WLOY



we love our **youth worker!**

● Goed werkgeverschap in de kerk

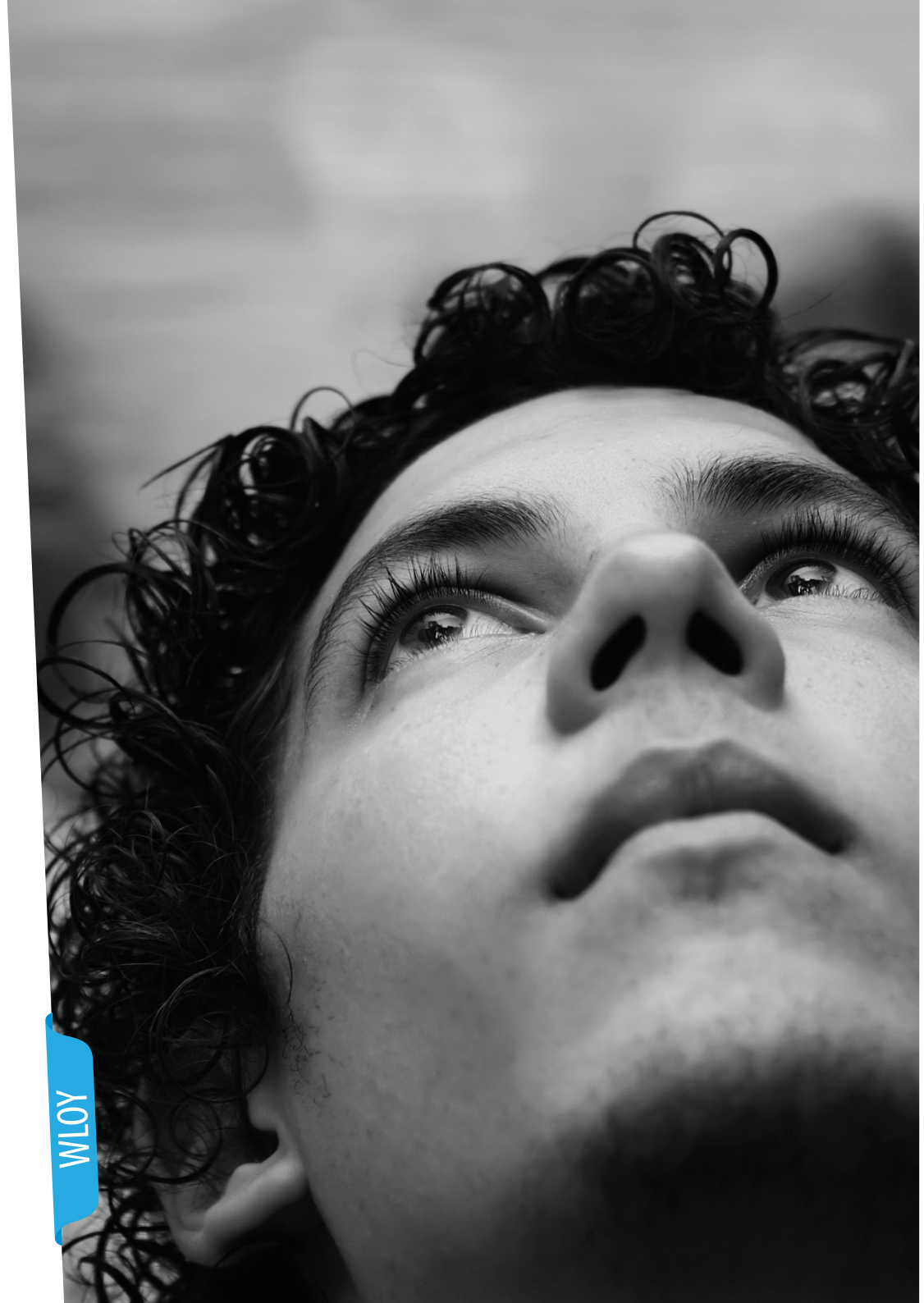
We love our Youth Worker

Goed werkgeverschap in de kerk

We love our Youth Worker
Goed werkgeverschap in de kerk

Uitgave:	Evangelische Alliantie, 2013
Tekst:	Henrike de Gier (jeugwerker CGK-Bethelkerk Veenendaal, docent JongerenWerkersOpleiding De Wittenberg) en André Maliepaard (jeugdwerker NGK-Ede en teamleider NGJ)
Met medewerking van:	CorJan Kolijn, Joël Treuren en deelnemers aan INNOV8 de conferentie 2012, het netwerk van profs in christelijk kinder- en jeugdwerk.
Grafische vormgeving:	Jannita Noorlandt

Geïnspireerd door de internationale campagne www.weloveouryouthworker.com
Meer informatie over de campagne, ontmoetingen, studiedagen: www.ea.nl/innov8



WLOY

VOORWOORD

Sinds een aantal jaren hebben steeds meer kerken en gemeenten een jeugdwerker in dienst. Toen de werkgroep Jeugd van de Evangelische Alliantie in 2010 het onderzoek 'Jeugdwerk, vak in ontwikkeling' liet uitvoeren, bleek dat veel van die jeugdwerkers maar kort in dienst blijven. Heel regelmatig komt dit door praktische belemmeringen maar ook inhoudelijke zaken kunnen een aanleiding vormen.
Ook tijdens de ontmoetingen en conferenties van INNOV8 - het netwerk van profs in christelijk jeugdwerk - komen deze zaken aan de orde.

Vandaar dat we in 2013 startten met de campagne 'We love our youth worker' waarvan deze brochure de basis vormt.

Als kerk/gemeente kun je je (toekomstige) jeugdwerker zeven zaken beloven op het gebied van:
1. werkstructuur
2. professionaliteit
3. geestelijk leven
4. werkgeverschap
5. scholing en training
6. vrije tijd
7. waardering

De thema's helpen je de begeleiding van de jeugdwerker in alle facetten te doordenken waardoor je samen beter bij kunt dragen aan het dienen van jonge mensen. Natuurlijk kan het zo zijn dat jullie gemeente al heel goed op weg is, maar misschien ontdek je al lezend nog wel wat verbeterpunten.

Als jeugdwerker bied deze brochure je ook 7 beloftes van jou aan je werkgever. We hopen dat je die heel serieus zult nemen. Ze kunnen je daadwerkelijk helpen de kwaliteit van je werk te verbeteren en je rol als werknemer beter in te nemen.

Voor opleidingen binnen het christelijk jeugdwerk hopen we dat de brochure inspirerend zal werken voor het curriculum, coaching on the job en alumnidagen.

Kerken en gemeenten kunnen zich officieel aansluiten bij de campagne door expliciet te onderschrijven dat zij in het komende seizoen twee beloften praktisch zullen uitwerken via de website: www.ea.nl/we-love-our-youth-worker

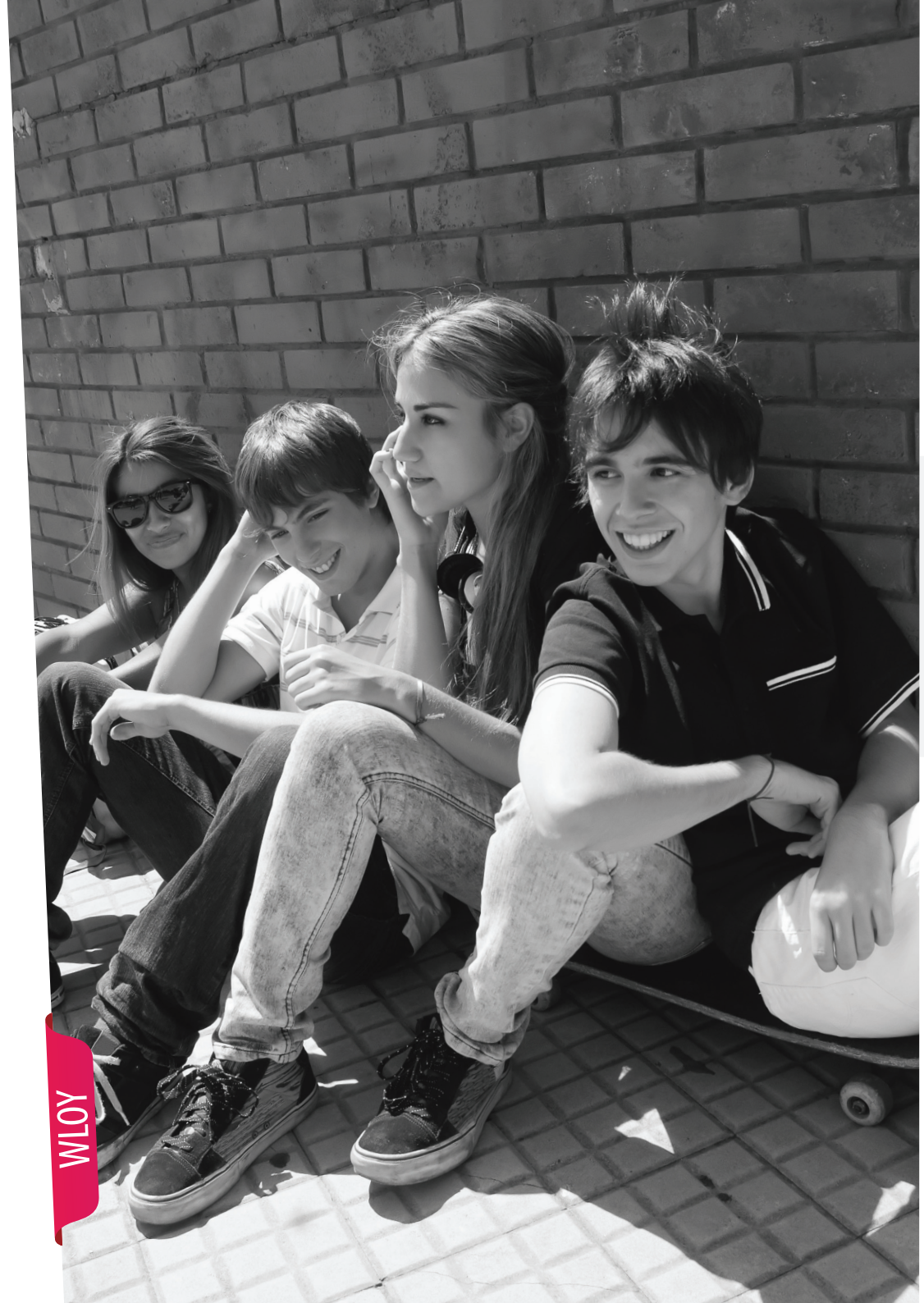
Want: We geloven dat als de verhouding tussen de kerk en haar jeugdwerker beter wordt….

… jeugdwerkers langer met plezier in dienst blijven,
… er niet onnodig veel tijd en energie verdwijnt naar bijzaken, zodat de kinderen en de jongeren binnen en buiten de kerk bereikt worden,
… en Gods koninkrijk zal groeien!

We love our youth worker: Doe er je voordeel mee!

Vincenza La Porta
Coördinator Jeugd EA

p.s. Per kerk/gemeente worden functies anders benoemd, je vindt in deze brochure dus zowel de woorden kerkenraad, oudstenraad, jeugdouderling, jeugdoudste etc.



1. WERKSTRUCTUUR

'Het is elk jaar een verrassing of ik uitgenodigd word op het kerkenraadsweekend. Officieel maak ik geen onderdeel uit van de kerkenraad, zij zijn mijn werkgever, maar als stafwerker ben ik wel medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van het beleid op het gebied van jeugdwerk. Toen ik in deze gemeente begon als jeugdwerker is er tijdens de eerste zondag dat ik officieel in dienst was voor me gebeden. De vrijwillige jeugd-pastoraal werkers die ik begeleid, worden officieel ingezegend in een speciale dienst. Ik moest wel de drie formulieren van enigheid ondertekenen. Dat dan weer wel. Want… werd mij verteld: dat is verplichte kost voor alle predikanten en ambtdragers in deze kerk...'

We bieden de jeugdwerker een duidelijke werkstructuur

Een raad van een kerk staat er niet altijd bij stil dat ze werkgever wordt als ze als gemeente een jeugdwerker in dienst neemt. Een voorganger is veelal een zelfstandige en heeft een andere werkrelatie met de kerk dan een betaalde jeugdwerker. Zowel de predikant als de jeugdwerker zullen zeggen te werken in dienst van een bepaalde gemeente. En dat is waar, maar de werkrelatie en werkstructuur zijn toch echt anders. Daarbij is het in de praktijk meer dan eens lastig gebleken om heldere zakelijke kaders te bieden. Zeker als je met elkaar geestelijke doelen nastreeft. We doen het toch allemaal voor de ene Heer…

Ander werkritme

Eén van de uitdagende kanten van het beroep van betaalde jeugdwerker is dat je een ander werkritme moet vinden, omdat je werkt met mensen die hun vrije tijd investeren in het jeugdwerk. Kortom: je werkt als andere mensen vrij zijn. Zonder de inzet van deze vrijwilligers is het jeugdwerk onmogelijk en tegelijk is de roep om professionals in het jeugdwerk groeiende. Dagritme, weekindeling en daarmee ook het sociale leven van de jeugdwerker zijn daarmee echt anders dan in een reguliere baan. Dat vraagt een goede doordenking van de werkstructuur en kaders voor je werker. Deze belofte kijkt naar de kant die te maken heeft met posities, rollen en verantwoordelijkheden.

Juist omdat het niet gaat om een baan van negen tot vijf en omdat de jeugdwerker werkt in een setting met vrijwilligers, is het heel belangrijk om de jeugdwerker een duidelijke structuur te bieden, zodat er helderheid is over taken, positie en

wederzijdse verwachtingen. Het biedt daarbij ook kaders en tegelijk ruimte om in overleg te komen tot een goede heldere indeling van de werkweek. Een structuur waarbij uren niet te veel versnipperd zijn door de week heen, er goede afspraken zijn over bereikbaarheid en beschikbaarheid en waarbij het gevaar van structureel overwerken door allerlei extra taken die op het bordje van de jeugdwerker belanden geminimaliseerd wordt.

Taak en positie

De inkadering van dat andere werkritme in die werkweek begint bij een heldere taakomschrijving en positionering. Als kerkenraad heb je een zekere dubbelrol: je huurt als vrijwilligersorganisatie iemand in als professional en tegelijk zit je ook vaak in de rol van begeleider. De ´leek´ die de beroepskracht begeleidt en controleert of die zijn werk inhoudelijk goed doet. Daarom is het belangrijk om helder te hebben hoe de structuren liggen, wie waarvoor verantwoordelijk is en wie een jeugdwerker aanstuurt. Dat betekent dat er duidelijke taakomschrijvingen moeten zijn voor de jeugdwerker en dus ook voor wat betreft de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever én voor de werkbegeleider of begeleidingscommissie van de jeugdwerker. De formele werkgeversrol en de begeleider / coach van de jeugdwerker kunnen het beste twee verschillende personen zijn.

Een heldere taakomschrijving voor de jeugdwerker helpt natuurlijk bij het vormgeven van de baan in zijn geheel en de afbakening van uren in het bijzonder. Alleen maar als taak 'jeugdwerk' meegeven vraagt op den duur om problemen. Toch zijn er kerken te vinden die op deze manier werken. Handig is het niet. Een werkgever heeft niets concreets om te toetsen en voor een jeugdwerker is ineens alles waar 0 t/m 25-jarigen bij betrokken zijn potentieel werk. Ook vrijwilligers kunnen in een zoektocht terecht komen naar hun eigen rol in verhouding tot een jeugdwerker: 'Doet een jeugdwerker dit of behoort dit tot mijn taak?'.

Wie is de baas?

Als we nog een stap dieper nadenken over de positionering komt de vraag boven: wie is de baas? Dit kan per situatie nogal verschillen: de kerkenraad, de kerkenraad die deelverantwoordelijkheden heeft gedelegeerd aan een jeugdcommissie, het college van kerkrentmeesters wat betreft je arbeidsrechterlijke positie, etc.
Door als werkgever een duidelijke werkstructuur te bieden, help je jouw eigen kerkelijke gemeente met het creëren van helderheid over de status van de werker, het bieden van bescherming van je werknemer en het scheppen van een werkplek waardoor het jeugdwerk kan gaan groeien.

Misschien lijkt je dit in eerste instantie niet zo'n boeiende vraag, maar er zijn situaties te bedenken waarin dit wel degelijk een relevant thema wordt. Denk eens in: een jeugdwerker heeft als professional een bepaalde visie op het jeugdwerk. De afgevaardigde van de raad heeft hier een andere visie op. Wie is dan de baas? Oftewel: wie bepaalt welke koers er gevaren wordt? De beroepskracht of de vrijwilliger? De werknemer of de werkgever?

Helaas zijn er voldoende praktijkvoorbeelden bekend waarin de beroepskracht niet begrijpt waarom hij aan het kortste eind trekt. Iets wat begint als een goede werkrelatie kan daardoor danig verstoord raken met alle vervelende gevolgen van dien. Een duidelijke werkstructuur en verdeling van verantwoordelijkheden kan hier veel leed voorkomen. Via een onafhankelijke begeleidingscommissie, een vertrouwenspersoon of een scheiding van werkgever en werkbegeleiding, eventueel van buiten de gemeente, kun je dat concreet vormgeven.

Belofte van een jeugdwerker: IK NEEM VERANTWOORDELIJKHEID VOOR MIJN ROL BINNEN DE STRUCTUUR VAN DE KERK

Een heldere werkstructuur werkt alleen als je als jeugdwerker ook je verantwoordelijkheid neemt die past bij die structuur en bij de afspraken die je maakt. Jeugdwerker is een vrij beroep. Dat is een zegen, maar soms ook een vloek. Je werkt veelal als enige beroepskracht binnen het jeugdwerk van je kerk. Je kunt je eigen agenda bepalen, je tijd indelen en taken en verantwoordelijkheden op je nemen. Dat kan een gevoel van vrijheid geven, maar ook de druk van oververantwoordelijkheid. Zorg dus dat je weet hoe het zit met de verschillende rollen en verantwoordelijkheden en accepteer de structuur waarbinnen je werkt. Door in gesprek te gaan met je werkgever en duidelijke afspraken te maken, blijft er ruimte voor die vrijheid. Juist omdat je vaak in je eentje werkt, is het belangrijk om hier ook betrouwbaar en met verantwoordelijkheid mee om te gaan. Dat heeft allereerst te maken met je werkgever-werknemer relatie, maar ook met grenzen naar jezelf en geloofwaardigheid naar je gemeente en het jeugdwerk van die gemeente.



WLOY

2. PROFESSIONALITEIT

"Zit jij in deze vergadering betaald, nee toch? Ik zit hier ook in mijn vrije tijd..' Toen ik net startte als jeugdwerker durfde ik op zo'n vraag niet zo goed volmondig 'ja' te zeggen. Ik heb het ook meegemaakt dat ik een BBQ georganiseerd had voor al onze jeugdleiders en dat ze me vroegen of ik nu betaald stond te eten op kosten van de kerk. Dat zijn lastige vragen. Lees ik betaald boeken over jeugdwerk? Drink ik betaald koffie met de jeugdouderling? Ja dus. Het is onderdeel van mijn visie op bouwen aan goed en krachtig jeugdwerk. Daar is investeren in relaties een essentieel aspect van. Net zoals het schrijven van beleid, het werven van nieuwe jeugdleiders, het verbinden van verschillende onderdelen in het jeugdwerk of het toerusten van leiders.'

WE BIEDEN RUIMTE AAN DE PROFESSIONALITEIT VAN DE JEUGDWERKER

Waarin verschilt een betaalde jeugdwerker van één van je top-vrijwilligers? Misschien is er op het eerste gezicht niet zoveel verschil. Beiden hebben hart voor God en jongeren. Beiden investeren een significant deel van hun tijd in het jeugdwerk. Toch mag je van een betaalde kracht andere dingen verwachten dan van iemand die in zijn vrije tijd bezig is met jeugdwerk, al was het alleen door de opleiding die iemand in de pocket heeft. Daartegenover staat dat een betaalde kracht ook mag verwachten dat in die hoedanigheid professionaliteit gewaardeerd wordt en ruimte gegeven wordt om het vak op een goede manier uit te oefenen.

Verwachtingen

In de zoektocht naar een betaalde kracht voor het jeugdwerk wordt nogal eens gezocht naar het bekende schaap met vijf poten. Maar zoals we allemaal weten is een schaap met vijf poten vrijwel onvindbaar en bovendien gehandicapt. Toch mag je als werkgever, rekening houdend met sterke en minder sterke kanten van de jeugdwerker, wel professionaliteit verwachten. Ook is het natuurlijk goed om daarin oog te hebben voor de ervaring van een jeugdwerker. Van iemand die seniorwerker is (jeugdwerker met zeven jaar of meer ervaring), mag je meer verwachten dan iemand die als junior net aan de slag gaat. Daarbij is het belangrijk dat helder is wat je van elkaar verwacht en of die verwachtingen reëel zijn. Dat grijpt gelijk terug op de vorige belofte waar we spraken over de werkstructuur.

Ruimte krijgen

Het succes van een jeugdwerker heeft een direct verband met de ruimte die door de kerk gegeven wordt om professionaliteit vorm te geven. Denk dan aan de beslissingsbevoegdheid die een beroepskracht ontvangt op zijn vakgebied, ook al ligt de eindverantwoordelijkheid voor het jeugdwerk in de kerkenraad. Het is natuurlijk goed om als eindverantwoordelijke voeling te houden vanuit de praktijk van het jeugdwerk. Veel gemeenten hebben dat neergelegd bij iemand in de raad met het taakveld jeugd, denk bijvoorbeeld aan de taak van een jeugdouderling.

Het gekke in deze positie zou kunnen zijn dat de jeugdouderling met minder kennis van zaken toch eindverantwoordelijk is voor het gebied waarop de jeugdwerker inhoudelijk meer in huis heeft. De kans is namelijk groot dat een jeugdoudste geen specifieke opleiding op het gebied van jeugdwerk heeft gehad. Tegelijk kan deze persoon door de manier van begeleiden wel de sleutel in handen hebben om een jeugdwerker in de ruimte te zetten. Of daarin juist te beperken… In de praktijk kan de aparte situatie ontstaan dat een jeugdwerker relatief veel tijd bezig is om zijn werkgever inhoudelijk te overtuigen van de keuzes die worden gemaakt.

Opleiding

Professionaliteit mag je zeker verwachten van een werker die de juiste opleiding heeft genoten. Denk dan bijvoorbeeld aan de jongerenwerkersopleiding van de Wittenberg (deeltijd) of een Hbo-opleiding GPW met minor jeugdwerk (deeltijd of voltijd). Deze opleidingen investeren in het opleiden van professionals die zich kunnen bewegen in het speelveld van het jeugdwerk binnen en vanuit kerken. Dat kan eerstelijns zijn (direct met jongeren) of in een tweedelijns positie (werkend met vrijwillige jeugdleiders en beleidsmakers in het jeugdwerk). Opgeleid om een duidelijke meerwaarde te brengen in het jeugdwerk: grotere lijnen zien, relaties in breder kader te zetten, werken vanuit een duidelijke visie, de missie van het jeugdwerk en de kerk voor ogen hebben en dit vormgeven in de praktijk van het jeugdwerk.

Begeleiding

Het is dus belangrijk om als werkgever te beloven jeugdwerkers ook vanuit die professionaliteit te benaderen en de jeugdwerker de autoriteit toe te kennen die bij de functie hoort. Je haalt met een jeugdwerker een beroepskracht in huis. Benut en waardeer dat en geef ruimte om die professionaliteit uit te bouwen en optimaal in te zetten. Dat kan onder meer door ruimte te geven voor interactie met andere professionele jeugdwerkers. Zorg als werkgever zelf ook voor een professionele aanpak: houd voortgang- en beoordelingsgesprekken. Grijp daarin terug op doelen die jullie samen hebben verwoord en opgeschreven. Doelen die passen bij taak en positie. Dat zal ten goede komen aan het jeugdwerk en de jeugdwerker.

Het kan heel goed zijn dat een externe organisatie de professionaliteit van je jeugdwerker kan helpen uitbouwen, zeker voor junior werkers. Naast de begeleiding door de jeugdoudste die vaak gericht is op de taken die er gedaan moeten worden, kan dit een waardevolle aanvulling zijn, bijvoorbeeld op het gebied van werkhouding of verdere ontwikkeling van professionaliteit op een specifiek gebied.

Belofte van een jeugdwerker: IK STEL ME PROFESSIONEEL OP EN RESPECTEER DE VERANTWOORDELIJKHEDEN DIE IK WEL EN NIET HEB

Je bent een professional. Daarmee heb je een andere positie dan een vrijwilliger in het jeugdwerk. Omdat je meestal de enige betaalde kracht bent, is het wel eens zoeken naar hoe je dat goed vorm geeft. Het kan een gekke split opleveren, betaald versus onbetaald. Maar een goed werker is zijn loon waard. Goed werken gaat hier niet in eerste instantie over de kwantiteit (hoeveel uren je maakt), maar vooral over de kwaliteit (wat doe je in die uren). Dat is nogal eens een vergissing die jeugdwerkers maken en die menig jeugdwerker de kop heeft gekost. Zoveel werken dat het onder aan de streep juist ten koste gaat van de professionaliteit. Dat laat wel iets zien van het hart van de werker. Toch is de uitdaging om met je werkgever te zoeken naar je professionele meerwaarde voor een kerk. Dat begint erbij dat jij je bewust bent van je professionaliteit en dat je daar ook de ruimte voor durft te vragen en durft in te nemen, uiteraard binnen de kaders van je verantwoordelijkheden.



3. GEESTELIJK LEVEN

'Regelmatig als ik in een kerkdienst zit merk ik dat ik met de oren van een tiener luister en me afvraag hoe een tiener deze dienst ervaart en wat hij eraan heeft. Of als ik Bijbel lees, gewoon voor mezelf persoonlijk, dan betrap ik mezelf er best vaak op dat ik haast automatisch een vertaalslag aan het maken ben naar een jeugdwerkactiviteit die binnenkort gepland staat, inclusief bijpassend filmpje en creatieve werkvormen… De jongeren en jeugdleiders uit mijn gemeente hebben zeker een plek in mijn gebed, ook tijdens mijn eigen stille tijd. Maar voor ik het weet zit ik dan ineens ook weer met een hoofd vol werk, in plaats van me te richten op God en op mijn eigen geloofsgroei.'

WE BIDDEN VOOR EN ONDERSTEUNEN DE JEUGDWERKER IN ZIJN/HAAR EIGEN GEESTELIJK LEVEN

Het lijkt heel mooi en soms zijn anderen er ook wel eens jaloers op: voor je werk de hele dag met 'geestelijke dingen' bezig mogen zijn. Achter dit beeld zit het idee dat het met het geestelijk leven van jeugdwerkers automatisch wel goed zit, omdat ze voor hun werk met God, geloof en Bijbel bezig zijn. Het klopt natuurlijk dat werk en geestelijk leven nauw verbonden zijn als je jeugdwerker bent. En inderdaad is dat één van de bijzondere dingen van dat vak. Juist omdat dit zo is en het dus echt anders zit dan in een reguliere baan, is het belangrijk om stil te staan bij de vraag hoe je hier op een goede manier aandacht voor kunt hebben en ook een plek kunt geven binnen de werkrelatie.

Het belang

Een gezond geestelijk leven is uiteraard belangrijk voor iedere christen. Voor werkers in de kerk geldt dit op een bepaalde manier extra. Want werk en geestelijk leven zijn nauw met elkaar verbonden en hoe het ervoor staat met het geestelijk leven van de jeugdwerker heeft vroeg of laat ook effect op het jongerenwerk (lees: op jeugdleiders en jongeren). Een veel gehoord misverstand is dat in je dagelijks werk met God en geloven bezig te zijn en anderen helpen in hun relatie met God, automatisch een positief effect heeft op je persoonlijk geestelijk leven. Dit kan natuurlijk, maar is geen regel. Denk eens aan het grote gebod: God liefhebben is het eerste en dat heeft als gevolg dat je van daaruit ook anderen kunt liefhebben, dus kunt (door)geven. Met geestelijke zaken bezig zijn, betekent niet dat je persoonlijke geestelijke leven daarmee automatisch op orde is en blijft. Maar het

belang van een gezond geestelijk leven van de jeugdwerker is groot. Daarom is het goed om hier in de werksetting aandacht voor te hebben.

Verweven

Werk en geloof horen voor een jeugdwerker dus bij elkaar. In elk geval twee dingen zijn belangrijk om je daarbij te realiseren: het werk van de jongerenwerker bestaat niet alleen uit 'geestelijke dingen', jongerenwerkers zijn dus niet alle werkuren expliciet met God en geloof bezig. Sowieso kan er geen isgelijkteken gezet worden tussen werk en persoonlijk geloof. Het heeft alles met elkaar te maken, maar is niet hetzelfde! Je doet je werk vanuit je relatie met God. Zoals Jezus zegt in Johannes 15 als Hij het heeft over wijnstok en ranken: 'blijf in Mij, zonder Mij kun je niets doen…'. Juist omdat het zo verweven is, kan je niet stellen dat investeren in persoonlijk geestelijk leven geen plek heeft binnen de werkuren. Bovendien, dikwijls is de jeugdwerker ook gemeentelid en is de gemeente tegelijk werkplek en ook thuisbasis voor persoonlijk geloof en geestelijke groei. Op die manier lopen werk en geloof ook door elkaar.

Concreet

Hoe kun je als werkgever concreet het geestelijk leven van de jongerenwerker ondersteunen? Allereerst: onderken dat een gezond geestelijk leven van groot belang is voor het werk van de jeugdwerker en dat geloof en werk dus echt op een andere manier met elkaar verbonden zijn dan bij andere banen. Zorg daarom dat er binnen de werkuren ruimte is voor reflectie, retraite en persoonlijk geestelijk leven. Je bent misschien geneigd om te denken dat de jeugdwerker, net als mensen die vrijwillig in het jeugdwerk actief zijn, dit maar in privétijd moet doen. Maar bedenk dan dat geloof en werk in dit geval op een bijzondere manier nauw met elkaar verbonden zijn en daar kun je als werkgever op deze manier in ondersteunen. Besef tegelijk ook dat je werkgever bent van de jongerenwerker en niet de pastor. Heb wel oog en aandacht voor het geestelijk leven van je jeugdwerker, vraag ernaar. Maar respecteer dat de werknemer misschien niet altijd alles op dit gebied met jou als werkgever wil delen. Belangrijk is dan ook om te zorgen dat er een pastor is voor de jeugdwerker, iemand die niet in een werkgeversrol zit. Op die manier blijven verschillende rollen gescheiden. Wat je wel kunt doen is om gebedspunten vragen en deze punten in je eigen gebed meenemen.

Belofte van een jeugdwerker: IK BID VOOR MIJN WERKGEVER, DE KERK EN HAAR LEIDING EN BELOOF DAT IK PERSOONLIJK DICHT BIJ GOD ZAL LEVEN

Soms lijkt het alsof je een isgelijkteken kunt zetten tussen je eigen relatie met God en je werk als jeugdwerker. Waak daarvoor, want het is niet hetzelfde. Bedenk je dat je eigen geestelijk leven belangrijker is dan je baan: je bent allereerst kind van God en daarna jeugdwerker. Je persoonlijke geloof gaat verder dan je baan als jeugdwerker. Je geloof is wel de basis en de bron van waaruit je dit werk doet en waarschijnlijk heeft je werk ook impact op je geloof. Dus om het echt vol te houden als jeugdwerker zal je je blijvend moeten focussen op je eigen geestelijk leven en dus je relatie met God prioriteit moeten geven. Juist omdat geloof en werk alles met elkaar te maken hebben, investeer je daarmee dus ook in je jongeren en in je jeugdleiders. Het maakt je geloofwaardig als je op geestelijk gebied goed voor jezelf zorgt. Je bent dan wel voor je dagelijks werk veel met God, geloven en de Bijbel bezig, dat betekent nog niet dat je altijd op de toppen van je geloof zit… Ook jij bent een gewoon mens met vragen, twijfels en moeilijke periodes in je relatie met God. En juist in een baan als jeugdwerker kan dat extra eenzaam en zwaar aanvoelen. Wees eerlijk over je geestelijk leven, speel geen mooi weer. Zoek mensen met wie je dit kunt delen en die je kunnen bemoedigen. Dat kan een leidinggevende zijn, maar dat hoeft natuurlijk niet. Tegelijk: probeer richting je leidinggevende wel iets te delen hierover, zodat die jou ook begrijpt en met je kan meedenken en voor je kan bidden.

Bid zelf ook regelmatig voor de kerk waar je werkt, voor je werkgever, degenen die (mede) leidinggeven aan de kerk. Vraag om gebedspunten en neem deze mee in je eigen gebed.



4. WERKGEVER

'Gelukkig heeft mijn kerk goed nagedacht over de inhoudelijke kant van mijn baan. Over de praktische aspecten van mijn werk is nog wel wat te zeggen… Als ik een kopietje nodig heb voor de catechisatie dan moet ik naar de supermarkt vijf minuten verderop. Als ik het tenminste allereerst heb kunnen printen, want budget voor een serieuze printer is er eigenlijk niet kreeg ik te horen toen ik ernaar vroeg. Ik heb inmiddels van een gemeentelid een printer gekregen, dus ik red me wel hoor. Maar er was gewoon niet over nagedacht.´

WE ZULLEN EEN GOEDE WERKGEVER ZIJN

Steeds meer kerken nemen een jeugdwerker in dienst. Dat is een goede zaak, als je tenminste goed nadenkt over doel, kader en gevolgen. Hierbij wordt in eerste instantie vaak vooral naar twee dingen gekeken: 1. wat moet een jeugdwerker gaan doen? 2. hoeveel uur kunnen we betalen? Bij die laatste vraag wordt dan vooral gekeken naar salariskosten. Vaak wordt daarbij uitgegaan van het volgende simpele rekensommetje: voor een startende jeugdwerker ben je op jaarbasis ongeveer het aantal uur maal duizend in euro kwijt. Maar om een goede werkgever te zijn moeten er wel wat meer kosten gemaakt worden. Een aantal van die kosten heeft te maken met scholing, daar gaat deze belofte over. In dit hoofdstuk willen we vooral kijken naar het praktisch werkgeverschap en de randvoorwaarden die een jeugdwerker nodig heeft.

In dienst

Een doorsnee gemeente heeft ervaring met werkgeverschap richting een predikant. Nu is het verschil tussen een voorganger en een jeugdwerker dat een predikant een zelfstandige is en een jeugdwerker meestal in dienst is. Met andere woorden: een predikant geef je een zak met geld en hij moet daar zelf belasting over afdragen. Vaak krijgt hij ook nog een bijdrage voor de aanschaf van werkspullen zoals laptop, bureaustoel, printer en papier en een bijdrage voor de aanschaf van boeken.
Als je als kerk geld overmaakt voor een jeugdwerker richting een kantoor dat de salarisadministratie en dergelijke voor jullie regelt, dan betaal je zijn salaris en werkgeverslasten, maar je draagt niet bij aan de spullen die een jeugdwerker nodig heeft om zijn werk te doen. Er zijn ook jeugdwerkers die als ZZP-er werken, maar omdat de meeste een dienstverband aangaan met een gemeente, is dat in deze brochure ons uitgangspunt.

Randvoorwaarden

Er zijn verhalen bekend van gemeenten waarbij er een goed contract lag voor de jeugdwerker, maar toen de eerste werkdag aanbrak er verder helemaal niets geregeld was. Een goede werkgever zorgt ook voor de praktische randvoowaarden. Stel je voor dat je bij een bedrijf komt werken, welke zaken zou je dan normaal vinden dat geregeld zijn? Wat zorgt ervoor dat je concreet aan het werk kunt? Denk dan aan een fysieke werkplek, een goede laptop, toegang tot internet, je moet kunnen bellen, kunnen printen, een sleutel van het gebouw, reiskostenvergoeding en een vorm van werkbudget.

Zoek actief oplossingen

Praat vooraf met je werknemer over deze zaken en laat daarin merken dat je het beste met je werker voor hebt, dat je een goede werkgever wilt zijn. Je kunt beter een uur minder contract aanbieden en de randvoorwaarden goed vormgeven, dan een uur meer uitbetalen en voor de benodigde praktische zaken uiteindelijk geen budget meer hebben. Wees helder wat daarin mogelijk en onmogelijk is. Het kan zijn dat het huren van een fysieke werkplek voor jullie financieel niet haalbaar is, maar als een jeugdwerker geen ruimte heeft om thuis te werken, er wel een werkplek te creëren is in één van de vergaderzalen in de kerk. Of misschien is er een gemeentelid met een eigen bedrijf die wel een werkplek beschikbaar kan stellen. Praat met elkaar en zoek mogelijkheden om die randvoorwaarden goed vorm te geven. Bedenk in elk geval dat een werkplek meer is dan alleen de fysieke ruimte: bureau, bureaustoel, computer, printer, internetverbinding, telefoon, papier, etc.

Ruimhartig

Het kan zijn dat iemand het prettiger vindt om thuis te werken, maar een werkplek thuis is ook niet gratis. Je kunt met je werknemer overeenkomen dat hij zijn eigen laptop gebruikt voor het werk in de kerk, maar geef daar dan een (ruime) vergoeding voor. In verschillende CAO's staan daar dingen over beschreven. Ken en respecteer de CAO die in het contract gevolgd wordt. Als die CAO ergens niet in voorziet, zorg dan dat je afspraken maakt die een jeugdwerker ruimte geeft om als professional te werken. Een CAO zal bijvoorbeeld waarschijnlijk niks zeggen over een werkbudget, maar niet alle jeugdwerkers hebben de financiële ruimte om uit eigen middelen materialen of boeken voor te schieten. Soms gaat het niet eens over grote bedragen en zullen jeugdwerkers zichzelf bezwaard voelen om die terug te vragen, maar veel kleine bedragen bij elkaar worden vanzelf een groot bedrag.

Open en eerlijk

In een eerder hoofdstuk hadden we al over het belang van functionerings- en voortgangsgesprekken. Een goede werkgever zorgt ook voor duidelijkheid rondom positie en een open sfeer waarbinnen alle aspecten van het werk bespreekbaar gemaakt kan worden, dus ook de praktische en financiële kanten. Er zijn voorbeelden bekend waar jeugdwerkers aan een lijntje gehouden worden en elke keer een tijdelijk contract aangeboden krijgen, omdat een gemeente zich niet durft te committeren aan een werker. Daar moet je als kerk over nadenken. Je hebt te maken met een mens. En als de kaarten zo liggen, wees daar dan open en eerlijk in en wees dan ook redelijk in wat je van je beroepskracht verwacht rondom eis van verhuizen bijvoorbeeld. Dan bied je een zekere bescherming aan de toch kwetsbare positie die een jeugdwerker soms heeft.

Ook als er bijvoorbeeld klachten ontstaan over het functioneren van de betaalde kracht in het jeugdwerk, hou het dan zuiver vanuit je rol als werkgever. Wees duidelijk over waar de klachten geuit kunnen worden en wat de procedure is in zo'n geval. Een goede werkgever houdt altijd oog voor de mens achter de werker en zal ook als de wegen moeten scheiden daarbinnen de beste en reële route kiezen.

Belofte van een jeugdwerker: IK ZAL EEN GOEDE WERKNEMER ZIJN DIE DUIDELIJK COMMUNICEERT

Goede communicatie is het halve werk. Grote kans dat de kerk waarin je werkt nog niet heel veel jeugdwerkers op de loonlijst heeft gehad. Als zij hun best gaan doen om een goede werkgever te zijn, helpt het als je dat als jeugdwerker beantwoordt en duidelijk communiceert over welke randvoorwaarden jou zullen helpen om je werk goed te doen. Dat kan lastig zijn om aan te kaarten, maar bedenk je dan dat het je niet om je eigen belang of voordeeltjes voor jezelf te doen is, maar dat het je gaat om het jeugdwerk en dat je dus de jongeren op het oog hebt met je verzoek. Voel je dan ook vrij om hier open over te spreken. Je vraagt geen telefoonvergoeding aan om de laatste iPhone te kunnen scoren, maar om je werk mogelijk te maken. Je kunt altijd teruggrijpen op je CAO, maar in een open houding en gesprek kun je samen heel goed werkbare afspraken maken.



5. SCHOLING EN TRAINING

'Ergens op een hoekje van mijn bureau liggen boeken die ik graag wil lezen. Literatuur over jeugdwerk, boeken met de nieuwste inzichten over de ontwikkeling van jongeren, over de cultuur waarin we leven en een paar interessante theologische boeken. Maar ik kom er niet aan toe. Ik werk parttime als jeugdwerker en in het seizoen is het gewoon hectisch. Bovendien voelt het toch een beetje gek om in werktijd een boek te gaan zitten lezen. In de vakanties doe ik dat meestal wel, maar ja, dan heb ik dus eigenlijk vakantie en dat betekent dat ik even niet met jeugdwerk bezig hoef te zijn… Regelmatig zie ik interessante cursussen en jeugdwerktrainingen voorbij komen. Maar als ik die volg, gaat dat ten koste van de tijd die ik in het jeugdwerk kan stoppen. En om een cursus nou volledig in mijn vrije tijd te gaan doen, tja... Bovendien weet ik eigenlijk niet of mijn kerk wel budget voor heeft voor het volgen van een cursus.'

WE DRAGEN ZORG VOOR PERMANENTE SCHOLING EN TRAINING

Jeugdwerk is geen trucje dat je voor de rest van je leven kunt doen als je het eenmaal onder de knie hebt. Dat geldt eigenlijk voor heel veel beroepen: er is voortdurend van alles in beweging, de samenleving verandert, visies ontwikkelen zich, er komen nieuwe technieken, nieuwe boeken, nieuwe programma's, etc. Dus wil je als werknemer relevant blijven, dan moet je ook jezelf blijven ontwikkelen. Dat geldt zeker ook voor het vak van jeugdwerker. Jeugdwerkers zoeken voortdurend de verbinding tussen geloof en de wereld van de jongeren. Dat vraagt om doordenking van visie, blijven studeren op geloof en Bijbel, weten waar je zelf staat en een scherpe blik op de samenleving van vandaag en die van morgen. Oftewel: blijvende goede scholing en training zijn onmisbaar voor jeugdwerkers.

Ontwikkeling van de functie

Net als in veel andere banen, zit er ook ontwikkeling in de baan van jeugdwerkers. Beginnende jeugdwerkers doen meestal veel in de direct uitvoerende kant. Ontwikkeling van het vak kan dan zitten in intensiever contact met jongeren en betrokken worden bij complexere problemen. Ook kan ontwikkeling zitten in begeleiden en trainen van vrijwilligers, in focus op visie en beleid of in het ontwikkelen van inhoudelijke programma's voor het jeugdwerk, beweging van eerstelijns naar tweedelijns werk. De jeugdwerker is vanuit de opleiding als het goed is al voorbereid op deze groei, maar ontwikkeling van de functie vraagt tegelijk ook om blijvende scholing en training.

Netwerk van collega-jeugdwerkers

De jeugdwerker is vaak de enige professional te midden van vrijwillige jeugdleiders. Juist dan is het goed om geregeld samen met collega's aspecten van je vak verder te doordenken, van elkaar te leren en elkaar te scherpen. Als jeugdwerker in een kerkelijke gemeente heb je die collega's om mee te sparren niet automatisch om je heen. Bewust investeren in het netwerk vormt dus een belangrijk aspect van ontwikkeling en scholing van de jeugdwerker. Overleg als werkgever dan ook met je werknemer hoe je dit kunt vormgeven en reserveer er ook tijd voor binnen de werkuren.

Focus op korte of lange termijn?

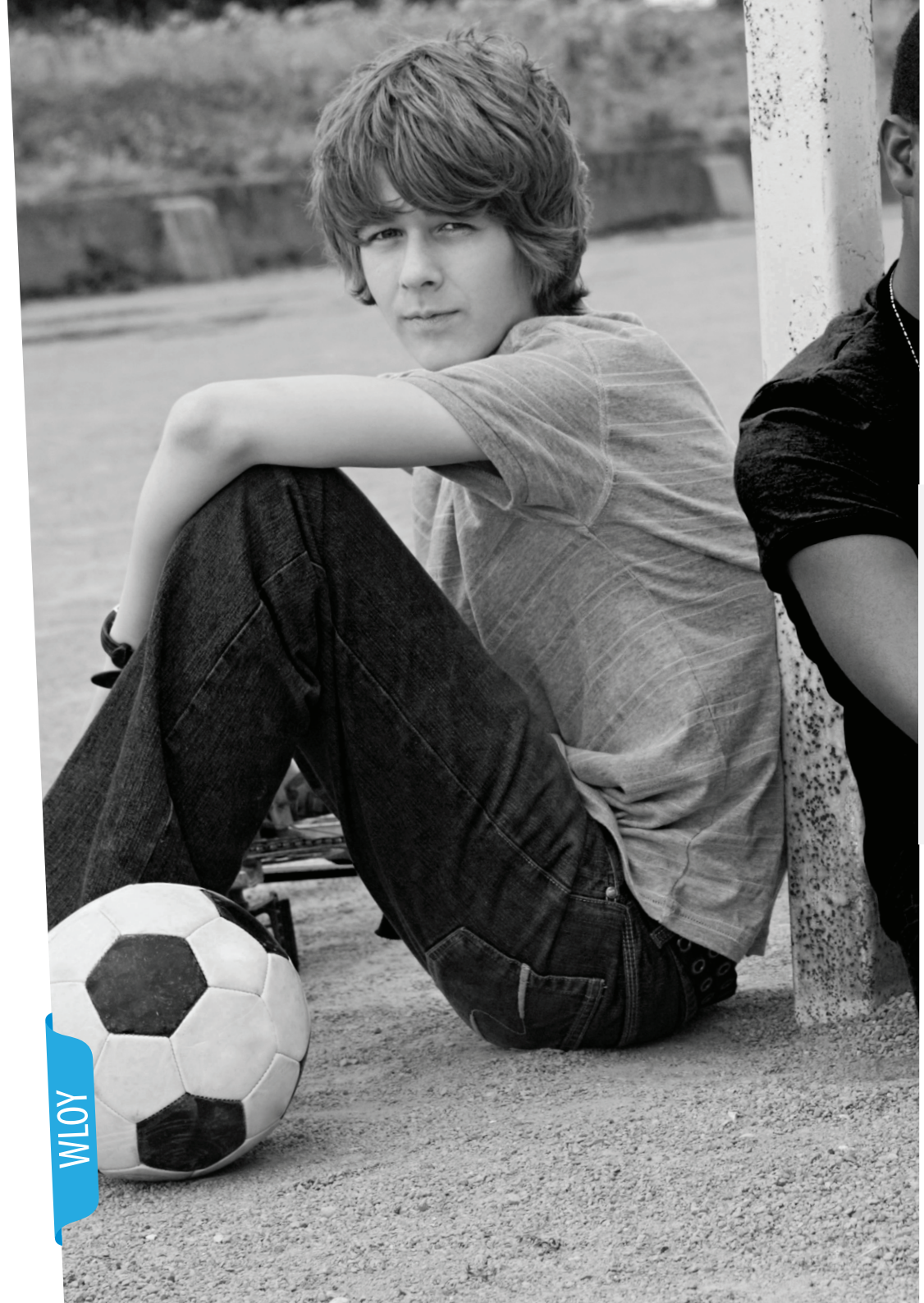
Training en scholing moet enerzijds relevant zijn voor het werk waar de jeugdwerker op dat moment mee te maken heeft. Je mag dan ook gerust van de jeugdwerker vragen en verwachten dat er concrete output volgt na het volgen van bijvoorbeeld een cursus. Anderzijds staat scholing en training ook in het kader van verdere ontwikkeling en professionalisering van de jeugdwerker zelf, dus wat meer los van de huidige specifieke werkcontext. Het deelnemen aan conferenties, netwerkbijeenkomsten e.d. dragen vaak vooral bij aan het verder vormen van visie en scherper zicht krijgen op aspecten die met het vak van jongerenwerk te maken hebben. Dat laat zich niet altijd direct vertalen naar de praktijk van het jeugdwerk. Die twee doelen van scholing (focus op de directe praktijk hier en nu en gerichtheid op ontwikkeling op de langere termijn) moeten met elkaar in balans zijn. Werk bijv. met een POPformulier (Persoonlijk OntwikkelingsPlan, op internet zijn hier goede voorbeelden van te vinden), hierin kun je samen als werkgever en jeugdwerker een plan maken voor scholing en training en samen bewaken dat het zowel relevant is voor het huidige jeugdwerk als ook voor de (loopbaan)ontwikkeling van de jeugdwerker.

Concreet

Vraag de jeugdwerker waar hij zich het komende jaar verder in wil ontwikkelen en maak samen een plan hoe dat gerealiseerd kan worden. Maak afspraken over concrete output, terugkoppeling of verslag van bijvoorbeeld een gevolgde cursus. Reserveer vervolgens ook budget en werktijd (van de uren van de jeugdwerker) voor investeren in netwerk, het lezen van boeken / vakliteratuur, bijwonen conferenties, volgen van cursussen, etcetera. Vanuit kerken, organisaties, hogescholen en universiteiten worden geregeld training, scholing en netwerkbijeenkomsten aangeboden (vanuit de Evangelische Alliantie bestaat een netwerk voor professionele jongerenwerkers, INNOV8, van hieruit worden geregeld netwerkontmoetingen en conferenties aangeboden en via dit netwerk worden jeugdwerkers ook op de hoogte gehouden van andere trainingen en cursussen). Ga ook eens bij een paar mensen in verschillende sectoren na wat daar geïnvesteerd wordt in training en scholing van de werknemers. Dat geeft een reële indicatie voor hoe je dit aspect goed kunt regelen.

Belofte van een jeugdwerker: IK INVESTEER IN MIJN EIGEN SCHOLING EN ONTWIKKELING ALS JEUGDWERKER

Blijvende scholing en ontwikkeling van je vaardigheden, visie en andere aspecten van je vakgebied zijn belangrijk en verdienen dus aandacht. Maar ze zijn niet zo zichtbaar en dringend zoals bijvoorbeeld mails die binnenkomen, activiteiten die gepland staan en vergaderingen die je moet voorbereiden. Gevolg: als je niet bewust tijd plant voor je eigen ontwikkeling dan gebeurt het ook niet! Plan dus tijd voor het lezen van goede boeken, voor investeren in je netwerk van collega's en het bijhouden van relevante sites en (vak)bladen en gebruik die tijd daar dan ook voor (en dus niet om je mailbox op te schonen of andere dringende zaken te doen die op dat moment heel belangrijk lijken…). Het is gebruikelijk dat je hier ongeveer 8% van je werktijd aan mag besteden. Sta ook elk jaar stil bij de vraag waar je je (verder) in wilt ontwikkelen en hoe je dat wilt gaan aanpakken (cursus, conferentie, coachings- of intervisietraject, zelfstudie). Maak hier een plan voor en zet in dat plan ook zo concreet mogelijk op welke manier de gemeente waarin je werkt er baat bij heeft. Welke doelen wil je halen en wat levert dit op, voor jezelf, maar dus ook voor het jeugdwerk waarin je werkzaam bent? Bespreek dit plan met je werkgever en vraag tijd en budget.



6. VRIJE TIJD

'Een gemiddelde vrije dag bevat voor mij vaak de volgende ingrediënten: koffiedrinken met een bevriende jeugdleider waarbij we het toch vaak even over jeugdwerk hebben, op uitzendinggemist een documentaire over jongeren-cultuur terugkijken, toch even een telefoontje van een bezorgde ouder beantwoorden, naar het winkelcentrum om te zoeken naar een leuk bedankje voor het clubteam en als ik dan toch langs de videotheek loop kan ik meteen even kijken of ik een geschikte film kan vinden voor het aankomende jeugdweekend en aanbeland in de supermarkt doe ik dan direct maar de inkopen voor de jeugdleiderstraining van de volgende dag. Geen heel intensieve werkdag, maar toch ben ik al met al een groot deel van mijn vrije dag met jeugdwerk bezig…'

WE RESPECTEREN DE VRIJE TIJD VAN DE JEUGDWERKER

Natuurlijk is het voor iedereen heel belangrijk om een goede balans te vinden en te behouden in werk en vrije tijd. Om verschillende redenen kan dit voor jeugdwerkers een extra pittige uitdaging zijn. Omdat jeugdwerkers werken met vrijwilligers, werken zij vaak op tijden dat anderen vrij zijn (avonden, weekenden). Als de gemeente waarin de jeugdwerker werkt dezelfde is als de gemeente waarin hij/zij lid is, dan lopen werk en privé behoorlijk door elkaar: wanneer ben je gemeentelid en wanneer ben je jeugdwerker? Ook maken de aard van het werk (het gaat om investeren in relaties met kinderen, jongeren en jeugdleiders) en de drive van de jeugdwerker (persoonlijk geloof speelt een belangrijke rol) het lastig om op een goede manier vast te houden aan vrije tijd.

Ander werkritme

De baan van een jeugdwerker is geen negen-tot-vijf-baan. Veel werk is in de avonduren en weekenden. Dat heeft impact op het sociale leven, want jeugdwerkers werken dus vaak als anderen (hun familie en vrienden!) vrij zijn. Daarom is het belangrijk om hier met je jeugdwerker over in gesprek te gaan en er samen goede afspraken over te maken: hoeveel werkavonden per week mag je verwachten, wat is reëel gezien het totale aantal uren? Hoe ziet de werkweek er qua werkuren en vrije tijd verder uit? Verwacht je als werkgever dat de jeugdwerker na een lange werkavond de volgende ochtend weer op tijd op kantoor zit en dus bereikbaar is? Dat het werkritme van de jeugdwerker anders is, gaat niet alleen over de werkweek, maar ook over het hele seizoen. Jeugdwerk is seizoenswerk, door het jaar

heen zijn een paar piekperioden aan te wijzen en ook perioden waarin het wat rustiger is. De start en afsluiting van een seizoen zijn over het algemeen druk, terwijl de zomermaanden meestal wat rustiger zijn. Bespreek hoe die verschillende perioden in het seizoen in een gezonde balans ingevuld kunnen worden.

Zondag rustdag?

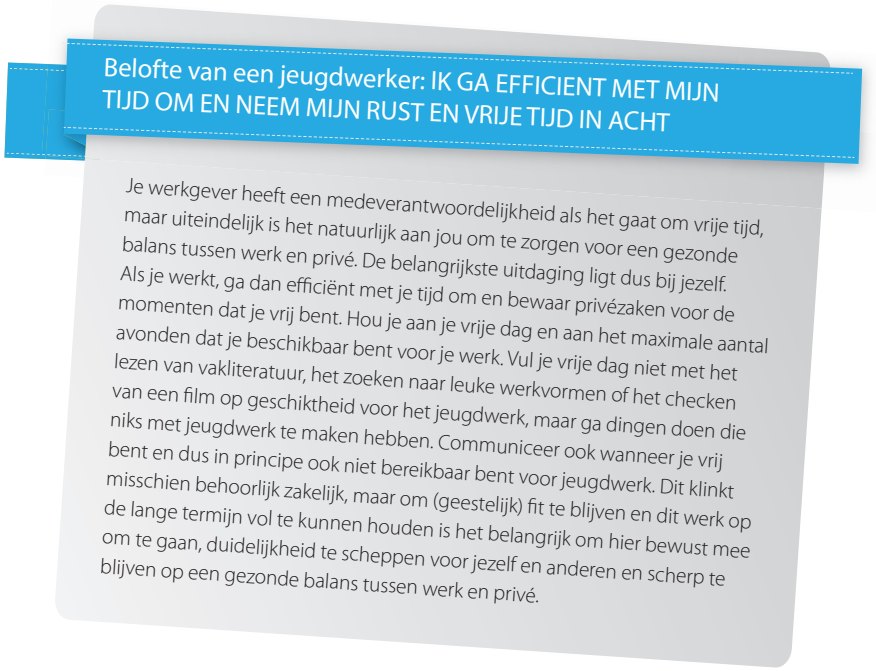
De zondag is voor jeugdwerkers die in dezelfde kerk werker en tegelijk gemeentelid zijn vaak niet die ene rustdag in de week. Als er jeugdwerkactiviteiten zijn, is het in elk geval een gewone werkdag. Maar ook als er niks op het programma staat, is het toch meestal niet echt een vrije dag: rondom de dienst zijn er vaak jeugdleiders die nog even een vraag hebben, iemand wil een afspraak plannen, een tiener vraagt aandacht, een bezorgde moeder wil even een gesprekje. En geregeld zit een jeugdwerker (soms haast automatisch) met 'jeugdwerkoren' in de dienst… Oftewel: zondag is voor jeugdwerkers veelal geen rustdag. Dat betekent dat er een andere dag in de week gevonden moet worden om even helemaal vrij te zijn, 24 uur niet met werk bezig te zijn en weer op te laden voor een nieuwe (werk)week. Communiceer in de gemeente welke dag de jeugdwerker echt vrij is en respecteer deze dag.

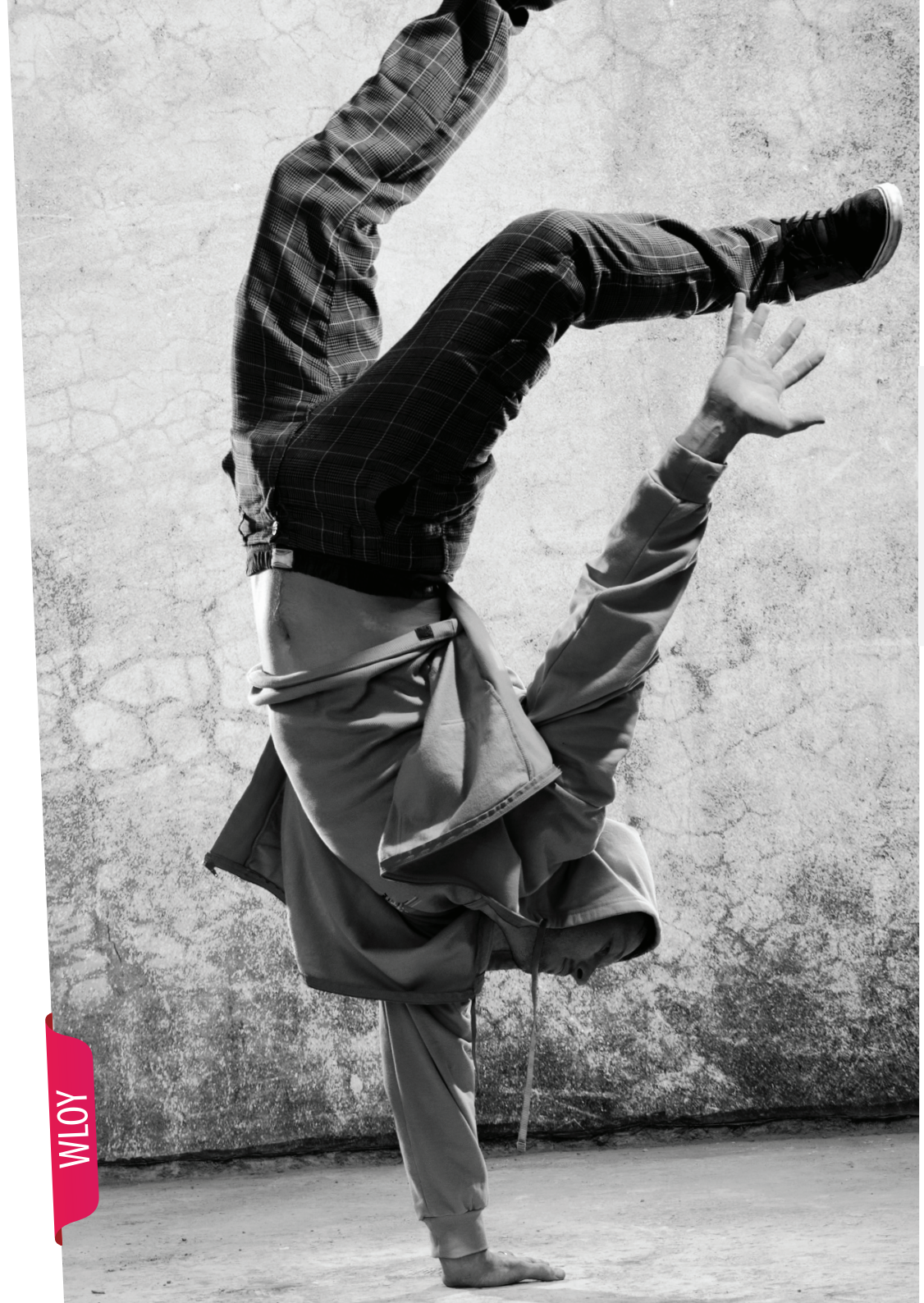
Vrijwilliger in je eigen kerk

Omdat iedereen behalve de jeugdwerker vrijwillig een bijdrage levert aan het jeugdwerk is het belangrijk om goede afspraken te maken over wat als werk gezien wordt. Het bijwonen van een jeugddienst? Het aanwezig zijn bij een jeugdwerkactiviteit? Een keer invallen op een club? Een seizoen meedraaien met een activiteit omdat er te weinig vrijwilligers gevonden zijn? Natuurlijk kan de jeugdwerker ervoor kiezen om als vrijwilliger een taak in de gemeente op te pakken, maar als dit iets in het jeugdwerk is, dan zal het al snel als werk ervaren worden. Bovendien kan dit naar andere vrijwilligers onduidelijkheid geven wat de jeugdwerker wel en niet als werker doet. Maak hier dus samen met je werker duidelijke afspraken over en communiceer dit ook naar de andere betrokkenen in het jeugdwerk.

Altijd bereikbaar?

Via mail, mobiele telefoon en social media is bijna iedereen ongeveer overal en altijd bereikbaar. Dat is natuurlijk handig en schept ook vaak de verwachting dat er snel (per omgaande) gereageerd wordt. Maar juist in het bewaken en respecteren van vrije tijd kan het ook knap lastig zijn. Het kan helpen om te zorgen dat de jeugdwerker een apart werk-mailadres en –telefoonnummer heeft. Respecteer vrije tijd, vrije dagen en vakanties van de jeugdwerker door op die momenten in principe niet te bellen o.i.d.





7. WAARDERING

'Ik kreeg laatst een sms van een jongen uit mijn kerk waar ik tijdens een forse crisis in zijn leven heel intensief mee had opgetrokken. Dat was alweer een tijdje terug eigenlijk, maar hij had ineens bedacht dat het goed was om mij daarvoor te bedanken. Mijn dag was gelijk helemaal goed. Natuurlijk doe ik het niet voor die schouderklop, maar het deed me echt wel wat. Jeugdwerk is namelijk best wel veel investeren zonder dat je er altijd duidelijk iets van terugziet.'

WE WAARDEREN ONZE JEUGDWERKER EN UITEN DAT

Waardering krijgen voor wat je doet motiveert. Dat weet je als je die waardering zelf krijgt binnen je werk, dat weet je ook als je het niet krijgt. Dat laatste kan zelfs makkelijke taken lastig maken, het eerste maakt moeilijke klussen mooie uitdagingen. Datzelfde geldt voor je jeugdwerker. Het is goed om een klimaat te creëren waarin je uit dat de inzet van je werker wordt gewaardeerd. Dat kan op verschillende manieren, in woorden en in daden. Daar willen we rondom deze belofte bij stil staan.

Uithoudingsvermogen

De aard van het jeugdwerk is er eentje van een lange adem. Als je resultaten wilt zien op korte termijn, dan kom je van een koude kermis thuis of kijk je vooral naar resultaten die net zo snel weg zijn als ze kwamen. In het jeugdwerk gaat het om karaktervorming, over het 'discipelen' van jongeren, een voorbeeld zijn door je leven te delen en zo te leren leven als mens, als christen. Dat heeft tijd nodig. Daarmee is het dus werk waarvoor uithoudingsvermogen nodig is en waarbij niet automatisch direct de positieve impact te zien is. Daarom is het belangrijk om jezelf als werkgever van de jeugdwerker erin te trainen om waardering voor je werknemer expliciet te maken.

Samen vieren

Voor het uiten van waardering zijn allerlei manieren te bedenken. Denk bijvoorbeeld aan positieve feedback geven waarbij je nauwkeurig benoemt wat je waardeert in je werker of in het werk dat een jeugdwerker heeft afgeleverd. Een concreet compliment geven dus! In het jeugdwerk zijn er altijd dingen die beter kunnen, of 'eigenlijk anders zouden moeten'. Veel kerken weten heel goed antwoord te geven op de vraag wat er verbeterd zou moeten worden in het

jeugdwerk en wat er allemaal niet zo goed gaat. Dat is vaak ook een belangrijke aanleiding om een jeugdwerker aan te stellen. Het is ook goed, om samen te zien wat de kracht is van het jeugdwerk en je jeugdwerker, hierbij stil te staan en dit samen te vieren.

Voorbede

Als het gaat om positieve woorden uitspreken, zijn de beste woorden die je kunt uitspreken met je ogen dicht en met je handen gevouwen. Bidden voor je jeugdwerker is een vorm van bemoedigen en waardering uitspreken. Bidden is dus ook danken. Dat kan natuurlijk in afwezigheid van je jeugdwerker en afgezonderd in je persoonlijke gebed, maar bid en dank ook in de publieke ruimte voor het werk en de persoon. Door in een dienst tijdens het gebed de jeugdwerker en zijn werk een plek te geven onderstreep je het belang van het jeugdwerk voor heel de gemeente, bemoedig je de jeugdwerker en moedig je impliciet de gemeente aan om dat ook in hun eigen persoonlijke gebed te doen. Doe dus met enige regelmaat voorbede voor je betaalde kracht in het jeugdwerk, zoals je dat ook doet voor de voorganger. Of doe eens gek en geef een keer de bloemen namens de kerk aan je jeugdwerker.

Goed klimaat

Waardering kun je ook laten zien door de verschillende beloften die beschreven zijn in deze brochure ook echt na te leven. Daar proactief in te zijn als kerkelijke gemeente, ervoor te gaan staan. In het respecteren van vrije tijd, scholing aan te bieden, goede randvoorwaarden te creëren, ondersteuning bieden in geestelijk leven, ruimte geven voor professionaliteit en het bieden van een duidelijke werkstructuur, zit een ondertoon van waardering. Dat zorgt voor een positief werkklimaat. Hoe inspirerend en motiverend moet het zijn om als jeugdwerker in zo'n kerk te werken! Dan ontstaat er nieuwe energie om met elkaar te bouwen aan sterk jeugdwerk.

Schouderklop

Er zijn nog meer factoren te bedenken die ervoor kunnen zorgen dat er een klimaat van waardering ontstaat. Door er bijvoorbeeld ruimte voor te maken in de voortgangsgesprekken die je voert met je jeugdwerker. Die kunnen natuurlijk vooral zakelijk gericht zijn op de uit te voeren taken en doelen, maar door daarin ook je waardering te benoemen, zal het gesprek over de groeipunten veel constructiever verlopen. Je kunt ook denken aan het expliciet maken van de rol die een jeugdwerker in een bepaald proces gespeeld heeft. Als het gaat om het tot stand komen van beleid, of de betrokkenheid van de werker op het leven van jongeren

die voorin de gemeente God belijden of zich laten dopen. Het gaat hier niet om het zoeken van de eigen eer, maar jeugdwerkers zijn net mensen en kunnen een schouderklop op zijn tijd best waarderen. Ook al zullen ze stuk voor stuk zeggen dat ze het daar niet voor doen.

Teamwerk

Het beroep van jeugdwerker kan soms best een eenzaam beroep zijn: in je eentje ergens achter een laptop plannen uitwerken. Als er niemand is tijdens een werkdag, kan ook niemand waardering uitspreken. Dus ook gelegenheden creëren om samen te werken met collega-werkers uit de gemeente of met jeugdwerkers uit andere kerken in de buurt dragen bij aan het scheppen van een positief werkklimaat en het uiten van waardering.

Belofte van een jeugdwerker:
IK WAARDEER DE INVESTERING VAN MIJN KERK IN HET JEUGDWERK

Het één volgt uit het ander. Of je nou reageert op de waardering die je kerk laat zien richting jou als jeugdwerker of dat je jezelf tegen de stroom in inzet op het waarderen van wat er allemaal voor het jeugdwerk in je kerk gebeurt, je kunt altijd zelf ook bijdragen aan een klimaat waarin over en weer waardering geuit wordt. Dat kan door goed te spreken over je kerk. Door waardering voor de mensen met wie je werkt uit te spreken. Door mensen in het openbaar complimenten te geven. Door betrouwbaar te zijn en door zelf de eigen beloftes in deze brochure ook na te leven: je verantwoordelijkheid te nemen, je professioneel op te stellen, door dichtbij God te leven, duidelijk te communiceren, leerbaar te zijn en goed met jezelf en je tijd om te gaan.

EN NU VERDER?

Misschien denk je na het lezen van deze brochure wel: heel goed, maar wat nu? Allereerst kun je natuurlijk als leidinggevende en als jeugdwerker praktisch aan de slag met de beloften in bijvoorbeeld je werk/functioneringsgesprekken. Bekijk samen wat goed gaat en wat misschien nog verbetering behoeft. Het kan daarbij dan helpen om officieel te beloven dat je het komende seizoen aan (minimaal) twee van de zeven beloften gaat werken. Laat dat weten via de website www.ea.nl/we-love-our-youth-worker. Natuurlijk komt de EA dit niet controleren, maar vertrouwen we erop dat als een kerk iets belooft, zij dat natuurlijk zal gaan doen!

Kerken die meewerken, ontvangen het logo van de campagne en kunnen deze gebruiken bij het plaatsen van een vacature.

Zijn er kosten verbonden aan het meedoen?
De kosten die je als kerk maakt, zijn die voor het aanschaffen van de brochure en/of het deelnemen aan bijeenkomsten over We love our Youth Worker. De EA behoudt zich wel het recht om eventueel de kerk om een gift te vragen.

Kan de EA de invulling van beloftes afkeuren?
Meedoen aan de campagne zorgt ervoor dat de zorg voor uw jeugdwerker beter wordt. Maar dat werkt alleen als u als kerk zo concreet mogelijke acties naar aanleiding van de beloftes beschrijft en uitvoert. Dus als je noteert: "We zullen proberen meer te bidden voor onze werker" is dat meer een algemene intentie dan een echte actie ter invulling van de belofte. Beter zou dan bijvoorbeeld zijn: "We zullen maandelijks bidden voor onze jeugdwerker tijdens onze vergadering aan de hand van door de jeugdwerker ingediende punten".
De EA zal de invulling van de beloftes dan niet afkeuren of checken.

Als we nu geen twee verschillende acties kunnen bedenken bij de beloften?
Vergeet allereerst niet te noteren wat je al doet passend bij een belofte! Ook zullen we via deze site proberen tips van andere kerken (geanonimiseerd) te geven.

Publiceert de EA over onze acties?
De EA houdt zich aan de privacy van de kerk en jeugdwerker. Wel zullen we goede ideeen en tips anoniem en algemeen gemaakt gebruiken om andere kerken en gemeenten te inspireren.

Heeft meedoen juridische consequenties voor de werkgever/werknemerrelatie?
De campagne is er om de thema's onder de aandacht te brengen, het is geen cao of iets dergelijks. Je committeren aan deze campagne heeft dus geen juridische consequenties, tenzij je dit expliciet vastlegt in je contract.

HET ONSTAAN VAN DE CAMPAGNE

De campagne We love our Youth Worker begon in 2007 als een idee van jeugdwerkers in Engeland. In 2009 werd het idee officieel daar gelanceerd en was het direct een enorm succes. Daarna startte de campagne in de zomer van 2011 in de Verenigde Staten. Snel erna volgde Canada. In Nederland vond jeugdwerker Henrike de Gier tijdens een ronde over de internetvelden al in 2010 de Engelse site. Als projectteamlid van INNOV8, het netwerk van profs in christelijk jeugdwerk, bracht zij het idee in een Nederlandse versie te maken. Na toestemming van Chris Curtis, de man achter We love our Youth Worker, is dat nu gerealiseerd. De droom van de initiatiefnemers is dat alle kerken over de hele wereld, ook degene die hun jeugdwerkers al goed supporten, zich geholpen voelen door de campagne.



WLOY

we love our **youth worker!**

Goed werkgeverschap in de kerk