YoungstarsWiki.org

INGEDIEND DOOR
Irmgard

ON
06-06-2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Jeugdwerk met een visie



Dit is een samenvatting van het boek:

„Jeugdwerk met visie“

van Doug Fields, uitgegeven door Projektion J Verlag.

ISBN: 3-89490-318-X

Jeugdwerk met een visie

Inhoudsopgave

Element 1: De kracht van God

- Gezond jeugdwerk heeft geestelijk gezonde medewerkers nodig

Element 2: De opdracht

- De vijf opdrachten voor je jeugdwerk
- Waarom een duidelijke missieverklaring zo belangrijk is en hoe je die opstelt
- Hoe je je missie overbrengt en het goede voorbeeld geeft

Element 3: De doelgroep

- Het spirituele ontwikkelingsniveau van de jongeren herkennen

Element 4: De bijeenkomsten

- Hoe je de jongeren in de buurt bereikt (evangelisatie)
- Wat jongeren die de kerkdienst bezoeken, bindt (aanbidding)
- Zorg voor de jongeren van de gemeente (gemeenschap)
- De opleiding van de ‘actieve’ jongeren
- De uitdaging van de kernjongeren (dienstbaarheid)
- Vijf kenmerken van succesvolle jeugdbijeenkomsten

Element 5: Het proces

- Gebruik een zichtbaar proces om je plan kenbaar te maken

Element 6: De waarden

- Sleutelwaarden definiëren en communiceren

Element 7: De ouders

- Samenwerking met de ouders voor gezinsvriendelijk jeugdwerk

Element 8: De medewerkers

- Zoek de medewerkers die jouw jongeren verdienen
- Hoe je potentiële medewerkers helpt om leidinggevende te worden

Element 9: Doorzettingsvermogen

- Hoe ga je om met dringende projecten en tijdsdruk?
- Positieve discipline
- Veranderingen doorvoeren

In het boek worden de W-vragen beantwoord:

- De **opdrachten** onthullen **waarom** je werk bestaat
- De **doelgroep** bepaalt **wie** je wilt bereiken
- De **evenementen** bepalen **hoe** je je doel wilt bereiken en een opdracht wilt vervullen
- Het **proces** maakt duidelijk **waar** je je jongeren naartoe wilt leiden in hun geestelijke groei
- De **waarden** geven aan **wat** belangrijk is in je werk
- De **kracht van God** bepaalt **wanneer** er groei zal plaatsvinden

Het boek is gebaseerd op 9 elementen die in het jeugdwerk tot uiting moeten komen:



Element 1: De kracht van God

Gezond jeugdwerk heeft geestelijk gezonde medewerkers nodig

Gezond jeugdwerk begint wanneer we de almachtige kracht van God in ons leven serieus nemen. De huidige opleiding voor jeugdwerk legt vaak te veel nadruk op hoe je het werk van God doet en verwaarloost hoe je een mens van God bent.

Gezond jeugdwerk begint niet met geweldige ideeën, maar met een solide basis van geestelijk sterke medewerkers. Dat betekent dat het noodzakelijk is om medewerkers en leiders te hebben die van ganser harte vertrouwen op de kracht van God.

Het mag niet ons doel zijn om mensen te behagen, maar om Gods wil te doen. We moeten ons opnieuw op Hem concentreren en vragen naar Zijn wil. Als we op God vertrouwen, geeft Hij ons de kracht om Zijn werk te doen.

Drie punten om een jeugdmedewerker te worden die op God vertrouwt:

- **Erken Gods kracht door persoonlijke nederigheid**: God heeft geen programma nodig om te werken, Hij heeft mij zelfs niet nodig. God is degene die verandering teweegbrengt. Als er goede dingen gebeuren, moeten we beseffen dat ze door Gods kracht gebeuren en niet door onze eigen prestaties.
  Als we streven naar applaus voor ons werk, gebeurt het gemakkelijk dat we Gods kracht uit het oog verliezen. We moeten God de eer geven voor Zijn werk. We kunnen misschien een geweldig programma opzetten en jongeren op hun weg begeleiden, maar het is God die aan het werk is.

- **Stel je vaardigheden in dienst van God en sta Hem toe om door jou heen te werken**: in alles wat we doen en hebben, moeten we ons aan God onderwerpen. Misschien stuiten we soms op bepaalde grenzen van onze kracht of onze kennis. Het is dan een troost om te weten dat de verantwoordelijkheid voor Gods werk ook bij God ligt. Daarom geeft Hij ook ons de nodige kracht om Zijn werk te doen. We moeten Hem door ons laten werken.

- **Concentreer je erop een kind van God te zijn, voordat je Gods werk doet**: in plaats van te proberen iedereen te behagen, moeten we leren dat ons leven in de eerste plaats God moet behagen. Gods werk doen is niet zo belangrijk als een discipel van God zijn. God maakt zich meer zorgen om ons zelf en om onze geestelijke gezondheid dan om de resultaten van ons jeugdwerk. De volgende zin is ongelooflijk belangrijk voor ons leven: „Je kunt nooit genoeg doen.“ Het mag nooit belangrijker worden om Gods werk te doen dan om een kind van God te zijn. Gods kracht in het leven van de medewerkers is de hoeksteen voor goed functionerend jeugdwerk.

Jeugdwerk is zwaar! Het zit vol beproevingen en problemen, en Gods kracht is het enige wat we hebben om deze problemen te bestrijden. Als we op Zijn kracht vertrouwen, geven we Hem ruimte om te handelen. Onze vruchten groeien pas als we aan de „wijnstok“ blijven.

Element 2: De opdracht

De vijf opdrachten voor je jeugdwerk

De belangrijkste vraag in het jeugdwerk is: „Waarom bestaat jouw jeugdwerk?“ Deze vraag moet eerst worden beantwoord, zodat we het juiste doen. Elke kerk wordt, bewust of onbewust, bepaald door een overtuiging.

Een gezond jeugdwerk moet gebaseerd zijn op de vijf oorspronkelijk christelijke opdrachten. Deze vijf opdrachten kunnen worden afgeleid uit het gedeelte over het belangrijkste gebod (Mt 22:37-40) en de zendingsopdracht (Mt 28:19-20).

De vijf opdrachten zijn:
Aanbidding:
„Je moet de Heer, je God, liefhebben met heel je hart.“
Dienst:
„Heb je naaste lief als jezelf.“
Evangelisatie:
„Ga naar alle volken en maak alle mensen tot mijn discipelen.“
Gemeenschap:
„Dop hen.“
Discipelschap:

„En leer hen alles na te leven wat ik jullie heb opgedragen.“
Als de vijf opdrachten de basis vormen voor wat je doet, dan zal je werk vruchten afwerpen.

We kunnen van mening verschillen over hoe deze vijf opdrachten moeten worden uitgevoerd, maar we moeten ons altijd bewust blijven van waarvoor God ons heeft geroepen.

Een blik op de vijf opdrachten in het jeugdwerk

- **Evangelisatie**:
  We moeten het goede nieuws van Jezus delen met mensen die geen persoonlijke band met Hem hebben. Het is moeilijk om deze opdracht op programmaniveau uit te voeren. Evangelisatie moet persoonlijk zijn en een levensstijl worden. Daarom is het heel belangrijk dat de leider het goede voorbeeld geeft. De groei moet niet in de eerste plaats afhangen van missionaire programma’s, maar veeleer van missionaire jongeren.
- **Aanbidding**:
  De gemeente bestaat om God te aanbidden. Aanbidding omvat niet alleen het loven van God met liederen, maar ook andere elementen zoals gebed, de preek, de collecte, de doop, de stilte en het avondmaal.
- **Gemeenschap**:
  Wanneer iemand een persoonlijke relatie met Jezus aangaat, wordt hij opgenomen in de gemeenschap van gelovigen.
- **Discipelschap**:
  Dit is het proces waarin mensen in hun gedachten, gevoelens en daden steeds meer naar God toe groeien; het is een levenslang proces. Gezonde geestelijke groei kan alleen tot stand komen onder zeer toegewijde geestelijke leiders. Men moet steeds weer geloof zaaien en bevloeien.
- **Dienst**:
  Dienen betekent Gods liefde aan andere mensen tonen door in hun behoeften te voorzien en hen in Jezus’ naam in hun leven te ondersteunen. God heeft elke gelovige met speciale gaven voor deze taak toegerust en het gaat erom deze gaven te ontdekken en in te zetten.

Het gaat er uiteindelijk om een evenwichtige verhouding tussen deze vijf opdrachten te creëren, zodat geen enkele opdracht ten koste van andere te veel wordt benadrukt of helemaal niet in acht wordt genomen.

Om de vijf opdrachten voor de gemeente samen te vatten, gebruiken we in Saddleback vijf sleutelbegrippen: missie, lidmaatschap, volwassenheid, medewerking en aanbidding. Voor het jeugdwerk hebben we andere begrippen gekozen: bereiken, verbinden, groeien, ontdekken en eren.

Waarom een duidelijke opdracht zo belangrijk is en hoe je die opstelt

Als medewerkers niet weten waarom ze überhaupt jeugdwerk doen, raken ze snel hun motivatie kwijt. De vijf opdrachten moeten steeds opnieuw worden overgebracht door middel van een duidelijke en begrijpelijke definitie. Zo krijgt het jeugdwerk zin en een duidelijke richting. Mensen weten dan waarom ze zich moeten inzetten.

Met de vijf opdrachten is de vraag naar het ‘waarom?’ beantwoord en komt de vraag ‘hoe?’ naar voren. Het ‘hoe?’ kan veranderen, omdat het aan de situatie moet worden aangepast, maar het ‘waarom?’ blijft onveranderd.

Als de medewerkers het doel begrijpen en erachter staan, kan er ook bij hen echt enthousiasme ontstaan. Je zult meer succes hebben als je je plan aan de mensen uitlegt en samen met hen de vijf opdrachten voor de gemeente ontdekt en formuleert. Zorg ervoor dat je team dit boek leest, zodat

jullie gezamenlijke visie tot resultaat leidt.

Samen als team kun je de definitie van de opdracht uitwerken. Hoewel de vijf opdrachten van God komen en onveranderlijk zijn, kan de taal waarin ze worden uitgedrukt variëren.

Op blz. 59-60 en 71-72 worden voorbeelden gegeven van hoe de formulering eruit zou kunnen zien. Het is echter belangrijk dat je je eigen formulering opstelt.

Hoe definieer je een definitie?

- Een definitie moet eenvoudig zijn: ze moet in één zin worden weergegeven, zodat ze gemakkelijk te onthouden is.
- Een definitie moet veelzeggend zijn.
- Een definitie moet actiegericht zijn: gebruik woorden die beweging uitdrukken (werkwoorden).
- Een definitie moet dwingend zijn: ze moet verandering teweegbrengen.

Nadat je team een aantal ontwerpen heeft voorgelegd, zul je deze moeten doornemen en samenvatten in één enkele zin. Als de uitspraak eenmaal is geformuleerd, is het belangrijk om deze aan anderen te laten zien en hen om advies te vragen.

Het beste moment om je boodschap bekend te maken, is wanneer je omgeving zelf in een sfeer van verandering verkeert: in januari, wanneer het nieuwe jaar begint en iedereen verandering verwacht, of na de zomervakantie.

De medewerkers moeten de opdracht voor honderd procent ondersteunen of zich heroriënteren.

Om de visie in de praktijk te brengen en doelgericht jeugdwerk op te zetten, is er een echt goede leider nodig die over veel toewijding, doorzettingsvermogen en leiderschap beschikt. Leiders moeten moeilijke beslissingen nemen en de moed vinden om te doen wat juist is. Daarom zijn ze niet bij iedereen geliefd.

Hoe je je opdracht overbrengt en het goede voorbeeld geeft

De toepassing van de inhoud van dit boek hangt in veel opzichten af van jouw rol als leider. Er worden hoge eisen gesteld aan een leider om doelgericht jeugdwerk op te zetten.

Je moet voortdurend je visie en je opdracht overbrengen. De mensen moeten de vijf opdrachten begrijpen en achter je staan, zodat het jeugdwerk aan kracht wint. Door dit voortdurend uit te leggen, help je je medewerkers het doel te zien en in het oog te houden. Het is verstandig om je mensen minstens één keer per maand te herinneren aan Gods opdrachten voor het jeugdwerk, zodat ze deze niet uit het oog verliezen.

Op blz. 67-68 van het boek staan enkele voorbeelden van hoe je de opdracht kunt overbrengen.

Je kunt het beste beginnen met de vijf sleutelwoorden uit je hoofd te leren. Controleer de definitie van de uitspraken en pas de bewoordingen indien nodig aan. Misschien moet je de formulering zelfs iets aanpassen om deze duidelijker te maken.

Bedenk hoeveel tijd je aan elk van de vijf opdrachten besteedt; per week, per maand. Maak van de vijf opdrachten prioriteiten in je leven en denk na over waar je je tijd aan besteedt.

Als je als leider je opdrachten in de praktijk brengt, zul je mensen met je meekrijgen en hoef je ze niet te dwingen. Ze zullen je voorbeeld volgen. Leiders zijn rolmodellen voor belangrijke waarden en geven een levend voorbeeld van de boodschap van hun opdrachten.

Stem het evenement af op de vijf opdrachten om je doel na te streven. Elk programma moet aan ten minste één opdracht voldoen en een specifieke doelgroep aanspreken.

Element 3: De doelgroep

Het geestelijke ontwikkelingsniveau van de jongeren herkennen

Naast de opdracht is het ook belangrijk om je bewust te zijn van de doelgroep waarin je de vijf opdrachten wilt uitvoeren. Bij de doelgroepen moet je letten op de verschillen in geestelijke ontwikkeling. De een heeft nog basiskennis nodig en de ander moet beginnen met het in praktijk brengen van zijn of haar gevoede geloof.

Men moet ervoor zorgen dat men niet probeert alle vijf opdrachten met één enkel programma te behandelen.

Er zijn dus twee vragen die men zich moet stellen voordat men een evenement plant:

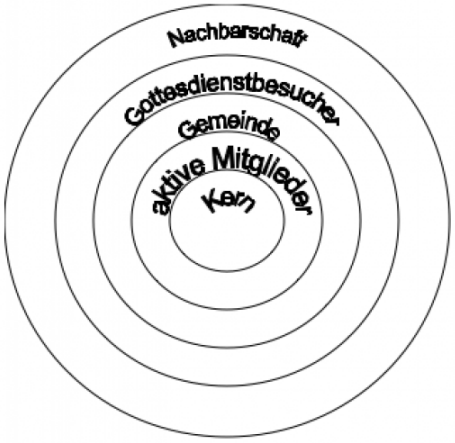
- Welke specifieke opdracht moet dit programma vervullen?
- Wie willen we met dit programma bereiken?

Er zijn minstens vijf verschillende soorten jongeren:

- de niet-christelijke jongere
- de pas bekeerde christen
- de jongere die weliswaar veel over het geloof weet, maar nogal onverschillig tegenover ons werk staat
- de jongere die groeit in het geloof
- de geestelijk leider

Deze verschillende doelgroepen bestaan en hebben verschillende behoeften, of we dat nu willen erkennen of niet. Als we dat beseffen, kunnen we effectiever op de jongeren inspelen.

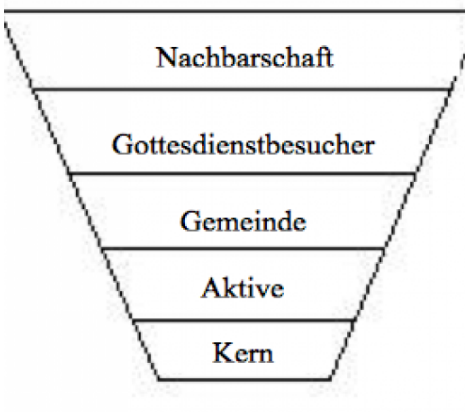
In de Saddleback Church worden de doelgroepen geïllustreerd met een concept van vijf concentrische cirkels, die zij de „toewijdingscirkels“ noemen:



- **Buurt**: Dat zijn de jongeren die in het dorp of in de wijk wonen en Jezus nog niet kennen.
- **Kerkgangers**: Deze jongeren komen naar de jeugddienst.
- **Gemeente**: Deze jongeren komen regelmatig, hebben voor Jezus gekozen en maken deel uit van een kleine groep.
- **Actieve leden**: Deze jongeren nemen hun geloof serieus en brengen het in de praktijk.
- **Kern**: Deze jongeren geven hun geloof door aan anderen en werken mee in het jeugdwerk.

Deze kringen helpen bij het identificeren van de doelgroep en het overbrengen van het doel van het jeugdwerk, namelijk jongeren uit de samenleving bereiken en hen dichter bij God brengen. Het gaat er niet om jongeren te beoordelen en in hokjes te plaatsen op basis van hun achtergrond, maar om te herkennen in welke ontwikkelingsfase ze zich bevinden, zodat we hun groei zo goed mogelijk kunnen ondersteunen.

Nadat je je potentiële doelgroep hebt geïdentificeerd, vraag jezelf dan af: „Welke interesses heeft de betreffende groep?“ Hoe duidelijker het beeld is dat je van elke groep hebt, hoe gemakkelijker het voor je zal zijn om je op hen af te stemmen.



Aangezien elke fase een grotere toewijding vereist, zul je merken dat de groep steeds kleiner wordt naarmate de mate van geestelijke rijpheid toeneemt.

Dat is een heel normaal onderdeel van het rijpingsproces.

Het sleutelwoord bij de potentiële doelgroep is ‘potentieel’. De jongeren die je hebt, kun je misschien in verschillende ontwikkelingsfasen indelen; dat is prima. Het belangrijkste is dat je jongeren hebt, want daarmee heb je het potentieel om ze naar de kern te brengen. Je hoeft niet meteen alle vijf de groepen tegelijk te ontwikkelen. Een hecht, doelgericht jeugdwerk ontstaat niet van de ene op de andere dag, maar heeft tijd nodig.

Nu je de vijf opdrachten kent en je potentiële doelgroep hebt geïdentificeerd, kun je je afvragen: „Welk evenement voldoet aan de vijf opdrachten en bereikt onze potentiële doelgroep?“

De formule die hierop het antwoord geeft, luidt:
Potentiële doelgroep + opdracht = programma

Voorbeeld:
Jongeren uit de buurt + opdracht van evangelisatie = oudejaarsprogramma

Op blz. 89-90 van het boek worden nog meer voorbeelden gegeven.

Daarnaast moet men rekening houden met:

- de koers van de kerk
- de beschikbare tijd van de medewerkers
- het aantal volwassen helpers
- de beschikbare middelen

Element 4: De evenementen
Hoe je de jongeren uit de buurt kunt bereiken (evangelisatie)

Om een jongere tot het geloof te brengen, moet er soms heel wat gebeuren. Bijvoorbeeld contact met een christen, een uitnodiging voor een gemeenschapsevenement met andere christenen, verdere contacten met christenen, een jeugddienst, enzovoort.

Niet iedereen komt tot geloof en niet iedereen komt op dezelfde manier tot geloof. Als jeugdwerk is het ons doel om jongeren te bereiken en hen te begeleiden in hun geestelijke groei. Maar dat lukt niet altijd.

Evangelisatie is geen programma, het is een proces:
Jeugdwerkers die jongeren die afstand hebben genomen van de kerk daadwerkelijk bereiken, zien evangelisatie niet alleen als een goed idee, maar als een essentieel onderdeel van hun werk. Als evangelisatie een prioriteit moet zijn, mag het niet alleen tot een programma worden gereduceerd. Evangelisatie is geen programma, het is een proces, namelijk de ontwikkeling van een persoon.

Ons doel is niet om buitengewone evenementen te bedenken, want we kunnen niet concurreren met de wereld. We kunnen echter wel een boodschap overbrengen die levens verandert (het Woord van God) en hechte relaties opbouwen waar we zorg voor dragen. Daar kan de wereld met al haar

vermaak niet tegenop.

De evangelisatie in de Saddleback Church omvat drie elementen:

- De ontwikkeling van een fundamenteel begrip van evangelisatie
- De voortdurende uitdaging om actief te evangeliseren
- Een kerkdienst waar jongeren graag hun vrienden mee naartoe nemen

Evangelisatie onder jongeren drukt een overtuiging uit:
In Mattheüs 9:12-13 zegt Jezus dat Hij gekomen is om zondaars te roepen, niet de rechtvaardigen. Het is onze opdracht om de buitenstaanders uit te nodigen, niet om de insiders in de watten te leggen. Veel jeugdwerk is geweldig in het verwennen van hun 'insiders' en slecht in het bereiken van de buitenstaanders.

Om de zendingsopdracht te vervullen, moet er een gemeenschappelijke evangelische houding zijn bij alle betrokkenen. Iedereen moet begrijpen dat het onze verantwoordelijkheid is om het Goede Nieuws met anderen te delen, waar we ook heen gaan.

Evangelisatie is hard werken. Niet-gelovige mensen zijn kritisch en staan niet zo gemakkelijk open voor onze methoden en onze boodschap als gelovigen. Evangelisatie is ook moeilijk voor jongeren. Zij zijn bang om afgewezen te worden. Evangelisatie is bovendien moeilijk omdat er een vijand is. Satan wil niet dat mensen Jezus vinden en hij doet er alles aan om dat te verhinderen.

Evangelisatie onder jongeren heeft medewerkers nodig die echt van de jongeren houden en graag met hen omgaan. Ze moeten een hart voor jongeren hebben. Er zijn ook medewerkers nodig die een evangeliserende levensstijl uitdragen. Als de sleutelfiguur in een gemeente geen evangeliserende levensstijl uitdraagt, zullen de vrijwilligers en jongeren dat ook niet doen.

Jongeren hoeven niet in het openbaar te prediken, maar ze moeten evangelistisch leven door het verlangen te ontwikkelen dat hun ongelovige vrienden tot God komen, door voor hen te bidden en hen uit te nodigen voor geschikte bijeenkomsten (evangelistisch).

Evangelisatie via vriendschap kan er als volgt uitzien:

- Vertel je vriend bij een geschikte gelegenheid dat je in God gelooft
- Nodig je vriend uit voor een geschikt evenement
- Vertel je vriend waarom je in God gelooft
- Vertel je vriend hoe je christen bent geworden
- Vraag je vriend(in) of hij of zij dichter bij God wil komen

Deze vijf stappen kun je aan de jongeren geven op een kaartje dat ze bij zich kunnen dragen. Op de achterkant van het kaartje kunnen vijf regels staan, waarop hij de namen schrijft van vijf niet-gelovige vrienden voor wie hij wil bidden.

Wat jongeren die de kerkdienst bezoeken aanspreekt (aanbidding)

Heb je een kerkdienst of een ander evenement waar je jongeren zonder problemen hun vrienden mee naartoe kunnen nemen? Zo ja, dan zal deze kerkdienst zowel christenen als niet-christenen aanspreken. Zo'n kerkdienst hoeft niet gênant te zijn.

Een kerkdienst bestaat niet alleen uit het zingen van liederen, maar moet een uitdrukking zijn van onze liefde voor God. Deze liefde komt tot uiting door te bidden, te zingen, het Woord te verkondigen, getuigenissen te geven, dank te betuigen en naar het Woord van God te luisteren.

De stijl van de jeugddienst moet het vooroordeel wegnemen dat de kerk saai en niet van deze tijd is.

Vier elementen kunnen helpen om een bezoekersvriendelijke kerkdienst vorm te geven:

- Een aangename sfeer
- Het plezierelement
- De inbreng van de jongeren
- Een begrijpelijke boodschap

1. Een aangename sfeer:
De sfeer op school of tijdens de lessen is vaak negatief, gespannen en gericht op prestaties. Een kerkdienst zou daar juist een tegenwicht voor moeten bieden en een duidelijk positieve sfeer moeten uitstralen. Zolang jongeren zich niet op hun gemak voelen in hun omgeving, staan ze niet open voor Gods Woord.

Een prettige sfeer ontstaat door:

- Hedendaagse muziek
- Volwassen en jeugdige medewerkers die de binnenkomende mensen begroeten
- Foto’s aan de muur die grappige taferelen uit het jeugdwerk laten zien
- De zitplaatsen zijn zo opgesteld dat ze uitnodigend overkomen

Twee algemeen geldende regels:

- **De tien-minuten-regel**: De inrichting van je groepsruimte moet minstens tien minuten voordat de eerste jongeren arriveren, klaar zijn. Zo heb je ook de tijd om de jongeren te verwelkomen. De jongeren moeten een gezellige ruimte binnenkomen. Op de achtergrond kan muziek spelen, aan de muren kunnen fotocollages hangen, enzovoort. Degenen die de jongeren verwelkomen, moeten jongeren zijn en geen volwassenen. Ze moeten proberen een gesprek aan te knopen met de bezoekers.
- **Let op gepast lichamelijk contact**: aanrakingen kunnen lastig zijn, omdat je niet weet hoe de ander reageert. Maar elke vorm van gepast contact, zoals een handdruk, is oké. Als leider kun je voor de dienst door de ruimte lopen en proberen zoveel mogelijk jongeren persoonlijk te begroeten.

2. Een kerkdienst heeft een leuk element nodig

Sommige jongeren vinden de kerk, en daarmee ook God, saai. Een leuke tijd beleven in de kerk is daarom de beste manier om dit vooroordeel te doorbreken. We moeten een sfeer creëren die plezier en vreugde brengt.

3. Een kerkdienst heeft de inbreng van jongeren nodig

Jongeren moeten bij de kerkdienst en bij al het jeugdwerk worden betrokken. Als we een programma voor jongeren opstellen, vragen we ons altijd af: „Is dit iets wat de jongeren zouden kunnen doen?“ Bijvoorbeeld een toneelstuk, een video, een flyer, muziek enzovoort.

Een manier voor jongeren om in onze gemeente voet aan de grond te krijgen, is door zich aan te sluiten bij een van onze vele medewerkersteams. We proberen deze teams zo in te richten dat ze een gemakkelijke instap vormen voor medewerking. We gebruiken geen standaardformulier om te bepalen waar hij geestelijk staat voordat hij mee mag doen. Als hij nog geen christen is, vertrouwen we erop dat God hem zal ontdekken terwijl hij meewerkt. Als bijvoorbeeld de bandrepetitie begint met een korte stille tijd en een gebed, zal hij meer over God te weten komen dan wanneer hij gewoon een kerkdienst bijwoont en daarna weer naar huis gaat. Het gaat niet om perfecte jongeren, maar erom dat elke jongere de mogelijkheid heeft om mee te doen als hij dat wil.

4. Een kerkdienst heeft een begrijpelijke boodschap nodig

Omdat de kerkdienst door christenen en niet-christenen wordt bezocht, is het belangrijk om een geestelijke impuls te geven die beiden uitdaagt. Gods Woord is waar en daarom is het ook voor iedereen relevant. Zo kunnen we over de behoeften van de jongeren spreken en daarbij de Bijbel als bron gebruiken.

Bezoekers observeren en beoordelen de predikant de hele tijd en vragen zich af:

1. Kan ik je vertrouwen?
2. Ben ik belangrijk voor je?
3. Weet je waar je het over hebt?

Geef je boodschap een creatieve titel:

De vraag is: „Waarom zou ik naar je luisteren?“ Een creatieve titel kan interesse wekken en je meteen de aandacht geven.

Ik gebruik graag ‘Hoe’-titels, omdat die automatisch beloven interessant te zijn, aangezien ze aangeven dat ik iets voor het leven kan leren.

Voorbeelden:

1. Hoe je aantrekkelijk kunt zijn zonder er goed uit te zien (Gal. 5 – Vrucht van de Geest)
2. Hoe vind je liefde als je je vreselijk voelt
3. Hoe je een hartoperatie bij jezelf uitvoert (hardhartigheid)

Steek tijd in het bedenken van creatieve, interessante en aansprekende titels voor je preken.

Ik kies altijd vaste thema’s. Ik vraag mezelf bijvoorbeeld af: „Wat zegt de Bijbel over vriendschappen?“ Ik doe hetzelfde met thema’s als verleiding, familie, seks, groepsdruk, scheldwoorden en dergelijke.

Bedenk een inleiding die de aandacht trekt:
Een goede inleiding is het allerbelangrijkste om de jongeren meteen vanaf het begin te boeien en voor je boodschap te winnen.

Zo’n inleiding kan een verhaal zijn, iets wat je zelf hebt meegemaakt, iets actueels uit het nieuws of een grap.

Maak je boodschap eenvoudig:
Spreek in eenvoudige taal, gebruik verhalen, pakkende beelden en vergelijkingen. Probeer de jongeren niet te imponeren met je kennis of hen de les te lezen. Je moet er ook op letten dat je niet te veel informatie in één sessie propt. Het meeste van wat je zegt, vergeten de jongeren weer. Daarom moet je je boodschappen vereenvoudigen tot één kernboodschap.

Gebruik begrijpelijke bijbelteksten:
Gebruik een begrijpelijke vertaling, want als de jongeren de taal van de vertaling niet begrijpen, verliezen ze hun interesse.

Je kunt de bijbeltekst of de verzen die je gebruikt vooraan projecteren, zodat de jongeren mee kunnen lezen.

Geef de jongeren een korte schriftelijke samenvatting, zodat ze je kunnen volgen:
Deel onder de jongeren een blad uit met de belangrijkste punten van je preek en een invuloefening, zodat ze zich in de boodschap kunnen inleven. Dit blad kunnen ze ook mee naar huis nemen en zo zullen ze zich de preek eerder weer herinneren.

Op pagina 121 van het boek staat een voorbeeld.

Bied praktische hulp aan:
Aan het einde van de preek moeten de jongeren praktische aanwijzingen krijgen over wat ze nu moeten doen en hoe ze dat kunnen doen. Om de preek in de praktijk te kunnen brengen, moet je de jongeren concrete stappen laten zien. Het opstellen van deze stappen is meestal het moeilijkste deel bij het samenstellen van een preek.

Neem de tijd voor de voorbereiding:
Als je de bovenstaande ideeën wilt toepassen, neem dan de tijd voor de voorbereiding, want dat zal een positief effect hebben. Zonder goede voorbereiding zal het je aan diepgang en duidelijkheid ontbreken.

Een programma voor jongeren die de kerkdienst bijwonen: het Saddleback-model:

1. **De band begint**: De band speelt aan het begin een lied, zodat iedereen zich innerlijk kan verzamelen.
2. **Begroeting met een grappige opening**: De begroeting kan het beste door een jongere worden gedaan. De opening kan ook bestaan uit een grappig spel waarbij iedereen moet meedoen of waarbij slechts enkele jongeren naar voren komen.
3. **Inleiding**: Als het past, laten we een kort fragment uit een film of tv-programma zien en proberen we dit later in ons thema te verwerken.
4. **Toneelstuk**: De toneelgroep kan een sketch opvoeren die het thema verder uitdiept. De predikant kan hierop ingaan.
5. **Aanbidding**: Nu volgt een wat langer lofprijzingsgedeelte. Niet-christenen zingen waarschijnlijk niet mee, maar ze kijken heel aandachtig naar de anderen en luisteren naar de woorden in de liederen. Bij bezoekersgerichte jeugddiensten moeten de liederen door een goede band worden gespeeld, zodat ze niet ongemakkelijk overkomen. Lofprijzingsliederen zijn geen must voor een kerkdienst die nog in de kinderschoenen staat.
6. **Ervaringsverhalen van jongeren**: Bijna elke keer vertelt een van de jongeren iets uit zijn of haar leven, iets wat ze met God hebben meegemaakt. Het is bemoedigend om steeds weer te horen hoe God in het leven van de jongeren aan het werk is.

Begeleiding van de jongeren in de gemeente (gemeenschap)

Terwijl de kerkdienst tot doel heeft een groot aantal jongeren aan te trekken en aan te spreken, hebben de kleine groepen tot doel de geestelijke groei van de jongeren in de gemeente te bevorderen.

Als we willen dat het jeugdwerk groeit, moeten we zorg dragen voor de jongeren in de gemeente. Dat betekent ook dat we hen moeten helpen om te groeien in hun geloof. De jongeren groeien door een vertrouwensband op te bouwen met een van hun jeugdwerkers.

Gemeenschap is meer dan alleen maar samen zijn en met elkaar praten. Gemeenschap omvat ook het delen (1 Joh. 1:7), het avondmaal (Hand. 2:42), gezamenlijk gebed, onderwijs en een diepe relatie met andere gelovigen (Gal. 2:9). Dit lukt het beste in een kleine groep, waar een gevoel van verbondenheid ontstaat. In een grote groep kunnen jongeren zich gemakkelijk verstoppen, maar in een kleine groep is dat niet mogelijk.

Een jeugdleider kan niet voor alle jongeren zorgen. Maar als de jongeren in een kleine groep zitten, kunnen de leiders van die groepen voor hen zorgen en hen begeleiden. Zo krijgen de jongeren ook het gevoel dat ze ertoe doen.

Terwijl we in de erediensten alleen het evangelie kunnen delen, kunnen we in kleine groepen ook het leven delen. Het delen van het leven is een van de belangrijkste taken van de leiders van de kleine

groepen. In de kleine groep kent men elkaar, men is op de hoogte van de angsten, sterke punten en zwakke punten van de anderen. In de kleine groep ontstaat een vertrouwde sfeer waarin de jongeren hun mening kunnen geven en zich niet geremd voelen.

Kleine groepen maken de persoonlijke toepassing van het geloof mogelijk. De jongeren horen weliswaar veel preken, maar kunnen de boodschap vaak pas in praktijk brengen nadat deze in de kleine groepen is uitgediept en besproken. In de kleine groep wordt het persoonlijk.

Door zich in de kleine groep open te stellen en successen, moeilijkheden en vragen met elkaar te delen, kan iedereen meer verantwoordelijkheid voor zijn of haar leven nemen. De volgende keer in de kleine groep wordt er uitgewisseld welke ervaringen men heeft opgedaan.

Waarden in een kleine groep:
Het is belangrijk dat de leider van de kleine groep zich bewust is van de waarden die in zijn of haar groep gelden. Zo kan een groep groeien en geldt voor iedereen hetzelfde. Vastgestelde waarden maken het mogelijk om je bewust te worden van wat je wel en niet wilt in een kleine groep.

Voorbeelden:

1. **Authenticiteit**: Alle leiders moeten oprecht en zichtbaar een leven met Christus leiden. Ze moeten eerlijk zijn, zodat ook de deelnemers eerlijk zullen worden.
2. **Betrouwbaarheid**: Binnen de kleine groepen moet men elkaar kunnen vertrouwen. Wat in de kleine groep wordt gedeeld, moet binnen die groep blijven.
3. **Vertrouwen in de boodschap**: De deelnemers moeten alles mogen vragen wat hen bezighoudt. Geen enkele vraag is dom of verkeerd.
4. **Liefde voor anderen**: Dat betekent dat men elkaar accepteert zoals men is, elkaar respecteert en elkaar uit laat praten, en dat men niet negatief over anderen spreekt. Niemand mag zich buitengesloten of minderwaardig voelen.

Maak het de groepsleiders gemakkelijker. Zij moeten hun tijd kunnen investeren in relaties en niet in de voorbereiding. Daarom moet je het materiaal voor de kleine groepen voor hen voorbereiden en hen vragen geven die ze in de groep kunnen bespreken.

Begin met algemene vragen, zodat de groep op gang kan komen, en ga daarna over op specifiekere vragen. Aan het einde moet het altijd gaan om de praktische toepassing. Probeer je groepsleiders meer vragen te geven dan ze nodig hebben, zodat ze een keuze hebben.

Train groepsleiders in enkele basisvaardigheden, maar overlaad ze niet met theorie. Geef ze een paar basisideeën en laat ze leren door persoonlijke ervaring.

Je kunt ze ook enkele basisregels geven, die je hen steeds weer onder de aandacht moet brengen. Je kunt bij elke bijeenkomst van de groepsleiders vijf minuten de tijd nemen voor één regel.

Voorbeelden:

1. Wees niet bang voor de stilte
2. Laat zien dat de mening van iedereen belangrijk is
3. Denk niet dat je op alles het juiste antwoord moet hebben
4. Houd de groep bij het onderwerp
5. Ga niet te snel over op een nieuwe vraag. Vraag: „Wil iemand hier nog iets over zeggen?“ De prioriteit ligt bij de dialoog, niet bij het beantwoorden van de vragen
6. Probeer het gesprek niet te domineren
7. Vraag God om je Zijn ogen en oren te geven

Als je de contactpersoon bent voor de leiders van de kleine groepen, dan moet je het grootste deel van je tijd met hen doorbrengen. Elke minuut die je in de leiders investeert, levert een veelvoud aan minuten op met de jongeren. Als leiders van kleine groepen groeien, zullen ze hun jongeren nog beter begeleiden.

De vorming van de „actieve” jongeren

Jongeren leren veel over de Bijbel, christelijke leerstellingen en theologie als ze opgroeien in een gemeente. Maar ze moeten ook leren hun geloof daadwerkelijk te beleven en geestelijk te groeien. Anders blijft de kennis over het christelijk geloof slechts oppervlakkig. Sommigen gaan weliswaar naar veel kerkelijke bijeenkomsten, maar verdiepen hun relatie met Jezus niet.

Het is een moeilijke taak om christenen te helpen bij hun geestelijke groei. Naast de vele verschillende methoden moet er ook rekening worden gehouden met de unieke groeipatronen van jongeren. Jongeren reageren heel verschillend op geestelijke input, waardoor het onmogelijk is om één uniform discipelprogramma te ontwerpen dat bij iedereen even goed aanslaat.

De basisregel of definitie van discipelschap luidt: „De jongeren helpen om steeds meer op Jezus te gaan lijken.“

Het kan bij de een zes maanden duren en bij de ander zes jaar voordat groei zichtbaar wordt. Daarom moet onze aanpak altijd persoonlijk zijn en een relatie met hen omvatten.

Bij Jezus zien we het volgende: Hij leidde zijn discipelen op (onderwijs) en leefde met hen samen (relatie). Maar naast onderwijs en relatie deed Hij nog iets: Hij bereidde zijn discipelen systematisch voor op Zijn afwezigheid. Als we alleen op onderwijs en relatie bouwen, dan leiden we de jongeren op tot afhankelijkheid, in plaats van hen toe te rusten met de nodige vaardigheden voor geestelijke onafhankelijkheid en zelfstandigheid. De jongeren moeten geestelijke gewoontes aanleren, zodat ze niet afhankelijk zijn van de leider.

Zo ontstaat discipelschap door de volgende verhouding:

1/3 onderwijs en training
1/3 onafhankelijke geestelijke gewoonten
1/3 relatie

Geestelijke gewoontes ontwikkelen:
Als jongeren hun hele leven lang in het geloof willen blijven, dan moeten ze vaste gewoontes voor geestelijke groei ontwikkelen. Zo zullen geestelijke gewoontes het geloof van de jongeren ook in moeilijke tijden in stand houden.

Het aanleren van gewoontes gebeurt het beste in kleine groepen, waar de jongeren zich op hun gemak voelen en waar de groepsleiders hen beter kunnen aanmoedigen en hulpmiddelen kunnen geven voor hun ontwikkeling.

Nu moet je ook bepalen welke gewoontes je wilt aanleren. In de Saddleback Church hebben ze de volgende zes gewoontes vastgesteld:

1. Regelmatig tijd doorbrengen met God, waarbij ze bidden en in de Bijbel lezen
2. Verantwoordelijke relaties met andere christenen aangaan en onderhouden
3. Zich aansluiten bij het ‘Lichaam van Christus’, dat wil zeggen de gemeente als geheel
4. De principes van het geven en de tiende begrijpen
5. Sleutelpassages uit de Bijbel uit het hoofd leren
6. Uit eigen beweging de Bijbel lezen

Voor ons rijst de vraag: ‘Welke gewoonten zijn belangrijk voor levenslange geestelijke groei?’. Elk jeugdwerk moet deze vraag zelf beantwoorden en de gewoonten definiëren die het in zijn jeugdwerk wil overbrengen.

Nu rijst de volgende vraag: ‘Welke hulpmiddelen kunnen mijn jongeren helpen om deze vaardigheden te ontwikkelen?’ Je kunt niet van jongeren verwachten dat ze de Bijbel lezen als je ze niet laat zien hoe

dat moet. Hulpmiddelen zoals een Bijbelleesplan kun je kopen of ook zelf voor de jongeren ontwerpen. Als je de jongeren iets geeft dat je zelf hebt gemaakt, beschouwen ze het als een geschenk en merken ze het hart dat erachter zit.

Verder moet je de jongeren steeds weer aanmoedigen om goede gewoontes te ontwikkelen. Dat kun je bijvoorbeeld doen met een maandelijkse brief of e-mail.

Voordat je de jongeren de hulpmiddelen geeft, moet je het volgende in gedachten houden:

1. Geen enkele jongere wil al het materiaal in één keer; anders raken ze overweldigd.
2. Het is financieel kostbaar om hulpmiddelen te maken en/of aan te schaffen.

In het boek wordt voor elk van de zes bovengenoemde gewoontes een voorbeeld gegeven van hoe deze in de praktijk kan worden gebracht.

De uitdaging van de tieners (dienst)

Veel jongeren vinden het leuk om ergens mee te mogen helpen en zo hun talenten te ontdekken. Soms is het moeilijker om de kerkleiding ervan te overtuigen dat tieners kunnen meewerken dan om de tieners zelf te motiveren.

Jongeren in alle stadia van geestelijke ontwikkeling kunnen de opdracht van het dienen vervullen. Het is dus niet nodig om alle stadia te doorlopen voordat iemand mag meewerken. Het is belangrijk om de jongeren te integreren in het gemeenteleven en in het gemeentelijk werk.

Jongeren zijn niet alleen de toekomst van de kerk, maar zij zijn zelf de huidige kerk, net als alle andere gelovigen. We moeten jongeren aanmoedigen om vandaag al mee te werken, in plaats van te wachten tot ze volwassen zijn. Nergens in de Bijbel staat een minimumleeftijd vermeld voor inzet in het Koninkrijk van God.

We moeten de jongeren uitleggen dat ze geschapen zijn om zich in te zetten. Daarover zijn veel bijbelteksten (zie het boek, blz. 168). Ze moeten ook horen dat God hen met veel gaven heeft begiftigd. Ze zullen hun gaven het gemakkelijkst ontdekken als ze gaan experimenteren met verschillende taken.

Je kunt ook een cursus aanbieden waarin de jongeren hun passie, hun gaven en hun persoonlijkheid leren kennen. Dat kan een gaventest zijn of het D.I.E.N.S.T.-seminar van Willow Creek. Zo kun je hen helpen een plek in de gemeente te vinden die bij hen past. Je moet de jongeren blijven begeleiden en hen ondersteunen in hun bediening. Het kan zijn dat er verschillende pogingen nodig zijn voordat een jongere een geschikte plek vindt om zich in te zetten.

Leidersteam:

Deel uitmaken van het leiderschapsteam vereist nog meer toewijding en betrouwbaarheid dan deelname aan een bediening. Niet iedereen heeft daar de tijd voor of voldoet aan de vereisten. Iemand die deel uitmaakt van het leiderschapsteam, moet ook een voorbeeldfunctie vervullen in het jeugdwerk. God stelt hoge eisen aan zijn leiders. In Efeziërs 4:1 zegt Paulus: „Ik, die omwille van de Heer in de gevangenis zit, vermaan u een leven te leiden dat de roeping waardig is die u is gegeven.”

Jezus gaf zijn discipelen een beeld van leiderschap dat onze norm zou moeten zijn. In Mt 20:25-28 zegt Hij dat wie bij ons groot wil zijn, een dienaar moet zijn. Een leider is er om anderen te dienen en niet om macht uit te oefenen.

Als we mensen in het leiderschapsteam willen opnemen, moeten we een hoge norm vaststellen, omdat God zelf hoge eisen stelt (bijv. 1 Tim. 3). Leiderschap is niet voor iedereen weggelegd. Het is van groot belang om een geestelijk leider te zijn. Met hoge eisen zorg je voor een stabiele basis. Een

solide fundament zorgt ook voor gezonde groei. Mogelijke eisen zijn te vinden in het boek op blz. 178.

Je kunt ook een medewerkingsovereenkomst opstellen die de jongeren moeten ondertekenen als ze willen meewerken aan het jeugdwerk of zelfs deel willen uitmaken van het leiderschapsteam. Een voorbeeld van zo'n overeenkomst is te vinden in het boek op blz. 180.

Vijf kenmerken van goed georganiseerde jeugdevenementen

Intacte programma's

- moeten relaties vooropstellen
- hebben nieuwe ideeën nodig
- hebben kracht nodig, ongeacht de persoonlijkheid
- hebben een goed functionerend begeleidingssysteem nodig en
- duidelijkheid over hun doel en hun potentiële doelgroep

1. Relaties op de eerste plaats zetten:

Positieve relaties zijn de sleutel tot groei in het jeugdwerk. Relaties hebben de grootste aantrekkingskracht. Ze zorgen ervoor dat iemand naar een evenement komt vanwege de relatie, niet vanwege het evenement zelf.

Jeugdwerk moet een samenwerking met de jongeren zijn, in plaats van een programma-gericht evenement voor de jongeren. Programma's zijn belangrijk, maar pas als er relaties zijn opgebouwd.

Jongeren hebben ook behoefte aan relaties met volwassenen die interesse in hen tonen. Er zijn mensen nodig die voor de jongeren zorgen en tijd in hen investeren. Ze zullen dat waarderen.

Verzin geen activiteiten om jongeren bij je leven te betrekken; betrek ze liever bij je bestaande activiteiten.

Volwassenen moeten:

1. **Als rolmodellen fungeren**: tijdens de tijd die we met de jongeren doorbrengen, zijn de volwassenen rolmodellen. Jongeren zien en horen wat de volwassenen doen en zeggen, en dat onthouden ze. Volwassenen zijn altijd rolmodellen, of ze dat nu willen of niet, of ze nu een goed of slecht voorbeeld zijn.
2. **Authentiek zijn**: Een van de kenmerken van goede jeugdwerkers is hun oprechtheid wanneer ze met jongeren samen zijn. Ze schromen niet om hun zwakheden te tonen en te laten zien hoe het met hen gaat. Zo krijgen jongeren de moed om na een fout weer op te staan en door te gaan.
3. **Acceptatie tonen**: Jongeren moeten geliefd en geaccepteerd worden. Wat hij doet, hoeft niet geaccepteerd te worden, maar hij moet als persoon geaccepteerd worden.
4. **Helpen bij het verminderen van stress**: scholieren hebben last van stress! Prestatiedruk, slechte toekomstperspectieven, competitiedrang, groepsdruk en vrijetijdsstress zijn zaken die stress veroorzaken. De jongeren moeten zich kunnen ontspannen. Daarvoor is gemeenschap nodig, zonder dat ze iets hoeven te doen.
5. **Geestelijk uitdagen**: Als we relaties met jongeren opbouwen, verdienen we ook het recht dat er naar ons geluisterd wordt als we over geestelijke zaken praten. Als we een relatie met een jongere hebben opgebouwd, mogen we hem of haar zonder aarzeling ook vragen hoe zijn of haar relatie met God eruitziet.

2. Evenementen hebben nieuwe ideeën nodig:
Als we weten waar we naartoe willen (het vervullen van de vijf opdrachten) en wie we willen bereiken (doelgroep), zullen nieuwe ideeën ons helpen om effectievere programma's te ontwerpen.

Er zijn veel boeken met ideeën waar we gebruik van kunnen maken. We moeten nieuwe ideeën bekijken vanuit het perspectief van de vijf opdrachten.

3. Evenementen moeten sterk zijn, ongeacht de betrokken personen:
Goed jeugdwerk moet ook kracht hebben die verder reikt dan de persoon van de leider. Als de leider vertrekt, mag het jeugdwerk niet in het slop raken. Het jeugdwerk is slechts zo sterk als het team.

Om betere leiders te worden, moeten we:

- **Verantwoordelijkheid verdelen**: delegeren betekent niet werk afschuiven omdat je zelf geen tijd meer hebt, maar anderen bij het werk betrekken en hen daarin stimuleren.
- **Afwezigheden inplannen**: door een tijdje weg te zijn (bijv. vakantie), wordt duidelijk of het jeugdwerk ook zonder hem kan blijven bestaan. Het jeugdwerk moet ook zonder de leider kunnen functioneren.
- **Zorgen voor opvolgers**: een begeleider moet beginnen met het aantrekken en opleiden van nieuwe begeleiders. Alleen zo kan hij ervoor zorgen dat het jeugdwerk ook zonder hem doorgaat.

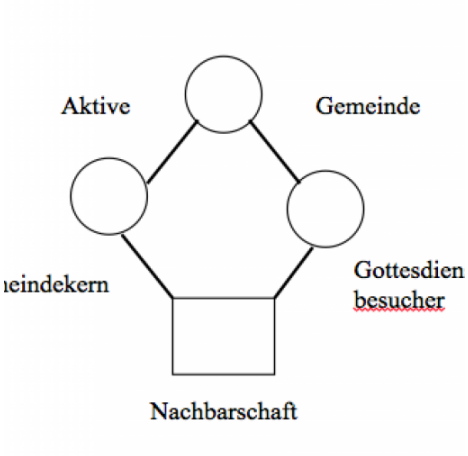
4. Evenementen hebben een goed functionerend begeleidingssysteem nodig
Elke jongere moet door iemand worden begeleid. Zijn afwezigheid moet door iemand worden opgemerkt. Bij jongeren en ook medewerkers die een keer zonder geldige reden afwezig zijn, moet de leidinggevende navragen wat er aan de hand is en hoe het met hen gaat. Bij grootschalig jeugdwerk moeten de leiders van de kleine groepen zich zorgen maken om hun mensen.

5. Evenementen hebben duidelijkheid nodig over hun opdracht en hun doelgroep:
In een goed functionerend jeugdwerk mag de vraag nooit rijzen waarom het werk bestaat. Zowel de opdracht als de doelgroep moeten bekend zijn. De medewerkers zijn de levensader van het jeugdwerk en moeten goed geïnformeerd zijn; zo zullen zij het jeugdwerk ook ondersteunen.

Element 5: Het proces

Als je eenmaal de opdracht, de doelgroep en de evenementen hebt gedefinieerd, helpt het om het hele proces zichtbaar te maken. Dat kan bijvoorbeeld aan de hand van een honkbalveld, waarbij je van ‘base’ naar ‘base’ rent totdat je de finish bereikt en een punt scoort.

De beeldende weergave van het honkbalwedstrijd als ontwikkelingsproces hangt samen met de vijf cirkels van toewijding. Het toont de positie van de potentiële doelgroep in haar geestelijke ontwikkeling.



Op pagina 204 staat een meer gedetailleerde schets met 18 aanbiedingen rondom het veld.

Als de jongeren hun positie in het proces herkennen, kunnen we hen aanmoedigen om de volgende stap te zetten en een op hen afgestemd evenement bij te wonen om hun groei te bevorderen.

Rondom dit ‘honkbalveld’ kunnen de verschillende activiteiten worden geplaatst om het proces van geestelijke groei weer te geven. Dit proces moet als een beeldende voorstelling aan de jongeren worden overgebracht.

Bij elk van de vier ‘bases’ is er een cursus die de jongeren kunnen volgen. Deze cursussen worden beschreven op blz. 216 en 217 in het boek.

Op de pagina’s 205-213 worden 18 verschillende bijeenkomsten beschreven die door de Saddleback Church worden georganiseerd.

Een ontwikkelingsproces kan niet bij iedereen die eraan deelneemt de geplande ontwikkeling garanderen. Louter deelnemen aan de evenementen betekent niet automatisch groei.

Element 6: De waarden

Sleutelwaarden definiëren en communiceren

Als je een gezond jeugdwerk wilt opbouwen, moet je veel tijd doorbrengen met je leidingteam om te bespreken welke waarden voor jullie belangrijk zijn. De waarden moeten strategisch worden gepland en zorgvuldig worden gekozen, zodat ze het jeugdwerk beïnvloeden.

De gemeenschappelijke waarden vormen de rode draad in het jeugdwerk; ze laten zien wat belangrijk is in dit jeugdwerk en hoe dit in de praktijk moet worden gebracht.

De waarden worden gezamenlijk door de medewerkers ontwikkeld, zodat ze ook door iedereen worden gedragen.

Een goede manier is om een woordspeling te bedenken rond de waarden, zodat je ze beter kunt onthouden.

Voorbeeld van de Saddleback Church:

Het woord „Relationships“ (relaties) staat voor de waarden, doordat elke letter de beginletter van een waarde is.

R elevante relaties
A moed
Lachen en vieren
A nvaarding
T ransparantie
Intensieve betrokkenheid van de jongeren
Oriëntatie naar buiten
Numerieke groei
Geestelijke groei
G evoel van **thuis**
Intimiteit
P rofessionaliteit
Strategische begeleiding

In het boek worden de waarden nog kort afzonderlijk toegelicht (blz. 225-229).

Als je de waarden hebt gekozen en geformuleerd, moet je ervoor zorgen dat ze ook in het jeugdwerk bekend worden, zodat ze in de praktijk worden gebracht.

De begeleider moet ze in de praktijk brengen en zo een voorbeeld zijn. Elke waarde kan in de praktijk worden gebracht.

Om de waarden te kunnen toetsen, zodat men weet of ze ook effect sorteren, moet men zichzelf vragen stellen; bijvoorbeeld via een evaluatieformulier. Voor elke waarde kan men een paar vragen formuleren. Een voorbeeld hiervan is te vinden in het boek op blz. 236.

Element 7: De ouders

Samenwerking met de ouders voor gezinsvriendelijk jeugdwerk

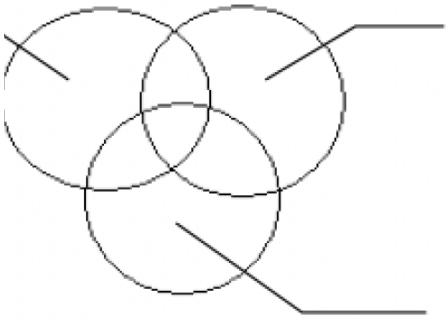
Jeugdwerk is effectiever als het gezinnen erbij betrekt. Gezinnen hebben een enorme invloed op jongeren. Als we van plan zijn jongeren op de lange termijn te begeleiden, moeten we ons er eerlijk toe verbinden ook hun gezinnen te begeleiden. Jeugd- en gezinswerk heeft veel tijd nodig om zich te ontwikkelen.

Het komt echter vaak voor dat noch jongeren, noch ouders überhaupt behoefte hebben aan dergelijk integratief jeugdwerk waarbij ouders en tieners worden betrokken. Veel jongeren kennen alleen jeugdwerk dat is ingedeeld naar leeftijdsgroep.

Gezinsvriendelijk jeugdwerk is gebaseerd op verschillende stappen die op elkaar voortbouwen en leiden tot een focus op het gezin. Deze stappen variëren van weinig tijdrovend tot zeer tijdrovend.

1. Een teamgeest creëren:
Een eerste voorwaarde is dat de jeugdleiders inzien dat de ouders niet hun vijanden zijn.

Drie belangrijke factoren werken samen om een jongere te helpen bij zijn of haar ontwikkeling:



God verwacht van de ouders dat zij de hoofdverantwoordelijkheid op zich nemen voor de geestelijke rijping van hun kinderen. De jeugdwerker kan daarbij alleen maar helpen, maar mag de hoofdverantwoordelijkheid niet op zich nemen. Natuurlijk wordt de verantwoordelijkheid van de jeugdwerker groter wanneer een jongere uit een gezin komt dat geen band met de kerk heeft.

Het is dus de taak van de jeugdwerker om de ouders van de jongeren te leren kennen en contact met hen te onderhouden. Hij moet tijd in hen investeren. Hij kan van hen leren en hen ook vragen stellen over hun angsten. De groeiende onafhankelijkheid van de kinderen ten opzichte van hun ouders baart veel ouders zorgen.

De jeugdwerker moet ook de prioriteiten van het gezin respecteren. Ouders bepalen vaak hoeveel avonden per week hun kinderen naar activiteiten mogen gaan en wanneer ze thuis moeten zijn.

Als de jeugdwerker wil dat de ouders het jeugdwerk ondersteunen, moet hij ook een pleitbezorger zijn van hun waarden en regels.

2. Houd de communicatie gaande:
Als je ouders voor je team wilt winnen, moet je communiceren. Ouders worden graag van tevoren geïnformeerd over activiteiten. Stuur de ouders naast je activiteitenplan ook een nieuwsbrief (maandelijks, driemaandelijks of halfjaarlijks), zodat ze op de hoogte blijven van wat er speelt. Een voorbeeld van zo’n brief staat in het boek op blz. 247.

Als algemene regel geldt: hoe eerder de ouders op de hoogte zijn van de datum, het doel en de kosten van een evenement, hoe beter.

Maak van elke gelegenheid gebruik om de ouders enthousiast te maken over hun kinderen. Vertel hen wat je zo waardeert aan hun kind.

Een van de manieren om ouders bij je team betrokken te houden, is door jezelf en je werk op een professionele manier te presenteren. Zo laat je zien dat je iemand bent die weet wat hij doet. Professionaliteit houdt ook in dat je je in het bijzijn van de ouders gepast gedraagt.

3. Hulpmiddelen voor gezinnen vinden:
Een manier om gezinsvriendelijk jeugdwerk op te zetten, is het aanbieden van hulpmiddelen zoals boeken, tijdschriften en video’s over opvoedingsonderwerpen. Jouw inzet toont jouw interesse in het gezin.

Maar aangezien de jeugdleider niet altijd zelf op opvoedingservaring kan terugvallen, kan hij de ouders onderling meer met elkaar in contact brengen, zodat ze van elkaar kunnen profiteren. Je kunt

een lijst opstellen van wie er over welk onderwerp iets te zeggen heeft. Zo kun je de betrokkenen doorverwijzen naar ouders die daar ervaring mee hebben.

4. Het leren voor gezinnen vergemakkelijken:
Een gezinsvriendelijke jeugdwerkorganisatie biedt bijscholingsmogelijkheden aan voor ouders die vragen hebben en er meer over willen leren. Zoek volwassen ouders die bereid zijn hun ervaringen met anderen te delen.

Als jeugdwerker weet je waarschijnlijk meer over de jeugdcultuur dan de meeste ouders en kun je hen op de hoogte houden van de nieuwste trends.

Ouderbijeenkomsten kunnen ook nuttig zijn om ouders de kans te geven hun problemen en vragen over opvoeding met elkaar te bespreken. Zelfs als je zelf nog geen ervaring hebt, kun je de bijeenkomst organiseren en het gesprek leiden. Deze bijeenkomsten laten ouders ook zien dat ze ‘normaal’ zijn, omdat andere ouders dezelfde problemen hebben.

5. Neem ouders op in je team:
Ouders opnemen in je team van medewerkers kan een van de verstandigste stappen zijn die je als jeugdwerker kunt zetten. Deze ouders vormen een uniek communicatiekanaal naar andere ouders, omdat ze het jeugdwerk vanuit een intern perspectief bekijken. Ze kunnen ook als rolmodellen voor de jongeren dienen.

Element 8: De medewerkers
Zoek medewerkers die jongeren verdienen

Jeugdwerk zonder voldoende personeel kan nooit slagen, maar jeugdwerk met een overvloed aan goede medewerkers heeft altijd potentieel.

Drie principes:

1. Je kunt het voor elkaar krijgen; je kunt het alleen niet in je eentje voor elkaar krijgen
2. God heeft de medewerkers; je hoeft ze alleen maar te vinden
3. Jongeren verdienen medewerkers die dienen, geen meelopers die controleren

Het is een voortdurende cyclus van zoeken, vinden, opleiden, opbouwen en stimuleren. Hoe meer goede medewerkers je hebt, hoe meer jongeren geestelijk zullen groeien en hoe meer het aantal deelnemers zal stijgen.

Je kunt het niet in je eentje!
Veel jeugdwerk mislukt omdat de jeugdleiders proberen alles zelf te doen. Het bijbelse principe van het aanstellen van medewerkers staat in Exodus 18:17-23. Een goede verhouding tussen leerlingen en leerkrachten is 5:1. Jongeren zonder medewerkers zijn als schapen zonder herder.

Een vijfstappenplan om medewerkers te vinden:

1. **Denk na over je visie op leiderschap**: de houding moet niet zijn: „Ik heb absoluut iemand nodig om deze leemte op te vullen.” Daar komt geen vruchtbaar werk uit voort. De houding moet veeleer zijn: „We hebben medewerkers nodig om te bloeien.” Het gaat erom jongeren te stimuleren en hun gaven te ontdekken.
2. **Doorbreek bestaande stereotypen**: als je vraagt hoe een jeugdmedewerker zou moeten zijn, zijn er tal van eigenschappen die bijna niemand in zich heeft. Twee eigenschappen zijn echter echt van groot belang: liefde voor God en een hart voor jongeren. Zo kunnen de meest uiteenlopende mensen meewerken, mits ze over deze twee eigenschappen beschikken.
3. **Vereenvoudig je inzetmogelijkheden**: niet elke medewerker kan alles doen en wil alles doen. Jongerwerk moet daarom bestaan uit verschillende teams met verschillende taken,

waarbij een medewerker een gebied kan kiezen dat bij hem of haar past. Zo kun je bijvoorbeeld een bemoedigings-, een materiaal- of een gebedsteam oprichten, waarvoor juist oudere mensen in aanmerking komen. Een uitvoerend team bestaat dan uit mensen die direct met de jongeren werken en voor hen zorgen. Het uitvoerend team bestaat uit verschillende subteams. Zo zijn er teams nodig die zich bezighouden met de organisatie van het evenement en teams die zich bezighouden met de jongeren zelf.

4. **Blijf altijd op zoek naar potentiële medewerkers:** bij deze zoektocht kunnen de medewerkers zelf helpen. Je moet je ogen openhouden om een potentiële medewerker te ontdekken. Medewerkers kunnen jongeren, jongvolwassenen en zelfs senioren zijn. Voor iedereen is er een geschikte taak. Jongeren kunnen zelf ouderen aanspreken en hen aanmoedigen om zich in te zetten voor het jeugdwerk. Ook ouders kun je als medewerker in overweging nemen. Een effectieve manier om tieners bij het jeugdwerk betrokken te houden, is hen verantwoordelijkheid binnen het jeugdwerk te geven.
5. **Nodig mensen uit voor je teams**: als je mensen uitnodigt om zich bij je teams aan te sluiten, leg dan je doelen en dromen zo nauwkeurig en inspirerend mogelijk uit. Medewerkers moeten niet zomaar worden gerekruteerd of geworven, maar uitgenodigd. Daarbij hoort ook dat je ze inwerkt en ze alles geeft wat ze nodig hebben om hun taak te kunnen vervullen. Als blijk van dank kun je eens per jaar een medewerkersfeest organiseren. Dit heeft als doel de medewerkers te bedanken voor hun steun en ervoor te zorgen dat alle medewerkers elkaar een keer kunnen ontmoeten en nieuwe contacten kunnen leggen.

Hoe je potentiële medewerkers helpt om leidinggevende te worden

- Je moet iedereen in de gemeente zien als een potentiële leider, maar toch vaste criteria hanteren op basis waarvan je daadwerkelijk een leider selecteert. Het is cruciaal wie je wel en wie je niet als leider aanneemt. Als je de verkeerde medewerkers tot leider benoemt, kan dat tot problemen leiden.

In de Saddleback Church hanteren ze een proces van tien stappen dat alle potentiële medewerkers moeten doorlopen voordat ze officieel tot het team kunnen toetreden. Hierdoor kunnen de sterke en zwakke punten, de drijfveren en de houding van de persoon in kaart worden gebracht. Het helpt ook om toegewijde medewerkers te ontwikkelen en consistentie in het werk te brengen.

Hierbij moet worden opgemerkt dat Saddleback zo groot is dat men de meeste gemeenteleden niet kent. Bovendien komen hier niet alleen jongeren, maar ook ouderen in aanmerking.

Het tienstappenproces:

1. **Interesse**: De potentiële medewerker moet interesse tonen in het jeugdwerk.
2. **Eerste contacten**: Wanneer mensen ons aanspreken of wij hen, leggen we onze doelen en wensen uit, evenals de stappen die nodig zijn om jeugdmedewerker te worden.
3. **Het jeugdwerkpakket**: Dit staat afgebeeld in bijlage F van het boek. Het bevat een welkomstbrief, vereisten, een taakomschrijving en waarden van het jeugdwerk, een functieomschrijving, de toelatingsprocedure en een aanmeldingsformulier.
4. **Een bijeenkomst bijwonen**: De persoon moet een indruk krijgen van de toekomstige werkzaamheden.
5. **De aanvraag**: Als de persoon geïnteresseerd is, moet hij of zij een aanvraagformulier invullen, zodat we meer informatie over de persoon krijgen. Mocht de persoon om bepaalde redenen niet in aanmerking komen, dan moeten we hem of haar dat laten weten. Het is weliswaar niet eenvoudig om iemand te vertellen dat hij of zij niet geschikt is, maar het is beter dan hem of haar aan te nemen en vervolgens een probleem in het jeugdwerk te krijgen. Op blz. 284 staan ook een paar „waarschuwingslampjes“ waar men op moet letten.

6. **Gesprek met de jeugdpastor**: De jeugdpastor heeft nu al een goede indruk van deze persoon en er kan een gesprek plaatsvinden waarin nog openstaande vragen kunnen worden gesteld. Daarbij wordt ook het verbintenisformulier (zie bijlage G in het boek) besproken.
7. **Gebedstijd**: Nu moeten beide partijen nogmaals de tijd krijgen om erover te bidden.
8. **Het verbintenisformulier**: Het verbintenisformulier is een van de beste hulpmiddelen die Doug Fields in zijn jeugdwerk gebruikt. Hiermee heeft de leidinggevende de bevoegdheid om de medewerker hierop aan te spreken als hij zich niet aan de verplichtingen houdt.
9. **De inzet begint**: Nu moet de medewerker beginnen met de activiteit die hem waarschijnlijk het meest aanspreekt.
10. **De 30-dagen-check-up en/of de evaluatiebijeenkomst**: Na een paar weken volgt er weer een gesprek om eventuele moeilijkheden te bespreken. Nieuwe medewerkers hebben intensieve begeleiding nodig. Ze moeten horen dat ze goed werk leveren en hebben misschien wat tips nodig. Ook na deze beginperiode kan de leider vaststellen dat de persoon niet geschikt is voor het jeugdwerk of de verkeerde taak uitvoert; dan moet hij ingrijpen.

Als er nieuwe mensen bij het team komen, moeten ze zich verder ontwikkelen. De leidinggevende heeft de taak om hen te begeleiden en te motiveren.

Een paar tips:
- Creëer zinvolle verantwoordelijkheidsgebieden: de leidinggevende moet weten waar hij nieuwe medewerkers kan inzetten en welke gebieden er binnen zijn jeugdwerk zijn. De medewerkers willen een zinvolle taak en een doel. Op blz. 288-289 staan ook enkele tips voor volwassen medewerkers over hoe zij zich kunnen inzetten voor het jeugdwerk.

- Maak je verwachtingen duidelijk:je medewerkers kunnen geen gedachten lezen. Als je de verantwoordelijke leider van het jeugdwerk bent, moet je hen informeren over je verwachtingen en hen laten weten wanneer er iets verandert. Medewerkers worden niet graag verantwoordelijk gehouden voor iets waarvan ze niets wisten. Verwachtingen moeten voortdurend worden gecommuniceerd en schriftelijk worden vastgelegd.

- Wees gul met complimenten:elke medewerker zal complimenten waarderen en het zal hem of haar extra motiveren. Erkenning hoeft niet voorbehouden te zijn aan spectaculaire prestaties. Mensen complimenteren voor hun heel normale en alledaagse daden heeft veel nut. Wees specifiek in je lof. De lof moet niet alleen van de jeugdpastor komen, maar ook van buitenaf, zoals bijvoorbeeld van het gemeentebestuur of mensen uit de gemeente.

- Ervaren medewerkersmotiveren: hiermeeworden mensen bedoeld die al twee jaar in het jeugdwerk actief zijn. De vraag is: „Hoe kunnen we hem nog twee jaar behouden?“ De volgende mogelijkheden zijn er:

a) Geef hen meer verantwoordelijkheid: hij heeft al veel ervaring opgedaan en kan meer verantwoordelijkheid op zich nemen. Misschien is het ook tijd voor een nieuwe uitdaging, zodat hij een andere taak op zich neemt.

b) Betrekhen bijbelangrijke beslissingen: laat zijn ervaring tot zijn recht komen. Misschien staat er een belangrijke beslissing op stapel waarbij je dergelijke medewerkers kunt betrekken.

c) Laat hem een team leiden: wie al twee jaar in een bepaald werkgebied actief is, kan misschien zelf de leiding over dat werkgebied op zich nemen. In plaats van dat de jeugdleider voor alles verantwoordelijk is, kan hij de leiding over afzonderlijke werkgebieden aan ervaren medewerkers overdragen.

d) Neem ze mee: Je kunt de ervaren medewerkers meenemen naar een bijscholing, zodat ze er zelf baat bij hebben.

e) Neem afscheid met lof en waardering: Als een medewerker stopt met zijn of haar werkzaamheden omdat er iets in zijn of haar leven verandert, laat hem of haar dan zien dat je hem of

haar waardeert en dankbaar bent. Die waardering moet ook in het openbaar tot uiting komen.

- Ontspannen medewerkersbijeenkomsten: Je kunt een maandelijkse medewerkersbijeenkomst organiseren, waarbij je de medewerkers motiveert en ze in een ontspannen sfeer bij elkaar brengt. Let daarbij op het volgende:

a) Houd je agenda positief: Geef de medewerkers tijdens deze bijeenkomst niet te veel gelegenheid om klachten te uiten, want dat heeft ook een negatieve invloed op de anderen. Vraag liever wat God op hun werkterrein heeft gedaan. Dat brengt hen op een positieve koers. Beperk werkgerelateerde gesprekken en beslissingen tot een minimum. De medewerkersbijeenkomst is meer een eredienst dan een werkbijeenkomst. Een mogelijk programma staat op blz. 297 in het boek.

b) Laat hen het initiatief nemen: laat teams aan projecten en evenementen werken en geef hen verantwoordelijkheid.

c) Benadruk dat geestelijke bemoediging voorrang heeft boven bijscholing: het is belangrijker om medewerkers geestelijk te stimuleren dan ze bij te scholen. Hoewel bijscholing belangrijk is, is het cruciaal dat ze ervaringen kunnen uitwisselen en geestelijke bemoediging ontvangen. Gemotiveerde medewerkers zijn betere mentoren, opleiders en rolmodellen.

Element 9: Doorzettingsvermogen

Hoe om te gaan met dringende projecten en tijdsdruk

Het werk van een jeugdleider houdt nooit op! Er is altijd nog een jongere die begeleiding nodig heeft, nog een evenement dat gepland moet worden, nog een stille tijd die voorbereid moet worden, enzovoort. Om dit te kunnen ‘overleven’, heb je een strategie nodig. Sommige jeugdleiders beginnen vol goede moed, maar raken te snel uitgeput. Jongeren hebben leiders nodig die stabiel en evenwichtig zijn en er langdurig voor hen zijn.

Het is jammer, maar veel mensen beschouwen ‘het te druk hebben’ als een soort deugd. Elke jeugdwerker kan het druk hebben, maar slechts weinigen slagen erin om de eisen van het jeugdwerk, persoonlijke behoeften en tijd voor het gezin in een gezond evenwicht te brengen. Alleen een evenwichtig leven is een intact leven.

Je moet leren de race te lopen in een tempo dat je aankunt. Het heeft vaak meer te maken met emotionele dan met fysieke energie. Als je emotioneel moe bent, word je ook lichamelijk en geestelijk moe.

Hoe je jezelf tegen een burn-out kunt beschermen

1. **Handel in overeenstemming met je leeftijd**: afhankelijk van hoe oud je bent, denk je anders, gedraag je je anders, heb je meer of minder energie, enzovoort. Houd rekening met je eigen leeftijd en met die van je jongeren. Pas je volwassen maatstaven niet toe op een 14-jarige. Verwacht van een tiener niet dezelfde geestelijke rijpheid als die jij hebt. Jongeren gedragen zich naar hun leeftijd en niet naar wat jij hoopt en verwacht.
2. **Je kunt het niet iedereen naar de zin maken**: het is moeilijk om een goede leider te zijn en door iedereen aardig gevonden te worden. Als leider moet je soms impopulaire beslissingen nemen. Leiders moeten leren deze realiteit te accepteren, anders gaan ze emotioneel ten onder.

3. **Oefen in ‘nee’ zeggen**: leer je ook op je gemak te voelen als je bij prachtige gelegenheden ‘nee’ moet zeggen. Je kunt nu eenmaal niet alles doen. Om jezelf tegen een burn-out te beschermen, moet je grenzen stellen.
   Een tip voor jeugdleiders die getrouwd zijn en kinderen hebben: elke keer dat je ja zegt tegen overuren, zeg je tegelijkertijd nee tegen je gezin. Hoewel het vreemd genoeg makkelijker is om je gezin teleur te stellen, is het niet verstandiger.
4. **Conflicten moet je onder ogen zien**: conflicten kunnen ons emotioneel erg uitputten en we moeten leren ermee om te gaan. Ze horen bij leiderschap en het werken met mensen.
5. **Praat met andere jeugdleiders**: het is belangrijk dat je met iemand over je moeilijkheden praat, zodat je je niet alleen voelt en denkt dat je de enige jeugdleider op aarde bent die worstelt met problemen zoals onproductieve rusttijden, oncoöperatieve ouders of een gebrek aan vaardigheden.
6. **Betrouwbare vriendschappen buiten het jeugdwerk**: De meeste sociale contacten van een jeugdleider komen vaak uit de groep medewerker. Toch is het verfrissend om vriendschappen te hebben met mensen die je aardig vinden, maar geen idee hebben van je werk.
7. **Zoek een mentor**: als medewerker ben je voortdurend bezig met geven. Dat is uitputtend en moet weer in evenwicht worden gebracht. Een mentor kan waardevolle bijdragen leveren aan je emotionele welzijn. Een mentor is iemand die je serieus neemt, je begrijpt, naar je luistert en je goed advies kan geven.
8. **Houd een dag vrij**: als je niet elke week een dag hebt waarop je niet werkt, ben je een uitstekende kandidaat voor een burn-out. Ik heb ontdekt dat het overslaan van de vrije dag een van de belangrijkste redenen is waarom jeugdleiders het opgeven. Plan geen korte vergadering, zeg geen gebedsbijeenkomst of gesprek toe. Zeg nee. Zet je telefoon uit. Als je getrouwd bent, is deze dag uiterst belangrijk voor je gezin. Gebruik de dag voor persoonlijk, lichamelijk, gezins- en geestelijk herstel.
9. **Houd vakantie vrij**: markeer in**je** agenda een periode om op reis te gaan en houd die al enkele maanden van tevoren vrij.
10. **Laat je gezin meebeslissen**: als je getrouwd bent, is het verstandig om je partner mee te laten beslissen bij het plannen van je agenda. Ik wil bijvoorbeeld geen evenement inplannen op een dag waarop een van mijn kinderen een belangrijke voorstelling of wedstrijd heeft.
11. **Functieomschrijving en functioneringsgesprek**: Als je geen functieomschrijving hebt, stel er dan zelf een op en vraag je leidinggevende om deze te bevestigen of indien nodig aan te passen. Als je wel een functieomschrijving hebt, vraag dan om een functioneringsgesprek. Je moet weten wat er van je verwacht wordt en hoe je beoordeeld wordt. Iedereen heeft zwakke punten. Als iemand je daarop wijst, is dat een kans om te groeien.
12. **Houd controle over je tijd – anders doen anderen het**: Te veel jeugdleiders laten anderen hun tijd bepalen. Als je mensen de kans geeft om misbruik te maken van je tijd, dan zullen ze dat doen. Je moet zelf over je tijd beschikken en deze doelgericht inzetten. Leiders moeten beslissen wat belangrijk is.
13. **Houd je tijd bij**: een jeugdleider werkt niet tijdens de gebruikelijke kantooruren en ook niet altijd op kantoor; hij heeft flexibele werktijden nodig. Anderen zien vaak helemaal niet wat hij allemaal doet. Hij moet zijn gewerkte uren nauwkeurig bijhouden, voor het geval er vragen rijzen. Breng je leidinggevende op de hoogte van je agenda, zodat je je niet voortdurend hoeft te verantwoorden.

Bepaal je rollen:

De eerste stap om zinvoller met je tijd om te gaan, is je verschillende rollen te herkennen. Ik heb zes primaire rollen: kind van God, echtgenoot, vader, vriend en familielid, eigenaar en werknemer. Mijn rol als werknemer verdeel ik in vijf subrollen: docent, predikant, beheerder, ontwikkelaar en leidinggevende.

Wat zijn jouw subrollen? Als je je rollen hebt vastgesteld, kun je je tijd daar ook op afstemmen. Zet je taken in een tijdschema, zodat je ziet hoeveel tijd je nog over hebt. Bepaal voor elk punt op de lijst een realistische tijdsduur om het af te ronden. Op blz. 388-390 geeft hij een voorbeeld.

Vandaag plan ik voor elke taak iets meer tijd in dan ik naar verwachting nodig zal hebben, zodat ik tussendoor even op adem kan komen.

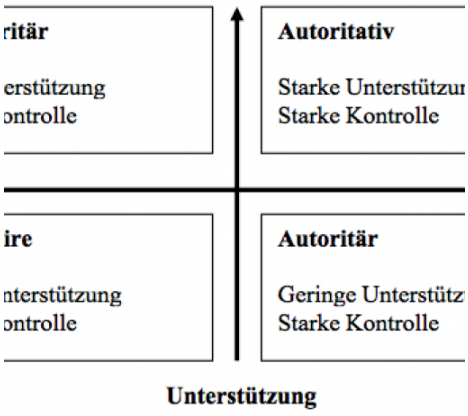
Ik heb een uur nodig om mijn week te plannen, maar bespaar daardoor veel tijd.

Positieve discipline

Sommige volwassenen hebben niet alleen moeite met het wangedrag van jongeren, maar met hun gedrag in het algemeen. Er zijn jongeren die zich echt misdragen. We mogen niet ophouden van jongeren gepast gedrag te verwachten, anders is het al te laat. Als jeugdwerker heb je te maken met disciplineproblemen.

Het woord ‘discipline’ heeft een negatieve bijklank. Toch is het verwant aan het woord ‘leerling’. Discipline en het zijn van een leerling horen dus nauw met elkaar samen. Het gaat om het leren van richtlijnen en grenzen die nodig zijn voor een geslaagd leven. Discipline heeft te maken met twee kanten, die je op verschillende manieren kunt benoemen: liefde en grenzen; genade en waarheid; bevestiging en verbetering; ondersteuning en consequenties.

Een model gaat uit van vier opvoedingsstijlen, die voortvloeien uit de twee aspecten controle en ondersteuning:



Volgens een onderzoek waren de meest succesvolle en evenwichtige jongeren degenen die waren opgevoed door autoritaire ouders. Deze ouders weken niet af van hun vastgestelde regels, maar handhaafden deze met liefde en begrip, maar wel consequent. De jongeren die opgroeiden met te veel controle of te veel ondersteuning, hadden de meeste problemen.

We vormen discipelen door liefde en discipline, ondersteuning en controle. Door discipline vanuit een positief perspectief te bekijken, kunnen we de motivatie vinden om er ook op een positieve manier gebruik van te maken. Sommige jeugdwerkers slagen er niet in om jongeren op een positieve manier te vormen, omdat ze zelf de behoefte hebben om aardig gevonden te worden. Ze zouden een veel

sterkere positieve invloed kunnen uitoefenen als ze onder vier ogen met ongedisciplineerde jongeren zouden afspreken en met hen over hun leven zouden praten. Dat is geen gemakkelijke taak, maar we zijn geroepen om Jezus te volgen en geestelijke leiders te zijn.

Er is geen groei zonder discipline en geen doelgericht jeugdwerk zonder de pijlers van genade en waarheid.

Hoe je je grenzen in evenwicht houdt:

Waar trek je je grenzen, je omheining? Als de omheining een mijl van het huis vandaan staat, of als een jongere eerst iemand moet doden voordat we er iets van merken, zijn onze grenzen zinloos. Maar als er om de twee meter een gewapende bewaker staat en er een lijst met regels is, dan zijn onze grenzen verstikkend.

Een paar principes die kunnen helpen:

1. **Goed gedrag**: we moeten verwachten dat de jongeren zich respectvol gedragen, zowel tegenover zichzelf als tegenover de begeleider.
2. **Eenvoudige regels**: Kies zorgvuldig een paar duidelijke regels uit die gebaseerd zijn op jouw waarden en gebruik ze om gepast gedrag te stimuleren dat de jongeren ook later in hun leven van pas komt.
3. **Breng regels op een positieve manier over en leg uit waarom ze er zijn**: Er zijn maar weinig dingen zo irritant als onzinnige regels.
4. **Leg passende consequenties uit**: het is oneerlijk om jongeren te disciplineren met maatregelen waarvan ze van tevoren niets wisten. Leg je regels van tevoren uit en vertel hen wat de consequenties zijn als ze deze regels overtreden.
   Op blz. 329-330 staat een contract met gedragsregels voor een uitstapje afgebeeld.
5. **Het verschil tussen irritant en ongepast**: jongeren kunnen soms irritant zijn, dat hoort bij het opgroeien. Niet elk gedrag dat ons stoort, vraagt per se om discipline, vaak juist om begrip.
6. **Beperk het aantal waarschuwingen**: Beperk het aantal waarschuwingen tot een minimum. Herhaalde waarschuwingen die schreeuwen om autoriteit, laten alleen maar zien dat je die niet hebt. Waarschuw de betrokkenen twee keer en laat dan de uitsluiting volgen. Laat niet toe dat het storende gedrag van één jongere de hele bijeenkomst voor de anderen verpest.
7. **Geef jongeren geen negatieve bijnamen**: we kennen allemaal de profetische kracht van woorden. Ze creëren heel letterlijk de werkelijkheid die ze beschrijven. Jongeren hebben de neiging om de bijnamen die we ze geven, waar te maken.
8. **Handhaaf regels consequent, maar zonder woede**: het handhaven van regels zonder woede omvat eigenlijk twee principes: ten eerste, handhaaf de regels. Ze zijn waardeloos als ze niet worden nageleefd. Ten tweede: zonder woede. De meeste mensen beginnen met disciplineren omdat ze boos zijn. In plaats daarvan moeten we ingrijpen voordat we boos worden. Stop het probleem voordat het je tot razernij drijft.
9. **Stel niemand in het openbaar aan de schandpaal**: we willen dat de jongeren hun wangedrag opgeven, niet hun gezicht. Een uitsluiting zal je jongeren niet uit het jeugdwerk verdrijven, maar vernedering wel.
10. **Gesprekken onder vier ogen**: door contact te houden met de jongeren die problemen veroorzaken, breng je meer evenwicht in de toepassing van regels. Wees consequent wanneer je een jongere disciplineert en toon hem je liefde en vergeving in een daaropvolgend gesprek. Bespreek de situatie en leg uit waarom je zo hebt gehandeld. Zeg tegen de jongere dat je hem mag en dat je de zaak nu als afgesloten beschouwt. Gebruik gesprekken ook als preventieve maatregel.
11. **Aarzel niet om de ouders in te schakelen**: hoewel wij ook vertrouwenspersonen zijn, zijn er zaken die ook de ouders moeten weten, aangezien zij uiteindelijk de verantwoordelijkheid voor hun kinderen dragen. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn bij drugsgebruik of het gebruik van geweld.

Veranderingen in gang zetten

Omdat wij mensen gewoontedieren zijn, vinden we verandering vermoeiend en lastig. Het integreren van nieuwe ideeën in je werk brengt ongetwijfeld enige onzekerheid en vragen met zich mee. Een paar stappen kunnen je op weg helpen bij het doorvoeren van veranderingen:

Eerste stappen naar verandering:

1. **Evalueer je motieven voor een verandering**: Voordat je aan het proces begint, moet je duidelijkheid hebben over je motieven. Als je motieven egoïstisch zijn, dan zijn ze verkeerd. In het jeugdwerk mag het niet gaan om roem of om je ego te strelen. Je belangrijkste drijfveer moet je gehoorzaamheid aan Christus en je liefde voor jongeren zijn.
2. **Bid!**: Breng vanaf het begin veel tijd door met God en vraag Hem naar Zijn wil. Vraag Hem om inzicht en wijsheid over hoe je te werk moet gaan.
3. **Maak een lijst met voor- en** nadelen: Maak een lijst met voor- en nadelen om je geplande veranderingen eerlijk te beoordelen.
4. **Vraag de mening van je leidinggevende**: Bespreek je lijst met iemand uit het kerkbestuur. Anticipeer op vragen en zorg dat je zinvolle antwoorden paraat hebt. Dit gesprek kan een goede gelegenheid zijn om om steun te vragen.
5. **Betrek positieve medewerkers, ouders en jongeren erbij**: Leg je plan aan hen uit en beantwoord hun vragen. Zij zullen je als eersten steunen.
6. **Betrek ook negatief ingestelde medewerkers, ouders en jongeren erbij**: negatief ingestelde mensen zijn meestal niet zo koppig als je ze onder vier ogen aanspreekt in plaats van in een groep. Vaak willen deze mensen gewoon gehoord worden; vaak zijn ze gewoon onzeker en hebben ze gewoon meer tijd en liefde nodig dan anderen.
7. **Spreek over 'experimenten':** dat maakt de verandering minder 'risicovol' – het is immers maar een poging, mocht het niet lukken.
8. **Mensen zullen zich gekwetst voelen**: de meeste mensen houden niet van verandering en zeggen: 'Zo hebben we het altijd al gedaan.' Vaak zijn niet de veranderingen op zich het moeilijkste, maar het motiveren van de betrokkenen. Verandering vereist dat mensen uit hun comfortzone stappen en nieuw gedrag ontwikkelen.
9. **Slimme timing**: door slim te timen komen je veranderingen strategischer over. Drie goede momenten voor ingrijpende veranderingen zijn in januari na de kerstvakantie, in juni/juli aan het begin van de zomervakantie en in augustus aan het begin van het nieuwe schooljaar.
10. **Ze zullen eraan wennen**: mensen wennen na verloop van tijd aan de veranderingen.
11. **Bedank je 'veranderingshelpers**': Spreek je waardering steeds weer uit voor de inzet van je medewerkers. Dat motiveert hen om door te gaan.

De „spaarrekeningen" van de verandering:

De planningsrekening:
Naarmate je jeugdwerk groeit, moet ook je bereidheid tot organiseren toenemen. Hoe eerder evenementen worden gepland, ruimtes gereserveerd, budgetten vastgesteld en kampen geboekt, hoe meer tijd je overhoudt voor evenementen voor jongeren. Voor de planning kan de E.A.H.-methode (= Eerste Algemene Hulp) worden gebruikt:

a) Resultaat: Stel je eerst het gewenste resultaat van je evenement voor.

b) Actieplan: Wat moet je doen om het gewenste resultaat te bereiken? Maak een lijst met alle noodzakelijke taken die moeten worden uitgevoerd.

c) Hulpmiddelen: Welke hulpmiddelen heb je nodig om je doel te bereiken?

De politieke rekening:
Als dit punt je verbaast, ben je waarschijnlijk nieuw in het jeugdwerk. De angsten en frustraties die gepaard gaan met het gemeentelijk beleid zijn eindeloos. Veel bekwame jeugdwerkers met de beste bedoelingen zijn gestrand op ongeschikt gemeentelijk beleid. Jouw beleid is het vermogen om steun te krijgen voor het werk dat God je heeft toevertrouwd.

Zes suggesties om de invloed van het jeugdwerk binnen je gemeente te versterken:

a) Leer het systeem kennen: elke gemeente heeft haar eigen structuur van georganiseerd leiderschap. Of het nu gaat om tradities, voorschriften of persoonlijkheden – dit systeem is de routekaart naar beslissingen.

b) Ontdek wat belangrijk is: het is belangrijk dat je de waarden van je gemeente begrijpt en deze oprecht uitdraagt.

c) Word een teamspeler: je samenwerking met andere medewerkers en groepen binnen de gemeente zal de ontwikkeling van de hele gemeente bevorderen en daarmee ook die van jezelf.

d) Steun het gemeentebestuur, vooral de voorganger: als je steun van anderen wilt, moet je die ook geven. Respecteer bijvoorbeeld hun agenda, nodig hen uit voor jouw evenementen, volg hun leiding, sta in het openbaar achter hen, dien hen.

e) Meet en communiceer succes: Het is belangrijk dat je je succes kunt vaststellen en aan je gemeente kunt overbrengen. Een belangrijke rol van jeugdleiders is het presenteren van de vruchten van hun werk (cijfers, mate van betrokkenheid, geestelijke rijpheid, enz.).

f) Kies je strijdpunten verstandig: In je werk zullen er onvermijdelijk conflicten ontstaan. Probeer deze zo vriendschappelijk mogelijk en zonder onnodige uitbarstingen op te lossen. Probeer naar de ander te luisteren en hem te begrijpen. Bedenk dat de ware strijd tegen de duivel is en niet tegen mensen.

De gebedsrekening:
Als de kracht van God een onmisbare energiebron is voor het opbouwen van doelgericht jeugdwerk, dan is het niet meer dan logisch dat we deze bron willen aanboren en ons er ons hele leven door willen laten voeden. Natuurlijk is bidden belangrijk voor je, maar ben je er ook van overtuigd dat het absoluut levensnoodzakelijk is? Bid je regelmatig voor je jeugdwerk?

a) De taak van het bidden: De zin van het bidden is om ons afhankelijk te houden van en in relatie te blijven met Degene die leven schenkt. In het gebed danken we God voor wat Hij doet en kunnen we onze verzoeken, hoop en wensen tot Hem richten.

b) De essentie van het bidden: Bidden is de ruggengraat van een christen. Het jeugdwerk heeft door God vernieuwde medewerkers nodig en door het gebed word je meer op God gelijkvormig.

c) De prioriteit van het bidden: Als we, net als Jezus, het bidden op de eerste plaats zetten, dan zullen we alles (elke dag, elke bijeenkomst enz.) beginnen en beëindigen in dialoog met de Vader, om Zijn mening en Zijn zegen te ervaren.

d) De potentiële kracht van het gebed: Als we geloven in de waarheid van het Woord van God, dan moeten we ook geloven dat:

- met Jezus alles mogelijk is
- God voor onze zaken zal zorgen als we Hem daarom vragen
- degene die in ons is, groter is dan degene die in de wereld is
- we nog grotere dingen kunnen doen

Jeugdwerk met Vision_YW

Bronvermelding

Inhoud: Samenvatting van het boek „Jeugdwerk met visie“ van Doug Fields, uitgegeven door Projektion J Verlag. ISBN: 3-89490-318-X, door Philipp Kurth

Afbeelding: Clipart met vriendelijke toestemming van uitgeverij buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart -www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categorieën
Leiding & pedagogiek

Tags
Samenvatting van het boek
Jeugdwerk
Visie
Leidingteam
Jeugdgroep

Leeftijd
13–16 jaar
vanaf 16 jaar

Aantal deelnemers
Er zijn geen gegevens beschikbaar.

Bijbel
Deze informatie ontbreekt.

Duur
Er zijn geen gegevens beschikbaar.

Terrein / Omgeving
Stad
Bos
Weide

Materiaal
Een hoop werk

Bestanden downloaden
Bestand downloaden

KI Generierter Inhalt
Inhoud
Categorieën
Tags
Leeftijd
Aantal deelnemers
Bijbel
Duur
Terrein / Omgeving
Materiaal

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/nl/wiki/art/jeugdwerk-met-een-visie