft haar visie als volgt: “We dromen van een reformatie en herleving in de kerk!”. Onze verlangen is dat mensen en kerken een hernieuwde passie voor God en Zijn Koninkrijk ontdekken en uitleven.” De missie die ze daar vervolgens uit formuleert is: “Wij zijn gepassioneerd om het koninkrijk van God te verkondigen én anderen te trainen om hetzelfde te doen!”

Vanuit het verlangen voor herleving van de kerk focust een deel van de organisatie Royal Mission zich op het jeugdwerk in de plaatselijke kerk. Royal Mission traint en begeleidt jeugdwerkers die vanuit Royal Mission werkzaam zijn in verschillende traditionele kerken in het noorden van Friesland. Jeugdwerk is in de interpretatie van Royal Mission een breed begrip. Kinderen en tieners worden voor het grootste deel beïnvloed door hun ouders. Met deze reden valt het organiseren van een gezinsdienst, mede gericht op de ouders van tieners en kinderen, ook onder de werkzaamheden van de Royal Mission jeugdwerker.

Jeugdwerkers: De jeugdwerkers binnen Royal Mission zijn mensen met een hart voor de traditionele kerk. Ze werken gemiddeld acht tot zestien uur per week bij een van de kerken waar Royal Mission bij betrokken is. Dit werk doen ze vaak naast een andere baan of naast de zorg voor hun gezin.

Van een jeugdwerker wordt minimaal een mbo 4 werk en denkniveau gevraagd er wordt van hen verwacht dat ze programma's kunnen bedenken en samen kunnen werken met vrijwilligers (Wiersma, 2019). Er zijn op dit moment zes verschillende jeugdwerkers werkzaam in zeven verschillende plaatselijke kerken in het Noorden van Friesland, zes PKN gemeente en een VEG. De jeugdwerkers werken op dit moment gemiddeld ca. twee tot zes jaar in een kerk. De intentie is om een jeugdwerker tien of meer jaar, met een minimum van vijf jaar, werkzaam te laten zijn in dezelfde gemeente.

Competenties: Het begrip competentie wordt omschreven als: “een vermogen dat kennis-, houdings-, en vaardigheidsaspecten omvat, om in concrete taaksituaties doelen te bereiken” (Luken, 2004). Competenties zijn dus zeer contextgebonden en altijd verbonden met taken en activiteiten. Het draait om het bereiken van doelen door middel van het toepassen van kennis, houding en vaardigheden.

Organiseren: Onder het organiseren van een gezinsdienst wordt verstaan dat de jeugdwerker een team van mensen om hem heen verzameld. Met dit team gaat hij nadenken over de invulling van de gezinsdienst. De jeugdwerker is eindverantwoordelijke voor de gezinsdienst en regelt zowel de praktische als de geestelijke invulling van de dienst. In sommige gevallen preekt de jeugdwerker en gaat hij ook voor in de dienst.

Training en begeleiding: De jeugdwerkers worden getraind en begeleid door Royal Mission. Dit gebeurt op dit moment op de volgende manieren: de Royal Mission jeugdwerkopleiding, de Royal Mission parttime school, de jeugdwerkcontmoetingen en één op één coaching.

Leeswijzer

Voor de leesbaarheid van het verslag heb ik ervoor gekozen om in het spreken over de jeugdwerker de mannelijke vorm (hij/hem) te gebruiken. Hier kun je in alle gevallen ook de vrouwelijke vorm lezen (zij/haar). Inhoudelijk is het rapport opgebouwd aan de hand van de verschillende deelvragen.

Hoofdstuk 2 – Methode

In dit hoofdstuk wordt de methode van onderzoek kort maar krachtig uitgelegd. Het onderzoek wat is uitgevoerd is kwalitatief van aard. Er is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek, deskresearch en halfgestructureerde interviews (Verhoeven, 2014, pp. 155-158). De keuze voor deze onderdelen wordt hieronder toegelicht.

2.1 Gegevensverzameling

Er is gestart met literatuuronderzoek om bepaalde begrippen te verduidelijken. Met de informatie uit dit onderzoek is de opzet gemaakt voor het interview (zie voor deze opzet bijlage 1). De interviews zijn opgezet aan de hand van de volgende onderwerpen: de achtergrond van de jeugdwerker, het in kaart brengen van de gezinsdiensten, ervaringen van de jeugdwerker met de verschillende competenties en de huidige situatie wat betreft de training en begeleiding van Royal Mission. Er is gekozen voor halfgestructureerde interviews, omdat er voor de beantwoording van de deelvragen met betrekking tot de beginsituatie van de jeugdwerker een aantal feitelijke vragen gesteld dienden te worden. Tegelijkertijd ben ik voor de beantwoording van deelvraag zes, over de beheersing van bepaalde competenties, op zoek naar ervaringsverhalen waaruit deze beheersing blijkt. Daarvoor was vrijheid nodig om door te kunnen vragen binnen het interview.

In het vervolg van het onderzoek is gebruik gemaakt van bestaande gegevens uit eerder onderzoek om vanuit een andere invalshoek de huidige situatie van de gezinsdiensten zoals Royal Mission te vormgeeft in beeld te krijgen. Om een duidelijk beeld te kunnen vormen van de huidige training en begeleiding zijn interne (beleids-)documenten onderzocht. Verder is in de loop van het onderzoek goed contact onderhouden met de opdrachtgever en het Basisteam¹ binnen Royal Mission, zodat zij op de hoogte bleven van de status van het onderzoek en mij waar nodig van waardevolle informatie konden voorzien zoals interne gegevens en documenten.

2.2 Respondenten

In totaal hebben er vijf respondenten deelgenomen aan het onderzoek. Dit zijn allemaal jeugdwerkers die ervaring hebben met het op regelmatige basis organiseren van gezinsdiensten. De groep jeugdwerkers binnen Royal Mission is relatief klein. In overleg met de opdrachtgever is bepaald welke personen geschikt zouden zijn om deel te nemen aan dit onderzoek. De belangrijkste eis hiervoor is dat de jeugdwerker ervaring heeft met het uitvoeren van gezinsdiensten in de gemeente waar hij werkzaam is. Hier bleken zeven mensen voor in aanmerking te komen uit een groep van op dat moment 10 jeugdwerkers. Deze personen zijn allen benaderd om mee te werken aan dit onderzoek. Echter hebben twee mensen aangegeven door persoonlijke omstandigheden niet mee te kunnen werken, daarom bestaat de groep respondenten uit vijf personen.

Belangrijk om te weten is dat wegens verschillende omstandigheden vier van de vijf respondenten in het afgelopen jaar afscheid hebben genomen van Royal Mission. Van de groep van tien jeugdwerkers zijn er dus momenteel nog zes werkzaam. Dat deze jeugdwerkers niet meer betrokken zijn binnen Royal Mission neemt niet weg dat hun resultaten vanuit de interviews nog steeds zeer bruikbaar zijn voor dit onderzoek. Ze voldoen nog steeds aan de belangrijkste eis namelijk ervaring met het uitvoeren van gezinsdiensten onder begeleiding van Royal mission. De ervaring van deze jeugdwerkers kan door dit onderzoek de nieuwere jeugdwerkers helpen in hun werk met gezinsdiensten.

Om de validiteit van dit onderzoek te waarborgen is besloten de interviews volledig anoniem op te nemen binnen het onderzoeksrapport. Dit is vanaf het begin duidelijk gecommuniceerd richting de jeugdwerkers in het maken van de afspraken voor de interviews (zie bijlage 2) en aan de start van elk interview (zie bijlage 1).

¹ Het Basisteam is een team binnen Royal Mission bestaande uit vijf personen dat zich bezig houdt met het bewaken van de visie omtrent het jeugdwerk in het Noorden van Friesland.

2.3 Analyseplan

De interviews van de vijf respondenten zijn volledig getranscribeerd. Als tweede stap van het analyseproces is ervoor gekozen om gericht te gaan coderen. Dit betekent dat de interviews aan de hand van de verschillende deelvragen zijn gecodeerd door middel van codes in de kantlijn die qua kleur correspondeerde met de desbetreffende deelvraag. Om de antwoorden vervolgens nog meer te structureren en specificeren is er axiaal gecodeerd. Deze codes zijn in een schema gezet (zie bijlage 3, 4, 5 en 16) en in dit onderzoeksrapport gebruikt voor de beantwoording van de deelvragen.

2.4 Aanpassingen rondom COVID-19

In verband met de situatie rondom COVID-19 is ervoor gekozen om de individuele interviews online af te nemen door middel van het digitale programma Zoom. Dit programma gaf de gelegenheid om de interviews met beeld en geluid op te nemen. Deze digitale manier van interviewen heeft ervoor gezorgd dat de interviews ook in deze vreemde tijd op een betrouwbare manier konden worden afgenomen. Deze digitale manier van interviewen zorgde voor een efficiënte manier van interviewen, gezien er voor zowel de respondenten als de onderzoeker geen reistijd nodig was. Ook heeft het feit dat de respondent in een vertrouwde omgeving was en er op het moment van het interview een fysieke afstand was tussen de onderzoeker en de respondent er wellicht voor gezorgd dat de respondent eerlijker en vrijer heeft kunnen spreken over onderwerpen die hij of zij moeilijk vond om te benoemen. De nadelen van het online interviewen kunnen zijn dat er direct contact ontbreekt en dat de betrouwbaarheid kan afnemen, omdat je als onderzoeker niet direct weet wie je voor je hebt. Gezien ik de respondenten van tevoren al vaker heb ontmoet en er daarom al een bepaalde vertrouwensband is zijn deze risico's vrijwel niet aanwezig. Dit is echter wel iets om rekening mee te houden mocht dit onderzoek op wat voor manier dan ook herhaald worden (Baarda (e.a.), 2018, pp. 169-171).

Hoofdstuk 3 – De context van Royal Mission – Deel 1

Om de hoofdvraag van dit onderzoek goed te kunnen beantwoorden is het nodig om te beginnen met het schetsen van de context van Royal Mission. De eerste drie deelvragen dienen dit doel. In dit hoofdstuk worden deze deelvragen dan ook beantwoord. Voor de beantwoording van deze deelvragen is gebruik gemaakt van deskresearch en de gecodeerde interviews. In de bijlagen 3, 4 en 5 zijn de codes te zien die gebruikt zijn bij de beantwoording van deelvraag 1, 2 en 3.

3.1 De Royal Mission gezinsdiensten

Vanuit Royal Mission² worden de gezinsdiensten gezien in het kader van ‘toekomstgericht vieren’. Het organiseren van een maandelijkse gezinsdienst in plaats van de reguliere kerkdienst is een middel om de gemeente toekomstgericht te leren kijken. De huidige invulling van de kerkdienst op zondagmorgen lijkt niet meer verbindend genoeg voor mensen van de volgende generatie (ca 45 jaar en jonger), deze haken namelijk in grote getalen af. Toch gelooft Royal Mission dat het Gods bedoeling is dat er in de toekomst periodiek gevierd blijft worden. Vanuit deze visie is er besloten om binnen de betrokken kerken te gaan experimenteren met de liturgie.

Hierin is het een continue zoektocht in de balans tussen vertrouwde vormen, maar ook het aansluiten bij de huidige postmoderne mens die zich laat leiden door gevoel. Gerlof Wiersma (2020) zegt hierover het volgende: ‘Ik geloof niet dat ons gevoel de beste raadgever is, maar we hebben wel te dealen met de cultuur waarin we leven.’ De opdracht van Jezus om discipelen te maken staat hierbij centraal en daarvoor zal er aangesloten moeten worden bij de postmoderne gelovige mens. Er zijn in de ogen van Royal Mission een aantal onderdelen belangrijk binnen een viering die anno 2020 toekomstgericht is:

- Ontmoeten van elkaar als gelovigen
- Elkaar bemoedigen
- Zingen tot eer van God met alle leeftijden
- Verkondiging en uitleg van Gods woord
- Bidden met en voor elkaar
- Elkaar zegenen

De inhoud van vieren blijft voor een groot deel gelijk, maar de vorm moet veranderen. Ontmoeting staat binnen elke gezinsdienst centraal, dit geldt voor zowel ontmoeting met elkaar als met God. Volgens Royal Mission is verbinding daarom een belangrijke term. Degene die leiding geeft aan de viering is belangrijk en dit hoeft geen ambtsdrager te zijn. Het belangrijkste is dat deze persoon een verbinder is. Een verbinder is iemand die alle bezoekers ‘een thuis gevoel’ kan geven. Het is iemand die in contact staat met de gemeente, aanvoelt wat er speelt en kwetsbaar en echt durft te zijn.

Het streven van Royal Mission is om in elke kerk waar ze betrokken zijn maandelijks een gezinsdienst te organiseren in plaats van een reguliere dienst. Sinds 2019 is dit voor Royal Mission richting de kerken waar ze mee gaan samenwerken een eis. Hiervoor was het echter nog geen verplichting, dit maakt dat in de interviews te zien is dat de gezinsdienst nog niet in elke kerk een maandelijkse aangelegenheid is. In de kerken waar de gezinsdienst nog niet maandelijks georganiseerd wordt is te zien dat deze ingezet worden voor speciale gelegenheden zoals Kerst, Pasen en de start- en slotzondag.

De doelgroep van de gezinsdienst is in elke kerk helder, namelijk gezinnen met kinderen van 4 t/m 17 jaar (Kooistra, 2020). De vorm van de gezinsdienst varieert. In elke kerk waar Royal Mission betrokken is ziet een gezinsdienst er iets anders uit. Om een helder beeld te geven van een gezinsdienst volgt hier een beschrijving van hoe deze eruit zou kunnen zien³.

De zondagochtend begint met koffie en thee hierbij is ruimte voor gesprek en gezelligheid dit is de start van de gezinsdienst. Als iedereen binnen is gekomen, iets heeft gedronken en zijn of haar plekje aan een tafel in de leuk ingerichte zaal heeft gevonden zet de band in met een kinderlied. Na het kinderlied word je welkom geheten door de jeugdwerker en wordt de dienst in gebed opgedragen aan God en wordt Zijn zegen over de dienst

² Zie bijlage 6 voor de visie op gezinsdiensten die Gerlof Wiersma namens Royal Mission heeft uitgewerkt.

³ Dit voorbeeld is gevormd uit een combinatie van verhalen die de jeugdwerkers tijdens de interviews hebben verteld en observaties van de gezinsdiensten vanuit het rapport van Erwin Kooistra (2020) zie hiervoor ook bijlage 7.

gevraagd. Hierna volgt een psalm onder de begeleiding van het orgel. Een van de gemeenteleden komt naar voren en leest een gedicht voor dat gevolgd wordt door een opwekkingsnummer onder begeleiding van de band. Na dit nummer komt de jeugdwerker opnieuw naar voren en enthousiast legt hij het volgende onderdeel uit. Onder iedere stoel is een envelop geplakt en als het startsein gegeven wordt mag iedereen zijn of haar envelop pakken en openmaken. In de envelop zit een foto van een bekende plek in het dorp, maar de foto is doormidden geknipt. Aan iedereen de taak om de persoon te vinden met de andere helft van de foto die ze in handen hebben. Als je je maatje hebt gevonden ga je met elkaar in gesprek aan de hand van de drie vragen die op de beamer staan afgebeeld. Er ontstaat een gezellige chaos in de zaal, want iedereen is druk met elkaar in gesprek. Na een tijdje neemt de jeugdwerker weer het woord en vraagt iedereen om terug te gaan naar zijn of haar plaats. De band zet nog een nummer in en na dit nummer is het tijd voor een korte preek. De preek duurt 10 tot 15 minuten en sluit aan bij het thema van de dienst en de vragen die je zojuist besproken hebt tijdens het spel. Gedurende de preek is er aan de zijkant van de zaal ruimte voor de jonge kinderen (4 tot 8 jaar) om onder leiding van een aantal kinderwerkers een knutselwerkje te maken wat past bij het Bijbelgedeelte waarover gesproken wordt. Na de preek volgt een psalm onder begeleiding van het orgel waarna de collecte gehouden wordt. Op het moment dat de collectezakken rond gaan speelt de band nog een opwekkingsnummer. Na dit nummer wordt de zegen uitgesproken. De dienst wordt afgesloten door gezellig met elkaar te lunchen. De lunch wordt met elkaar opgeruimd en langzaam gaat iedereen naar huis.

Dit is een voorbeeld van wat je zou kunnen meemaken als je aanwezig bent tijdens een gezinsdienst. De meeste gezinsdiensten hebben een soortgelijke structuur. Een afwisseling van gebed, muziek, spel, preek en ontmoeting. De jeugdwerker heeft vaak zelf een structuur vormgegeven kijkend naar de cultuur van de gemeente en met input vanuit Royal Mission. Zoals eerder benoemd staan ontmoeting en verbinding in de gezinsdienst centraal. Daarbij is het activerende aspect belangrijk, mensen moeten actief betrokken worden bij de dienst. De dienst moet daarom interactieve elementen bevatten. Typerend hierbij is een korte preek die gehouden wordt aan de hand van een thema dat door de hele dienst terugkomt. Een uniek onderdeel binnen de gezinsdienst is het spel. Dit is een moment waarbij de hele gemeente van jong tot oud actief betrokken wordt. Verder is samen eten en drinken ook een belangrijk onderdeel. Vier van de vijf respondenten gaven aan dat er koffie en thee geschonken wordt voor en of na de dienst, ook is het in de meeste kerken gebruikelijk om eens in de zoveel tijd met elkaar te eten. Deze momenten met wat te eten en te drinken zijn bij uitstek momenten van ontmoeting en verbinding.

3.2 De beginsituatie van de Royal Mission jeugdwerker

Omdat er voor de volledige interviews maar vijf respondenten zijn heb ik besloten om voor het beantwoorden van deelvraag twee de volledige populatie te beschrijven. Hiervoor heb ik contact opgenomen met de 5 andere jeugdwerkers die momenteel werkzaam zijn en hen via de mail een aantal korte vragen gesteld met betrekking tot opleidingsniveau, werkervaring en kerkelijke achtergrond⁴. In paragraaf 2.3 schreef ik al dat het belangrijk is om te weten dat wegens verschillende omstandigheden in het afgelopen jaar vier jeugdwerkers afscheid hebben genomen van Royal Mission. Van de groep van tien jeugdwerkers die in deze paragraaf beschreven worden zijn er momenteel dus nog zes werkzaam. Door de andere vier jeugdwerkers toch mee te nemen in de beantwoording van deelvraag twee wordt er een breder beeld gegeven van de achtergrond van de Royal Mission jeugdwerker.

Bij het aannemen van een jeugdwerker wordt binnen Royal Mission minimaal een mbo 4 werk en denkniveau gevraagd (Wiersma, 2020). Vanuit de interviews met de jeugdwerkers is gebleken dat dit inderdaad klopt. De helft van de jeugdwerkers blijkt een mbo 4 opleiding te hebben afgerond en de andere helft is hbo geschoold. Wat verder opvalt is dat zes van de tien jeugdwerkers een opleiding heeft afgerond in het sociale domein en van de 4 die dit niet gedaan hebben is er een die gaandeweg als docent in het sociale werkveld terecht is gekomen.

Wat betreft leeftijd vallen zeven van de tien jeugdwerkers in de categorie 30-45 jaar. Een jeugdwerker is jonger dan 30 jaar en twee jeugdwerkers zijn ouder dan 55 jaar. De werkervaring van de Royal Mission jeugdwerker is zeer divers. De ene jeugdwerker heeft tien jaar ervaring met werk in de kinderopvang terwijl de ander werkzaam is als re-integratiecoach.

⁴ Zie bijlage 8 voor de vragenlijst over de achtergrond van de jeugdwerkers.

De helft van de tien jeugdwerkers is langer dan drie jaar in dienst (geweest) bij Royal Mission. De andere vijf zijn een à twee jaar werkzaam (geweest). Goed om hierbij te weten is dat van de zes huidige jeugdwerkers er twee vijf jaar of langer betrokken zijn. De andere vier zijn momenteel een à twee jaar werkzaam als jeugdwerker binnen Royal Mission.

Op een na hebben alle jeugdwerkers in hun tijd bij Royal Mission de Royal Mission jeugdwerkopleiding gevolgd. Ook hebben drie jeugdwerkers de Royal Mission parttime opleiding gedaan waarvan een iemand ook de Royal Mission fulltime school heeft gevolgd.

De kerkelijke achtergrond van de jeugdwerkers is net als hun opleidingsniveau zeer divers. In de antwoorden zie je bij zes mensen de baptisten- en of evangelische gemeente terugkomen tegelijkertijd geven zeven van de tien aan ook een achtergrond te hebben in de traditionele kerk waaronder vier in de PKN. Opvallend is dat drie jeugdwerkers duidelijk aangeven een verschuiving doorgemaakt te hebben vanuit de traditionele kerk richting een baptisten- en of evangelische gemeente. Hierbij is het belangrijk om te benoemen dat Royal Mission vanuit de grondslag een meer charismatische beweging is. De jeugdwerkers sluiten zich hierbij aan, dit betekent dat ze op z'n minst een bepaalde affiniteit hebben met deze grondslag.

3.3 De rol van de jeugdwerker in de gezinsdienst

Het organiseren van een gezinsdienst is niet alleen een activiteit op de zondagochtend er komen ook veel andere aspecten bij kijken. De taken van de jeugdwerkers kun je grofweg in drie niveaus indelen. Het eerste niveau zijn de verantwoordelijkheden op de zondagochtend zelf. Dit zijn de praktische hand en span diensten. Het is de verantwoordelijkheid van de jeugdwerker om hierin overzicht te houden over de mensen die meehelpen tijdens de dienst en hen te ondersteunen en aan te sturen in hun taken. Verder bleek uit de interviews dat vier van de vijf jeugdwerkers op de ochtend zelf verantwoordelijk zijn voor het spreken en of het voorgaan in de gezinsdienst. Dit laatste houdt in dat de jeugdwerker de gemeente welkom heet, in gebed voorgaat en het spel leidt. Een van deze vier jeugdwerkers geeft ook aan toestemming te hebben om aan het einde van de dienst de zegen uit te spreken, in de andere gevallen is dit iets wat in samenwerking met een dominee gebeurt.

Het tweede niveau zijn de verantwoordelijkheden in de voorbereiding van de gezinsdienst. De jeugdwerker is over het algemeen verantwoordelijk voor het vormgeven van de liturgie. Dit houdt in dat hij de inhoud en vormgeving van de dienst bepaalt. Als de jeugdwerker niet zelf spreekt is hij verantwoordelijk voor het regelen van een spreker. Ook is het zijn taak om een band en een organist te regelen. In veel gevallen werkt de jeugdwerker in de voorbereiding samen met een team. Vanuit Royal Mission worden de jeugdwerkers aangemoedigd om dit team te vormen met mensen uit de gemeente. Een team bestaat gemiddeld uit 5 personen. Er zijn jeugdwerkers die er bewust voor kiezen om in de voorbereiding ook kinderen en jongeren te betrekken, deze zijn niet betrokken in het vaste team. Het team bestaat vaak uit ouders en jeugdleiders die enthousiast zijn voor gezinsdiensten. Een keer in de maand komt het team bij elkaar om de vorige gezinsdienst te evalueren en de volgende voor te bereiden. De jeugdwerker draagt zorg voor dit team. Dit houdt in dat ze vergaderingen moeten voorzitten en teamleden moeten aansturen in hun taken. Uit een aantal interviews bleek dat hier ook een stuk geestelijke zorg bij komt kijken, zoals een Bijbelse opening tijdens een vergadering en of het aanmoedigen en leiden van gesprekken ter verdieping van het geloof.

Het derde en laatste niveau zijn de verantwoordelijkheden richting de leiding van de gemeente, vaak bestaande uit de kerkenraad en de dominee. Vanuit Royal Mission wordt van de jeugdwerker verwacht dat hij de gemeente meeneemt in de veranderingen die plaatsvinden met het invoeren van een al dan niet maandelijkse gezinsdienst. Dit betekent dat ze in gesprek gaan met de kerkenraad en dat er samen met hen een visie wordt gevormd voor de gezinsdiensten. Het is de taak van de jeugdwerker om de kerkenraad te overtuigen van het belang van de gezinsdiensten en hen daar steeds aan te blijven herinneren. Ook is de jeugdwerker het visitekaartje van de gezinsdienst en zal hij de gezinsdienst presenteren richting de gemeente. In sommige gemeentes gaat dit heel soepel, maar in andere gemeentes krijgt de jeugdwerker te maken met veel weerstand vanuit de gemeente en of de kerkenraad. Er wordt van de jeugdwerkers verwacht dat ze op een constructieve manier om kunnen gaan met deze weerstand.

Hoofdstuk 4 – Literatuuronderzoek

Om te ontdekken hoe de training en begeleiding van jeugdwerkers met betrekking tot de gezinsdiensten verbeterd kan worden is het nodig om te bepalen wat een jeugdwerker moet kunnen om op een juiste manier een gezinsdienst te organiseren. In dit hoofdstuk staat daarom deelvraag vier centraal: ‘Welke competenties (kennis, houding en vaardigheden) die in de literatuur beschreven worden zijn noodzakelijk voor het organiseren van gezinsdiensten?’.

4.1 Competenties

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het allereerst belangrijk om te weten wat competenties nu eigenlijk zijn. In de inleiding van dit rapport wordt het begrip competentie uitgewerkt als: “een vermogen dat kennis-, houdings-, en vaardigheidsaspecten omvat, om in concrete taaksituaties doelen te bereiken” (Luken, 2004). Competenties zijn zeer contextgebonden en altijd verbonden met taken en activiteiten. Het draait om het bereiken van doelen door middel van het toepassen van kennis, houding en vaardigheden.

De huidige maatschappij vraagt om mensen die om kunnen gaan met verandering, zelfstandig keuzes kunnen maken en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Deze dingen leer je niet door alleen maar bezig te zijn met kennis vergaren. Hiervoor zal er ook gefocust moeten worden op je houding en je vaardigheden (Leeman, Meijers & Timmerman, 2006). Tegelijkertijd zitten er ook schaduwkanten aan het werken met competenties. Het meten van competenties is namelijk ingewikkeld. Het gaat niet meer alleen om kennis, maar ook om gedrag met achterliggende overtuigingen en dat is een stuk moeilijker meetbaar te maken. Hoe goed en uitgebreid een competentie ook beschreven wordt er blijft vaak veel ruimte over voor verschillende interpretatie. Dit maakt de beoordeling van een dergelijke competentie vaak minder betrouwbaar (Korthagen, 2004).

Maar waarom dan toch kiezen voor het gebruik van competenties in dit onderzoek? Competentiegericht leren is gericht op het vermogen kennis toe te passen in de praktijk (Dochy, Berghmans, Koenen & Segers, 2015). Dit is de grote toegevoegde waarde van deze benadering. Ook heeft de focus op competentie gericht leren ervoor gezorgd dat veel van wat er aan studenten geleerd wordt een stuk concreter en toepasbaarder is gemaakt voor de praktijk van het werkveld. Royal Mission is bij uitstek een plek waar gewerkt wordt in de praktijk en waar genoeg ruimte is om in een realistische omgeving te oefenen met de competenties. Samen met een cultuur waarin coaching in de begeleiding een van de centrale pijlers is kan het werken aan competenties op een goede manier begeleid worden. Dit neemt niet weg dat het een grote zorgvuldigheid vraagt in de conclusies van dit onderzoek.

4.2 Benodigde competenties aangetoond

Nu het begrip competenties is uitgewerkt en zichtbaar is waar we ons bewust van moeten zijn is het tijd om specifieker te gaan kijken naar competenties die Jeugdwerkers nodig hebben in hun werk in de kerk. Door de Community of Practice Jeugdwerk (2020) worden er voor jeugdwerkers, in de volle breedte van hun werkveld, grofweg dertien competenties beschreven die op verschillende niveaus kunnen worden uitgevoerd. Vanuit de literatuur gericht op het opleiden van een hbo theoloog zou ik daar een veertiende aan toe willen voegen, namelijk de communicatieve competentie (Landelijk Overleg Opleidingen Godsdienst-pastoraal werk, 2018, p.14)⁵.

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Hermeneutische competentie | 8. Diaconale competentie |
| 2. Pastorale competentie | 9. Organisatorische competentie |
| 3. Liturgische competentie | 10. Persoonlijke en spirituele competentie |
| 4. Missionaire competentie | 11. Innovatieve competentie |
| 5. Educatieve competentie | 12. Ondernemende competentie |
| 6. Agogische competentie | 13. Leiderschap competentie |
| 7. Pedagogische competentie | 14. Communicatieve competentie |

⁵ In het vervolg afgekort als LOO-GPW

Vanuit de beschrijving in het vorige hoofdstuk is duidelijk geworden hoe een gezinsdienst eruit ziet en wat de rol van de jeugdwerker hierin is. Er zijn dertien taken waar de jeugdwerker verantwoordelijkheid voor draagt. Hiernaast in afbeelding 4.1 is te zien wat de benodigde competenties zijn op basis van de taken van de jeugdwerker in een gezinsdienst⁶. Dit blijken zeven verschillende competenties te zijn. In de rest van deze paragraaf zal er aandacht worden besteed aan de uitwerking van deze zeven competenties.

4.3 Benodigde competenties uitgewerkt

De benodigde competenties worden in deze paragraaf uitgewerkt aan de hand van de definitie die in de literatuur beschreven is. Vervolgens worden de kennis, vaardigheden en houding uitgewerkt die horen bij de desbetreffende competentie. Er is voor gekozen om in de uitwerking van de competenties de definitie vanuit het LOO-GPW (2018) te gebruiken. Dit omdat de competenties specifiek gericht op jeugdwerkers, geschreven door de Community of Practice Jeugdwerk, ook van deze bron gebruikt maakt. Nu roept dit uiteraard de vraag op of de Royal Mission jeugdwerkers de competenties nodig hebben op het bachelor niveau. Hier zal later in dit hoofdstuk aandacht aan worden besteed.

4.3.1 Hermeneutische competentie

De hermeneutische competentie wordt vanuit de literatuur omschreven als: "Het vermogen om enerzijds de bronnen van de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie, die hij vertegenwoordigt en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te vertolken." (LOO-GPW, 2018, p.12). Het woord Hermeneutiek is afkomstig vanuit het oud-Grieks, namelijk van de godheid Hermes welke de boodschapper was van de Griekse goden. Daaruit is de definitie van hermeneutiek ontstaan namelijk; het uitleggen van teksten. Later is de term hermeneutiek meer en meer van toepassing geworden op het uitleggen van teksten uit de Bijbel (Encyclo, 2020). Maar zoals je vanuit de beschrijving van de hermeneutische competentie kunt opmaken draait hermeneutiek niet alleen om het uitleggen van de Bijbel. Het heeft in latere geschiedenis opnieuw een bredere betekenis gekregen waarbij het interpreteren en duiden van huidige culturele uitingen een steeds grotere plaats heeft ingenomen.

Voor de Royal Mission jeugdwerker komt de hermeneutische competentie terug in het spreken in de gezinsdienst en het voorbereiden van de opening van de vergadering. Ook in het vormgeven van de liturgie en met name het onderdeel van het spel komt de hermeneutische competentie naar voren. Binnen de gezinsdiensten staat de doelgroep gezinnen centraal. Kijkend naar de hermeneutische competentie betekent dit dat de jeugdwerker allereerst kennis nodig heeft van de huidige cultuur en dan in het bijzonder de cultuur van kinderen en tieners in de leeftijd 4 tot 18 jaar en de levensvragen die bij deze leeftijdsfase naar boven komen. Ook heeft de jeugdwerker kennis nodig van de Bijbel. Om te kunnen spreken moet hij in staat zijn een Bijbelgedeelte theologische verantwoord te onderzoeken en hier een focus en functie uit te halen. Als laatste is het belangrijk dat de jeugdwerker kennis heeft van de religieuze traditie horende bij de gemeente waar hij werkzaam is.

Naast deze kennis heeft de jeugdwerker ook een aantal vaardigheden nodig. Hij moet in staat zijn bruggen te slaan tussen en betekenis te geven aan de drie werelden waarover hij kennis bezit: de

	TAAK	COMPETENTIE
1	Praktisch overzicht houden op de zondag ochtend	Organisatorisch Leiderschap Pers. & Spirituele
2	Spreken	Hermeneutische Communicatieve Pers. & Spirituele
3	Voorgaan	Liturgische Communicatieve Pers. & Spirituele
4	Vormgeven liturgie	Liturgische Pers. & Spirituele
5	Regelen band en spreker	Organisatorische Pers. & Spirituele
6	Team samenstellen	Leiderschap Pers. & Spirituele
7	Vergaderingen voorzitten	Organisatorische Communicatieve Pers. & Spirituele
8	Team aansturen	Leiderschap Pers. & Spirituele
9	Team geestelijk ondersteunen	Hermeneutische Communicatieve Leiderschap Pers. & Spirituele
10	Gesprekken kerkenraad en dominee	Agogische Leiderschap Communicatieve Pers. & Spirituele
11	Gezinsdienst presenteren richting gemeente	Agogische Leiderschap Communicatieve Pers. & Spirituele
12	Visie vormen voor gezinsdienst	Agogische Leiderschap Pers. & Spirituele
13	Omgaan met weerstand	Agogische Pers. & Spirituele

Afbeelding 4.1 Benodigde competenties

⁶ Zie bijlage 9 voor de uitwerking van de benodigde competenties

Bijbel, de huidige cultuur en de religieuze traditie. De jeugdwerker moet verbanden kunnen leggen tussen huidige maatschappelijke en levensbeschouwelijke thema's en de religieuze traditie. Daar is een analytische blik voor nodig. Verder is het belangrijk dat hij uitdrukking geeft aan het belang en de betekenis van het geloof in deze tijd en moet hij de Bijbelse boodschap passend kunnen communiceren richting de doelgroep.

Als laatste is ook de houding van de jeugdwerker belangrijk. Voor de hermeneutische competentie betekent dit dat hij zijn eigen geschiedenis kan inbrengen op een zinvolle en integere manier. Hiervoor is een reflecterende houding belangrijk. Daarnaast is het belangrijk dat de jeugdwerker respectvol weet om te gaan met zowel de doelgroep als de traditie die hij vertegenwoordigt.

Het verstaan van de Bijbel is een belangrijk onderdeel van de eredienst. Toen in 2004 de Protestantse Kerk in Nederland ontstond beschreven zij in het eerste artikel van de kerkorde dat de Bijbel als Heilige Schrift werd erkend en dat deze diende "'Als enige bron en norm van de kerkelijke verkondiging en dienst' (art. 1.3)." (Van den Brink & Van der Kooi, 2012, P. 484). In het protestantse denken is een kerk zonder gezaghebbende Bijbel volledig ondenkbaar. Echter nemen we in de uitleg van de Bijbel altijd onszelf mee. Een objectieve exegese is daardoor onmogelijk net als een eenduidige uitleg van een Bijbelgedeelte. Maar hoe moeten we dan met de Bijbel omgaan? De 'theologische interpretatie van de Bijbel' is een hermeneutische benadering die de laatste jaren zeer betrouwbaar en behulpzaam is gebleken. Allereerst is deze benadering zich ervan bewust dat de lezer nooit objectief is in het bestuderen van de Bijbel. Het doel van de theologische interpretatie van de Bijbel is het in contact komen met God en hoe hij handelt. Deze benadering geeft daarom aandacht aan zowel de geschiedenis achter de Bijbeltekst als de totstandkoming van de tekst en de verschillende manieren van uitleg in de verschillende geloofsgemeenschappen. De Bijbel is zowel het boek over God als het boek van de kerk. Het is daarom belangrijk om je in het verstaan van de Bijbel te richten op wat het je leert over God. Dit is niet alleen een taak voor mensen die daar lang voor gestudeerd hebben, maar zeker ook voor de gewone mens in de context van de kerk. Dat de Bijbel van de kerk is wil niet zeggen dat deze de Bijbel bezit of dat de boodschap van de Bijbel buiten de kerk niet van toepassing is. Wat het wel betekent is dat de kerk op een bepaalde manier is ontstaan vanuit het Woord (Van der Brink & Van der Kooi, 2012).

Wat betekent dit voor de Royal Mission jeugdwerker binnen de gezinsdienst? De Bijbel is in de protestantse traditie een boek met gezag dat op een zorgvuldige manier gelezen en uitgelegd dient te worden. In de context van de gemeente wordt het Woord gelezen door een breed scala aan mensen. In de uitleg van de Bijbel is het belangrijk om rekening te houden met zaken als context, geschiedenis en verschillende visies op de uitleg van het gedeelte. In het spreken in een dienst heb je de verantwoordelijkheid om de Bijbel op een theologisch verantwoorde manier uit te leggen zodat het recht doet aan het verhaal van God in deze wereld. Hiervoor heb je kennis nodig over hoe je de Bijbel kunt onderzoeken en de brug kunt slaan naar je hoorders. Dit is een vorm van contextualisatie. Binnen de gezinsdienst behoort het streven te zijn om de boodschap van het evangelie op een toegankelijke manier te brengen zonder af te doen aan de waardevolle inhoud (Visser & Dijkstra, 2017).

Eerder in deze paragraaf schreef ik al iets over het spel binnen de gezinsdienst. In eerste instantie wordt er misschien niet aan het spel gedacht bij de hermeneutische competentie, maar dit onderdeel is zeker belangrijk binnen deze competentie. Het spel is een kenmerkend onderdeel van de gezinsdienst. Het dient allereerst het doel van verbinding. Het spel brengt ontspanning, plezier en brengt mensen met elkaar in contact. Daarnaast kan het spel een krachtig middel zijn om het thema van de dienst over te brengen. Het spel is iets wat mensen onthouden. Als je het thema op de juiste manier met het spel verbindt dan help je mensen de boodschap te onthouden. Bettine Siertsema beschrijft in het boek *De weg van de liturgie* (in Oskamp, Schuman e.a., 2001, p.383-384) over het gebruik van Drama, dans en beweging in de liturgie. Ze beschrijft dat fysieke bewegingen die door de hele gemeente gedaan worden kunnen helpen om gedachten en gevoelens die eerst nog op een afstand stonden tot een eigen ervaring te maken waardoor de boodschap bij de persoon binnen kan komen en een bijzondere indruk kan achterlaten. Het spel kan binnen de gezinsdienst gebruikt worden als zo'n vorm van communicatie. Daarmee kan het dit doel dienen mits het op een zorgvuldige en hermeneutisch verantwoorde manier vormgegeven wordt.

4.3.2 Liturgische competentie

De liturgische competentie komt voor de Royal Mission jeugdwerker terug in het vormgeven van de liturgie en het voorgaan in de gezinsdienst. Vanuit de literatuur wordt de liturgische competentie beschreven als: “Het vermogen om religieuze vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan.” (LOO-GPW, 2018, p.29).

De Royal Mission gezinsdienst heeft een liturgie die moeilijk te plaatsen is in het spectrum van liturgische tradities. Hoewel de informele sfeer doet vermoeden dat de gezinsdienst beter bij de evangelische traditie past zijn er inhoudelijk meer overeenkomsten met de traditionele gereformeerde liturgie. Ook is er juist binnen de PKN momenteel veel aandacht voor missionaire initiatieven en nieuwe vormen van kerkzijn en daar voldoen de gezinsdiensten van Royal Mission bij uitstek aan (Kooistra, 2020, p20-26).

Dat de liturgie van een gezinsdienst moeilijk te plaatsen is binnen een bepaalde traditie maakt het voor de jeugdwerker niet gemakkelijk. Het vraagt enerzijds kennis van de liturgische traditie en de betekenis van de traditionele liturgie. Anderzijds is er kennis nodig van de huidige context en het doel van de gezinsdiensten om de liturgie op een wijze manier opnieuw vorm te kunnen geven. Hierbij hoort kennis van zowel liturgische onderdelen als Votum en Groet, het Kyrie gebed, dienst der gebeden en de zegen als kennis van de liedkeuze die past bij het kerkelijk jaar.

Wat betreft vaardigheden die nodig zijn binnen de liturgische competentie is het allereerst belangrijk dat de jeugdwerker in staat is om vanuit bovengenoemde kennis een liturgie vorm te geven. Hiervoor moet hij kunnen samenwerken met verschillende personen waaronder bijvoorbeeld de dominee. Hij moet een overdenking kunnen invullen en op een ritueel gepaste manier kunnen voorgaan. Ook moet hij gepaste gebeden en of teksten kunnen formuleren en voordragen.

In het voorgaan moet de houding van de jeugdwerker authentiek en expressief zijn. Hij moet zich gedragen op een manier die past bij de doelgroep van de gezinsdiensten. Daarnaast is het belangrijk dat hij een respectvolle houding heeft richting de betekenis van de liturgie.

Een van de belangrijke onderdelen van een liturgie is de samenzang. De muziek kan een onderdeel zijn wat enorme eenheid schept, maar tegelijkertijd is het ook een onderwerp waar enorme discussie over bestaat. Deze discussie over de liturgie is niet nieuw. Ga onder andere maar eens terug naar de tijd waarin het orgel geïntroduceerd werd in de kerk. In onze tijd wordt de plek van het orgel vaak enorm verdedigd, maar toen dit instrument voor het eerst zijn intrede maakte werd het zelfs ‘des duivels fluitenkast’ genoemd. Discussies over het onderwerp samenzang worden vaak met veel emotie gevoerd en dit is volledig begrijpelijk. Geloof en geloofsbeleving raken je als persoon, deze discussie kan zo pijnlijk zijn en zelfs zo hoog oplopen dat het een punt van scheiding wordt en dat is enorm verdrietig (Visser & Dijkstra, 2017).

Door de jaren heen is er gezocht naar bepaalde kaders voor het vormgeven van de liturgie. Het oude testament beschrijft strakke regels en voorschriften voor de liturgie. In het nieuwe testament zien we dit echter nauwelijks terugkomen. Wel worden er onderdelen beschreven die in de samenkomsten van de eerste christenen gedaan werden zoals bijbeluitleg, collecte en avondmaal⁷. Sommige van deze onderdelen worden expliciet opgedragen en andere lijken meer optioneel te zijn. In de Bijbel vind je geen geboden of verboden omtrent muziek. Calvijn volgde in boek vier van zijn *Institutie* vrij vertaalt het volgende regulatieve principe:

“Omdat Jezus geen specifieke opdrachten gaf, omdat onze redding er niet van afhangt en omdat de kerk moet aansluiten bij de gewoonten van elk land en elke tijd, is het belangrijk om bekende gebruiken te toetsen en aan te passen, en om nieuwe gebruiken te introduceren.” (Visser & Dijkstra, 2017, p. 29)

Voor dat toetsen zijn er drie dingen belangrijk. Allereerst de gezamenlijkheid. Eenheid is belangrijk en hier moet in alle gevallen naar gestreefd worden binnen de liturgie. Ten tweede is eenvoud belangrijk. De liturgie moet onze focus op Jezus vestigen en niet afleiden. Als laatste moet de liturgie ons niet

⁷ Zie bijvoorbeeld 1 Tim. 4:13; 2 Kor. 9:9-11 & Hand. 2:42. Voor een uitgebreid overzicht zie: Carson, *Worship by the book*, p. 48 (2002)

alleen laten focussen op God, maar het moet God ook weerspiegelen. De liturgie moet als eindresultaat hebben dat wij als mensen ontzag hebben voor God en steeds opnieuw onder de indruk raken van zijn genade (Visser & Dijkstra, 2017).

Veranderingen in liturgische keuzes zijn in de praktijk vaak een tegenreactie. Het oude past niet meer bij de nieuwe generatie en daarom moet er iets compleet anders bedacht worden. Of het tegenovergestelde we moeten niets hebben van het individualisme dat in nieuwere muziek terugkomt en daarom houden we krampachtig vast aan alles wat we al jaren doen. Een tegenreactie is nooit de juiste motivatie en zal in de meeste gevallen meer kapot maken dan het goed doet. Het tegenovergestelde van een tegenreactie is het denken in evenwicht. Denk in een balans tussen vernieuwing en traditie. In een gezinsdienst kan er best een balans zijn tussen opwekkingsliederen en het zingen van psalmen of het doen van een spel en onderdelen als de votum en groet en het uitspreken van de zegen. Ook is een balans tussen Gods verhaal en ons verhaal belangrijk. Het is belangrijk dat we in de liturgie God en Zijn verhaal centraal stellen. Tegelijkertijd spreekt God tot mensen. Het is belangrijk om Gods verhaal dichtbij te brengen zodat het ons persoonlijk leven raakt. Als laatste is er een balans nodig tussen het gezamenlijke en individuele geloven. Geloven doen we samen, maar het is tegelijkertijd ook iets heel persoonlijks. In het samen zingen creëren we eenheid maar een lied kan ons ook helpen om onze persoonlijke gebeden bij God te brengen. In de liedkeuze is het daarom belangrijk om een balans te hebben in nummers die de gezamenlijkheid benadrukken en nummers die ruimte geven aan onze persoonlijke omgang met God (Visser & Dijkstra, 2017).

4.3.3 Agogische competentie

De agogische competentie is een belangrijke competentie als we kijken naar het organiseren van een gezinsdienst. Van de jeugdwerker wordt verwacht dat hij de gemeente meeneemt in de verandering genaamd 'de gezinsdienst'. Hiervoor voert hij gesprekken met de kerkenraad en de dominee, presenteert hij de gezinsdiensten richting de rest van de gemeente en geeft hij leiding aan het vormgeven van de visie omtrent de gezinsdiensten en het team waarmee hij de gezinsdiensten organiseert. In dit hele proces krijgt hij te maken met weerstand en dient hij daar op een constructieve manier meer om te gaan. In de literatuur wordt de agogische competentie beschreven als; "Het vermogen om vanuit de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie die men vertegenwoordigt op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering." (LOO-GPW, 2018, p.14).

Voor de agogische competentie geldt dat er kennis nodig is van veranderprocessen. Het is belangrijk om als jeugdwerker inzicht te hebben in de verschillende stappen en fases van een veranderproces. Hierbij hoort ook kennis over groepsdynamische processen, je werkt immers met een groep mensen die je mee wilt nemen in deze verandering.

Naast kennis zijn er ook bepaalde vaardigheden nodig. Zo is het nodig om bestaande situatie te kunnen analyseren om een ontwerp of plan te kunnen maken voor een verandering. Naast het maken van een plan is het belangrijk om dit plan in samenwerking met anderen te kunnen implementeren. Hierbij moet je overzicht kunnen houden, leiding kunnen geven en kunnen bijsturen waar nodig. Het is daarbij nodig om te kunnen reflecteren op het veranderproces zowel met de groep als individueel op je eigen positie in het proces. Als laatste is het belangrijk om te kunnen omgaan met weerstand.

In een veranderproces is een leidinggevende houding belangrijk. De jeugdwerker moet op een gestructureerde manier het proces kunnen begeleiden. Hierbij is het belangrijk om open te staan voor feedback en een reflecterende houding te hebben. Het is nodig om oplossingsgericht te zijn, mensen te kunnen motiveren en een appellerende houding te hebben. Als laatste is het voor de agogische competentie belangrijk om een professionele houding te hebben in het veranderproces. Deze professionele houding uit zich in het wijs omgaan met weerstand, te durven confronteren en corrigeren, mensen met elkaar kunnen verbinden en de groep te kunnen stimuleren om te veranderen.

Hoewel een kerk uiteraard geen bedrijf is en de term verandermanagement binnen de kerk vaak een allergische reactie oproept zijn er verschillende theorieën vanuit het management die behulpzaam kunnen zijn binnen de kerk. In het omgaan met verandering is het model van Knoster een mooi hulpmiddel. Knoster beschrijft vijf elementen die nodig zijn voor

VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERANDERING
	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERWARRING
VISIE		PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	WEERSTAND
VISIE	URGENTIE		MIDDELEN	COMPETENTIES	=	CHAOS
VISIE	URGENTIE	PLAN		COMPETENTIES	=	FRUSTRATIE
VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN		=	ANGST

Afbeelding 4.2 Knoster, succesvol veranderen (1991)

verandering. Als er een of meer van deze vijf elementen ontbreken zal de beoogde verandering niet succesvol zijn⁸.

Sake Stoppels schrijft in zijn boek *Voor de Verandering* (2009) over de eigenheid van veranderprocessen in de kerk. Hij benoemt hierbij twee kernwaarden die cruciaal zijn binnen veranderingen in de christelijke gemeente. De eerste is die van de dienst aan de relationele groei van de gemeente. Hiermee bedoelt hij dat de groei van relaties centraal hoort te staan als je bezig bent met verandering in de gemeente. Dit is een oproep die we eerder al bij Calvijn hoorde. Stoppels onderscheidt daarbij drie soorten relaties namelijk: De relatie met God, de relatie tot de samenleving en de onderlinge relatie binnen de gemeenschap. Als er aandacht besteed blijft worden aan deze drie vormen van relaties in het nadenken over veranderingen zal dit de gemeente ten goede komen (Stoppels, 2009, P. 27-42).

Het tweede cruciale punt in relatie tot veranderingen in de kerk is wat hij noemt de open eigenheid. Hiermee wordt het spanningsveld bedoeld tussen enerzijds de eigenheid van de kerk en anderzijds het verstaanbaar maken van de boodschap richting de buitenwereld ook wel contextualisatie genoemd. Binnen het begrip contextualisatie is het altijd zoeken naar balans. De ene kerk kiest ervoor om haar boodschap niet te contextualiseren dit uit zich in kerkdiensten die nauwelijks verstaanbaar zijn voor mensen van buitenaf. Het andere uiterste heeft als gevaar de unieke boodschap van het evangelie te verliezen door vooral bezig te zijn met de dienst zo aantrekkelijk mogelijk maken richting de buitenwereld. Ergens in het midden vind je de kerk die het principe open eigenheid hanteert. Deze kerk kiest ervoor om de boodschap van het evangelie op een manier te brengen die toegankelijk is voor buitenstaanders, maar die niks afdoet aan de waardevolle inhoud ervan. Het is een proces van verandering en steeds weer bijstellen. Het zoeken naar deze middenweg is ingewikkeld, maar zeker niet onmogelijk.

Dit is een veranderproces waar de jeugdwerker de gemeente in meeneemt. In zo'n veranderproces is het creëren van draagvlak belangrijk. Je kunt de gemeente op dit gebied grofweg in drie verschillende groepen indelen. De eerste 20% is bereid om snel te veranderen. Voor een deel van deze groep kan de verandering niet snel genoeg gaan en de rest van deze groep is makkelijk in beweging te brengen. 60% is op iets kortere of langere termijn bereid om te veranderen. Dit duurt iets langer dan bij de eerste groep, maar als je hun vragen beantwoordt en geduld hebt zal deze groep volgen. De laatste 20% wil, kan en zal niet mee veranderen. Een gedeelte van deze groep zal (klagend) lid blijven en een klein deel zal wellicht zelfs vertrekken. Er zijn in dit spectrum twee radicale groepen. De 5% die het liefst gisteren al alles anders hadden gezien en de 5% die niet wil veranderen. De kunst is om deze groepen serieus te nemen maar je niet door hen te laten leiden. Het is veel belangrijker om te kijken naar het grootste gedeelte van de gemeente en daar draagvlak te creëren (Visser & Dijkstra, 2017).

Het uitgangspunt van de gezinsdienst is vernieuwing en deze vernieuwing heeft effect op elk onderdeel van de dienst. Bart Visser en Peter Dijkstra beschrijven in het boek *Muziekteams* (2017, p. 55-65) drie basisvoorwaarden voor een verandering, bijvoorbeeld het opzetten van een muziekteam, die ook zal standhouden. De eerste voorwaarden is dat de kerkleiding het initiatief steunt. Dit is belangrijk voor

⁸ Zie afbeelding 4.2 Knoster, succesvol veranderen (1991)

elke verandering die je in de kerk wil doorvoeren. Als de kerkleiding achter je staat heeft de vernieuwing een stevige basis. Je zult merken dat meer mensen mee willen denken, dat het initiatief praktisch ondersteund wordt en dat de verantwoordelijkheid veel breder gedragen wordt. De tweede basisvoorwaarden om een verandering vorm te geven zodat het zal standhouden is het samenstellen van een team dat de kar trekt. Je kunt in je eentje misschien veel bereiken maar als je samenwerkt bereik je altijd meer. Ook is het zo dat als je in een team werkt en er een moment komt dat iemand zijn taken neer moet leggen er altijd meerdere mensen over blijven die het initiatief voort kunnen zetten. Als laatste heb je voor een verandering mensen nodig die gemotiveerd en vaardig zijn. De motivatie staat hierbij voorop. Als iemand de juiste motivatie en enige aanleg heeft dan volgen de nodige vaardigheden vanzelf.

4.3.4 Organisatorische competentie

De organisatorische competentie komt voor de Royal Mission Jeugdwerker terug in het praktisch voorbereiden van en overzicht houden op de zondagochtend. Hij geeft leiding aan het team en zorgt ervoor dat iedereen zijn of haar taken kan uitvoeren. In de voorbereiding op de zondag zit hij voor tijdens de vergaderingen en regelen ze in bijna alle gevallen ook de band en of spreker voor de gezinsdienst. De organisatorische competentie wordt in de literatuur beschreven als: "Het vermogen om zorg te dragen voor de organisatorische zaken die samenhangen met het werken in of vanuit een (kerkelijke) organisatie of instelling" (LOO-GPW, 2018, p.14).

Voor de organisatorische competentie is er allereerst kennis nodig over de identiteit van de organisatie en/of kerk waar je werkzaam bent. Vanuit deze identiteit worden zaken georganiseerd, daarom is het belangrijk om je daar als jeugdwerker bewust van te zijn. Dit houdt voor de Royal Mission jeugdwerker in dat hij zowel kennis heeft van de motivatie en visie van Royal Mission met betrekking tot de gezinsdiensten als van de visie en achtergrond van de kerk waar hij werkzaam is. Verder is het in de context van een kerk belangrijk om kennis te hebben over het werken met vrijwilligers. Ook moet je als jeugdwerker zicht hebben op het doel van dat wat je organiseert en de middelen die je daarvoor tot je beschikking hebt.

De jeugdwerker moet verder in staat zijn om activiteiten te coördineren en mensen aan te sturen. Hiervoor moet hij ook in staat zijn vrijwilligers te verzamelen die nodig zijn om taken uit te voeren. Hierbij draagt hij zorg voor zowel de personen waarmee hij samenwerkt als de middelen en financiën die hij daarvoor beheert. Samenwerken is ook een belangrijke vaardigheid die de jeugdwerker moet bezitten. Dit samenwerken houdt onder andere in dat de jeugdwerker gebruik maakt van de kracht en kennis van een ander. Bijvoorbeeld in de voorbereiding van de liturgie in samenwerking met de predikant. In deze samenwerking kan de jeugdwerker gebruik maken van de theologische kennis en de ervaring binnen de kerk en traditie van de predikant. Tegelijkertijd kan de jeugdwerker de predikant helpen meer inzicht te krijgen in de doelgroep van tieners en gezinnen. Ook is de samenwerking met bijvoorbeeld een koster belangrijk, zeker als je als jeugdwerker ongewone dingen wil doen in het kerkgebouw. Verder moet de jeugdwerker waar nodig zaken kunnen vastleggen en rapporteren op de manier waarop dat binnen de kerk waar hij werkt gebruikelijk is. In het organiseren moet de jeugdwerker een aanspreekpunt kunnen zijn voor de vrijwilligers waarmee hij samenwerkt en moet hij hen kunnen begeleiden en toerusten in de taken die ze moeten uitvoeren.

Het is belangrijk dat de jeugdwerker een doelgerichte houding heeft en tegelijkertijd oog heeft voor de mensen waarmee hij samenwerkt. Dit uit zich in zorg voor de vrijwilligers en de financiën en voorzieningen die hij tot zijn beschikking heeft. Verder is het voor de organisatorische competentie belangrijk om een proactieve en ondernemende houding te hebben en constructief om te kunnen gaan met problemen en weerstand.

4.3.5 Leiderschap competentie

Taken waar voor de Royal Mission jeugdwerker de leiderschap competentie in terugkomt zijn onder andere: Praktisch overzicht houden op de zondagochtend, een team samenstellen, het team aansturen in taken, het team geestelijk ondersteunen, gesprekken met de kerkenraad en de dominee, de gezinsdiensten presenteren richting de gemeente en een visie vormen op gezinsdienst.

In de literatuur wordt de leiderschapscompetentie beschreven als: “Het vermogen om individuen (professionals en vrijwilligers), groepen en organisaties te leiden en te begeleiden op levensbeschouwelijk gebied, gericht op het bereiken van gestelde doelen.” (LOO-GPW, 2018, p.30).

Voor het functioneren in leiderschap is het belangrijk om kennis te hebben van de geestelijke processen die plaatsvinden bij de personen waaraan je leiding geeft. Ook is kennis nodig van de grondslag, traditie en regels van de kerk of organisatie waar je werkzaam bent, waaronder de kerkstructuur die wellicht anders is dan de jeugdwerker vanuit een andere traditie gewend is. Verder is het net als bij de agogische competentie belangrijk om inzicht te hebben in groepsdynamische processen en het omgaan met weerstand. Als laatste is het als leider belangrijk om kennis te hebben van de visie en het beleid van de kerk of organisatie zodat je de personen waar je leiding aan geeft daarin mee kan nemen.

Als leider binnen de kerk moet je zowel leiding kunnen geven aan praktische activiteiten als aan geestelijke processen. Je moet in kunnen spelen op groepsdynamische processen en mensen kunnen enthousiasmeren en motiveren. Daarnaast is het belangrijk om als leider taken te kunnen delegeren en werk te kunnen faciliteren. Het is belangrijk om professioneel en oplossingsgericht om te kunnen gaan met weerstand en in alle gevallen te handelen naar de voorbeeldfunctie die je als leider hebt. Als leider is het je taak om visie en beleid te ontwikkelen, implementeren en evalueren. Je geeft leiding aan overleg, besluitvorming en veranderprocessen.

Het is als leider belangrijk om een transparante en integere houding te hebben. Als leider heb je een voorbeeldfunctie en het is goed om je daar bewust van te zijn. Er is een bepaalde professionaliteit nodig die zich onder andere uit in het omgaan met weerstand en het delegeren van taken. Verder is het belangrijk om als leider oplossingsgericht te zijn en enthousiast te zijn in je rol als leider.

4.3.6 Communicatieve competentie

De communicatieve competentie komt voor de Royal Mission jeugdwerker terug in verschillende aspecten. Allereerst in het spreken en voorgaan op de zondag ochtend. Daarnaast komt het terug in het voorzitten van vergadering en het geestelijk ondersteunen van het team waarmee hij samenwerkt. Ook komt de communicatieve competentie terug in de gesprekken met de kerkenraad en dominee en in het presenteren van de gezinsdienst richting de gemeente. De communicatieve competentie wordt in de literatuur omschreven als “Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties zowel mondeling als schriftelijk, verbaal als non-verbaal.” (LOO-GPW, 2018, p.14).

Voor deze competentie is het allereerst belangrijk dat je kennis hebt van verschillende vormen van communicatie zowel verbaal als non-verbaal en zowel mondeling als schriftelijk. Voor de Royal Mission jeugdwerkers betekent dit dat ze bekwaam moeten zijn in het spreken, of op z'n minst het verstaan, van de Friese taal. Naast de taal is het kennen van de Friese cultuur minstens zo belangrijk om gelijkwaardig te kunnen communiceren. Deze cultuur verschilt van dorp tot dorp het is daarom als jeugdwerker van belang om je hierin te verdiepen. Verder is het net als bij eerdere competenties goed om kennis te hebben van de jeugdcultuur en de verschillende ontwikkelingsfase van kinderen en tieners om op de juiste manier met hen te kunnen communiceren. Als laatste is het voor de communicatieve competentie in het spreken en voorgaan in diensten belangrijk om kennis te hebben van symbolen en beelden die gebruikt worden in de liturgie.

Naast het hebben van deze kennis is het natuurlijk ook belangrijk om de vaardigheid te hebben om te kunnen communiceren zowel verbaal als non-verbaal, mondeling als schriftelijk. Het is belangrijk om de communicatie van de ander te kunnen verstaan en te kunnen interpreteren in de context van zijn of haar situatie. Hiervoor moet de jeugdwerker zich kunnen inleven in de gedachten, gevoelens en situaties van anderen en standpunten vanuit diverse inzichten kunnen bekijken en overbrengen. Verder is het belangrijk om in je schrijven en spreken helder en duidelijk te zijn en het juiste communicatiemiddel te kiezen. Een voorbeeld hiervan is het schrijven in een kerkblad. Ouderen lezen dit soort kerkbladen vaak. Voor hen is dit daarom een goed communicatiemiddel. Voor tieners kun je er beter voor kiezen om dingen via social media te communiceren, bijvoorbeeld via Whatsapp, dit past meer bij deze generatie.

Naast kennis en vaardigheden is in communicatie ook de houding van de jeugdwerker belangrijk. Het is belangrijk om een actieve houding aan te nemen in communicatie. Dit kan zich uiten in het vragen om verduidelijking in een gesprek als je iets niet meteen begrijpt. Verder is het belangrijk om een inlevende houding te hebben en overtuigend en enthousiast te zijn in je communicatie. Hierbij is het in alle gevallen belangrijk om respectvol te zijn naar de mensen om je heen en sensitief te zijn voor de traditie waar je in werkt.

4.3.7 Persoonlijke en spirituele competentie

Als laatste, maar zeker niet onbelangrijk, zijn we aangekomen bij de persoonlijke en spirituele competentie. In alles is het als jeugdwerker belangrijk om te reflecteren op je eigen geloofsbeleving en ontwikkeling van je professionaliteit. Als jeugdwerker neem je jezelf mee in je werk, door contact met mede gelovigen zul je worden gespiegeld en geprikkeld om jezelf te blijven ontwikkelen zowel in je persoonlijk geloof als in je professie. In Paragraaf 3.4 wordt de achtergrond van de Royal Mission jeugdwerker beschreven. Daar komt ook de kerkelijke achtergrond van de jeugdwerkers naar voren. Er is te zien dat veel jeugdwerkers enerzijds een achtergrond hebben in de traditionele kerk maar ook een verschuiving hebben doorgemaakt in hun geloofsbeleving richting een baptisten- en of evangelische gemeente. Alleen kijkende naar dit aspect van de achtergrond van de jeugdwerker is de persoonlijke en spirituele competentie enorm van belang.

De persoonlijke en spirituele competentie wordt beschreven als: “Het vermogen om vanuit de eigen spiritualiteit of de spiritualiteit die hij zich heeft eigengemaakt vanuit de religieuze gemeenschap en/of organisatie die hij vertegenwoordigt te reflecteren op attitude, identiteit en handelen in beroepssituaties en om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.” (LOO-GPW, 2018, p.16).

Wat betreft kennis is het belangrijk dat de jeugdwerker weet hoe hij moet reflecteren. Daarbij kan het enorm behulpzaam zijn om kennis te hebben van de competenties die hij nodig heeft om zijn werk uit te voeren. Verder is zelfkennis een belangrijk onderwerp binnen de persoonlijke en spirituele competentie. Het is goed om als jeugdwerker je eigen kwaliteiten en valkuilen te kennen.

Als jeugdwerker is het belangrijk om jezelf persoonlijk en professioneel te kunnen blijven ontwikkelen. Hiervoor is reflecteren een belangrijke vaardigheid. Een jeugdwerker moet zijn eigen grenzen en verantwoordelijkheden kennen en deze kunnen communiceren naar anderen. Hij moet persoonlijke en professionele keuzes kunnen verantwoorden. Als laatste is ook samenwerken een belangrijke vaardigheid. In je persoonlijke en professionele ontwikkeling heb je anderen nodig zowel om feedback te kunnen geven als met elkaar te kunnen reflecteren over situaties die je tegenkomt in het werkveld. In je persoonlijke en spirituele ontwikkeling is het belangrijk om een integere en authentieke houding te hebben. Ook al doe je het jeugdwerk al jaren je blijft leren. Het is als jeugdwerker belangrijk om een reflectieve en zelfbewuste houding te hebben. Wees enthousiast om te blijven leren en ontwikkelen. Om je te kunnen ontwikkelen binnen de kerk is het belangrijk om gevoelig te zijn voor het religieuze en belangstelling te hebben voor theologie.

4.5 Competenties op hbo niveau

Aan het begin van paragraaf 4.4 beschreef ik dat ervoor gekozen is om in de uitwerking van de competenties de definities vanuit het LOO-GPW te gebruiken. Dit zijn competenties die beschreven zijn voor de opleiding hbo theologie niveau 6. Royal Mission vraagt als organisatie van de jeugdwerkers dat ze minimaal een mbo 4 werk- en denkniveau hebben. Vanuit deze kennis komt de vraag naar boven: ‘Op welk niveau hebben de jeugdwerkers de competenties nodig en welke gevolgen heeft dit voor hun werk in de gezinsdiensten?’. Om hier antwoord op te kunnen geven is het goed om te kijken hoe de verschillende opleidingsniveaus beschreven worden in de literatuur.

4.5.1 De verschillende niveaus

Laten we om te beginnen kijken naar het hbo 6 niveau aan de hand waarvan de voorgaande competenties uitgewerkt zijn. Een afgestudeerd hbo’er op niveau 6 wordt “een vakman in bredere context” genoemd (Vereniging Hogescholen, 2018). Dit houdt in dat hij methodisch te werk gaat en de theorie kan vertalen naar antwoorden voor vragen in de praktijk. Hij kan complexe taken vrijwel

zelfstandig uitvoeren en samenwerken in een netwerk waar verschillende belangen en personen betrokken zijn. In deze samenwerking kan de (beginnend) beroepsbeoefenaar met meerdere partijen communiceren en de standpunten en belangen van al deze partijen overzien. De hbo'er op niveau 6 kan vraagstukken uit de praktijk onderzoeken en een plan opstellen om deze problemen op te lossen. In dit alles heeft hij regie over zijn eigen leerproces.

Daarnaast bestaat er het mbo 4 niveau. Iemand die is afgestudeerd op mbo 4 "Verstaat zijn vak" (Vereniging Hogescholen, 2018). De persoon op mbo 4 niveau is in zijn werk voornamelijk uitvoerend bezig en kan standaard methodes en procedures toepassen in zijn dagelijkse taken. Dit doet hij voor het grootste deel zelfstandig en hierin is hij in staat samen te werken binnen zijn eigen team. Een mbo 4 afgestudeerde is in staat te communiceren op het niveau van zijn eigen taken. Hij kan problemen in de praktijk signaleren en de oplossingen die door anderen bedacht zijn toepassen. Als laatste kan de mbo 4 beroepsbeoefenaar onder begeleiding werken aan zijn eigen leerproces en zijn persoonlijke leervragen formuleren.

Een nieuwe ontwikkeling in het onderwijslandschap is niveau vijf ofwel de Associate degree⁹. In Europa zijn er voor het onderwijs acht verschillende niveaus bepaald. Niveau zes en vier die zojuist beschreven zijn bestaan al lange tijd in Nederland maar niveau vijf had tot 2006 nog geen vaste plek in het hoger onderwijsstelsel. Door de ontwikkeling van de Ad is hier verandering in gekomen. Door verschillende onderzoeken en het werken met pilots is de Ad een succesvolle tweejarige hbo opleiding gebleken. De Ad is daarom, net als de Bachelor, een zelfstandige opleiding binnen het hbo.

In de beschrijving van het Ad-niveau wordt de volgende beeldschets gebruikt: "Een Associate degree afgestudeerde staat met zijn voeten in de praktijk bewaart met zijn hoofd het overzicht verbindt mensen en middelen, en koppelt daarmee denken aan doen." (Vereniging Hogescholen, 2018). De kracht van de Ad'er ligt in de verbinding tussen niveau vier en zes. Waar niveau zes vooral op strategisch niveau denkt en handelt en niveau vier gericht is op het operationele niveau verbindt de Ad'er het denken en het doen. De afgestudeerde Ad'er kan de kennis en theorie uit zijn vakgebied toepassen op praktische vraagstukken in de praktijk. Hij kan onder begeleiding werken aan taken die complex zijn en teams aansturen die operationeel werken. Verder communiceert de Ad'er doelgericht over de taken in dat team en kan hij deze verbinden met de doelen van de organisatie of kerk. De Ad'er is in staat (onderzoeks-)vragen te formuleren en oplossingen te implementeren. Verder kan hij zelfstandig woorden geven aan zijn persoonlijke leervragen.

In de beschrijvingen van de opleidingsniveaus zijn onder andere twee criteria belangrijk namelijk zelfstandigheid en complexiteit. Hiernaast is een afbeelding te zien van het Zelcom model¹⁰. Dit is een handig hulpmiddel om zicht te krijgen op het onderscheid tussen de verschillende niveaus. In deze tabel is te zien dat de zelfstandigheid en complexiteit oplopen en dat op basis daarvan de verschillende opleidingsniveaus zijn ingedeeld. Complexe taken vragen een bepaalde mate van begeleiding en hoe hoger het opleidingsniveau hoe minder begeleiding er nodig is.

Zelfstandigheid ↑	AD / HBO-ba	HBO-ba / HBO-ma	HBO-ma
	MBO-4 / AD	AD / HBO-ba	HBO-ba / HBO-ma
	MBO-4	MBO-4 / AD	AD / HBO-ba
ZelCom model	Complexiteit →		

Afbeelding 4.3 Zelcom model (Saxion, 2011)

Voor de jeugdwerkers van Royal Mission zou dit betekenen dat op het gebied van begeleiding gekeken moet worden naar de mate van complexiteit van de taak. Op basis van het niveau van de jeugdwerker kan dan gekeken worden in welke mate hij daar zelfstandig aan kan werken en hoeveel begeleiding hij daar eventueel bij nodig heeft.

⁹ In het vervolg afgekort als Ad

¹⁰ In deze tabel is ook de hbo masteropleiding opgenomen. Deze laten we in onze discussie buiten beschouwing.

4.5.2 Visie vanuit het werkveld

In het werkveld zijn er globaal gezien twee verschillende bewegingen zichtbaar op het gebied van het opleiden van jeugdwerkers. Om hier een goed beeld van te krijgen ben ik in gesprek gegaan met drs. Arnolt Stijf; Leidinggevende opleidingen Theologie aan de Christelijke Hogeschool Ede¹¹. Binnen de PKN is een groot deel van de jeugd- en jongerenwerkers niet formeel geregistreerd als kerkelijk werker. Het zou mooi zijn als hier verandering in komt. Registratie op zichzelf is hierbij niet het doel, wel het voldoen aan de competenties die hierboven in de literatuur beschreven zijn. Dit is een ontwikkeling waar drs. Arnolt Stijf vanuit de Christelijke Hogeschool Ede nauw bij betrokken is.

Twee jaar geleden vond er een ontwikkeling plaats waarbij verschillende partijen, waaronder Sabine van der Heijden (Christelijke Hogeschool- academie Theologie), Bert Veuger (directeur Menso Alting (mbo)), Youth for Christ en het Evangelisch College (JWO), een profiel wilde gaan samenstellen voor een mbo 4 jongerenwerker. Deze jongerenwerkers zouden vanuit het sociaal domein opgeleid worden waarbij 15% van de mbo opleiding een keuze route zou gaan vormen om opgeleid te worden tot jongerenwerker. Hier zou een getrainde jongerenwerker uitkomen zonder theologische achtergrond. De tweede beweging die er in de afgelopen jaren plaatsvindt is de ontwikkeling van de Associate Degree. Deze ontwikkeling ziet momenteel geen beroepsperspectief in het opleiden van een mbo 4 jongerenwerker als kerkelijk werker en zet daarom in op de ontwikkeling van een beroepsprofiel voor niveau vijf; de Ad. De Ad'er is volgens hen iemand die operationeel en tactisch bezig is en dit is goed in te zetten naast een bachelor die vooral tactisch en strategisch denkt. Hierbij zien ze geen ruimte voor een mbo 4 in het inhoudelijke jeugdwerk. Een interessante beweging is dat er in gesprek met de PKN naar boven komt dat de afgestudeerde bachelor studenten te arrogant opgeleid worden. De afgestudeerde bachelor student voelt zich in de kerk vaak te groot voor veel baantjes en die laten ze daarom aan zich voorbij gaan. Bachelor studenten hebben geproefd aan onderzoek en daarom is het voor hen interessant om op strategisch niveau mee te denken. Het praktisch bezig zijn trekt hen vaak minder aan. Deze plaats zou in dit geval ingevuld kunnen worden door de Ad'er.

Er is voor beide bewegingen iets te zeggen. Het opleiden van een mbo 4 jongerenwerker zal jongerenwerkers leveren die krachtig zijn in het aansluiten bij de doelgroep. Ze zullen op psychologisch en sociaal gebied goed aan kunnen sluiten bij de kinderen en tieners en zullen praktisch gezien in staat zijn om het jeugdwerk uit te voeren. Echter missen ze de belangrijkste competentie voor het werk in de kerk namelijk de hermeneutische competentie. De kerkelijk werker moet de context van bronnen kunnen lezen en zich kunnen inleven in de belevingswereld van de jongeren. Dit is continu bezig zijn met verbinding. Jeugdwerkers die theologisch geschoold zijn bezitten de competentie om zin- en levensvragen te kunnen onderscheiden en daarover gesprekken te kunnen voeren. Het is belangrijk om theologisch verantwoord vanuit de bronnen verbindingen te kunnen maken en hierover te kunnen spreken.

4.5.3 Conclusie

Met de informatie vanuit de literatuur en het werkveld kunnen we concluderen dat het doorvoeren van een verandering zoals de gezinsdiensten, in de vorm zoals dat binnen Royal Mission gebeurt, een taak is die met de juiste begeleiding past binnen het profiel van een Ad'er. De jeugdwerker heeft een zodanig belangrijke inhoudelijke rol dat daar de hermeneutische competentie essentieel voor is. Dit is een competentie die gemist wordt als de jongerenwerker opgeleid is op mbo niveau 4 of een andere (hbo) opleiding dan theologie. Ook is het niveau van leiderschap wat gevraagd wordt in de vormgeving van een gezinsdienst, bijvoorbeeld in de communicatie met de kerkenraad en de gemeente, meer passend bij de Ad'er. Dit omdat de Ad'er opgeleid is om de verbinding te leggen tussen het operationele en het tactische denken. Een jongerenwerker op mbo 4 niveau is met de juiste (theologische) begeleiding meer geschikt voor het uitvoerende jeugdwerk zoals bijvoorbeeld het leiden van tienerkringen of jeugdavonden.

¹¹ Voor de uitwerking van dit gesprek dat als bron dient voor deze volledige paragraaf zie Bijlage 14.

Hoofdstuk 5 – De context van Royal Mission – Deel 2

Om een onderbouwd advies te kunnen geven over de training en begeleiding van de jeugdwerkers is het uiteraard belangrijk om de huidige training en begeleiding te onderzoeken. De beschrijvingen in dit hoofdstuk zijn gedaan op basis van deskresearch waarvoor gebruik is gemaakt van verschillende documenten die ik vanuit Royal Mission tot mijn beschikking heb gekregen voor dit onderzoek. In dit hoofdstuk staat deelvraag 5 centraal: ‘In welke mate komen deze competenties terug in de huidige training en begeleiding van Royal Mission?’.

5.1 De jeugdwerkopleiding

Een van de vormen van training voor de jeugdwerkers binnen Royal Mission is de zogeheten jeugdwerkopleiding. De jeugdwerkopleiding is een eenjarige training die bestaat uit tien zaterdagen gericht op zowel vrijwillige als betaalde jeugdwerkers of andere leiders in de kerk die zich bezighouden met tieners en jongeren. Het doel van deze training is om jeugdwerkers te inspireren en bij te scholen in hun werk in de kerk. Royal Mission beschrijft vier redenen waarom dit belangrijk is¹². Allereerst blijkt een gepassioneerde jeugdwerker een belangrijke sleutel in het bereiken van tieners en jongeren (12-25 jaar). Een enthousiaste jeugdwerker helpt om de tieners en jongeren te verbinden aan God, elkaar en de kerk. Verder wordt door Royal Mission een hulpvraag gesignaleerd vanuit kerken in het noorden van Friesland waaruit de behoefte aan goede (betaalde) jeugdwerkers duidelijk wordt. Ook blijkt het zijn van een (betaald) jeugdwerker in de praktijk vaak niet zo gemakkelijk, daarom is de jeugdwerkopleiding een goede bijscholingsmogelijkheid om nieuwe visie op te doen en uitgedoofde passie weer aan te wakkeren. Als laatste zijn er binnen kleinere kerken steeds vaker beperkte budgetten beschikbaar om voor zes tot tien uur per week een jeugdwerker aan te stellen. Voor de jeugdwerker betekent dit dat hij vaak hiernaast nog een andere baan moet hebben. Royal Mission constateert dat door het kleine aantal uren vaak geen hoge opleidingseisen gesteld kunnen worden. Om de jeugdwerker toch een basis te kunnen geven in het werk wat ze doen is de jeugdwerkopleiding een betaalbare en qua tijd haalbare investering.

De jeugdwerkopleiding is een opleiding waar gestreefd wordt naar een balans tussen theorie en praktijk. Naast onderwijs zijn intervisie, zelfreflectie en groepsgebrek belangrijke onderdelen. Dit gebeurt in een totale groep van maximaal dertig studenten. Van de studenten wordt verwacht dat ze als het ware een ‘stageplek’ hebben tijdens het volgen van de jeugdwerkopleiding, een plek waar ze vrijwillig of betaald kunnen oefenen met wat ze leren binnen de opleiding. Elke zaterdag heeft een eigen thema. Op die manier worden er door het jaar heen tien thema’s behandeld die belangrijk zijn voor het functioneren van een jeugdwerker. De thema’s die langskomen zijn¹³:

- | | |
|--|--|
| 1. Een jeugdwerker focust op discipelschap | 6. Een jeugdwerker verbindt de generaties |
| 2. Een jeugdwerker heeft passie voor de kerk | 7. Een jeugdwerker is een motivator |
| 3. Een jeugdwerker is een visionair | 8. Een jeugdwerker kent de jongerencultuur |
| 4. Een jeugdwerker investeert in relaties | 9. Een jeugdwerker is een leider |
| 5. Een jeugdwerker zorgt voor jongeren | 10. Een jeugdwerker gelooft in evangelisatie |

5.2 Jeugdwerkontmoetingen

De Jeugdwerkontmoeting is een maandelijks moment waarbij alle jeugdwerkers en coaches een ochtend bij elkaar komen. Dit is een plek van ontmoeting, samen bidden en aanbidden, bemoediging, korte trainingen en intervisie¹⁴. De ochtenden beginnen met koffie en een korte opening waarna er ruimte is voor gebed en aanbidding. Hierna volgen er mededelingen. Bijna elke jeugdwerkontmoeting

¹² Zie bijlage 10 voor het door Royal Mission uitgewerkte plan voor de Jeugdwerkopleiding. Dit is een verouderd document waar nog gesproken wordt over weekenden. Inmiddels bestaat de jeugdwerkopleiding uit zaterdagen, omdat een heel weekend in de praktijk een te hoge drempel was voor veel mensen om deel te nemen aan de opleiding. Het doel en de doelgroep die in dit document beschreven staan zijn nog zeer actueel.

¹³ Zie bijlage 11 voor de thema’s van de Jeugdwerkopleiding.

¹⁴ Zie Bijlage 12 voor een overzicht van de jeugdwerkontmoetingen in het seizoen 2018/2019

wordt er wel even een rondje gemaakt in de groep waarbij iedereen vertelt hoe het gaat zowel persoonlijk als in hun werk als jeugdwerker. Na een korte pauze volgt er de ene keer een training over een specifiek onderwerp en de andere maand is er ruimte voor intervisie in kleine groepen. De ochtend wordt altijd weer gezamenlijk afgesloten. De onderwerpen van de trainingen die het afgelopen jaar voorbij zijn gekomen zijn:

- Gezinsdienst – Opzetten en begeleiden
- Gezinsdienst – Succesfactoren gezinsdiensten
- Feedback – geven en ontvangen
- Passie – Hoe houd je je passie brandend?
- Koninklijk – We willen altijd koninklijk reageren door de ander het beste te gunnen.
- Discipelschap – Wat is discipelschap en hoe geef je hier vorm aan in de praktijk?
- Kracht – Wordt vervuld met de kracht van God.

De vier laatste van deze zeven trainingen gaan over de kernwaarde en cultuur van Royal Mission. Deze trainingen worden gegeven door mensen binnen Royal Mission die kennis en ervaring hebben met deze onderwerpen. In andere gevallen wordt er soms ook voor gekozen om mensen uit te nodigen van buiten Royal Mission om hun expertise te delen met de jeugdwerkers.

Wat betreft intervisie wordt er gebruik gemaakt van de basis van een oplossingsgerichte intervisiemethode¹⁵. De intervisie vindt plaats in kleine groepen onder leiding van een coach. Deze groepen zijn elke keer hetzelfde. Binnen de kleine groep brengt een van de jeugdwerkers een casus in waar hij op bevestigd wil worden en advies in wil krijgen. De inbrenger van de casus wordt door de andere jeugdwerkers op het niveau van de feiten bevestigd en vervolgens wordt de kern van het probleem geanalyseerd. Uiteindelijk geeft ieder lid van de groep advies aan de inbrenger van de casus. Het gesprek sluit af met de inbrenger die aangeeft welke adviezen hem aanspreken, waarom en wat hij ermee gaat doen.

5.3 Coaching

Iedere jeugdwerker binnen Royal Mission heeft recht op een uur coaching per maand. Het doel van deze coaching wordt als volgt beschreven: “Coaching heeft tot doel om de jeugdwerker (JW) te laten groeien in zijn/haar bediening als JW, waarbij de JW samen met de kerk op zoek gaat naar manieren van verbinding met God, elkaar (plaatselijke kerk) en de samenleving.” (Rijken, 2019)¹⁶. Binnen coaching kunnen zowel persoonlijke als praktische onderwerpen besproken worden. De coach is allereerst de persoon die de jeugdwerker begeleidt in de start binnen een kerk. Hij of zij is voor zowel de jeugdwerker als de kerk een aanspreekpunt. Binnen de coachgesprekken dient de coach de houding en het gedrag van de jeugdwerker te spiegelen door open vragen te stellen en de jeugdwerker te helpen reflecteren op zijn persoonlijk proces. Verder is de coach het aanspreekpunt voor de jeugdwerker als hij ergens tegenaan loopt of over bepaalde plannen wil sparren.

Samen met de coach maakt de jeugdwerker aan het begin van het seizoen een jaarplanning die hij presenteert aan de kerk waar hij werkzaam is. Ook stelt hij daarnaast een of meerdere leerdoelen op waar hij de rest van het jaar aan wil gaan werken. Vervolgens is het de taak van de jeugdwerker om voor elk gesprek een werkinbreng te bedenken. Een werkinbreng is een casus waar hij op bevestigd wil worden door de coach. Na afloop van het gesprek schrijft de jeugdwerker een reflectie. Binnen het formuleren van de leerdoelen en de coachgesprekken wordt het model van Kolb als hulpmiddel gebruikt om het leerproces te monitoren. Aan de hand van de leerstijlen doener, beschouwer, denker en beslisser wordt het proces van leren bekeken en gekeken waar het eventueel vastloopt.

Naast het maandelijkse coachgesprek is de coach ook bij de maandelijkse jeugdwerkontmoeting aanwezig. Verder heeft de coach twee keer per jaar contact met de kerkenraad en de jeugdwerker voor een ontwikkelgesprek. Daarnaast komt de coach twee keer per jaar kijken in een kerk(gezins-)dienst om de rol van de jeugdwerker te zien en feedback te geven.

¹⁵ Zie Bijlage 13 voor het interne intervisie document van Royal Mission

¹⁶ Zie Bijlage 14 voor dit interne document over de coaching van de jeugdwerkers binnen Royal Mission.

Hoofdstuk 6 – Resultaten interviews

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de interviews besproken. Vanuit het vorige hoofdstuk kunnen we concluderen dat de verschillende competenties in meer of mindere mate terugkomen in de training en begeleiding zoals door Royal Mission bedacht en uitgevoerd, maar blijkt dit ook uit de praktijk? Of wordt het door de jeugdwerkers heel anders ervaren? In dit hoofdstuk staat daarom deelvraag zes centraal: “In welke mate beheersen de jeugdwerkers deze competenties?”

Hermeneutische competentie

Voor de jeugdwerkers is het binnen de hermeneutische competentie belangrijk dat ze kennis hebben van de huidige (jongeren)cultuur. Drie van de vijf jeugdwerkers geven aan hier heel bewust mee bezig te zijn in de gezinsdiensten. Twee van deze drie geven aan dat het onderwijs van de jeugdwerkopleiding hen heeft geholpen om meer inzicht te krijgen in de jongerencultuur. Naast kennis van de (jongeren)cultuur is ook theologische kennis enorm van belang. Van de vier jeugdwerkers die regelmatig zelf spreken in de gezinsdienst geeft een aan dit lastig te vinden. Hij geeft aan moeite te hebben met het inschatten wat de gemeente nodig heeft en hieraan een Bijbelse boodschap te verbinden. De andere drie jeugdwerkers geven aan niet veel moeite te hebben met het preken. Wel geven zij aan het preken vooral uit eigen ervaringen geleerd te hebben voordat ze bij Royal Mission werkzaam waren. Wat verder opvalt is dat drie van de vijf jeugdwerkers aangeven dat ze wel de Bijbel te gebruiken maar vooral veel vanuit persoonlijke voorbeelden spreken.

Liturgische competentie

Op het gebied van de liturgische competentie is het opvallend dat drie van de vijf jeugdwerkers werken met een vaste structuur in de liturgie. Deze drie jeugdwerkers geven aan dat ze gebruik maken van vaste liturgische onderdelen zoals Votum en groet en de zegen. Binnen de gezinsdienst kiezen ze ervoor om deze onderdelen uit te leggen richting kinderen en tieners. De andere twee jeugdwerkers geven aan steeds hele andere vormen te gebruiken en weinig te doen met de traditionele liturgische onderdelen. Een jeugdwerker gaf daarbij aan zelf niet veel te hebben met deze onderdelen en ze daarom niet te gebruiken in de gezinsdiensten.

Alle jeugdwerkers gaven aan voor de inhoud van de liturgie rekening te houden met de tijd van het jaar en of maatschappelijke thema's die op dat moment een belangrijke rol spelen in het leven van de gemeenteleden. Drie jeugdwerkers gaven aan een keer in het jaar met de tieners in gesprek te gaan over thema's die zij belangrijk vinden. De input die de tieners geven gebruiken ze in de gezinsdiensten. Van de vijf jeugdwerkers geven er twee aan bewust samen te werken met de dominee in de voorbereiding en of uitvoering van de liturgie. De jeugdwerker maakt een aanzet voor de dienst en bespreekt dit met de dominee. In de dienst is vervolgens de dominee degene die bijvoorbeeld de Votum en groet en de zegen uitspreekt. De jeugdwerker heeft verder de verantwoordelijkheid over bijvoorbeeld het spel en eventueel andere interactieve onderdelen van de dienst. De samenwerking met de dominee wordt door deze jeugdwerkers als bijzondere meerwaarde gezien.

Agogische competentie

Voor de agogische competentie is het belangrijk dat je een plan kunt maken voor verandering. Alle jeugdwerkers geven aan dat ze een plan maken en dit uitwerken om te kunnen presenteren richting de kerkenraad. Verder geven alle vijf de jeugdwerkers aan dat ze de tijd nemen om de gemeente te leren kennen en relatie op te bouwen. Tegelijkertijd geven ook alle vijf de jeugdwerkers aan moeite te hebben met het meenemen van de gemeente in de verandering. Ze geven aan dat er weerstand is tegenover de gezinsdiensten en dat er vaak aan de start maar een kleine groep echt enthousiast is.

In de verhalen van de jeugdwerkers worden verschillende reacties zichtbaar met betrekking tot het omgaan met weerstand. Een jeugdwerker beschrijft duidelijke stappen die hij onderneemt om de gemeente mee te nemen in de verandering. Het begint bij gesprekken met de kerkenraad waarna hij een droomavond organiseert voor de hele gemeente om hen mee te nemen in het vormen van visie omtrent de gezinsdiensten. Vervolgens verzamelt hij een team om zich heen en maakt hij een plan om een seizoen lang elke maand een gezinsdienst te organiseren. Op deze manier wordt er een jaar lang

proef gedraaid met de gezinsdiensten en na dat jaar is er ruimte voor een uitgebreide evaluatie met de kerkenraad. In de tussentijd is hij als jeugdwerker steeds bezig met het herhalen van de visie en het uitleggen waarom de gezinsdiensten belangrijk zijn. Daartegenover staan de vier andere jeugdwerkers waarbij bleek dat ze een minder duidelijk plan hadden. Er komen in hun verhalen aspecten van het plan van de eerste jeugdwerker terug maar er is minder sprake van een planmatige aanpak met een duidelijk tijdspad.

Omgaan met weerstand is een belangrijke vaardigheid binnen de agogische competentie. Alle vijf de jeugdwerkers geven aan dit lastig te vinden en ook hier worden verschillende manieren zichtbaar hoe met deze moeite wordt omgegaan. Een jeugdwerker geeft aan in het begin veel toestemming te hebben gevraagd voor allerlei activiteiten maar, omdat er steeds nee werd gezegd besloot hij in het vervolg geen toestemming meer te vragen en zijn plannen gewoon te gaan uitvoeren. Op deze manier claimt hij de ruimte die hij nodig heeft voor het jeugdwerk en de gezinsdiensten. Hij geeft aan dat hij sinds deze aanpak terugkrijgt dat zijn plannen toch wel een goed idee blijken te zijn. De vier andere jeugdwerkers geven aan vooral open te blijven staan voor gesprek met de personen die weerstand bieden. Ze geven aan dat het belangrijk is om ruimte te geven voor kritische vragen en steeds opnieuw het waarom uit te leggen. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze soms ook wel moedeloos worden van het steeds aangaan van deze gesprekken. Om deze moedeloosheid tegen te gaan geven twee jeugdwerkers aan dat het voor hen enorm belangrijk is dat de kerkenraad achter hen staat. Dit bemoedigt hen in het omgaan met weerstand vanuit de gemeente, omdat ze het niet in hun eentje hoeven te dragen. Daarnaast geeft een van de jeugdwerkers aan bezorgd te zijn over zijn team. Hij is bang dat zijn team moedeloos wordt door de weerstand vanuit de gemeente. Hij probeert daarom zelf steeds degene te zijn die de weerstand opvangt om zijn team hier zo min mogelijk mee te belasten.

Organisatorische competentie

Alle vijf de jeugdwerkers spreken over een jaarplanning die ze aan het begin van het seizoen presenteren richting de kerkenraad. Drie van de vijf jeugdwerkers geven aan een team om zich heen te hebben verzameld om de gezinsdiensten te organiseren. Dit team bestaat bij hen allen uit 5 à 6 personen. Binnen deze teams geven de jeugdwerkers aan verantwoordelijk te zijn voor de planning en verdeling van de taken. Een jeugdwerker die geen team om hem heen heeft werkt wel veel samen met kinderen en kinderwerkers. Ook helpen er jongeren mee en is de jeugdouderling ondersteunend aan de gezinsdiensten. Dit wisselt echter per dienst waardoor er geen sprake is van een vast team. De andere jeugdwerker zonder team werkt wel veel samen met de dominee in de voorbereiding van de gezinsdiensten. In verschillende verhalen van de jeugdwerkers is terug te horen dat ze binnen of buiten het team mensen inzetten op gebieden waar ze kwaliteiten en talenten bezitten.

Bij de organisatorische competentie hoort kennis van de identiteit van de organisatie en/of kerk en van het doel van de activiteit die je organiseert. Drie jeugdwerkers geven aan binnen de Royal Mission jeugdwerkopleiding of de jeugdwerkcontmoetingen kennisgemaakt te hebben met de cultuur van Royal Mission. Een van deze drie jeugdwerkers geeft aan binnen de jeugdwerkopleiding ook kennis te hebben opgedaan over de kerkstructuur binnen de PKN. Verder geeft een jeugdwerker aan een protocol en daarmee een helder beeld te hebben van het doel van Royal Mission met de gezinsdiensten. Drie andere jeugdwerkers geven echter aan het gevoel te hebben zelf het wiel te moeten uitvinden en verlangen hierin naar meer sturing en een duidelijk protocol vanuit Royal Mission met betrekking tot de gezinsdiensten. Verder geven in de interviews twee jeugdwerkers aan dat ze in het bijzonder investeren in het delen van geloof en geloofsopbouw binnen het team. Op die manier motiveren ze de vrijwilligers om betrokken te blijven of te worden bij de gezinsdiensten. Tegelijkertijd geven drie jeugdwerkers aan dat het motiveren en vooral het werven van vrijwilligers vaak lastig gaat.

Leiderschap competentie

Bij de leiderschapscompetentie hoort ook kennis van de identiteit van de organisatie en/of kerk waar je werkzaam bent. We zagen dat drie jeugdwerkers aangaven deze kennis over Royal Mission te hebben opgedaan binnen de jeugdwerkopleiding en of de jeugdwerkcontmoetingen. Een jeugdwerker gaf aan ook kennis te hebben opgedaan over de kerkstructuur binnen de PKN. Naast kennis van

praktische en organisatorische zaken is het als leider in de kerk ook belangrijk om kennis te hebben van geestelijke processen die plaatsvinden bij de personen waaraan je leidinggeeft. Van de drie jeugdwerkers die aangeven in een team samen te werken geven er twee aan in hun team bewust te investeren in geloofsontwikkeling.

Een bepaalde mate van leiderschap uit zich in het kunnen delegeren van taken. Drie van de vijf jeugdwerkers werkt samen in een team en geeft aan de taken onderling te verdelen en verantwoordelijk te zijn voor het aansturen van het team in die taken. Twee jeugdwerkers geven aan geen team om zich heen te hebben en daarom de meeste taken rondom een gezinsdienst zelfstandig uit te voeren. Een van deze jeugdwerkers geeft aan dat de gezinsdiensten, samen met het andere jeugdwerk, een alleenstaand eilandje vormt binnen de gemeente.

Communicatieve competentie

Wat betreft communicatie is het voor de Royal Mission jeugdwerkers belangrijk dat ze de Friese taal machtig zijn. Alle geïnterviewde jeugdwerkers spreken en of verstaan Fries. Verder is het kennen van de Friese (dorps)cultuur ook essentieel. Alle vijf de jeugdwerkers geven aan in het begin van hun werk de tijd te hebben genomen om de cultuur en de mensen te leren kennen. Twee jeugdwerkers noemen hierbij specifiek dat het leren kennen van de dorpscultuur voor hen belangrijk is geweest.

Binnen de communicatieve competentie is een belangrijke vaardigheid het kiezen van het juiste communicatiemiddel. Drie jeugdwerkers geven aan dat ze gebruik maken van het kerkblad om de ouderen in de gemeente mee te nemen in de ontwikkelingen rondom de jongeren en de gezinsdiensten. Daarnaast wordt in het contact met jongeren vaak gebruik gemaakt van social media. Een houding van respect richting de mensen om je heen en de traditie waarin gewerkt wordt is zeer belangrijk binnen de communicatieve competentie. Uit de interviews bleek dat drie van de vijf jeugdwerkers kennis hebben van traditionele liturgische onderdelen en deze in een andere vorm of met specifieke uitleg richting kinderen en tieners gebruiken in de gezinsdienst. De andere twee jeugdwerkers geven aan niet veel te doen met de traditionele liturgische onderdelen. Een van deze twee jeugdwerkers gaf aan zelf niet veel te hebben met deze traditionele onderdelen en ze daarom bewust niet te gebruiken in de gezinsdienst ondanks dat er van hem vanuit de kerkenraad gevraagd werd dit wel te doen. Richting de kerkenraad communiceerde hij 'het vergeten te zijn' terwijl hij de onderdelen bewust niet inzette.

Persoonlijke en spirituele competentie

Alle jeugdwerkers geven aan dat coaching voor hen een belangrijke rol speelt in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Daarbij geven ze aan dat hun coach degene is waar ze altijd terecht kunnen met vragen, dingen waar ze tegenaan lopen en/of om te sparren. Drie jeugdwerkers geven hierbij expliciet aan dat coaching voor hen de plek is om te reflecteren en het waarom van keuzes en handelingen te doordenken. Dit helpt hen bij hun persoonlijke ontwikkeling. Naast coaching is ook intervisie binnen de jeugdwerkontmoetingen voor vier van de vijf jeugdwerkers een plek waar ze kunnen sparren en van ervaringen van andere jeugdwerkers kunnen leren.

Vier van de vijf jeugdwerkers geven aan dat de jeugdwerkopleiding een plek is waar ze persoonlijk en professioneel gegroeid zijn. Twee jeugdwerkers geven daarbij aan dat ze in het bijzonder bij de intervisie tijdens de jeugdwerkopleiding over kerkmuren heen zijn gaan kijken en kennis hebben gemaakt met de kerkstructuur en visie van andere denominaties. Verder beschrijft een jeugdwerker de jeugdwerkopleiding als een opleiding met impact. Een andere jeugdwerker geeft aan tijdens de jeugdwerkopleiding de kern te hebben ontdekt van waarom hij dit werk wil doen.

Drie van de vijf jeugdwerkers geven aan dat de jeugdwerkontmoeting een plek is waar ze kunnen investeren in relatie en contact met andere jeugdwerkers. Ze geven aan dat dit voor hen momenten zijn waarin ze ervaringen kunnen delen met elkaar en kunnen afstemmen op God. Tegelijkertijd geven dezelfde drie jeugdwerkers aan behoefte te hebben aan meer. Ze geven aan de persoonlijke relaties en het contact met de andere jeugdwerkers prettig te vinden, maar dit graag te willen uitbreiden naar een meer professionele relatie. Ze verlangen ernaar om als jeugdwerkers onderling meer elkaars krachten te gaan benutten door op professioneel vlak meer te gaan samenwerken.

Hoofdstuk 7 – Conclusie en reflectie

In dit hoofdstuk worden de conclusies met betrekking tot de belangrijkste deelvragen nog eens onder elkaar gezet. Deze conclusies zullen in hoofdstuk 8 uitmonden in een aantal aanbevelingen. De conclusies in dit hoofdstuk zullen antwoord geven op de hoofdvraag van dit onderzoek. Hiervoor wordt eerst gekeken naar de conclusies die vanuit de literatuur getrokken kunnen worden waarna de conclusies uit het praktijkonderzoek beschreven worden. Vervolgens zal antwoord gegeven worden op de vraag 'In welke mate de jeugdwerkers de benodigde competenties bezitten'. Als laatste is er in dit hoofdstuk ruimte voor een korte reflectie die ik als onderzoeker graag terug wil geven aan Royal Mission m.b.t. observaties die ik heb gedaan tijdens het doen van dit onderzoek.

7.1 Vanuit de literatuur

Competentie gericht leren blijkt een methode te zijn die goed toe te passen is op het moment dat degene die lerende is een plek heeft om dat wat hij wil leren in de praktijk toe te passen. Daarbij is een cultuur waarin coaching een belangrijke pijler is zeer wenselijk. Voor de jeugdwerker, m.b.t. het organiseren van gezinsdiensten, bleken vanuit de literatuur zeven competenties noodzakelijk namelijk; **Hermeneutische competentie** Het betekenis geven aan en verbinden van de bronnen van de religieuze traditie, de context van de gemeente en of organisatie en de huidige culturele context. Hierbij hoort kennis van de huidige cultuur, de bijbel en de context van de gemeente. De vaardigheden die hierbij horen zijn het kunnen duiden en verbinden van deze drie onderdelen. Voor het leggen van verbanden tussen deze drie werelden is een analytische blik nodig. Voor het uitvoeren van deze vaardigheden is een integrale, respectvolle en reflecterende houding essentieel.

Liturgische competentie Het kunnen vormgeven van en kunnen voorgaan in een viering van religieuze aard met respect en kennis van de doelstelling van de desbetreffende viering. Hiervoor is kennis nodig van de liturgische traditie, de huidige context en de doelstelling van de (gezins-)dienst. Hierbij hoort de vaardigheid om vanuit deze kennis een liturgie vorm te kunnen geven. Daarnaast zijn de vaardigheden samenwerken, op een gepaste wijze voorgaan en overdenkingen, gebeden en of teksten formuleren belangrijk. Hiervoor is een authentieke, expressieve en respectvolle houding van belang.

Agogische competentie Het (samen) werken aan een doelbewuste en systematische verandering in een religieuze context met oog voor verschillende fases van deze verandering. Hiervoor is kennis nodig van veranderprocessen en groepsdynamische processen. Daarbij moet je de bestaande situatie kunnen analyseren, een plan kunnen opstellen voor verandering en deze verandering in samenwerking met anderen kunnen implementeren. In dit proces moet je kunnen reflecteren op de stappen die gezet worden en de uitwerking hiervan. Voor deze competentie is een leidinggevende, oplossingsgerichte en professionele houding nodig.

Organisatorische competentie Het zorgdragen voor organisatorische taken binnen het werk in een religieuze organisatie of instelling. Hier is kennis van de organisatie en/of kerk waar je werkzaam bent voor nodig en daarnaast is kennis over het werken met vrijwilligers belangrijk. Naast deze kennis is het nodig om te kunnen coördineren en mensen te kunnen aansturen. Hiervoor moet je ook deze vrijwilligers kunnen verzamelen en met hen kunnen samenwerken. Hiervoor is een doelgerichte, proactieve en ondernemende houding belangrijk. Daarnaast moet je oog hebben en zorg dragen voor de mensen die met je samenwerken.

Leiderschap competentie Het leiding kunnen geven aan individuen, groepen en organisaties op het gebied van levensbeschouwing met een focus op gestelde doelen. Hiervoor is kennis nodig van geestelijke en groepsdynamische processen die plaatsvinden bij de mensen waar je leiding aan geeft. Daarnaast is kennis nodig van de visie, traditie en (leiderschap)structuur van de kerk en/of organisatie waar je werkzaam bent. Het is belangrijk om op deze zaken in te kunnen spelen, taken te kunnen delegeren en werk te kunnen faciliteren. Hiervoor is een professionele, transparante en integrale houding belangrijk in het bewustzijn dat je als leider een voorbeeldfunctie hebt.

Communicatieve competentie Het schriftelijk, mondeling, verbaal en non-verbaal kunnen communiceren met verschillende doelgroepen. Allereerst is het hiervoor belangrijk dat je kennis hebt van verschillende manieren van communicatie, waaronder symbolen en rituelen waarmee je in een

dienst communiceert, en van de verschillende doelgroepen waarmee je moet kunnen communiceren. Je moet de ander kunnen verstaan en datgene kunnen interpreteren in de context waar de ander zich bevindt. Daarvoor moet je je kunnen inleven in de ander. Ook is het belangrijk om het juiste communicatiemiddel te kiezen dat past bij de doelgroep. In het communiceren is een actieve, sensitieve en respectvolle houding belangrijk.

Persoonlijke en spirituele competentie Het kunnen reflecteren op je eigen persoonlijke en spirituele ontwikkeling met de focus op je houding, identiteit en gedrag in beroepssituaties. Hiervoor heb je kennis nodig van reflecteren en inzicht in je eigen kwaliteiten en valkuilen. Reflecteren is binnen deze competentie daarom ook een belangrijke competentie. Daarnaast moet je feedback kunnen geven en ontvangen in relatie met collega's om je professioneel te kunnen blijven ontwikkelen. Hiervoor is een integere, authentieke en leergierige houding nodig.

Deze zeven competenties kunnen op verschillende opleidingsniveaus aangeleerd worden; het mbo 4 niveau waarbij de focus ligt op het uitvoerende jeugdwerk; het hbo 6 niveau waarbij de focus ligt op tactisch en strategisch denken en het Associate degree niveau waarbij de focus ligt op de verbinding tussen het operationele en tactische werk. Kijkend naar zowel de literatuur als de context van Royal Mission is het doorvoeren van een verandering zoals de gezinsdiensten en taak die met de juiste begeleiding past binnen het profiel van een Ad'er.

7.2 Vanuit de praktijk

De huidige training en begeleiding binnen Royal Mission

Binnen de huidige training en begeleiding van Royal Mission is het opvallend dat er veel aandacht wordt gegeven aan de persoonlijke en spirituele ontwikkeling van de jeugdwerker. Binnen de jeugdwerkopleiding en jeugdwerkontmoetingen op collegiaal niveau door middel van intervisie en binnen de coaching in samenwerking met een daarvoor aangestelde coach. Daarnaast is er in de jeugdwerkontmoetingen ruimte om als jeugdwerkers met elkaar te bidden en aanbidden. Dit past bij de spirituele ontwikkeling van de jeugdwerker.

Als we in termen van competenties spreken kunnen we zeggen dat met de focus op persoonlijke en spirituele ontwikkeling enorm veel waarde wordt gehecht aan de houding van de jeugdwerker. Dit is iets wat een positieve waardering verdient. Echter spelen kennis en vaardigheden binnen de verschillende competenties ook een belangrijke rol. Royal Mission beschrijft in haar doelstelling rondom de gezinsdiensten dat 'zingen tot eer van God met alle leeftijden' en het 'verkondigen en uitleggen van Gods woord' belangrijke onderdelen zijn van de gezinsdienst. Dit laat zien dat de liturgische en hermeneutische competentie belangrijk zijn voor de Royal Mission jeugdwerker. De liturgische competentie, met name kennis over liturgische vormen en tradities komt niet tot nauwelijks terug in de huidige training en begeleiding binnen Royal Mission. Op het gebied van hermeneutiek wordt aandacht gegeven aan de jongerencultuur. De hermeneutische competentie gericht op het theologisch verantwoord onderzoeken en uitleggen van de Bijbel komt echter niet terug in de training. In de jeugdwerkopleiding komen er een aantal thema's naar voren die passen bij verschillende competenties. Zo komt het thema leiderschap terug wat aansluit bij de leiderschap competentie. Verder is er een dag die in het teken staat van het vormen van visie dit sluit aan bij de agogische competentie. De agogische competentie gericht op de kennis van de verschillende fases van veranderprocessen komen echter niet tot nauwelijks terug in de training. Verder wordt er binnen de jeugdwerkopleiding gefocust op de jongerencultuur en het verbinden van verschillende generaties wat aansluit bij de hermeneutische en de communicatieve competentie.

Als we kijken naar de trainingen die gegeven worden binnen de jeugdwerkontmoetingen kunnen we concluderen dat alle trainingen op een of andere manier gaan over de cultuur van Royal Mission. Het overbrengen van deze cultuur gebeurt zowel in de trainingen over de gezinsdiensten, waarin het doel van de gezinsdiensten gecommuniceerd wordt, als in de trainingen over de waarden van Royal Mission. Het communiceren van de cultuur en waarden van de organisatie sluiten aan bij de organisatorische-, agogische-, leiderschap- en communicatieve competentie. Verder sluit de training over feedback goed aan bij de communicatieve competentie.

Naast dat binnen de coaching aandacht is voor de persoonlijke en spirituele ontwikkeling is er ook aandacht voor het veranderproces. Binnen de coaching is er ruimte voor de jeugdwerker om aan te geven waar ze in het proces van het implementeren van het concept gezinsdiensten tegenaan lopen. Hierin krijgen ze van hun coach adviezen en de nodige tools wat aansluit bij de agogische competentie. De jeugdwerker maakt aan het begin van het seizoen in overleg met zijn coach een jaarplanning. Dit past bij de organisatorische competentie. Binnen de coaching kunnen verder eigenlijk alle vragen terugkomen die de jeugdwerker heeft. Dit kan direct of indirect over elke competentie gaan, dit is wel puur vanuit het perspectief van de jeugdwerker die misschien niet in elke situatie kan inschatten wat hij ten diepste nodig heeft. Samen met de coach kan hij daar wellicht wel achter komen. Zijn er echter punten die de jeugdwerker bewust of onbewust niet aankaart dan is er weinig zicht op wat misschien niet goed loopt. Wat dat betreft is het sterk dat de coach twee keer per jaar komt observeren tijdens een gezinsdienst en aanwezig is bij de jeugdwerkontmoetingen. Op die manier ziet de coach de jeugdwerker ook in functie en kan hij of zij daar feedback op geven.

In welke mate beheersen de jeugdwerkers de benodigde competenties?

Gericht op de **hermeneutische competentie** werd vanuit de interviews duidelijk dat de jeugdwerkers kennis hebben van de huidige jongerencultuur. Dit komt overeen met de conclusie die we konden trekken vanuit het onderzoek naar de inhoud van de huidige training en begeleiding binnen Royal Mission. Tegelijkertijd bleek uit de interviews dat een deel van de jeugdwerkers moeite heeft met het inschatten wat de gemeente nodig heeft en het hieraan verbinden van een Bijbelse boodschap. In de preken die de jeugdwerkers geven wordt veel gebruik gemaakt van persoonlijke voorbeelden en verhalen. Dit zou enerzijds kunnen betekenen dat de jeugdwerkers sterk zijn in het verbinden van hun persoonlijke voorbeelden met de Bijbel. Echter heb ik hier vanuit de interviews onvoldoende informatie over om daar een oordeel over te vellen. Het zou namelijk ook zo kunnen zijn dat het vooral persoonlijke voorbeelden zijn die niet aansluiten bij het Bijbelgedeelte. Dit heb ik uit de interviews niet op kunnen maken en zou in verder onderzoek met betrekking tot de gezinsdiensten onderzocht kunnen worden.

Met betrekking tot de **liturgische competentie** werd op het gebied van kennis over en respect voor de verschillende traditionele liturgische onderdelen een grote diversiteit zichtbaar. Enerzijds is er een groep jeugdwerkers die kennis heeft over deze onderdelen, dit kunnen verbinden en uit kunnen leggen in een nieuwe context. Dit wordt zichtbaar doordat ze gebruik maken van deze liturgische onderdelen en dit uitleggen aan de kinderen en tieners in de gezinsdienst. Hieruit blijkt een houding van respect richting de betekenis van de liturgie. Tegelijkertijd is er een groep jeugdwerkers die weinig meerwaarde ziet in de traditionele liturgische onderdelen en ze daarom niet tot nauwelijks een plek geeft in de gezinsdiensten. Verder wordt vanuit de interviews duidelijk dat de jeugdwerkers voor de inhoud van de liturgie rekening houden met de tijd van het jaar. Ook geeft een deel aan in gesprek te zijn met de tieners over thema's die zij willen horen binnen de gezinsdiensten. Dit laat zien dat de jeugdwerkers kennis hebben van de huidige context en betrokken zijn bij de leefwereld van in het bijzonder de tieners en jongeren. Naast deze inhoudelijke samenwerking met de tieners wordt er in sommige gevallen voor de liturgie ook samengewerkt met de dominee. Dit wordt als bijzondere meerwaarde gezien.

Binnen de **agogische competentie** staat het planmatig werken aan verandering centraal. Een van de vijf jeugdwerkers beschreef in het interview een volledig stappenplan voor het implementeren van de gezinsdiensten in zijn gemeente. Hieruit bleek dat hij goed inzicht had in hoe hij deze verandering heeft doorgevoerd. De andere vier jeugdwerkers leken minder inzicht te hebben in de verschillende onderdelen van dit veranderproces. Er kwamen in hun verhalen wel aspecten terug van het plan dat de eerste jeugdwerker beschreef maar er is minder sprake van een planmatige aanpak met een duidelijk tijdspad. Het omgaan met verandering blijkt voor alle jeugdwerkers een ingewikkeld punt waar verschillend mee wordt omgegaan. Een jeugdwerker is zeer actief in het claimen van ruimte voor zijn eigen ideeën terwijl de andere vier jeugdwerkers te typeren zijn als meer afwachtend. Deze laatste groep geeft daarbij aan soms ook wel moedeloos te worden van het steeds het gesprek aangaan, luisteren naar de kritiek en het opnieuw uitleggen van het doel en de visie. De momenten dat ik in het

interview op deze zaken doorvroeg bleven dit de punten die terugkwamen. Ook hieruit blijkt dat er weinig sprake is van inzicht in het proces van verandermanagement en het omgaan met weerstand. Dit sluit aan bij de eerdere observatie dat er bij een groot deel van de jeugdwerkers sprake is van een minder planmatige aanpak van de door te voeren verandering.

Samenwerken is binnen de **organisatorische competentie** een belangrijke vaardigheid. Vanuit de interviews kan er geconcludeerd worden dat alle jeugdwerkers de vaardigheid samenwerken bezitten en dit inzetten waar mogelijk. Vanuit verschillende verhalen van de jeugdwerkers wordt duidelijk dat ze samenwerken met vrijwilligers en hen inzetten op het gebied waar hun kwaliteiten en talenten liggen. Tegelijkertijd blijkt het werven en motiveren van vrijwilligers ook een ingewikkeld punt voor de meerderheid van de jeugdwerkers. Verder kunnen we concluderen dat in de training en begeleiding van Royal Mission de cultuur en identiteit van de organisatie gecommuniceerd wordt richting de jeugdwerkers. Wat betreft het duidelijkheid van het doel van de gezinsdiensten worden er gemixte signalen afgegeven. Een van de vijf jeugdwerkers geeft aan een duidelijk protocol en een helder beeld te hebben van het doel van de gezinsdiensten. Dit is dezelfde jeugdwerker die een duidelijk plan heeft met betrekking tot het implementeren van de gezinsdiensten. De andere jeugdwerkers geven aan naar meer sturing en duidelijkere richtlijnen te verlangen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het doel en het protocol voor de gezinsdiensten niet duidelijk genoeg is gecommuniceerd richting alle jeugdwerkers.

Als jeugdwerker ben je bezig met de **leiderschap competentie** in het proces van het implementeren van gezinsdiensten in de plaatselijke kerk. Daarvoor is het als belangrijk een duidelijke visie te hebben op gezinsdiensten. Zoals eerder benoemt blijkt uit de interviews dat het grootste gedeelte van de jeugdwerkers het doel van de gezinsdiensten niet duidelijk genoeg voor ogen heeft. Hier ligt voor Royal Mission de taak om dit doel duidelijker te communiceren richting de jeugdwerkers zodat zij dit vervolgens helder richting de kerk kunnen communiceren. Leiderschap uit zich in het kunnen delegeren van taken. Uit de interviews blijkt dat de jeugdwerkers die geen team om zich heen hebben de meeste taken rondom de gezinsdienst zelfstandig uitvoeren. Dit hoeft niet direct een probleem te zijn als er bijvoorbeeld niet genoeg mensen zijn en er wel wordt samengewerkt, bijvoorbeeld met de dominee. Er komen echter wel signalen bij de jeugdwerkers vandaan dat hun jeugdwerk een eilandje vormt binnen de gemeente. Dit is daarom iets om alert op te blijven.

Binnen de **communicatieve competentie** is het kiezen van het juiste communicatiemiddel belangrijk. De jeugdwerkers geven aan gebruik te maken van bijvoorbeeld het kerkblad om de ouderen in de gemeente mee te nemen en van social media om in contact te zijn met de jongeren. Hieruit kunnen we concluderen dat de jeugdwerkers in staat zijn om de juiste communicatiemiddelen te kiezen die aansluiten bij de doelgroep. Bij de liturgische competentie is er al even aandacht gegeven aan een respectvolle houding richting de traditie waarin gewerkt wordt. Bij drie jeugdwerkers wordt duidelijk dat ze op een in de context passende manier gebruik maken van traditionele liturgische onderdelen. Hieruit blijkt respect richting de traditie waarin zij werkzaam zijn. De andere twee jeugdwerkers gaven aan dit niet veel te doen. Hieruit kunnen we niet per definitie concluderen dat ze geen respect hebben voor de traditie waarin ze werkzaam zijn. Echter gaf een jeugdwerker aan bewust niks te doen met de traditionele liturgische onderdelen ondanks dat er vanuit de kerkenraad gevraagd werd dit wel te doen. Richting de kerkenraad communiceerde hij 'het vergeten te zijn'. Op het moment dat deze houding de standaard wordt is het belangrijk om je kritisch af te vragen of er sprake is van een respectvolle en authentieke houding.

Voor de jeugdwerkers bleek dat met betrekking tot de **persoonlijke en spirituele competentie** coaching een belangrijke rol speelt in hun ontwikkeling. Coaching is voor hen een plek waar ze punten kunnen bespreken waar ze tegenaan lopen. Ook intervisie blijkt een welkom moment voor de jeugdwerkers om met collega's te kunnen sparren over bepaalde thema's rondom de gezinsdiensten. Het grootste gedeelte van de jeugdwerkers geeft aan veel waarde te hechten aan de manier waarop Royal Mission de relatie en het contact met andere jeugdwerkers faciliteert. Ze waarderen deze maandelijkse momenten van intervisie zo positief dat ze het wellicht op meerdere korte momenten door de maand heen zouden willen laten terugkomen. Dit om met elkaar als jeugdwerker onderling nog meer te kunnen groeien op professioneel gebied en meer elkaars krachten te kunnen benutten.

7.3 Waar het samenkomt

Het antwoord op de hoofdvraag: *‘Welke training en begeleiding hebben de jeugdwerkers van Royal Mission nodig om de competenties te ontwikkelen die noodzakelijk zijn voor het organiseren van de gezinsdiensten in de plaatselijke kerken in Noord-Friesland?’* bestaat uit verschillende aspecten. Deze aspecten zullen hieronder aan bod komen.

Allereerst wordt het vanuit de literatuur duidelijk dat voor het ontwikkelen van competenties een omgeving nodig is waarin coaching centraal staat. Dit blijkt vanuit de bestudering van de huidige training en begeleiding én de interviews met de jeugdwerkers binnen Royal Mission wel goed te zitten. Er is voor de jeugdwerkers genoeg ruimte om met hun praktijkvraagstukken terecht te kunnen bij elkaar en bij hun coach. Dit maakt dat er een goede omgeving is om te leren en vooral persoonlijk en spiritueel te kunnen groeien in het zijn van een professionele jeugdwerker.

Op het gebied van de training en begeleiding met betrekking tot de inhoudelijke invulling van de gezinsdiensten wordt er vanuit dit onderzoek duidelijk dat er nog groei mogelijk is. De liturgische en hermeneutische competentie blijken een belangrijke plek in te nemen in het werk van de jeugdwerker binnen de gezinsdiensten. Vanuit de literatuur blijkt dat met name de hermeneutische competentie naast de hbo en Ad theologie in geen enkele andere mbo- of hbo opleiding terugkomt terwijl deze essentieel is voor het inhoudelijke aspect van de gezinsdienst. Ook komt deze competentie in de training binnen Royal Mission niet tot nauwelijks terug. Vanuit de interviews bleek dat dit inderdaad een onderdeel is waar de verschillende jeugdwerkers vragen over en of moeite mee hebben.

Als laatste zijn er een aantal opvallende punten te benoemen rondom de agogische competentie. Om als jeugdwerker een verandering op een constructieve manier te kunnen begeleiden heb je inzicht nodig in de verschillende fases van veranderprocessen. Vanuit de interviews bleek dat vier van de vijf jeugdwerkers geen duidelijk procesmatig plan hadden voor het implementeren van de gezinsdiensten. Hieruit kunnen we concluderen dat het belangrijk is om hierin te gaan investeren. Het onderwijzen van de jeugdwerkers op het gebied van procesmatige verandering zal de jeugdwerkers inzicht geven in het proces van verandering waar ze leiding aan geven. Alleen al bepaalde kennis over het creëren van draagvlak en de theorie van verschillende groepen die op een verschillend tempo mee zullen gaan in verandering kan de jeugdwerkers een ander perspectief geven wat hen de moed geeft om door te gaan in de verandering.

7.4 Evaluatie onderzoek

Sterke punten van dit onderzoek

Zowel literatuuronderzoek als praktijkonderzoek hebben een duidelijke plek binnen dit onderzoek. Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de huidige training en begeleiding van Royal Mission is gebruik gemaakt van informatie uit de interviews en deskresearch. Hiermee is zowel aandacht gegeven aan de beleving van de jeugdwerkers als de beschreven doelen van Royal Mission met betrekking tot de training en begeleiding. De resultaten uit het literatuuronderzoek zijn vervolgens gebruikt om deze informatie te duiden. Dit heeft gezorgd voor een breed beeld van de huidige training en begeleiding en tegelijkertijd maakte dit de groeimogelijkheden duidelijk zichtbaar. Door gebruik te maken van halfgestructureerde interviews is er genoeg ruimte gegeven aan de ervaringen van de jeugdwerker tegelijkertijd gaf deze manier van interviewen mij als onderzoeker de ruimte om gerichte vragen te stellen voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag.

Vanuit het literatuuronderzoek ontstond er een brede uitwerking van de verschillende competenties die allereerst voor dit onderzoek van belang zijn. Tegelijkertijd is deze uitwerking zeer relevant voor verschillende personen die in het werkveld bezig zijn met het opleiden van Jeugdwerkers in de kerk. Om dit te versterken heeft er naast het literatuuronderzoek een gesprek plaatsgevonden met een relevante persoon uit het werkveld. Dit gesprek is gebruikt om mijn bevindingen te duiden en te verbinden aan de huidige ontwikkelingen in het werkveld.

Dit alles heeft geresulteerd in een aantal praktische aanbevelingen en een overzichtelijk uitgewerkt onderzoeksrapport dat zowel relevant is voor de opdrachtgever als het bredere (theologische) werkveld.

Zwakke punten van dit onderzoek

De inhoudelijke uitwerking van de training en begeleiding is buiten dit onderzoek komen te staan. Met andere woorden het stuk innovatie wat aan de start van dit onderzoek beoogd werd heeft uiteindelijk in verband met de beschikbare tijd niet plaats kunnen vinden.

Verder is er binnen het praktijkonderzoek sprake van een relatief kleine groep respondenten. De groep Royal Mission jeugdwerkers is niet heel groot en vanwege de situatie rondom Covid-19 en persoonlijke omstandigheden van een aantal jeugdwerkers is er uiteindelijk een groep van vijf respondenten uitgekomen. De kleine groep respondenten heeft het proces van concluderen en resultaten beschrijven enigszins bemoeilijkt. Echter kwamen er vanuit de interviews genoeg duidelijke punten naar voren die voor voldoende verzadiging zorgde om valide conclusies te trekken.

Ik ben ervan overtuigd dat het onderzoek voldoet aan het doel: 'Om Royal Mission te adviseren in het trainen en begeleiden van de jeugdwerkers op het gebied van gezinsdiensten, zodat de jeugdwerkers nog meer tot hun recht komen op de plek waar ze werkzaam zijn.'

7.5 Reflectie

Voordat ik in het volgende hoofdstuk aandacht ga besteden aan de concrete aanbevelingen wil ik hier een korte observatie die ik als onderzoeker heb gedaan teruggeven aan Royal Mission.

Royal Mission hecht veel waarde aan de herleving van de kerk en daarmee het grote herstelplan dat God heeft met deze wereld. Ieder individu heeft hierin een aandeel en zo ook de jeugdwerker die werkzaam is in de plaatselijke kerk. Er wordt veel gesproken over passie en grote dromen. De praktijk is echter een stuk weerbarstiger. Dit contrast kan teleurstellend en pijnlijk zijn voor degene die vol enthousiasme begint aan het werk in de kerk en kan erin resulteren dat hij opbrandt.

In het beginsel is deze passie enorm krachtig en daar wil ik zeker niets aan afdoen. Echter wil ik op deze manier wel mijn zorg uitspreken. Er zit namelijk een keerzijde aan dit enthousiasme. Het groot spreken over thema's als herleving van de kerk kan zorgen voor het zogenoemde 'messiascomplex'. Het kan de jeugdwerker het gevoel geven dat hij eigenhandig de kerk moeten redden van zijn gevreesde ondergang. Theoloog Stefan Paas schrijft hier onder andere over in zijn boek *Vreemdelingen en priesters* (2015) waarin hij verschillende missionaire modellen beschrijft. Wie zijn wij om te denken dat we ook maar enigszins begrijpen wat we moeten doen om zorg te dragen voor Zijn Koninkrijk?

Ik zet het even bewust scherp neer om te laten zien waar het schuurt. Uiteindelijk is het namelijk nodig om een balans te vinden. Als we er immers helemaal vanuit gaan dat God het moet doen kan dit resulteren in een passief christen zijn waarin we helemaal geen grote stappen durven zetten en tot het uiterste durven gaan voor dat wat we geloven dat goed is. Terwijl dat misschien wel juist is wat we als christelijke minderheid in deze samenleving behoren te doen.

In het eerste contact met kerken en personen buiten Royal Mission zie ik dat het spreken in deze termen prikkelend is en kan helpen om mensen de urgentie van bepaalde verandering te laten voelen. Echter in het langdurig samenwerken met een jeugdwerker geloof ik dat er binnen Royal Mission, om de terminologie van Stefan Paas (2015) te gebruiken, een groter besef nodig is van het leven in ballingschap. Als volgelingen van Jezus hier op aarde zijn we ontworteld en ontheemd. Het is nodig dat we beseffen dat wij van God zijn en niet andersom. We zijn compleet afhankelijk van Hem. Dit maakt dat we bescheiden zullen zijn in onze missie en tegelijkertijd ons in vertrouwen durven uitstrekken naar God die bevrijding beloofd heeft.

Hoofdstuk 8 – Aanbevelingen

Als antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek zijn er in dit hoofdstuk aanbevelingen geformuleerd. Hierbij heb ik me beperkt tot de vijf aanbevelingen die mijns inziens voor Royal Mission het meeste effect zullen gaan hebben. Als laatste wordt er in dit hoofdstuk aandacht besteed aan aanbevelingen voor eventueel verder onderzoek.

8.1 Aanbevelingen

- 1. Behoud de persoonlijke en spirituele ontwikkeling door middel van coaching, intervisie en aanbiddingsmomenten.** Een cultuur waarin coaching een centrale rol speelt is essentieel voor het groeien in de verschillende competenties. Door in de begeleiding ruimte te blijven geven aan de persoonlijke en spirituele ontwikkeling geef je de jeugdwerkers optimaal de ruimte om te blijven leren en ontwikkelen.
- 2. Train de jeugdwerkers op het gebied van de hermeneutische competentie voor het vergroten van de inhoudelijke kwaliteit van de jeugdwerker.** De hermeneutische competentie is essentieel gebleken voor een taak als het inhoudelijk vormgeven van en het spreken en of voorgaan in de gezinsdiensten. Het is daarom belangrijk om de jeugdwerkers hierin te trainen. Hiermee wordt niet gezegd dat Royal Mission dit allemaal binnen de organisatie moet gaan vormgeven. Wellicht zijn deze mogelijkheden er wel, maar zo niet dan is het belangrijk om buiten de organisatie op zoek te gaan naar plekken waar de jeugdwerkers specifiek getraind kunnen worden in de hermeneutische competentie.
- 3. Onderwijs de jeugdwerkers in de theorie met betrekking tot de verschillende fases van een veranderproces.** Kennis over verschillende fases van een veranderproces zal de jeugdwerker helpen om het proces te overzien en anderen hier stap voor stap in mee te nemen. Ook zal begrip van de verschillende fases helpen om te gaan met mogelijke gevoelens van moedeloosheid en teleurstelling.
- 4. Investeer in de liturgische competentie.** Als je als jeugdwerker constructief verandering wilt brengen in een dienst zul je kennis moeten hebben van de traditie. Het is nodig om te weten vanuit welk startpunt je begint met de verandering. Zorg voor onderwijs en kennis over de liturgische traditie. De jeugdwerker kan deze kennis inzetten bij het introduceren van nieuwe vormen en ideeën. Dit creëert geloofwaardigheid in de kerk waar ze werkzaam zijn.
- 5. Ontwikkel een duidelijk protocol voor de gezinsdienst en stel dit op een toegankelijke manier beschikbaar voor alle jeugdwerkers.** Uit de interviews bleek dat het grootste gedeelte van de jeugdwerkers niet duidelijk voor ogen heeft wat het doel en protocol is rondom de gezinsdiensten. Zorg voor een duidelijk document met betrekking tot de gezinsdiensten dat beschikbaar is voor de jeugdwerkers om naar terug te grijpen.

8.2 Hoe nu verder?

In dit onderzoek zijn er vragen beantwoord maar logischerwijs zijn er ook weer nieuwe vragen ontstaan. Hieronder volgen daarom een aantal aanbevelingen voor verder onderzoek.

- Wat zijn de succesfactoren van het functioneren van de jeugdwerker in de gezinsdienst? Het kan interessant zijn om in vervolgonderzoek de gezinsdiensten en de rol van de jeugdwerker verder te observeren en onderzoeken om de succesfactoren te ontdekken.
- Welke boodschap wordt er gepreikt in de gezinsdiensten dat het zo aantrekkelijk is voor jongeren? Hoe kun je jongeren in een gezinsdienst aanspreken zonder de theologisch verantwoorde boodschap van het evangelie uit het oog te verliezen?
- Hoe kunnen we het werken in plaatselijke gemeentes aantrekkelijk maken voor de hbo geschoolde jeugdwerkers? Verder onderzoek naar het opleiden van bekwame jeugdwerkers en de inzet van deze jeugdwerkers in plaatselijke gemeentes.

Naast bovengenoemde punten is het uiteraard belangrijk om de aanbevelingen uit dit onderzoek toe te gaan passen in de praktijk en over een aantal jaar te kijken of deze daadwerkelijk het gewenste effect hebben.

Bibliografie

- Baarda, B., Bakker E., Boullart A., Fischer T., Julsing M., Peters V. & Van der Velden T. (2018). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek (4e druk)*. Groningen/Utrecht: Noordhoff Uitgevers.
- Brink van den, G. & Kooi van der, C. (2012). *Christelijke Dogmatiek*. Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum
- Carson, D.A., Ashton, M., Hughes, K.R. & Keller, T.J. (2002). *Worship by the Book*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan
- Community of Practice Jeugdwerk (2020). Geraadpleegd op 03 september 2020, via:
<http://jeugdwerker.org/competenties/>
- Dochy, F., Berghmans, I., Koenen, A. K. & Segers, M. (2015). *Bouwstenen voor high Impact Learning*. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers
- Encyclo (2020). Geraadpleegd op 24 september 2020, via:
<https://www.encyclo.nl/lokaal/10593&page=5>
- Geerts, W. & Kralingen van, R. (2014). *Handboek voor Leraren*. Bussum: Uitgeverij Coutinho
- Kock, de J., Verboom, W., Pals, A., Pelt, van H. & Stijf, A. (2012). *Altijd leerling basisboek catechese*. Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum
- Kooistra, E. (2020). *Gezinsdiensten in Noord Friesland* (Dissertatie). Christelijke Hogeschool Ede.
- Korthagen, F. (2004). Zin en onzin van competentiegericht opleiden. *VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 25(1), 13-23
- Landelijk Overleg Opleidingen Godsdienst-pastoraal werk (2018). Geraadpleegd op 21 september 2020, via:
https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/146/original/godsdiens-pastoraal_20werk.pdf?1437556755
- Leeman, Y., Meijers F. & Timmerman G. (2006). Competentiegericht leren: een brandende kwestie inleiding bij het themadeel. *Pedagogiek*, 26(1), 11-13
- Luken, T.P. (2004). Zijn competenties meetbaar?. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 22(1), 1-20
- Oskamp, P., Schuman, N., Barnard, M., Immink, F.G., Laan van der, J.H., Leeuwen van, M., Monschouwer, D., Uytenbogaardt, J.H. (2001). *De weg van de liturgie, Tradities, achtergronden, praktijk (3e druk)*. Zoetermeer: Uitgeverij Mienema
- Osmer, R. R. (2008). *Practical Theology: An introduction*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans
- Overlegplatform Ad, Vereniging Hogescholen (2018). Geraadpleegd op 14 oktober 2020, via:
http://www.deassociatedegree.nl/wp-content/uploads/181001-Beschrijving-niveau-5-v5.0-2018_.pdf
- Royal Mission (2015). Geraadpleegd op 16 juli 2020, via:
<https://www.royalmission.nl/passie-voor-de-koninklijke-kerk/>

Royal Mission (2018). Geraadpleegd op 19 juli 2020, via:

<https://www.royalmission.nl/wp-content/uploads/2018/01/Beleidsplan-2018-2020-Royal-Mission.pdf>

Saxion (2011). Geraadpleegd op 16 oktober 2020, via:

<https://www.slideshare.net/DeOnderwijsdagen/owd2011-5>

Stoppels, S. (2009). *Voor de verandering, Werken aan vernieuwing in gemeente en parochie*.

Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum

Visser, B. & Dijkstra, P. (2017). *Muziekteams, praktisch handboek voor de muziek in jouw kerk*. Utrecht:

Uitgeverij Boekencentrum

Wiersma, G. (2019). Geraadpleegd op 03 augustus 2020, via:

<https://www.royalmission.nl/vacatures-2/>

Bijlagen

Bijlage 1 – Interview opzet

- Welkom

Alvast enorm bedankt voor je medewerking aan dit onderzoek.

- Inleiding interview

Ik doe dit onderzoek voor Royal Mission om erachter te komen hoe zij jou als jeugdwerker op het gebied van gezinsdiensten het beste kunnen trainen en begeleiden.

Ik ben op zoek naar jouw mening en ervaring op het gebied van het organiseren van de gezinsdiensten.

Dus voel je vrij om je eigen mening en ervaring te delen, want dat is belangrijk.

Ik zal tijdens het interview ook aantekeningen maken, zodat ik eventueel later in het gesprek kan terugvragen op wat je eerder hebt gezegd.

- Toestemming opname + uitleg waarom

Voor het onderzoek en de verwerking van het interview is het belangrijk dat het interview opgenomen wordt. Het interview zal achteraf worden uitgetypt, de opname zal na de beoordeling van het onderzoek worden vernietigd. De punten uit het interview zullen anoniem worden verwerkt voor het onderbouwen van het onderzoek.

Het interview zal ongeveer 60 minuten duren.

[Check: Is het helder wat de bedoeling is?]

- Wie is de jeugdwerker? (achtergrond/sociologie)

Naam

Leeftijd

Opleiding

Werk (naast jeugdwerk)

Hoelang ben je al jeugdwerker en in welke kerk?

- Gezinsdiensten?

Hoe lang organiseer je al gezinsdiensten?

Wat is je rol in de gezinsdiensten?

Hoe ziet het proces van een gezinsdienst eruit van het begin tot het einde?

Wat vind je leuk aan het organiseren van gezinsdiensten?

Wat vind je moeilijk in dit proces?

Wat gaat juist goed hierin?

Zijn er dingen waar je tegenaan loopt?

- Competenties?

Hoe geef je vorm aan de inhoud van een dienst?

Op welke manier houdt je rekening met de liturgie van de betreffende kerk?

Hoe betrek je de gemeente in de gezinsdiensten?

Hoe betrek je de kerkenraad in deze verandering?

Met wie werk je samen in het organiseren van een gezinsdienst?

Hoe stuur je de mensen aan die met jou samenwerken?

- Training en begeleiding

Welke begeleiding krijg je vanuit Royal Mission?

Hoe ervaar je die begeleiding op het gebied van de gezinsdiensten?

Hoe zou je de training waarderen van 1-10 en waarom?

Waar heb jij behoefte aan in de training en begeleiding?

Is er verder nog iets wat je kwijt wil zo aan het einde van dit interview?

Bijlage 2 – Correspondentie Jeugdwerker

Beste ...,

Allereerst hoop ik dat het goed met je gaat in deze rare tijd!

Zoals je weet ben ik momenteel aan het afstuderen en doe ik onderzoek naar de training en begeleiding van jou als Royal Mission jeugdwerker. Dit onderzoek richt zich specifiek op het onderwerp gezinsdiensten.

Het maakt niet uit of je al lang bezig bent met gezinsdiensten of dat je er net mee begonnen bent, ik ben benieuwd naar jouw ervaring met het organiseren ervan en de begeleiding die je hiervoor krijgt vanuit Royal Mission. Met jouw input kan ik gaan kijken hoe Royal Mission jou (nog) beter kan gaan begeleiden in je werk als jeugdwerker.

Het zal mij heel erg helpen als ik je hierover kan interviewen. Door de hele situatie rondom het corona virus zal het interview digitaal plaatsvinden. De informatie uit het interview zal vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden verstrekt of openbaar worden gemaakt. Het interview zal ongeveer een uur duren.

Ik hoor graag of je ervoor open staat om je ervaringen met me te delen. Dan kunnen we een moment plannen dat ons beide uitkomt.

Ik kijk uit naar je reactie!

--

Met vriendelijke groet,

Joy van der Hoeven
Stagiaire Jeugdwerk & fulltime school
dinsdag t/m donderdag

Bijlage 3 – Codes Deelvraag 1

Deelvraag 1: Hoe zien de gezinsdiensten eruit binnen de kerken waar Royal Mission werkzaam is?

Er is vanuit de getranscribeerde interviews gestart met gericht coderen. Vervolgens is er axiaal gecodeerd. Hiernaast in afbeelding 1 zijn de codes te zien die, als antwoord op deelvraag 1, uit het axiaal coderen zijn gekomen. Deze codes zijn gebruikt om conclusies te trekken en de uiteindelijke tekst te schrijven in het onderzoeksrapport.

Doelgroep
Ouders en tieners
Doel
Ontmoeting
Activerend
Eigenschap
Duur
frequentie
korte preek
Interactief
Thema
Onderdelen
Eten en drinken
Start dienst
Muziek
Kindermoment
Spel
Diverse werkvormen
Overdenking
Zegen

Afbeelding 1

Bijlage 4 – Codes Deelvraag 2

Deelvraag 2: Wat is de beginsituatie van de jeugdwerkers met betrekking tot opleidingsniveau en werkervaring?

Er is vanuit de getranscribeerde interviews gestart met gericht coderen. Vervolgens is er axiaal gecodeerd. Hiernaast in afbeelding 2 zijn de codes te zien die, als antwoord op deelvraag 2, uit het axiaal coderen zijn gekomen. Deze codes zijn gebruikt om conclusies te trekken en de uiteindelijke tekst te schrijven in het onderzoeksrapport.

leeftijd
Opleiding
Werkervaring
Uren in kerk

Afbeelding 2

Bijlage 5 – Codes Deelvraag 3

Deelvraag 3: Wat doen de verschillende jeugdwerkers in de gezinsdiensten?

Er is vanuit de getranscribeerde interviews gestart met gericht coderen. Vervolgens is er axiaal gecodeerd. Hiernaast in afbeelding 3 zijn de codes te zien die, als antwoord op deelvraag 3, uit het axiaal coderen zijn gekomen. Deze codes zijn gebruikt om conclusies te trekken en de uiteindelijke tekst te schrijven in het onderzoeksrapport.

Voorgaan
Team leiden
Vergaderen
Visie vormen
Liturgie vormgeven
Praktische zaken

Afbeelding 3

Bijlage 6 – Gerlof Wiersma's visie op vieren

Mijn visie op vieren

Mijn visie moet gezien worden in het perspectief van toekomstgericht vieren.

Gezinsdiensten zoals we die binnen Royal Mission kennen zijn zondagse-vieringen voor alle leeftijden met de focus op gezinnen met kinderen t/m 17 jaar.

Om een gemeente bewust te betrekken in het zoekproces richting de toekomst wordt één zondag per maand in de betreffende kerken opnieuw vormgegeven.

De liturgie die doorgaans in gevestigde kerken wordt gebruikt heeft zich afgelopen decennia bewezen als stabiele en onderbouwde invulling van de kerkdienst op zondagmorgen. Het blijkt echter al jaren dat deze manier van invulling voor verreweg de meeste mensen van volgende generatie (ca 45 jaar en jonger) niet meer verbindend genoeg is om te blijven komen. Ik geloof dat het Gods bedoeling echter wel is dat de kerk er over 50 jaar en later nog is en dat er nog periodiek 'gevierd' wordt. Dit maakt dat er geëxperimenteerd moet worden binnen de gevestigde kerken binnen de huidige invulling van kerkdiensten op zondagmorgen.

'Vieren' houdt in mijn overtuiging het volgende in:

- Ontmoeten van elkaar als gelovigen
- Elkaar bemoedigen
- Zingen tot eer van God met alle leeftijden
- Verkondiging en uitleg van Gods woord
- Bidden met en voor elkaar
- Elkaar zegenen

Wanneer deze onderdelen in een viering worden ingepast op een manier die voor alle aanwezigen verbindend aanvoelt, en als inspirerende wordt beleefd, hebben we een viering anno 2020 die toekomstgericht is.

De vorm waarin vandaag wordt gevierd is vele malen belangrijker dan 50 jaar geleden. In een postmoderne samenleving is het niet realistisch om te verwachten dat (nieuwe, jonge) gelovigen aansluiting zullen vinden op de goede, aloude vertrouwde, maar ook 'gedateerde' vormen.

Hét kenmerk van de postmoderne mens is dat hij/zij zich laat leiden door gevoel. Ik geloof niet dat ons gevoel de beste raadgever is, maar we hebben wel te dealen met de cultuur waarin we leven.

Om Jezus opdracht om "alle mensen tot Zijn discipelen te maken" serieus te nemen zullen we moeten aansluiten op die postmoderne gelovige mens.

De inhoud van vieren blijft in mijn beleving grotendeels hetzelfde.

Wie de viering leidt of daarin invulling geeft is wel belangrijk maar hoeft geen ambtsdrager te zijn in de kerkelijke zin van het woord.

Bijlage 7 – Algemene opzet Gezinsdiensten
 Afbeelding vanuit onderzoeksrapport E. Kooistra (2020)

Algemene opzet Gezinsdiensten		
Oude Bildtzijl: Hart&Syl-dienst	Jistrum: Ferbiningsjinst	Kootstertille: Themadienst
<i>Thema: Groeien in geloof</i>	<i>Thema: Glow</i>	<i>Thema: Gods kinderen hebben bijzondere kracht</i>
Koffie/thee/ranja, gezelligheid	Koffie/thee/ranja, gezelligheid	Koffie/thee/ranja, gezelligheid
Vooraf muziek door beamerteam		
Opwekkingslied	Kinderlied	
Welkom en Gebed	Welkom en Gebed	Welkom en Gebed
	Psalm met orgel	Kinderlied
Kindermoment	Gedicht	
Kinderlied	Opwekkingslied	Opwekkingslied
Engels lied		
Spel	Spel	Spel
Opwekkingslied	Engels lied	Opwekkingslied
		Opwekkingslied
Gebed		
Collecte	Toespraakje	Preek + Verwerking
Kinderlied met orgel	Psalm met orgel	Opwekkingslied
Joh. de Heer lied		
Overdenking en gebed	Collecte + stellingen bespreken	Collecte
Opwekkingslied	Opwekkingslied	Engels lied
Mededelingen / afsluiting		
Joh. de Heer lied		
Zegen	Zegen	Gebed en Zegen
Muziek na de dienst bij verlaten van de kerk	Lunch	Mededelingen

Bijlage 8 – Vragenlijst achtergrond jeugdwerkers

Hallo mooie jeugdwerker,

Zoals de meeste van jullie weten ben ik momenteel namens Royal Mission bezig met een onderzoek om te kijken hoe Royal Mission jullie nog beter kan gaan trainen en begeleiden op het gebied van gezinsdiensten. Hiervoor heb ik 5 jeugdwerkers geïnterviewd die al enige tijd ervaring hebben met het organiseren van gezinsdiensten. Daarnaast is het voor het onderzoek nodig om in kaart te brengen wat de beginsituatie is van elke jeugdwerker en daarvoor heb ik jouw hulp nodig! Hieronder volgen een paar korte vragen waar ik graag antwoord op zou krijgen. De antwoorden worden anoniem verwerkt, je hoeft dus niet bang te zijn dat je met naam en toenaam in het verslag terecht komt. Alvast bedankt voor de medewerking en mocht je nog vragen hebben dan hoor ik dat graag!

- Wat is je naam?
- Wat is je leeftijd?
- Welke opleiding(en) heb je gevolgd (hbo of mbo en welke richting)?
- Wat is je werkervaring?
- Werk je momenteel naast het jeugdwerk nog ergens anders en zo ja wat doe je dan?
- Hoelang ben je al jeugdwerker bij Royal Mission?
- In welke kerk ben je jeugdwerker?
- Wat is je eigen kerkelijke achtergrond?
- Welke opleiding(en) heb je binnen Royal Mission gedaan (Jeugdwerkopleiding, Parttime school, andere cursussen)?

Nogmaals bedankt voor het invullen van de vragen.

Blessings!

Bijlage 9 – Benodigde competenties aangetoond

Het eerste niveau zijn de verantwoordelijkheden op de zondag ochtend zelf. Dit zijn de praktische hand en span diensten die moeten gebeuren, zoals bijvoorbeeld het klaarzetten van de tafels en stoelen in de zaal. Het is de verantwoordelijkheid van de jeugdwerker om hierin overzicht te houden over de mensen die meehelpen tijdens de dienst en hen te ondersteunen en aan te sturen in hun taken. Verder bleek uit de interviews dat vier van de vijf jeugdwerkers op de ochtend zelf verantwoordelijk zijn voor het spreken en of het voorgaan in de gezinsdienst. Dit laatste houdt in dat de jeugdwerker de gemeente welkom heet, in gebed voorgaat en het spel leidt. Een van deze vier jeugdwerkers geeft ook aan toestemming te hebben om aan het einde van de dienst de zegen uit te spreken, in de andere gevallen is dit iets wat in samenwerking met een dominee gebeurt.

Het tweede niveau zijn de verantwoordelijkheden in de voorbereiding van de gezinsdienst. De jeugdwerker is over het algemeen verantwoordelijk voor het vormgeven van de liturgie. Dit houdt in dat hij de inhoud en vormgeving van de dienst bepaalt. Als de jeugdwerker niet zelf spreekt is hij verantwoordelijk voor het regelen van een spreker. Ook is het zijn taak om een band en een organist te regelen. In veel gevallen werkt de jeugdwerker in de voorbereiding samen met een team. Vanuit Royal Mission worden de jeugdwerkers aangemoedigd om dit team te vormen met mensen uit de gemeente. Een team bestaat gemiddeld uit 5 personen. Er zijn jeugdwerkers die er bewust voor kiezen om in de voorbereiding ook kinderen en jongeren te betrekken, deze zijn niet betrokken in het vaste team. Het team bestaat vaak uit ouders en jeugdleiders die enthousiast zijn voor gezinsdiensten. Een keer in de maand komt het team bij elkaar om de vorige gezinsdienst te evalueren en de volgende voor te bereiden. De jeugdwerker draagt zorg voor dit team. Dit houdt in dat ze vergaderingen moeten voorzitten en teamleden moeten aansturen in hun taken. Uit een aantal interviews bleek dat hier ook een stuk geestelijke zorg bij komt kijken, zoals een Bijbelse opening tijdens een vergadering en of het aanmoedigen en leiden van gesprekken ter verdieping van het geloof.

Het derde en laatste niveau zijn de verantwoordelijkheden richting de leiding van de gemeente, vaak bestaande uit de kerkenraad en de dominee. Vanuit Royal Mission wordt van de jeugdwerker verwacht dat hij de gemeente meeneemt in de veranderingen die plaats vinden met het invoeren van een al dan niet maandelijkse gezinsdienst. Dit betekent dat ze in gesprek gaan met de kerkenraad en dat er samen met hen een visie wordt gevormd voor de gezinsdiensten. Het is de taak van de jeugdwerker om de kerkenraad te overtuigen van het belang van de gezinsdiensten en hen daar steeds aan te blijven herinneren. Ook is de jeugdwerker het visite kaartje van de gezinsdienst en zal hij de gezinsdienst presenteren richting de gemeente. In sommige gemeentes gaat dit heel soepel, maar in andere gemeentes krijgt de jeugdwerker te maken met veel weerstand vanuit de gemeente en of de kerkenraad. Er wordt van de jeugdwerkers verwacht dat ze op een constructieve manier om kunnen gaan met deze weerstand.

	TAAK	COMPETENTIE
1	Praktisch overzicht houden op de zondag ochtend	Organisatorische Leiderschap Pers. & Spirituele
2	Spreken	Hermeneutische Communicatieve Pers. & Spirituele
3	Voorgaan	Liturgische Communicatieve Pers. & Spirituele
4	Vormgeven liturgie	Liturgische Pers. & Spirituele
5	Regelen band en spreker	Organisatorische Pers. & Spirituele
6	Team samenstellen	Leiderschap Pers. & Spirituele
7	Vergaderingen voorzitten	Organisatorische Communicatieve Pers. & Spirituele
8	Team aansturen	Leiderschap Pers. & Spirituele
9	Team geestelijk ondersteunen	Hermeneutische Communicatieve Leiderschap Pers. & Spirituele
10	Gesprekken kerkenraad en dominee	Agogische Leiderschap Communicatieve Pers. & Spirituele
11	Gezinsdienst presenteren richting gemeente	Agogische Leiderschap Communicatieve Pers. & Spirituele
12	Visie vormen voor gezinsdienst	Agogische Leiderschap Pers. & Spirituele
13	Omgaan met weerstand	Agogische Pers. & Spirituele

Afbeelding 4.1 Benodigde competenties

Bijlage 10 – Een Royal Mission Jeugdwerkersopleiding

Per september 2014 wil Royal Mission starten met een kwalitatief sterke interkerkelijke jeugdwerkersopleiding.

Waarom?

1. Een gepassioneerde jeugdwerker blijkt een van de belangrijke sleutels in de oplossing om tieners en jongeren (12-25 jaar) binnen de kerk te bereiken en te verbinden aan God, elkaar en de kerk.
2. Veel kerken weten niet meer hoe ze hun tieners en jongeren moeten vasthouden, laat staan bereiken. Doordat kerken met name door tieners en jongeren de rug wordt toegekeerd, is er een snel groeiende behoefte aan goede (betaalde) jeugdwerkers. Mensen die passie hebben voor God en jongeren en die weten hoe deze doelgroep denkt, voelt en handelt.
3. Omdat het 'betaald jeugdwerker zijn' vaak in de loop van de jaren niet altijd makkelijk blijkt te zijn en men visie en passie kwijt raakt, is deze opleiding ook een goede bijscholingsmogelijkheid om nieuwe inspiratie, visie en inzichten op te doen.
4. Binnen veel kleinere (vaak traditionele) kerken komt de laatste jaren kleine budgetten beschikbaar om een jeugdwerker voor (meestal) 6 tot 10 uur per week aan te stellen. Omdat iemand hier niet van kan leven (ook niet als hij 2 van dit soort banen zou hebben) kun je het beste betaald jeugdwerker zijn naast een andere (bijna) full time baan. Doordat de kerk maar beperkt aantal uren beschikbaar kan stellen, zullen hierdoor geen hoge opleidingseisen kunnen worden gesteld (zijn natuurlijk wel wenselijk, maar meestal niet haalbaar). Men wil in nagenoeg alle gevallen wel een enthousiaste, gepassioneerde jeugdwerker, die van God en jongeren houdt.

Doelgroep van de opleiding

1. Vrijwillige jeugdleiders die werken met tieners of jongeren en zich verder willen verdiepen.
2. Vrijwillige jeugdleiders die werken met tieners of jongeren en die parttime jeugdwerker zouden willen worden.
3. Jeugdouders, predikanten en pastoraal werkers die zich actief bezig houden met tieners en jongeren
4. Betaalde (kerkelijke) jeugdwerkers die zich willen laten inspireren en bijscholen

Werkwijze

Royal Mission gelooft sterk in een goede balans tussen theorie en praktijk. Zodat we effectief toerusten voor het werkveld. We willen daarom naast sterk onderwijs veel intervisie, zelfreflectie en groepsgesprek mogelijk maken. We willen de groep studenten bewust klein houden (max. 30 mensen) zodat onderlinge contacten optimaal benut worden. Hierbij is het belangrijk dat studenten worden opgeleid in een 'werken & leren' traject. Daarom willen we alleen mensen aannemen die regelmatig vrijwillig of beroepsmatig werken met tieners en/of jongeren. Met andere woorden ze moeten op de een of andere manier een 'stageplek' hebben.

Wat bieden wij?

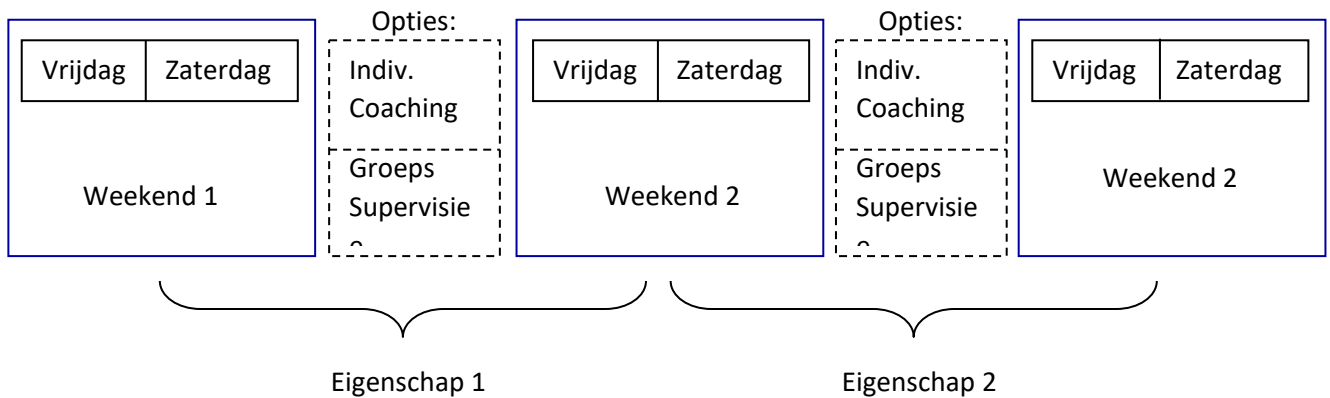
Wij bieden 10 weekenden met goed en inhoudelijk sterk onderwijs op een schitterende locatie, Ons trainingscentrum aan De Kobbens 3 in Drachten. Daarnaast zijn de overnachtingen, maaltijden, koffie/thee/drankjes en snacks inclusief. We bieden een zeer enthousiast, zeer ervaren en gemotiveerd team van docenten en begeleiders die je mee zullen nemen in de verschillende aspecten van goed en inspirerend jeugdwerk. Boeken, readers en ander studiemateriaal is bij de prijs inbegrepen.

Aantal en opzet van de opleiding?

De opleiding duurt 1 jaar. Maandelijks (10 maanden) een weekend van vrijdag avond 19:00 uur t/m zaterdag van 9:00-16:00. Daarnaast is er de optie om maandelijks of 2 wekelijks supervisieavonden of individuele coachingsmomenten in te bouwen.

Opzet van het onderwijs

Per jaar bieden we 10 werkveld thema's aan. Elke thema wordt behandeld per weekend. Op zaterdag wordt gestart met een thema en de vrijdagavond van het eerst volgende weekend wordt het thema afgerond. Zo ben je een maand lang bezig met 1 thema.



10 weekenden met eigenschappen van een jeugdwerker

Een jeugdwerker is:..

1. Is een leider
2. Is een visionair
3. Is thuis in de hedendaagse jongeren cultuur
4. Is een coach
5. Wijst altijd naar de drie-eenheid
6. Staat met woord en daad klaar in worstelingen bij jongeren
7. Legt verbindingen tussen mensen
8. Bereikt ongelovigen binnen de doelgroep
9. Is een motivator
10.

PR

Voor 11 januari 2014 (trainingsdag kinder- en jeugdwerk Zwolle) is er een folder van de opleiding klaar. Deze wordt verspreid op trainingsdagen bij kerken waar we verbinding mee hebben en via diverse andere kanalen.

Financiën

De opleiding kost €1150,00 voor de 10 weekenden. Dit is inclusief maaltijden, overnachtingen en overige catering. Maar exclusief kosten voor de optionele supervisie en individuele coaching die periodiek kunnen plaats vinden. De kosten voor deze optionele supervisiebijeenkomsten staan in de begroting.

Bijlage 11 – Thema's Jeugdwerkopleiding

Data	Thema:	Focus	Leraar	Gastjeugdwerker
Weekend 1	Een jeugdwerker focust op discipelschap	IK	Martin Dol	VBG Bethel
12 en 13 september 2014	Volg Jezus en maak discipelen! In hoeverre volgt de jeugdwerker Jezus?			Fedor Christiaanse
Weekend 2	Een jeugdwerker heeft passie voor de kerk		Gerlof Wiersma	PKN Surhuisterveen
10 en 11 oktober 2014	Geloof in de kracht van de kerk. De plek van de kerk in de maatschappij.			Anne Willem Hoekstra
Weekend 3	Een jeugdwerker is een visionair		Martin Koornstra	PKN Jistrum
7 en 8 november 2014	Ontwikkel visie en ga over tot actie. Ontdek jouw persoonlijke visie.			Gerlof Wiersma
Weekend 4	Een jeugdwerker investeert in relaties	WIJ	Robert Colijn	Vineyard Kollumerzwaag
12 en 13 december 2014	Maak je jeugdwerk tot een vriendenclub. Op welke manier investeer je in relaties?			Elmer Buwalda
Weekend 5	Een jeugdwerker zorgt voor jongeren		Mark Stoorvogel	PK Groningen
9 en 10 januari 2015	Maak tijd om te luisteren, te praten en te bidden Visie op (jongeren)pastoraat ontwikkelen.			Wim Rien Dijkstra
Weekend 6	Een jeugdwerker verbindt de generaties		Martin Koornstra	Chr. Gem. Buitenpost
13 en 14 februari 2015	Gebruik de kwaliteiten van elke generatie. The wisdom of the old & the passion of the young...			Theun vd Velde
Weekend 7	Een jeugdwerker is een motivator		Gor Khatchikyan	PKN Doeze/Oudekerk/Niekerk
13 en 14 maart 2015	Breng de kerk in beweging door enthousiasme en intrinsieke motivatie.			Peter Poort
Weekend 8	Een jeugdwerker kent de jongerencultuur	ZIJ	Robert Colijn	PKN Haulerwijk
10 en 11 april 2015	Benut de kenmerken van de jongeren van deze tijd. Welcome to my world...			Renate de Vries
Weekend 9	Een jeugdwerker is een leider		Gabriël Anthonio	
8 en 9 mei 2015	Geef leiding aan jezelf en leiding aan anderen. Waardengericht leiderschap.			
Weekend 10	De jeugdwerker gelooft in evangelisatie		Gerlof Wiersma	Cama Zoetermeer
12 en 13 juni 2015	Bereik nieuwe jongeren met de liefde van God. Hoe bereiken jongeren hun leeftijdsgenoten?			Bjorn Visser

Bijlage 12 – Overzicht jeugdwerkontmoetingen 2018/2019

Data	Onderdelen					
10-2018	Koffie + opening	Rondje hoe gaat het?	Mededelingen	Intervisie	Aanbidding en gebed	Afsluiting
11-2018	Koffie + opening	Mededeling	Rondje waarin heb je Gods leiding ervaren?	Intervisie	Aanbidding en gebed	Afsluiting
12-2018	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Mededelingen	Training gezinsdienst	Intervisie	Afsluiting
01-2019	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Mededelingen	Intervisie	Training gezinsdienst	Afsluiting
02-2019*	-	-	-	-	-	-
03-2019	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Mededelingen	Training Feedback	Rondje hoe gaat het in je kerk?	Afsluiting
04-2019	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Mededelingen	Rondje hoe gaat het?	Intervisie	Afsluiting
05-2019	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Mededelingen	Rondje: Deel een goed idee	Rondje: Vertel een inspirerend verhaal	Afsluiting
06-2019*	-	-	-	-	-	-
07-2019	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Mededelingen	Hoe ga je tot rust komen?	Reflecteren & plannen	Afsluiting
08-2019*	-	-	-	-	-	-
09-2019	Koffie + opening	Aanbidding en gebed	Rondje: Ben je tot rust gekomen	Mededeling	Training Passie	Afsluiting
10-2019*	-	-	-	-	-	-
11-2019*	-	-	-	-	-	-
12-2019	Koffie + opening	Rondje hoe gaat het?	Mededelingen	Training Koninklijk	-	Afsluiting

* Informatie onbekend

Bijlage 13 – Intervisie document RM

Doel van intervisie:

1. Leren leren
2. Komen tot een concrete oplossing voor het ingebrachte probleem

Stap 1: Probleeminventarisatie 5 min. (doen en bezinnen)

De bijeenkomst wordt gestart met een korte terugblik op de vorige keer: wat heeft de probleeminbrenger van de vorige bijeenkomst met de adviezen gedaan?

Er wordt gekozen welk probleem vandaag wordt behandeld en de inbrenger beschrijft (of leest voor) kort en zakelijk de essentie van het gekozen incident.

Stap 2: Informatiefase 15 min. (bezinnen)

De andere deelnemers noteren vragen naar aanleiding van dit incident (geen vragen naar het vervolg van het incident). Er mag geen onderlinge uitwisseling plaatsvinden. Vervolgens stelt elke deelnemer zijn vragen. Elke vraag mag maar één keer gesteld worden. De gespreksleider ziet erop toe dat de inbrenger uitsluitend feitelijke informatie geeft en voorkomt dat er te veel wordt prijsgegeven van de opvatting van de inbrenger. Vragen om hoe het opgelost is, zijn niet toegestaan, evenals discussie.

Er zijn drie soorten vragen:

- *Vragen die gebeurtenissen en handelingen verduidelijken*
- *Vragen die de sfeer of gevoelens verduidelijken*
- *Vragen die oorzaken verduidelijken*

Stap 3: Situatietanalyse 5 min. (denken)

Onder leiding van de discussieleider bespreken alle deelnemers (behalve de incidentbrenger) alle elementen die zij in het incident zien (oorzaken, aanleiding, motieven, de rol van de inbrenger, de invloed van anderen) en geven daarmee een interpretatie van het incident. Deze stap gaat nog steeds niet over de oplossing van het probleem. De inbrenger neemt niet actief deel aan deze fase. Men mag gebruik maken van de gegevens vanuit de informatiefase en hierop verder interpreteren, doch men mag geen nieuwe vragen stellen.

Stap 4: Standpuntbepaling 10 min. (denken)

De deelnemers stellen ieder voor zich vast wat zij zouden doen aan de hand van een inventarisatie van de elementen van het incident. Deze adviezen worden schriftelijk vastgelegd en daarna vervolgens voorgelezen. De inbrenger beperkt zich tot het kennisnemen van de reacties. Adviezen hoeven niet altijd tot een directe oplossing te leiden, maar kunnen ook stof geven om te reflecteren over de achterliggende oorzaken.

Stap 5: Actie van de inbrenger 5 min. (beslissen)

De inbrenger geeft aan wat hij/zij als probleem, ofwel de kern van de situatie, heeft ervaren en wat hij van plan is te doen opgrond van de informatie die hij heeft gehoord.

Daarmee geeft de inbrenger o.a. antwoord op de volgende vragen:

- *Welk advies/adviezen spreekt je het meeste aan? Welke is realiseerbaar?*
- *Welke voornemens maak je, die je morgen ten uitvoer wilt brengen?*
- *Wat heb je geleerd?*

Stap 6: Evaluatie 10 min. (beslissen en doen)

Aan het eind van de bespreking van de inbreng wordt er een nabespreking gehouden. Wat heeft iedere deelnemer er van geleerd? Vaak blijkt dat het besproken probleem raakt aan vragen en problemen waar de andere deelnemers ook mee worstelen. Gevraagd wordt eens op een rijtje te zetten wat men denkt te kunnen doen met de ervaringen, oplossingen en adviezen die aangereikt zijn. De gespreksleider vat de evaluatie samen en trekt eventueel conclusies.

Bijlage 14 – Coaching van jeugdwerkers binnen Royal Mission

Royal Mission heeft ten behoeve van de begeleiding van Jeugdwerkers, coaches aangesteld. Deze coaches zijn lid van het Basisteam binnen Jeugdwerk Royal Mission.

Elke jeugdwerker in dienst van Royal Mission heeft recht op coaching. Dit is tevens opgenomen in het arbeidscontract tussen de jeugdwerker en de kerkelijke gemeente waar de jeugdwerker een aanstelling heeft.

De jeugdwerker wordt door het Basisteam gekoppeld aan een coach.

De coach van de jeugdwerker wordt voor de coaching ingehuurd middels een overeenkomst met de kerkelijke gemeente waar de jeugdwerker is aangesteld.

De jeugdwerker heeft recht op 1 uur coaching per maand, waarbij opgemerkt moet worden dat dit in het beginstadium van een werkrelatie meer uren zijn en in de loop der jaren minder.

Doel coaching

Coaching heeft tot doel om de jeugdwerker (JW) te laten groeien in zijn/haar bediening als JW, waarbij de JW samen met de kerk op zoek gaat naar manieren van verbinding met God, elkaar (plaatselijke kerk) en de samenleving.

Werkzaamheden coach

Een coach ...

- is aanwezig bij het eerste sollicitatie- en kennismakingsgesprek van de JW bij de kerkelijke gemeente die een aanvraag voor een JW bij Royal Mission heeft gedaan;
- heeft 2 maanden na de aanstelling (telefonisch) contact met de contactpersoon vanuit de kerkelijke gemeente waar de JW werkzaam is om over en weer de bevindingen te delen;
- helpt (waar nodig) de JW zijn/haar weg te vinden binnen de kerk waar de jeugdwerker is aangesteld. De coach helpt om de organisatie, zoals die in de kerk aanwezig is, en de bijbehorende taal zoals die gebruikt wordt binnen de kerk eigen te maken (bijv. ouderlingen i.p.v. oudsten);
- stimuleert en activeert om aan de slag te gaan en soms ook uit zijn/haar comfort-zone te stappen. Door het maken concrete afspraken, na afloop van een coachingsgesprek, wordt de JW gestimuleerd om daadwerkelijk stappen te zetten en wordt het tijdspad bewaakt;
- is op de hoogte van de activiteiten van de JW zoals die beschreven staan in de overeenkomst en be vraagt de JW hierop.
- wordt door de JW gebruikt als klankbord of om te sparren. De JW maakt gebruik van de expertise van de coach door plannen en ideeën voor te leggen en deze te laten bevragen door de coach. Zo worden intenties en motivaties duidelijk;
- spiegelt/confronteert houding en gedrag. Door open vragen te stellen gaat de JW nadenken en komt hij/zij tot bepaalde inzichten. Dat geeft mogelijkheden tot aanpassen en/of veranderen van gedrag;
- be vraagt de JW over zijn/haar persoonlijk functioneren/proces;
- faciliteert hulp bij het opzetten van een preek en geeft feedback bij de diensten;
- voert 2 keer per jaar functioneringsgesprekken in het bijzijn (van een afvaardiging) van de kerkenraad;
- bemoedigt en zegent de JW door gebed aan het einde van elke meeting;
- documenteert in een verslag elk gesprek met de jeugdwerker;
- draagt zorg voor documentatie van evaluatiegesprekken en beoordelingsgesprekken.

Inbreng JW bij de coaching

- leerdoel;
- werkinbreng; tenminste 3 dagen voor het coachingsgesprek aanleveren bij de coach
- (zelf)reflectie; binnen 5 dagen na het coachingsgesprek het verslag inleveren bij de coach

Voorwaarden om coach te mogen zijn binnen het jeugdwerk

Een coach ...

- is een gepassioneerd volger van Jezus;
- is enthousiast over de 5 waarden van Royal mission
- heeft de parttime school gevolgd;
- heeft de jeugdwerkersopleiding gevolgd;
- heeft ervaring met jeugdwerk en/of jongeren;
- is op de hoogte van de overlegstructuren en terminologie zoals die binnen de kerk gebruikt wordt;
- heeft passie voor de herleving van de kerk;
- is gemotiveerd om de JW te laten groeien in zijn/haar werk en persoonlijk functioneren;
- is in staat functioneringsgesprekken te voeren samen met de JW en de kerkenraad waar de JW werkzaam is;
- is actief lid van het Basisteam.

Contactmomenten van de coach met de jeugdwerker:

1x per maand coaching met jeugdwerker

1x per maand jeugdwerkersbijeenkomst

2x per jaar contactmoment met de kerkenraad/jeugdraad en jeugdwerker
(ontwikkelingsgesprek of beoordelingsgesprek)

2x per jaar kerkdienst bijwonen waar de jeugdwerker een rol heeft + feedback geven

Werkzaamheden jeugdwerker kunnen bestaan uit

Tienerdiensten	Organisatie, vergaderen, preekje, mail & communicatie, administratie, PR
Start/slotactiviteit	Organisatie, vergaderen, mail & communicatie, administratie, PR
18+ gespreksgroep	Vorbereiding, avondinvulling
25+ gespreksgroep	Vorbereiding, avondinvulling
Gezinsdiensten	Organisatie, vergaderen, preekje, mail & communicatie, administratie, PR
Kerk-School-Gezin diensten	Organisatie, band regelen, preekvorbereiding, bezoek basisschool voor overleg, bezoek basisschool langs alle klassen iets vertellen
Jeugdraad	Vergadering plus bijkomende actiepunten
Diverse vergaderingen kerkraad, gemeente avond, gesprekken jeugdouderling, diverse extra activiteiten	Betreffende activiteiten plus bijkomende actiepunten
Maandelijks verslag in kerkblad	Schrijven over gebeurtenissen in het jeugdwerk
Pastoraat en relatie	Bezoekjes en gesprekken
Persoonlijke coaching	Coaching vd jeugdwerker door RM-coach
Training en intervisie Mission jeugdwerkers	Maandelijks training en intervisie samen met alle collega jeugdwerkers bij Royal

Jaarplanning coaching

maand	activiteit
augustus	coaching: vaststellen plannen en doelen komend jaar
	inplannen te bezoeken kerkdiensten
september	coaching
	begroting jeugdwerk
	planning activiteiten kerkelijk seizoen
oktober	coaching
november	coaching: aankondiging tussenevaluatie in januari
december	coaching
januari	coaching
	tussenevaluatie met jeugdraad en (afvaardiging) kerkenraad
	documentatie tussenevaluatie
februari	coaching
maart	coaching
april	coaching: aankondiging beoordeling met (afvaardiging) kerkenraad en jeugdraad
mei	coaching
	afscheid vrijwilligers
juni	coaching
	beoordeling met (afvaardiging) kerkenraad en jeugdraad
	documentatie beoordeling
	eindejaarsevaluatie
	eindejaarsactiviteit met alle vrijwilligers
	jaarplan maken voor volgend jaar
juli	vrij

Werkinbreng jeugdwerker

Werkinbreng is een concrete situatie of gebeurtenis waar een JW feedback wil hebben of waar de JW op bevraagd wil worden. Deze inbreng heeft alles te maken met de gestelde leerdoelen of eventuele nieuwe leerdoelen. De schriftelijke werkinbreng wordt 3 dagen voor het coachingsgesprek aangeleverd. Naast schriftelijke inbreng is het in uitzonderingsgevallen ook mogelijk dat er mondelinge inbreng gegeven wordt wanneer iets actueel is en op een situatie betrekking heeft dat net speelt.

Reflectieverslag jeugdwerker

De jeugdwerker maakt een reflectieverslag over het coachingsgesprek. Dit verslag wordt binnen 5 dagen na het coachingsgesprek ingeleverd bij de coach.

Inhoud van het reflectieverslag:

- wat is er besproken tijdens het coachingsgesprek?
- hoe heeft de JW dat beleefd?
- wat heeft geholpen en wat niet?
- wat was het doel van het coachingsgesprek?
- is het doel van het coachingsgesprek bereikt?
- wat is duidelijk geworden en wil de JW vasthouden?
- welke concrete leerdoelen komen hieruit naar voren?
- wat kan de JW hiermee in het werkveld en/of persoonlijk functioneren?
- welke concrete acties zijn hieruit naar voren gekomen?

Vertrouwelijkheid

De inbreng binnen de coaching en datgene wat daar besproken wordt, is vertrouwelijk en wordt niet met anderen besproken tenzij de JW daar nadrukkelijk toestemming voor geeft. Uitzondering: situaties die ingebracht worden bij coaching kunnen tijdens de intervisie in het Basisteam besproken worden. Als coaches binnen het Basisteam denken we met elkaar mee en leren we van elkaar. Deze collegiale ondersteuning is altijd op leerniveau: er wordt niet op de persoon gespeeld of geroddeld. Binnen het Basisteam hanteren we geheimhoudingsregels.

Leerdoelen

Groeien in een bediening vraagt een lerende houding, een houding waarbij de JW nadenkt, ervaart, beslist en gaat doen. Dit vergt tijd en (interne) motivatie. Een leerdoel helpt de JW om de voortgang te zien, te vieren. (Je bent niet meer waar je was; je bent waar je nu bent en je bent onderweg naar waar je heen wilt.)

1. Formuleer het leerdoel positief.

De JW formuleer iets wat hij wil bereiken en niet iets wat hij niet wil. Positief geformuleerde leerdoelen geven energie en richten zich op iets wat als een uitdaging ervaren wordt.

2. Ga uit van kwaliteiten

De sterke kwaliteiten van de JW kunnen gebruikt worden om andere kwaliteiten te ontwikkelen.

3. Aanpak

De JW bedenkt welke concrete acties hij gaat ondernemen om zijn leerdoel te bereiken en geeft ook aan wat hij nodig heeft (van anderen) om zijn doel te bereiken.

4. Verantwoordelijkheid

De JW is zelf verantwoordelijk voor het leerdoel. Dat kan soms betekenen dat het leerdoel bijgesteld moet worden.

5. Vier

Vier de voortgang. De JW is niet meer waar hij was en komt dichterbij waar hij naar toe wil.

Bijlage 15 – Gesprek met drs. Arnolt Stijf 27-10-2020

Christelijke Hogeschool Ede; Leidinggevende opleidingen Theologie, hogeschoolhoofddocent, vz. curriculum team |relaties

De meest recente ontwikkeling is dat de CHE met missie Nederland om de tafel gaat zitten om na te denken om in het verlengde van Innov8 een community jeugdwerk op te zetten. Aanleiding is een eerder gesprek tussen verschillende jeugdwerkorganisaties (YfC, HGJB, JOP), LDC PKN, en jeugdwerkinfo van Wout Schonewille. Met hen is gekeken in hoeverre de Associate degree Pastoraal Werk een mooi jeugdwerkersprofiel zou kunnen zijn. Dit is positief gebleken. Binnen de PKN is een groot deel van de jeugd- en jongerenwerkers niet formeel geregistreerd als kerkelijk werker het zou mooi zijn als hier verandering in komt. Registratie op zichzelf is hierbij niet het doel, wel het voldoen aan de competenties die jij in je afstudeeronderzoek hebt beschreven. Dit is een ontwikkeling waar de CHE bij betrokken is.

Twee jaar geleden vond er een ontwikkeling plaats waarbij verschillende partijen, waaronder Sabine van der Heijden (Christelijke Hogeschool- academie Theologie), Bert Veuger (directeur Menso Alting (mbo)), Youth for Christ en het Evangelisch College (JWO), een profiel wilde gaan maken voor een mbo 4 jongerenwerker. Hiervoor zou 15% van de mbo opleiding een keuze route gaan vormen om jongerenwerkers op te kunnen leiden. Dit zou een jongerenwerker worden vanuit het sociaal domein zonder theologie achtergrond.

Mijn idee vanuit het netwerk Innov8 en in gesprek met de PKN en JOP heeft een andere focus. Wij zien geen toekomst in het inzetten van een mbo 4 jongerenwerker als kerkelijk werker. Een Ad'er kun je goed inzetten naast bachelor. Kortgezegd is een Ad'er operationeel en tactisch bezig en een bachelor tactisch en strategisch, hierbij zien we geen ruimte voor een mbo 4 in het inhoudelijke jeugdwerk. Anders dan het ondersteunen in administratieve zin zien we voor de mbo 4 geen mogelijkheden. We zien het in beroepsperspectief niet zitten en daarom zetten we als CHE in op niveau 5.

Er ligt voor ons ook een uitdaging richting mooie initiatieven zoals die van Royal Mission. Wij willen graag met de Ad van betekenis zijn ook voor hen. De uitdaging is dat de opleiding van RM niet door de overheid geregistreerd is en de jeugdwerkers daarom niet als geregistreerde jongerenwerkers aan de slag kunnen. We gaan graag in het noorden het gesprek aan hoe wij hen kunnen ondersteunen.

Op het gebied van begeleidingsvormen is er nog veel onbekend. Er is momenteel een werkgroep ambt aan de slag om te kijken naar de verschillende werkers die we hebben in de kerk en hoe ze daar een goede begeleidingsstructuur rondom vorm kunnen geven. Een bachelor kan onder begeleiding staan van iemand die op niveau 7 of 8 is opgeleid, een Ad'er zou vervolgens weer onder begeleiding gezet kunnen worden van een bachelor.

Een interessante beweging is dat er in gesprek met de PKN het verwijt naar boven komt dat de bachelor studenten te arrogant opgeleid worden. De afgestudeerde bachelor student voelt zich in de kerk vaak te groot voor veel baantjes en die laten ze daarom aan zich voorbij gaan. Bachelor studenten hebben geproefd aan onderzoek dus dan is het voor hen interessant om op strategisch niveau mee te denken. Het trekt hen vaak minder aan om vooral praktisch bezig te zijn. Het is dus een zoektocht naar welke profielen jeugdwerkers er zijn en wat de erkenning en waardering is voor de verschillende vormen van opleiden van kerkelijk werkers.

De hermeneutische competentie is de belangrijkste binnen het werk in de kerk. De kerkelijk werker moet de context van bronnen kunnen lezen en zich kunnen inleven in belevingswereld van de jongeren. Dit is continu bezig zijn met verbinding. Jeugdwerkers die theologisch geschoold zijn bezitten de competentie om zin en levens vragen te kunnen onderscheiden en daarover gesprekken te kunnen voeren. Het is belangrijk om theologisch verantwoord vanuit de bronnen verbindingen te kunnen maken en hierover te kunnen spreken. Dit is een belangrijke competentie die mist in het vanuit sociaal domein opleiden van jongerenwerkers.

Bijlage 16 – Codes Deelvraag 6

Hermeneutische competentie

Inhoud preek lastig	Aansluiten bij doelgroep/ jeugdcultuur	Bijbeltekst toegepast in dagelijks leven	Creatief Een boodschap duidelijk maken	Omgaan met verschillende opvattingen
Waar zit de gemeente?	Thema vanuit tieners	Thema uitzoeken per dienst	In thema aansluiten bij de tijd van het jaar en maatschappelijke thema's	Aansluiten op actualiteit binnen de gemeente
Gods liefde Koninkrijk thema	Regel sprekers (Spreek niet zelf)	Meegaan in keuzes behalve als ik het bijbels kon weerleggen	Bepaald worden bij bijbelgedeelte – Gevoel – Beleving – Toetsen	Thema in overleg met dominee
Getuigenisvorm		Thema gekoppeld aan tijd van het jaar	Onderzoeken, veel lezen Spreken met theoloog (bevriende)	Eigen gekleurde bril (vanuit RM evangelisch)
Schriftlezing		Bijbels thema	Cultuur, ons kent ons Buitenstaander Bedreiging	Houd rekening met achtergrond PKN
JWO kennis kerkstructuur en organisatie		Wakker schudden	JWO boeken puberbrein en kinderwerk	Bijbels kunnen toetsen/ beargumenteren
		Preken geleerd in een preekteam buiten RM om		Niet mijn taak om mening over te dragen, helpen zelf te ontdekken
		JWO Kennis relaties met jongeren aangaan		Persoonlijke voorbeelden gebruiken
				Thema bedenken
				Geleerd door eigen ervaring
				Spreken
				Dorpscultuur
				Sturen op ervaring dominee
				Samenwerking heeft meerwaarde
				Ik ga geen visie verkondigen waar ik niet achter sta

Liturgische competentie

Vaste liturgie – Rust – Houvast – Inhoud tot z'n recht	Liturgie in elkaar zetten	Interactief gezellig samenzijn	Lastig, traditie niet iedereen vindt het leuk.	Volledig voorgaan
Votum en groet	Band zoeken	Vast in hun traditie	Standaard liturgie hanteren	Aanzet maken, thema en opzet. Daarna overleg met dominee
Ontmoeting	Thema bedenken – Begin van het jaar	Votum en groet deed ik niet heb ik zelf niet veel mee	Liturgie uitleggen richting kinderen en jongeren	Votum en groet door dominee
Spel	Tieners dragen thema's aan	Thema gekoppeld aan de tijd van het jaar	Aansluiten bij de tijd van het jaar en maatschappelijke thema's	Zegen door dominee
Eigen ervaring	Bijzondere diensten, feestdagen	Domina leidde vergaderingen.		Sturen op ervaring dominee
Standaard liturgie	Tijd van het jaar	Samenwerken met de domina		Samenwerking heeft meerwaarde
Vaste structuur				Gezinsdiensten op speciale momenten in het jaar (feestdagen)
Spel met hele gemeente				Met tieners in gesprek over mogelijke thema's
Met tieners in gesprek (Thema) – Tijd van het jaar				

Agogische competentie

Vragen aan gemeente	Geluisterd en geobserveerd – Rolverdeling – Dorpscultuur	Begin seizoen uitgebreid bij elkaar komen	Lastig traditie, niet iedereen vindt het leuk	Eigen eilandje
Luisteren naar gemeente	Vertrouwen opbouwen	Vast in hun traditie	Focus op reactie doelgroep	Investeren in relaties
Gesprekken kerkraad	Team vormen	Meegaan in keuzes behalve als ik het bijbels kon weerleggen	Waarom blijven uitleggen	Wat heeft de gemeente nodig?
Team voorbereiden op kritiek	Zelf starten dan volgen anderen	In gesprek, heeft het zin als ik het zelf nog niet helemaal weet	Plan uitwerken	Weinig enthousiasme/vlak
Droomavond hele gemeente Perfekte kerkdienst	Uitleggen, laten zien Naast ze staan	Wees benaderbaar voor dialoog	Onrust in de gemeente	Te snel tempo
Mensen die het niks vinden	Gesprek aangaan	Motivatatie team (soms lastig)	Ze leunen op mijn ideeën	Dorpscultuur
Kritiek naar mezelf toetrekken	Visie kerkraad	In het begin veel ruimte voor gezinsdiensten	Anderen motiveren	Geen team, eigen ding
In gesprek blijven	Enthousiasme en passie wakkert aan	Later meer vaste lijn	Kost tijd om mensen te leren kennen	Niet alles in een keer.
Angst voor moedeloosheid door weerstand	Jeugdouders Team dat in je gelooft	Dialoog, wat wil de ander?	Wie is geschikt	Maak een mix die past bij de gemeente
Positiviteit stimuleren	Investeer in relaties	Juiste mensen betrekken	Met wat voor plan ben je binnengekomen	Mensen meekrijgen kost meeste tijd
Dealen met weerstand	Heeft tijd nodig	Zelf niet heel zichtbaar, niet elke zondag in de kerk	Met hun optrekken Goodwill kweken	Talenten van anderen inzetten
Uitleggen waarom	Format aanpassen aan drop	Contact met gemeente d.m.v. teamleden	Weerstand	Gereserveerdheid op gezinsdiensten
Presenteren op gemeenteavond	Teruggaan naar waarom	Goed contact met domina	Geduld	Kerkraad is teleurgesteld
Herhalen visie	Vrijwilligers motiveren	Kerkraad vergadering op	Vasthouden aan opdracht	Niet mijn taak om mening over te

		afgeknappt, veel te lang		dragen, helpen zelf te ontdekken
Gemeente actief laten deelnemen	Tieners motiveren	Via ouderling of diaken	Sparren met Gerlof en Peter	Zorgen geuit, zeggen hoe ik denk
Iemand uit gemeente doet mee, meer mensen volgen	Vrijheid	Sceptisch tegenover gezinsdiensten		Taak van advies geven
Visie, bij kerkraad beginnen	Gemeente betrekken moeilijk	Verandering doorvoeren, veel gesprek en focus op samen		Met elkaar doen
Bewust van noodzaak	Eilandjes	Heer wat wilt u doen?		Veel vrijheid
Maandelijks waarom uitleggen en herhalen	Openheid			Geduld hebben, heeft tijd nodig
2 a 3 keer per jaar groot overleg	Zelf niet elke zondag in die kerk			Plan maken
Relatie opbouwen	Kerkraad stond achter mij			Langzaam het vertrouwen krijgen
JWO kennis kerkstructuur en organisatie	Ruimte voor kritische vragen			In het enthousiasme meer ruimte claimen
JWO kennis visie implementeren	Dominee lastig, eigen stempel en tegenover elkaar			Langzaam proces
	Kerk erg dominee minded			Geen vergadercultuur, nam niet echt te gemeente mee.
	Toen ik wegging zagen ze hoeveel ik deed			Ik zette mijn ideeën op papier
	JWO visie kennis			Eilandje
				Ik hoor niks van hun, communiceer niet veel terug
				Begin veel terugkoppelen kreeg steeds nee, nu doe ik het gewoon.

				Niet overal toestemming voor vragen
				Ruimte claimen

Organisatorische competentie

Team vormen	Aansturen	Begin seizoen uitgebreid bij elkaar komen	Geen team	Aanzet maken, thema en opzet
Taakverdeling maken	Band zoeken	Data vaststellen samen	Samenwerking met kinderen en kinderwerkers	Plan maken
Droomavond hele gemeente	Team vormen (5)	Taken verdelen onderling	Jongeren helpen mee	Overzicht creëren
Team, ouders die dingen willen veranderen & tienerleiders (5)	Samenwerking met - Dominee - Kinderwerker - Ouderling	Vrijheid	Jeugdouderling ondersteunend	Keuzes maken
JWO kennis kerkstructuur en organisatie	Planning bands	Domina leidde vergadering	Plan uitwerken	Geen vergadercultuur, nam niet echt te gemeente mee.
Coach gesprekken over gezinsdiensten	Georganiseerd/ gestructureerd	Leiding over vergadering kwijt, niet erg	Plannen	Ik zette mijn ideeën op papier
Protocol vanuit RM voor gezinsdiensten	Jaarplanning	Praktische vragen over gezinsdiensten konden altijd besproken worden	Afspraken maken, sturend	Eilandje
Training gezinsdiensten (JWont.)	Vergaderen om de maand	JWO kennisgemaakt met gedachtengoed Royal Mission	Behoeft aan praktische tools richting gezinsdiensten	Ik hoor niks van hun, communiceer niet veel terug
Verschillende persoonlijkheden in team	Spreker regelen passend bij het thema	Behoeft aan richtlijnen/ hand-out m.b.t. gezinsdienst	Anderen motiveren	Samenwerking heeft meerwaarde
Team beschermen	Vrijwilligers zoeken lastig	Motivatie team soms lastig	Wie is geschikt	Geen vast team, eigen ding
Geloofsopbouw binnen team	Vrijwilligers motiveren	Geloof delen in team en vanuit die basis werken		Eigen gekleurde bril (vanuit RM evangelisch)
	Mensen plaatsen waar ze het best tot uiting komen			Mis format voor gezinsdiensten

				Talenten van anderen inzetten
--	--	--	--	-------------------------------

Leiderschap competentie

Team vormen	Vertrouwen opbouwen	Taken verdelen onderling	Samenwerking met kinderen en kinderwerkers	Talenten van anderen inzetten
Verschillende persoonlijkheden – Tegenpolen	Verbinden en aansturen	Leiderschap belangrijk	Geen team	Samenwerking dominee heeft meerwaarde
Team voorbereiden op kritiek	Respect - Investeren - Luisteren - Gehoord voelen - Gehoord zijn	Dominee die sociale mist	Ondersteuning jeugdouderling	Niet mijn taak om mening over te dragen, helpen zelf te ontdekken
Team beschermen	Mensen plaatsen waar ze het beste tot uiting komen	Vast in traditie	Sturend	Zorgen geuit, zeggen hoe ik denk
Geloofsleven team opbouwen – Opening	Team dat in je gelooft	Meegaan in keuzes behalve als ik het bijbels kon weerleggen	Anderen motiveren	Overzicht creëren en keuzes maken
2 a 3 keer per jaar groot overleg	Samenwerking – Dominee – Kinderwerker – Ouderling	Motivatatie team (soms lastig)	Met hun optrekken Goodwill kweken	Omgaan met verschillende opvattingen
Visie, bij kerkraad beginnen	Vrijwilligers en tieners motiveren	Zelf keuzes maken tussen ideeën	Wie is geschikt	Ik hoor niks van hun, communiceer niet veel terug
Team, ouders die dingen willen veranderen & tienerleiders (5)	Eilandjes	Leiding over vergadering kwijt, niet erg		Begin veel terugkoppelen nu doe ik het gewoon.
Relatie opbouwen	Vergaderen om de maand	Goed contact met domina		Niet overal toestemming voor vragen
Geloofsopbouw binnen team	Vrijheid	Team 5 a 6 personen		Ruimte claimen
JWO kennis Leiderschap	Openheid	Kat uit de boom kijken		Sturen op ervaring dominee
JWO kennis kerkstructuur en organisatie	Voor m'n jeugdleiders zorgen	Geloof delen in team werken vanuit die basis		Eigen gekleurde bril (vanuit RM evangelisch)

	Leidinggevend Aansturend	Aandacht voor elkaar		Geen team, eigen ding
	Vrijwilligers zoeken lastig	Juiste mensen betrekken		Eilandje
	Beslissingen maken			

Communicatieve competentie

Team voorbereiden op kritiek	Aansluiten bij Dorpscultuur	Met jongeren optrekken	Samenwerking met kinderen en kinderwerkers	Niet mijn taak om mening over te dragen, helpen zelf te ontdekken
Droomavond hele gemeente	Leren kennen van de terminologie/ traditie	Vast in traditie	Kerkblad	Zorgen geuit, zeggen hoe ik denk
In gesprek blijven Kritiek naar mezelf toetrekken	Aansluiten bij doelgroep/ jeugdcultuur	Vooraf PKN werd gesteund	Boodschap herhalen in kerkblad	Omgaan met verschillende opvattingen
Presenteren op gemeenteavond	Verbinden	Meegaan in keuzes behalve als ik het bijbels kon weerleggen	Kost tijd om mensen te leren kennen	Ik hoor niks van hun, communiceer niet veel terug
Herhalen van visie	Vrijwilligers motiveren	In gesprek, heeft het zin als ik het zelf nog niet helemaal weet	Met hun optrekken, Goodwill kweken	Begin veel terugkoppelen kreeg steeds nee, nu doe ik het gewoon.
Gemeente actief laten deelnemen	Tieners motiveren	Votum en groet deed ik niet heb ik zelf niet veel mee		Niet overal toestemming voor vragen
Spel met hele gemeente	Social media gebruiken	Motivatieteam (soms lastig)		Ruimte claimen
2 a 3 keer per jaar groot overleg	Ouderenavond	Wakker schudden		Sturen op ervaring dominee
Team, ouders die dingen willen veranderen & tjenerleiders (5)	Kerkblad – Foto's – Planning – Verslag – Column	Contact met gemeente d.m.v. teamleden. Team kent de gemeente		Samenwerking heeft meerwaarde
Relatie opbouwen		Goed contact met domina		Dorpscultuur
Geloofsopbouw binnen team		Via ouderling of diaken		
JWO kennis kerkstructuur en organisatie		Kerkblad		
Luisteren naar gemeente		Aandacht voor elkaar		
		Mensen vragen via team		

		Dialogo, wat wil de ander?		
--	--	----------------------------	--	--

Persoonlijke en spirituele competentie

(JWOnt.) Intervisie	Team dat in je gelooft	Lastig PKN gericht, vast in traditie	JWont. Afstemmomenten Kunnen sparren	Ik ga geen visie verkondigen waar ik niet achter sta
Coach	Veel alleen gevoeld	Votum en groet deed ik niet heb ik zelf niet veel mee	Zelfonderzoeker – Boeken	Ik hoor niks van hun, communiceer niet veel terug
Waar loop je tegenaan	Pastorale zorg voor mijzelf gemist	Kat uit de boom kijken	JWO jeugdwerk is ondankbaar	Coaching Als ik een vraag heb of ergens tegenaanloop
Ondersteunen	Coach Tegenover pers.	Gegroeid in dialogen aangaan.	Besef waarom ik dit wil, bij mezelf gekomen door JWO	Elkaars krachten benutten
Elkaars krachten benutten	JWOntm. – Bidden – Lachen – Huilen	Persoonlijke ontwikkeling	Coach, leerdoelen, reflecteren	Contact/ relatie (JWont.)
Intervisie mag vaker in Kleine vaste groepen, hoeft niet fysiek	Meer elkaars krachten benutten	Binnen coaching alles bespreekbaar. Jeugdwerk en privé		Op professioneel vlak weten we als JW'ers niet veel van elkaar
JWO kennis - Kerkstruct. & org. - Leiderschap - Visie implementeren	JWO professioneler worden	JWO kennismaking werkwijze en gedachtegoed RM		Vaker ervaringen willen delen
	Evalueren (verlangen)	Vooroordeel PKN bijgesteld		Onderling meer samenwerken
	Training feedback krijgen (JWOnt.)	JWO Intervisie over kerkmuren heen		Ik kan bij hun terecht
	Cursus/toerusting is nodig	Coaching		
	Je moet vrijmoedigheid hebben om te vragen	JWO intervisie, sparren		

	Coach, het waarom doordenken			
	Intervisie			

Overig

- Verlangen naar meer praktische handvaten en langere tijd met elkaar optrekken
- Verbinding staat centraal in de training, dat is goed.
- Behoefte aan functioneringsgesprekken
- Mis een stuk zorg (welbevindengesprek?)
- Eigen initiatief belangrijk
- Training voegde niet altijd iets toe, niet direct toepasbaar in de praktijk.
- Binnen RM kan gestructureerder
- Inhoud JWontmoetingen brengt me niet veel
- Blauwdruk werkt niet overal
- Kan er een vervolg komen op de JWO?
- Meer rust, er gebeurt veel adhoc binnen RM. Daar mag wel wat rust en stabiliteit in komen voor de jeugdwerkers
- Meer plannen en organiseren, dingen op tijd klaar. Overall minder doen.
- Je hebt vrijmoedigheid nodig om te vragen binnen RM
- Ik mis visie/ leiding van boven/ stukje sturing
- Alleen werk, had meer een front willen vormen richting kerkraad samen met RM
 - Mis de jeugdwerkontmoeting niet als ik er niet ben