

INVLOEDEN OP WERKTEVREDENHEID

ONDERZOEK ONDER KERKELIJK JEUGDWERKERS IN DIENST VAN DE PKN



Afstudeeronderzoek Universiteit Utrecht,
Faculteit Geesteswetenschappen, departement Theologie,
Master theologie en kerkelijke gemeente

Marloes Meijer, studentnummer 0246956

Scriptiebegeleider: Prof. dr. Cok Bakker, Hoogleraar 'Levensbeschouwelijke Vorming' (godsdienspedagogiek)

SAMENVATTING

Dit onderzoek wil een antwoord geven op de vraag wat de invloeden zijn op de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers in lokale kerken van de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). Hierbij wordt gekeken naar twee onderwerpen:

De verbanden tussen werkinhoud en werktevredenheid en de verbanden tussen persoonlijke kenmerken en werktevredenheid. Daarbij is de werkinhoud onderverdeeld in twee deelgebieden, namelijk de rol als jeugdwerker en de taken van de jeugdwerker. De persoonlijke kenmerken betreffen de deelgebieden die te maken hebben met de persoon en de identiteit van de jeugdwerker. Dus wie is hij¹ en waaraan ontleent hij zijn identiteit.

Uiteindelijk zal blijken dat elk van deze vier deelgebieden aspecten kent die invloed hebben op elkaar en op de werktevredenheid.

ABSTRACT

This survey will answer the question 'what are the influences on job satisfaction of youth workers in local churches of the Protestant Church of the Netherlands (PKN). Therefore we will consider two subjects:

The relationship between work content and job satisfaction and the relationship between personal characteristics and job satisfaction. The work content is split in two subareas: the role as a youth worker and the tasks of the youth worker. The personal characteristics regard the subareas concerning the person and the identity of the youth worker. So who is he² and where does he derive his identity from.

Finally it will show that each of these four subareas influence each other and the job satisfaction of the youth workers.

Afbeelding voorzijde: Dance of youth, Pablo Picasso

¹ waar 'hij' staat vermeld, kan ook 'zij' gelezen worden.

² where it states 'he', one can also read 'she'.

VOORWOORD

Al voor het uitvoeren van dit afstudeeronderzoek was ik ervan overtuigd, maar het is de laatste tijd alleen maar meer geworden: kerkelijk jeugdwerk moet in de plaatselijke kerken gebeuren. Daar moeten voorbeeldfiguren zijn, inspirators en motivators voor de kinderen en jongeren. Mensen die laten zien hoe je je geloof kunt (be)leven en hoe ontzettend mooi dat kan zijn.

Maar die lokale jeugdwerkers mogen niet alleen komen te staan. In het krachtenveld dat de kerk vaak is, moeten zij ook mensen hebben die ze helpen de juiste weg te vinden, geïnspireerd bezig te zijn, zichzelf niet te verliezen en de anderen in het oog te houden. Die mensen werken bij jeugdorganisaties als JOP en HGJB. Ik hoop dan ook dat de lokale jeugdwerkers zelf, maar zeker ook hun begeleiders dit onderzoek met interesse zullen lezen en dat het hen kan helpen om zo optimaal mogelijk hun werk te doen, *naar*, maar vooral *vanuit* volle tevredenheid.

Met dit onderzoek hoop ik een bijdrage te leveren aan het belangrijke werk van de PKN in het begeleiden en ondersteunen van lokale jeugdwerkers. Door de inzichten die dit onderzoek verschaft, kan de werving gericht worden aangepakt en worden aandachtgebieden voor de coaching bepaald. Daarnaast geeft het overzicht van benodigde en beheerste competenties inzicht in de relevante onderwerpen voor nascholing. Overigens is vooral dit laatste ook relevant voor jeugdwerkopleidingen. Zij kunnen in de evaluatie van hun curriculum de ervaringen van deze groep jeugdwerkers meenemen.

Het onderzoek heeft langer geduurd dan ikzelf had gedacht, maar soms zijn zaken nou eenmaal anders dan je van tevoren verwacht had. Dat gold voor de (persoonlijke) omstandigheden waardoor deze scriptie vertraging opliep, maar dat geldt zeker ook voor de uitkomsten van deze scriptie. Anders dan verwacht...

Het onderwerp boeide me vanwege mijn vorige functies in het kerkelijk jeugdwerk, eerst als jeugdwerker voor vier plaatselijke kerken, later als medewerker JOP. Bij JOP begeleidde ik jeugdwerkers die in plaatselijke kerken werken. Door de kennis en ervaringen die ik daar opdeed, had ik wel enig idee over de richting die dit onderzoek uit zou gaan. Maar de uitkomsten zijn niet allemaal conform mijn verwachtingen. Factoren waarvan ik dacht dat ze een grote invloed zouden hebben (discrepantie tussen eigen geloofsopvattingen en die van de plaatselijke kerk), bleken minder belangrijk voor de werktevredenheid, terwijl bijvoorbeeld de beheerste competenties een grotere invloed hebben dan ik had verwacht.

Gelukkig maar, want dat houdt het onderzoeken boeiend en maakt duidelijk dat het mogelijk is om voldoende afstand te houden tot een onderzoek over een onderwerp waar je zelf inhoudelijk bij betrokken bent (geweest).

Het kostte soms wat moeite om de motivatie vast te houden en niet te ver de diepte in te gaan bij deelonderwerpen. Het is dan ook goed dat mijn begeleider Cok Bakker me door wat goede vragen weer wist te motiveren om door te gaan.

Dat gold ook voor de vele inhoudelijke reacties van mijn oud-collega Joost Schelling, JOP regiocoach en clusterleider dienstverlening. Hij kon me op de hoogte houden van recente ontwikkelingen en situaties en kon hier en daar wat goede aanvullingen doen. Deze belangrijkste informant en daarmee ook motivator, maar ook prettige oud-collega en goede kennis ben ik veel dank verschuldigd.

Ten slotte wil ik de jeugdwerkers die, ondanks een naderende zomervakantie, zo snel en betrokken meewerkten aan dit onderzoek bedanken.

Een ieder die betrokken is bij het kerkelijke jeugdwerk; heel veel succes en zegen in je werk!



Marloes Meijer

INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	9
1. (kerkelijk) jeugdwerk in historisch perspectief	11
1.1 Inleiding	11
1.2 Ontstaan	11
1.3 Verdere ontwikkeling	11
1.4 Actueel	12
2. Voorstudie: invloeden op werktevredenheid	15
2.1 Weergave voorstudie	15
2.2 Documentverzameling	15
2.4 Verkennende interviews jeugdwerkers.....	16
2.5 Verkennende interviews informanten	16
3. Uitkomsten Inhoudelijke oriëntatie	19
3.1 Werkinhoud.....	19
3.2 Persoonlijke kenmerken en vaardigheden	20
3.3 Competenties	21
3.4 Werktevredenheid in de literatuur	24
4. Probleemstelling en definiëring begrippen.....	27
4.1 Definitieve probleemstelling	27
4.2 Definiëring centrale begrippen	27
5. Facet approach: rol en persoon	29
5.1 Inleiding.....	29
5.2 Onderscheid rol en persoon	29
5.3 Werkinhoud (rol) en werktevredenheid	30
5.4 Persoonlijke kenmerken (persoon) en werktevredenheid.....	31
6. Opzet en uitvoering van het onderzoek.....	33
6.1 Inleiding.....	33
6.2 Onderzoeksontwerp.....	33
6.3 Materiaalverzameling.....	34
6.4 Instrumentontwikkeling	35

6.5 Dataverwerking	37
7. Resultaten	39
7.1 Inleiding	39
7.2 Algemene gegevens	39
7.3 Religieuze achtergrond.....	44
7.4 Werkinhoudelijk landelijk.....	46
7.5 Werkinhoudelijk plaatselijk.....	49
7.6 Terugblik.....	55
7.7 Membercheck en peer debriefing.....	55
8. Conclusies.....	59
8.1 Levensbiografie	59
8.2 Geloofsbiografie	61
8.3 Rol als werknemer PKN	61
8.4 Rol als plaatselijk jeugdwerker	62
9. Aanbevelingen en suggesties voor verder onderzoek	65
9.1 Aanbevelingen voor werving en selectie.....	65
9.2 Aanbevelingen voor coaching en deskundigheidsbevordering.....	65
9.3 Aanbevelingen voor nader onderzoek	66
10. Evaluaties	67
10.1 Productevaluatie	67
10.2 procesevaluatie	67
11. Bijlagen.....	69
Bijlage 1. Functiebeschrijvingen vanuit plaatselijke gemeentes.....	71
Bijlage 2. Competenties PG's in schema	81
Bijlage 3. Interview vooropleidingen competenties	85
Bijlage 4 Topic interview jeugdwerkers	89
Bijlage 5. Profiel en functie-eisen vanuit JOP.....	109
Bijlage 7. Afkortingen	121
Bijlage 8. Geraadpleegde literatuur	123

INLEIDING

Tot vorig jaar werkte ik bij JOP, de jeugdorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland. Een van mijn taken daar was het coördineren van het plaatsen van kerkelijk jeugdwerkers in kerkelijke gemeentes. De jeugdwerkers komen in dienst van JOP en zijn op die manier verzekerd van een landelijke werkgever en begeleiding en coaching in hun werk. Kerkelijke gemeentes hebben het voordeel dat hun werkgeverstaken bij JOP liggen.

Tijdens de begeleiding en coaching bleek dat jeugdwerkers hun baan regelmatig als zwaar ervaren. Op individuele basis wordt hier aandacht aan besteed. In een aantal gevallen leken de oorzaken van deze ervaring overeen te komen. De negatieve en positieve factoren die invloed hebben op de werktevredenheid zijn voor een deel individueel bepaald, maar er lijken ook patronen te zijn.

Nu ik niet meer bij JOP werk, is het makkelijker om de nodige afstand te houden tot de onderzoeksgroep. Daarnaast is er geen afhankelijkheidspositie meer, dus minder risico op belangenverstrengeling of verdenking daarvan. Een mooie gelegenheid dus om na te gaan welke factoren de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden en welke patronen (onderlinge beïnvloeding) daarin te herkennen zijn.

Waar in dit onderzoek gesproken wordt over een jeugdwerker wordt deze aangeduid met 'hij'. Uiteraard kan hier ook 'zij' gelezen worden.

CONTEXT

Steeds meer kerkelijke gemeentes stellen een jeugdwerker aan. Enerzijds vanuit hun verlangen om jongeren te bereiken met het evangelie, anderzijds vanuit een 'overlevingsdrang'; als er geen jongeren meer in de kerken komen, kan de laatste binnenkort het licht uitdoen, wordt wel gezegd. Voorheen werd jeugdwerk gedaan door vrijwilligers en ouders. Tegenwoordig is een combinatie van tijdgebrek en verlegenheid rondom de onderwerpen geloof en jeugd de oorzaak van teruglopende aantallen jeugd-vrijwilligers. Bovendien is de tijd veranderd en gaan jongeren niet zomaar meer mee naar de kerk (Grotenhuis, Peters, & Scheepers, 1998, Graaf, Need, & Ultee, 2000). Ruim 80% van de jongeren in Nederland heeft geen contact meer met een kerkelijke gemeenschap. Veel van de jongeren die nog wel binnen de muren van de kerk verblijven, vervelen zich. Ook betrokken jongeren worstelen met het vormgeven van hun geloof in een postchristelijke samenleving (Matsinger, 2010). Daarom is professionele aandacht voor deze doelgroep van belang. Er is sprake van een toename van het specialisme jongerenwerk, net zoals dat er is voor diaconaal of missionair werk. De wijkpredikant kan niet alle specialismen beheersen. Een veel gekozen oplossing is het aanstellen van gespecialiseerde kerkelijk werker, naast de predikant(en) van een wijk. De kerkelijk jeugdwerker is zo'n specialist.

Echter, kerkelijk jeugdwerk is een lastig vak. De jeugdwerker is vaak de enige binnen een kerkelijke gemeente die zich betaald met deze doelgroep bezighoudt, tussen allemaal vrijwilligers. Er zijn vaak veel ideeën maar er is weinig kennis over jeugdwerk aanwezig. Men heeft vaak beperkt visie op en inzicht in jeugdwerk. Een mooie uitdaging voor een sociaal aangelegde, zelfstandige werker.

In Nederland is er geen opleiding die speciaal voor dit groeiende vakgebied opleidt. Daarom proberen landelijke organisaties als JOP in hun begeleiding het nodige te bieden om de kennis en vaardigheden van de jeugdwerkers waar nodig te completeren.

Het is in zowel Nederland als elders in Europa (Duitsland, Engeland) gebleken dat na verloop van tijd de motivatie van deze kerkelijk jeugdwerkers afneemt. Hoewel ze vol enthousiasme en idealisme aan de baan beginnen, blijkt vaak al na minder dan een jaar dat dit enthousiasme is afgenomen en na verloop van enkele jaren stopt een groot aantal met de baan. Dit blijkt uit verslagen van coachingsgesprekken, interviews en literatuur (zie hoofdstukken 2 en 3). Gedeeltelijk zal dit het natuurlijke verloop binnen de functie zijn, maar dat in ogenschouw nemend blijft het aantal jeugdwerkers dat na korte tijd afhaakt groot.

Uit praktisch belang voor de kerken in Nederland, de kerkelijk jeugdwerkers en hun begeleiders wil ik daarom onderzoeken welke factoren invloed hebben op de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers in de

perceptie van de jeugdwerker zelf. De Nederlandse situatie op dit gebied is, voor zover mij bekend, nog nooit in kaart gebracht.

In dezelfde tijd als dit onderzoek liep, is door twee studenten van de CHE ook een onderzoek gestart naar de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers. Helaas heb ik de onderzoeksgegevens pas in een laat stadium kunnen inzien. Daarom zijn deze slechts in beperkte mate in het onderzoek meegenomen.

PROBLEEMSTELLING

Dit onderzoek beoogt inzicht te geven in de factoren die de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden. Werktevredenheid is de individuele waardering van het werk: hoe voelt men zich ten opzichte van zijn werk en de verschillende aspecten daarvan (Spector, 1997). Het is de mate waarin men het werk leuk (tevredenheid) of niet leuk (ontevredenheid) vindt. Meestal wordt het benaderd als een houdingsvariabele. Vroeger werd het benaderd vanuit de behoefte aan vervulling van fysieke en psychologische behoeften. Tegenwoordig ligt de nadruk meer op het cognitieve proces. Daarbij kan werktevredenheid benaderd worden als een allesomvattende houding (global approach) of als verschillende aspecten van het werk (facet approach). In dit onderzoek wordt de laatste gebruikt, omdat die inzicht geeft in de aspecten die voor tevredenheid of ontevredenheid zorgen. Daarbij wordt in beeld gebracht hoe de rol (kerkelijk jeugdwerker) en persoon invloed hebben op de werktevredenheid. Het is bijvoorbeeld afhankelijk van het karakter van een jeugdwerker of het ontbreken van een competentie wordt gezien als een uitdaging of een bedreiging en dus hoe dit de werktevredenheid beïnvloedt. Op deze manier worden verschillende aspecten in hun samenhang benaderd.

De tevredenheid over arbeidsvoorwaarden wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

OPBOUW

Na een korte schets van het ontstaan van het vak van kerkelijk jeugdwerker, volgt het onderzoek naar de werktevredenheid zelf. Dit onderzoek bestaat uit drie delen:

een voorstudie waarin literatuur- en praktijkonderzoek gedaan is;
een populatieonderzoek waarin kerkelijk jeugdwerkers gevraagd is naar hun werktevredenheid
en een membercheck en peer-debriefing waarin enkele respondenten en een informant gevraagd is te reageren op de getrokken conclusies.

Op deze manier is dit kwalitatieve onderzoek zo betrouwbaar mogelijk gemaakt. De conclusies zijn in hoofdstuk 8 terug te vinden, de aanbevelingen in hoofdstuk 9.

RESPONDENTEN

De respondenten werkten vrijwillig mee aan dit onderzoek, op basis van anonimiteit. Hun gegevens zijn dan ook anoniem verwerkt en daarmee levert de uitkomst hen geen nadelig effect op.

De uitkomsten en aanbevelingen willen de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers en andere betrokken doen toenemen. Omdat de begeleiding van veel kerkelijk jeugdwerkers tegenwoordig is ondergebracht bij landelijke jeugdorganisaties (JOP, HGJB, YFC), hoop ik met dit rapport ook bij te dragen aan een kwaliteitsslag in de begeleiding vanuit deze organisaties.

BEGELEIDING

Vanuit Universiteit Utrecht, departement Theologie, onderdeel van de Faculteit Geesteswetenschappen, door Prof. dr. Cok Bakker, Hoogleraar 'Levensbeschouwelijke Vorming' (godsdienstpedagogiek)

Vanuit JOP heeft drs. Joost Schelling, JOP regiocoach en clusterleider dienstverlening meegelezen en informatie verschaft. Hem ben ik dan ook speciale dank verschuldigd.

1. (KERKELIJK) JEUGDWERK IN HISTORISCH PERSPECTIEF

1.1 INLEIDING

Het vak 'kerkelijk jeugdwerker' is nog niet zo oud. Hoewel er in protestantse kringen wel het ambt van 'vicaris' (hulpprediker) heeft bestaan, werd het jeugdwerk over het algemeen door vrijwilligers gedaan, al dan niet onder leiding van een predikant of vicaris. Later kwam er op enkele plaatsen een jeugdwerkpredikant, maar pas de laatste jaren, zeker sinds de teruglopende betrokkenheid van kerkleden, wordt jeugdwerk gezien als een van de speerpunten in kerkelijk beleid (Dijkstra-Algra, 2004).

Voor een verzekerde toekomst willen kerken graag jongeren binnenhouden of –halen. Dat vraagt om een overall visie en deskundigheid die veel vrijwilligers niet hebben. Bovendien kost jeugdwerk, met het wegvallen of teruglopen van de bestaande structuren, meer tijd dan ooit. Jongeren zijn versnipperd aanwezig in de kerk en de huidige generatie jongeren (de 'Einsteingeneratie') is er één die beziggehouden moet worden, die andere manieren van leren, denken en beleven heeft dan de vorige generaties en daarmee om een andere benadering en betrokkenheid vraagt (Groen, 2006). Binnen de kerken bestaat vaak een verlegenheid en soms ook gebrek aan kennis en kunde over jeugdwerk. Daarom kijken kerken al snel uit naar een professional die dit op kan pakken.

Er zijn verschillende visies op het ontstaan en de ontwikkeling van kerkelijk jeugdwerk. Enkele grote lijnen worden hierna geschetst.

1.2 ONTSTAAN

De negentiende eeuw ontdekt de jeugd als aparte groep. Dat leidt niet alleen tot de eerste kindwetten, zoals de wet op de kindarbeid en de wet op de leerplicht, maar ook tot aparte bewegingen voor de jeugd. Die bewegingen ontstaan vanuit twee richtingen. Vanuit de ene richting probeert men de jeugd te socialiseren, voor te bereiden op een eigen welomschreven plaats in de samenleving. Vanuit de andere richting organiseert de jeugd zich meer rond eigen idealen en doelstellingen (Backer & Effelterre, 2010).

Aan het eind van de negentiende en begin van de twintigste eeuw ontstonden volkshuizen. Dit kan gezien worden als het begin van het jeugdwerk in Nederland. Het doel van deze volkshuizen was om de (ongeschoolde) arbeidersjeugd te socialiseren. De oudste christelijke jeugdvereniging is YMCA Nederland, ontstaan in 1853 vanuit het internationale gedachtegoed van deze wereldwijde christelijke organisatie. De eerste YMCA ter wereld werd opgericht in Londen in 1844. Na de uitvinding van de stoommachine verschenen in die tijd dampende fabrieken in Europa. De Brit George Williams trok net als veel van zijn tijdgenoten naar de grote stad om een vak te leren en geld te verdienen.

Na werktijd sloeg de verveling toe en met een paar andere jongeren besloten ze om geregeld bij elkaar te komen. Hun gesprekken gingen onder andere over boeken en over wat het geloof voor hen betekende. Ze waren enthousiast en sociaal bewogen, maar niet kerkelijk. Ze waren nauwelijks bereid zich te organiseren, maar verwelkomden iedereen die iets voor anderen wilde betekenen (YMCA Nederland). Begin twintigste eeuw ontstonden meer jeugdbewegingen en had elke zuil zijn eigen jeugdorganisaties met eigen landelijke koepels.

1.3 VERDERE ONTWIKKELING

In het begin werd het jeugdwerk geleid door vrijwilligers, maar in de loop der jaren vond een proces van professionalisering plaats. Binnen diverse zuilen ontstonden cursussen en opleidingen voor jeugdwerkers (zogenaamde levensscholen). Vanaf de jaren twintig ging ook de overheid zich met jeugd in de vrije tijd bezighouden door subsidies te verstrekken en jeugdwerkers op te leiden. Echter, de (ongeschoolde) arbeidersjeugd werd door dit clubhuiswerk (jeugdwerk door overheidswege georganiseerd) niet bereikt. Vooral in de tweede wereldoorlog nam de onrust hierover toe, en daarmee kwamen ook meer subsidieregelingen voor massajeugdwerk. De overheid wilde dat 'de alzijdige vorming van de jeugd van 6-24 jaar uit maatschappelijk zwakke milieus, waarbij aan deze jeugd in haar eigen omgeving onder vaste al dan niet gesalarieerde leiding, met gebruikmaking van daartoe geëigende lokaliteiten, de mogelijkheid tot ontwikkeling en ontspanning wordt geboden' (Hazekamp, 1994). Na de tweede wereldoorlog werden jeugdwerkers

opgeleid in achtereenvolgens de scholen voor maatschappelijk werk en sociale academies. De verzuilde koepels bleven zorgdragen voor opleiding en bijscholing van jeugdwerkers.

In de jaren zestig van de twintigste eeuw was er een flinke groei van het club- en buurthuiswerk en van het aantal betaalde jeugd- en jongerenwerkers. In de jaren zeventig daalde het ledenaantal verder en ontstond het open jeugdwerk. Doel daarvan was vooral ontmoeting en ontspanning faciliteren. De jeugdwerker was vooral voorwaardenscheppend en zijn pedagogische voorbeeldrol verdween.

Ook in de kerken was deze ontwikkeling merkbaar. Naast de geloofsvormende activiteiten (catechese, bijbelstudieclubs, discussiegroepen) ontstonden ook de gezelligheidsclubs (knutselclubs, soos). Het accent bij alle activiteiten kwam meer op het sociale te liggen. Veelal onder de noemer 'gemeente zijn'. De voorbeeldrol van vrijwilligers werd minder benadrukt en veel clubs werden (deels) zelfsturend (Amelink, 2002). Jongeren die zich niet in het open of kerkelijk jeugdwerk thuis voelden, werden opgevangen in straathoekwerk en randgroepjongerenwerk. In de jaren 70-80 vond decentralisatie van het jeugdbeleid plaats en kwam het sociaal-culturele jeugdwerk definitief onder de verantwoordelijkheid van de lokale overheid. Er kwam meer aandacht voor preventie van criminaliteit, dus werden signalering en doorverwijzing taken voor jeugdwerkers. Tot op de dag van vandaag is jeugdwerk een verzamelbegrip voor zeer divers ingevulde functies en plekken.

1.4 ACTUEEL

Het vak van jeugdwerker is moeilijk te definiëren. Dat blijkt mede uit de vele opleidingen die een jeugdwerker kan volgen, allen met een andere nadruk of accent: SCW, SPW, CMV, SPH en MWD³. Deze opleidingen helpen een jeugdwerker onder andere om jongeren een aangename en zinvolle tijdsbesteding te bieden. Maar ze helpen ook om het gedrag van jongeren positief te beïnvloeden, hen te ondersteunen, regels te hanteren en grenzen te stellen en om preventief jeugdbeleid te ontwikkelen en uit te (doen) voeren.

Zoals eerder aangegeven, het vak van jeugdwerker is divers en een definitie van jeugdwerk is moeilijk te geven. In de literatuur zijn er dan ook veel te vinden. Veel gebruikt is de definitie van Van Ewijk: 'jeugdwerk is de – niet op winst gerichte – poging van volwassenen om jeugd in aan leeftijd gebonden organisaties in de vrijetijdsector te plezieren (recreatie), te vormen (educatie) en te helpen (zorg/hulp).' (Ewijk, van, 1992). Een kanttekening hierbij is dat in deze (postmoderne) tijd er binnen het jeugdwerk veel aandacht is voor zelforganisatie en coachend jeugdwerk. Dat in ogenschouw nemend, past kerkelijk jeugdwerk in deze definitie.

In de kerken werd betaald jeugdwerk tot voor kort vooral gedaan door specialisten, werkzaam bij landelijke of regionale jeugdwerkbureaus vanuit een specifieke zuil. Kerkelijk jeugdwerk in plaatselijke gemeentes werd (en wordt veelal nog altijd) gedaan door vrijwilligers met ondersteuning vanuit deze bureaus en de eigen wijkpredikant. Sinds enkele jaren stellen kerken zelf ook betaalde jeugdwerkers aan.

Deze jeugdwerkers houden zich bezig met de vragen en problemen in plaatselijke kerken. Zowel in relatie tot een breder visie- en beleidsvraagstuk, als tot de organisatie en uitvoering in de praktijk.

Ook binnen de kerk is de functie van jeugdwerkers er een zonder eenduidige of uitgekristalliseerde taakomschrijving. Het aantal betaalde jeugdwerkers neemt gestaag toe en daardoor ontstaan er allerlei soorten opleidingen. In de evangelische hoek zijn de ontwikkelingen op dit vlak verder dan binnen de protestantse kerken (waarbij de scheiding tussen deze denominaties zeer vloeïend is). Er is een post-HBO jeugdwerkopleiding aan Bijbelschool de Wittenberg sinds 2000 en de Christelijke Hogeschool Ede heeft sinds 3 jaar een aparte minor jeugdwerk. Daarnaast zijn er diverse kerkelijke, interkerkelijke en parakerkelijke jeugdwerkorganisaties⁴, die diensten verlenen ten behoeve van het jeugdwerker in kerkelijke gemeentes of andere organisaties en instellingen. Dit onderzoek richt zich specifiek op de situatie binnen de plaatselijke en landelijke PKN kerken. Hier groeit het besef dat de jeugd een plek in de gemeente moet blijven houden, nu en in de toekomst. Jeugdwerk is een van de specialismen in de kerk geworden, net als diaconie of missionair werk.

³ voor verklaring, zie afkortingenlijst

⁴ bijvoorbeeld HGJB (hervormd gereformeerde jeugdbond), JOP (jeugdorganisatie van de protestantse kerk in Nederland), of parakerkelijk: Youth for Christ, Navigators.

Intussen blijkt dat jongeren de kerk jong verlaten en zich ook later niet binden aan een gemeente. Er is sprake van een kloof tussen de volwassen generaties en de huidige generatie Einstein. Deze generatie (geboren is na 1985, opgegroeid in de digitale informatiemaatschappij) is volgens onderzoekers en marketeers Boschma en Groen (Groen, 2006) collectivistisch ingesteld. Ze verwerkt informatie door creatief en multidisciplinair te denken, zoals Albert Einstein dat gedaan zou hebben. Hoewel dit onderzoek niet onomstreden is, blijft het feit dat jongeren tegenwoordig een andere benadering en betrokkenheid vragen dan eerdere generaties. Ook ouders vinden het moeilijker om iets aan geloofsopvoeding te doen en leggen deze verantwoordelijkheid graag bij de kerk.

Specifiek voor de functie van kerkelijk jeugdwerker zijn niet alleen de specialistische taken, maar ook de bijzondere plek in de kerk: tussen predikant en vrijwilligers in. Als specialist is de jeugdwerker behoorlijk solistisch bezig, in een niet primair jeugdgerichte omgeving waar voornamelijk vrijwilligers werkzaam zijn. Dat zijn aspecten die het werk uitdagend, maar soms ook demotiverend kunnen maken. In dit onderzoek naar de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers wil ik dan ook de vraag stellen: welke factoren zijn van invloed op de werktevredenheid van jeugdwerkers en hoe hangen die samen? Naar aanleiding daarvan kan overwogen worden hoe jeugdwerkers, opleidingen en (landelijke) werkgevers daarmee om kunnen gaan.

2. VOORSTUDIE: INVLOEDEN OP WERKTEVREDENHEID

Om de werkelijkheid rondom de beleving van werktevredenheid van jeugdwerkers binnen de protestantse kerk in Nederland gefundeerd in beeld te brengen, wil ik drie empirische onderzoeken uitvoeren. Tijdens deze onderzoeken zal de globale onderzoeksvraag verder gespecificeerd worden en worden vermoedens vooraf aangepast en verder ingevuld. Door drie empirische onderzoeken wil ik van een brede exploratie in een specifiekere richting gaan en zo komen tot de beantwoording van de uiteindelijke onderzoeksvragen.

De voorstudie dient om de definitieve richting en onderzoeksvraag te bepalen. Dit gebeurde door een kwalitatief explorerend interview met enkele jeugdwerkers. Daarnaast gaf literatuuronderzoek inzicht in de landelijke en Europese ontwikkelingen op het gebied van werktevredenheid onder jeugdwerkers. Ook was dit een moment om mijn eigen ervaringen en inzichten als begeleider van jeugdwerkers nader in kaart te brengen. Op basis van gezond verstand, literatuuronderzoek en topicinterviews heb ik het veld hermeneutisch-interpretatief (ideografisch) benaderd.

Hierna werden de kernbegrippen bepaald en de theorie nader uitgewerkt. Deze theorie is getoetst aan de situatie in het veld door een digitale vragenlijst aan de jeugdwerkers werkzaam bij PKN voor te leggen. In dit populatieonderzoek heb ik gezocht naar wetmatigheden en patronen (nomothetisch).

De conclusies die hieruit zijn getrokken zijn getoetst door enkele respondenten (members) en een informant (peers) te vragen om een reactie. Deze membercheck en peer debriefing dienden om de gegevens te integreren.

Overigens zijn de stadia niet allemaal lineair gevolgd, maar is de cyclus soms opnieuw doorlopen.

Dit onderzoek richt zich op jeugdwerkers die in dienst zijn van de Protestantse Kerk in Nederland. De grote meerderheid van de onderzoekseenheden is werkzaam voor JOP, een klein deel voor de HGJB. Allen zijn werkzaam in één of meer lokale gemeente(s). Landelijk werkende jeugdwerkers, jeugdwerkadviseurs, of jeugdwerkers met een bijzondere opdracht (diaconaat, missionair jeugdwerkers) zijn buiten beschouwing gelaten.

2.1 WEERGAVE VOORSTUDIE

De voorstudie bestaat uit een documentverzameling (paragraaf 2.3), verkennende interviews met jeugdwerkers (paragraaf 2.4.) en verkennende interviews met informanten (paragraaf 2.5). De verkennende interviews met jeugdwerkers zijn in bijlage 4 verkort weergegeven. Dit om de anonimiteit van respondenten te kunnen garanderen. De weergegeven antwoorden laten echter wel zien hoe deze hebben geleid tot de uitkomsten in hoofdstuk 3.

De totale voorstudie kende een cyclisch iteratief verloop; documentverzameling en interviews werden gelijktijdig uitgevoerd, waardoor de verschillende stappen die tot de uitkomsten leidden niet op een vaste volgorde werden doorlopen, maar voor en achteruit werden gekoppeld en er heen en weer werd gesprongen tussen stappen. Tijdens dit proces ontstond een steeds completer beeld van de het veld en de onderzoekseenheden (jeugdwerkers).

De hierop volgende alinea's zijn een logische weergave van de uitkomsten van het documentenonderzoek, de interviews met jeugdwerkers en de verkennende interviews met informanten. Deze uitkomsten leidden tot het formuleren van de definitieve onderzoeksvraag en het ontwikkelen van een onderzoeksmethodiek.

2.2 DOCUMENTVERZAMELING

Hoewel er veel is gezegd en geschreven over gemeenteopbouw en 'missionair kerk zijn' (Gerrit Noort, 2008, Hendriks, 1999, 2002, 2004), is er weinig literatuur over het kerkelijk jeugdwerk in Nederlandse context. Op het specifieke vlak van missionair (evangelisch) jeugdwerk zijn twee verkenning verschenen (Matsinger, 2010 en Heijden, van der, 2003). Daarnaast bleek, parallel aan dit onderzoek, een onderzoek gaande te zijn met als titel 'Jeugdwerk, vak in ontwikkeling'. Helaas waren de uitkomsten daarvan pas in de afrondende fase van dit onderzoek beschikbaar.

Vanuit Engeland, waar *youth ministry* een erkend vak is, is er wel een redelijk aanbod boeken en onderzoeken (o.a. Board of Education and Board of Mission, 2002; Peat, 2008). Ook hierbij ligt de nadruk vaak op een evangelische context.

In Nederland sinds enkele jaren landelijke jeugdorganisaties actief in het begeleiden van kerkelijk jeugdwerkers (JOP, HGJB, YfC, EA, LEF en anderen)⁵. In dit onderzoek richt ik me op jeugdwerkers die in dienst zijn van de PKN. Zij worden begeleid door JOP of de HGJB. Mijn eigen herinnering aan de intake- en coachingsgesprekken werden bijgestuurd en bevestigd door de verslagen van de coachingsgesprekken die ik via de jeugdwerkers verkreeg. Ook overige documenten vanuit JOP, bijvoorbeeld de visie- en beleidsstukken, het coachconcept (JOP, 2009) en het jaarverslag (dienstenorganisatie PKN, 2009) gaven inzicht in de sociale situatie van deze kerkelijk jeugdwerkers. Dit beeld van hun werkcontext en hun persoonlijke beleving daarvan werd aangevuld en ingekleurd door de gehouden interviews.

2.4 VERKENNENDE INTERVIEWS JEUGDWERKERS

Om niet alleen de theoretische benadering te volgen, maar juist ook de werkpraktijk en de visie van de onderzoekseenheden (jeugdwerkers) daarop in beeld te krijgen, is bij vijf kerkelijk jeugdwerkers een topicinterview afgenomen. Hierbij is gebruik gemaakt van een praktijkgerichte selectie jeugdwerkers. Het administratief kader is het gegevensbestand van JOP. Hierbij zijn de strata 'meer wijkgemeentes' en 'een wijkgemeente' onderscheiden. Omdat de verhouding in het totale bestand ongeveer 3:2 is, is deze verhouding ook hier gekozen. Daarnaast is rekening gehouden met de kerkelijke ligging (binnen PKN) van de plaatselijke gemeentes waar de jeugdwerkers werkzaam zijn en hun geografische ligging en demografische samenstelling. Door hier zoveel mogelijk rekening mee te houden, is getracht een beredeneerde selectie met een maximum aan variatie te bereiken.

Deze verkennende interviews dienden vooral om een completer beeld van het veld te krijgen, maar hoeven niet representatief voor de complete populatie te zijn.

In de topicinterviews werden de verschillende aspecten van werktevredenheid in hun samenhang benaderd, zoals ook in de onderzoeksopzet verwoord. In de interviews worden veel open en soms gevoelige vragen gesteld. Daarom zijn de interviews mondeling (telefonisch) afgenomen. Hierdoor werd non-reactiviteit voorkomen. De geïnterviewde jeugdwerkers staan allen midden in het veld. Daardoor kon hun situatie nader worden beschreven en kon de onderzoeksvraag gespecificeerd worden.

Als beoordeling van de werkpraktijk werd de jeugdwerkers gevraagd hoe ze hun baan waarden:

- vanwege de werkinhoud
indicators: taakomschrijving, herkenning visie op jeugdwerk van kerk(en), mate van zelfstandigheid/begeleiding.
- vanwege de werkomgeving
indicators: positie in/bij de kerk(en) irt jeugd, vrijwilligers en andere beroepskrachten, herkenning geestelijke ligging kerk(en), geboden financiële mogelijkheden, waardering vanuit kerk(en).

Voor de complete vragenlijst en een korte weergave van de verkregen antwoorden; zie bijlage 3.

Met behulp van de resultaten van de kwalitatieve voorstudie, kon het populatieonderzoek worden voorbereid.

2.5 VERKENNENDE INTERVIEWS INFORMANTEN

Behalve met de jeugdwerkers zelf, heb ik gesproken met de coördinator en regiocoach van JOP. Hij houdt zich bezig met het plaatsen en coachen van kerkelijk jeugdwerkers en het begeleiden van de gemeentes waar zij werken. Daardoor is hij goed ingevoerd en gesocialiseerd. Hij reflecteert met regelmaat op de processen van zowel individuele jeugdwerkers als van de groep als geheel. Door zijn functie als begeleider kan hij afstand

⁵ zie afkortingenlijst voor verklaring.

nemen en is hij in staat zijn gedachten onder woorden te brengen. Hij ziet jeugdwerkers soms stuk lopen op processen binnen de kerk en verschillen in geloofsbeleving. Het niet toegerust zijn voor een taak speelt een enkele keer een rol. Vaker spelen moeite met de solistische functie en de vele verschillende verwachtingen een grotere rol bij het ontstaan van problemen. De jeugdwerker die hier afstand van kan nemen, realistische verwachtingen van zichzelf heeft en de verwachtingen van anderen bij kan stellen, waardeert zijn baan positiever. Een jeugdwerker moet wel een 'schaap met vijf poten zijn'; een beleidsdenker die ook uit kan voeren, een motivator voor predikanten, vrijwilligers, gemeenteleden en jongeren zelf, een communicator en een inspirator. Dat is redelijk veel, voor één persoon. Zeker als het een jonger iemand is.

Een andere informant is de directeur van het CVJM Kolleg. Hij kent de situatie van kerkelijk jeugdwerkers in Duitsland van nabij. Bovendien heeft hij de ontwikkelingen en ervaringen aldaar onderzocht ten behoeve van de opleiding. CVJM Kolleg is een opleiding (voorheen bachelor, sinds dit jaar ook master) waar men in voltijd en deeltijd mensen opleidt tot jeugdwerker in kerk of overheidsinstelling. Tijdens hun opleiding worden zij begeleid in zowel hun persoonlijk religieuze als werkinhoudelijke ontwikkeling. De directeur begeleidt de docenten en reflecteert op de ontwikkelingen van het Kolleg. Hij herkent de wisselende werktevredenheid onder jeugdwerkers en wijdt dit zelf aan de hoge verwachtingen en het scheve beeld van de realiteit. Een student gaat enthousiast aan het werk, 'in de flow van het eigen geloof', maar loopt aan tegen een kerk met een andere geloofsbeleving. Ook ziet hij in zijn eigen opleiding te weinig verbanden tussen de theologische en praktische vakken. Een student moet in de praktijk leren hoe hij dit verbindt en dat valt niet mee. Als daar meer aandacht voor komt in de opleiding kan dat studenten helpen door zelfreflectie en verwachtingmanagement, ook op het vlak van geloofsidentiteit.

Ten slotte zijn meegenomen de, in een ander kader, gevoerde gesprekken met onderwijsontwikkelaars van de CHE (Christelijke Hogeschool Ede). Zij hebben nagedacht over de competenties die de hogeschool aan wil bieden in de minor jeugdwerk. Het valt hen op dat hun studenten soms stuk lopen op de manier waarop geloof beleefd en geuit wordt in traditionele PKN kerken. Voor de (merendeel evangelische) studenten is dit niet altijd even herkenbaar. Deze studenten willen via het jeugdwerk ook andere gemeenteleden aansteken met een enthousiaste manier van geloof beleven en uiten. Dat wordt in de meeste PKN kerken niet herkend en soms ook niet gewaardeerd. Voor evangelische jeugdwerkers leidt dit ertoe dat ze zelf minder enthousiast over hun baan worden. Soms gaan ze ook twifelen aan hun eigen kwaliteiten en voelen ze zich tekort doen aan hun roeping. Wanneer kerken en jeugdwerkers elkaars identiteit herkennen en dezelfde doelen delen, zal een jeugdwerker beter zijn werk kunnen doen en lang enthousiast blijven. De opvatting van de onderwijsontwikkelaars bleek later in het gesprek nog wat verder te gaan: "Kerken zouden zich aan moeten passen aan jeugd en jongeren. Die stap moeten ze eindelijk gaan maken, helemaal, niet half. Het evangelie moet weer leuk zijn, diepgaan."

Of dat op korte of lange termijn zal gaan gebeuren, valt niet te zeggen. Wel wijst dit op een uitdaging voor de jeugdwerkers (en een onderwerp voor het populatieonderzoek): omgaan met de bestaande verschillen in beleving en wellicht ook visie op jeugdwerk tussen henzelf en de kerken waar ze werken.

De verschillende informanten hebben de vraag vanuit hun eigen vakgebied benaderd. JOP vanuit haar coachende rol ziet hoe een jeugdwerker in zijn functie kan groeien. CVJM ziet hoe de opleiding zich aan kan passen om studenten beter toe te rusten voor de praktijk. CHE ziet dit deels ook, maar is ook van mening dat kerken mee moeten in een bepaalde ontwikkeling.

De uiteindelijke probleemstelling is mede in overleg met deze informanten tot stand gekomen.

Voor dit onderzoek is slechts summier gekeken naar de situaties in de kerken en op de opleidingen. Een beschrijving van die onderzoeksvelden zou een mooie aanvulling vormen op dit onderzoek. Hier draait het echter primair om de beleving van de jeugdwerkers zelf.

3. UITKOMSTEN INHOUDELIJKE ORIËNTATIE

3.1 WERKINHOUD

In de voorstudie is de kerkelijk jeugdwerkers gevraagd welke taken zij vervullen in hun kerkelijk jeugdwerk (werkinhoud). De antwoorden op deze vragen zijn aangevuld met de verwachtingen vanuit de kerken waar zij voor werken (bijlage 1) en het profiel dat JOP stelt (bijlage 5). Dit leverde de volgende uitkomsten op.

TAAKVELDEN

Het werk van kerkelijk jeugdwerkers kan verdeeld worden in de volgende 6 taakvelden:

geloofsoverdracht (incl. ondersteuning in de geloofsopvoeding)
kerkdiensten/vieringen
pastoraat
evangelisatie/missie
diaconaat
gemeenschap, ontspanning

NIVEAUS

De manier waarop zij werkzaam zijn kent drie (gelijkwaardige) niveaus:

- A. Uitvoerend met primaire doelgroep (kinderen en jongeren).
- B. Begeleiden van vrijwilligers en collega's (zoals predikanten), van diverse leeftijden. Ook ouders horen hierbij, bijvoorbeeld bij cursussen geloofsopvoeding.
- C. Ontwikkelen en implementeren van visie en beleid.

KERNTAKEN

Wanneer we de taakvelden en niveaus combineren en vervolgens concretiseren, zijn de volgende taken te onderscheiden:

A. Uitvoerend met de primaire doelgroep:

- 1. Catechese en cursussen geloofsopvoeding voor ouders geven.
- 2. Organiseren van jeugddiensten en stimuleren van 'jeugd vriendelijkheid' van gewone diensten.
- 3. Pastorale contacten onderhouden, individueel en groepsgewijs.
- 4a. Contact leggen en uitbouwen met rand- en niet kerkelijke jeugd.
- 4b. Activiteiten organiseren voor en met deze jeugd, zowel sociale als missionaire activiteiten.
- 5a. Samen met jeugd diaconale activiteiten opzetten en uitvoeren.
- 5b. Diaconaat voor jeugd organiseren (bijv. jeugdwerkloosheid).
- 6. Gemeenschapsvormende bijeenkomsten organiseren, ontmoetingsplekken en –momenten creëren.

B Begeleiden van vrijwilligers, collega's en ouders:

Door middel van werving, toerusting, training en coaching, samen met vrijwilligers, collega's en ouders activiteiten op gebieden 1-6 ontwikkelen, implementeren en voortzetten.
Geloofsopvoedingsactiviteiten voor ouders aanbieden.

C Ontwikkelen en implementeren van visie en beleid:

Samen met alle betrokken partijen visie en beleid voor het jeugdwerk in de gemeente ontwikkelen en implementeren.
Coördineren en afstemmen van activiteiten door de hele gemeente (netwerken, verbindingen leggen).
Financiën conform afspraken beheren.
Contacten leggen en uitbouwen met burgerlijke overheid, scholen, buurtbewoners en andere kerken.

3.2 PERSOONLIJKE KENMERKEN EN VAARDIGHEDEN

Opleidingen en werkgevers bepalen persoonlijke ontwikkeling vaak aan de hand van taken en competenties. Dit is een beproefd meetinstrument, maar tegelijk meet het slechts één onderdeel dat invloed kan hebben op het functioneren. Schön wijst erop dat deze empirische rationaliteit niet ideaal is. Het heeft het risico in zich om het werk te reduceren tot het toepassen van een theorie. Zeker in het werk van jeugdwerkers is dat niet voldoende. In de praktijk blijken de eigen (religieuze) identiteit, maar ook de eigen (algemene) normen en waarden, kenmerken en ideeën mee te spelen in de waardering voor het werk (Schön, 1983, Ziebertz, 2005).

Dit is onderzocht door Niemela (Niemela, 2007). Zij onderzocht de rol van geloof in het leven van medewerkers in kerken in Finland vanuit een narratieve benadering. De kernverhalen duiden hoe iemand omgaat met bestaansethische kwesties ('coping'). Dit vindt zij bruikbaar dan een indeling op denominatie. De benaderingen geven ruimte aan persoonlijke opvattingen in plaats van (uit de verzuijing stammende) ideeën over de inhoud van 'het geloof' binnen een denominatie. De persoonlijke verhalen geven aan op welke basis mensen keuzes maken en hoe zij een grond onder hun bestaan vinden.

De verhouding tussen de actuele werkpraktijk van de jeugdwerker en de opvattingen die hij zelf heeft, is niet altijd helder. Het is uitzonderlijk wanneer een jeugdwerker een werkomgeving vindt die 1 op 1 aansluit bij zijn eigen opvattingen. Tegelijk kan het verschil niet te groot zijn. Wanneer het wederzijds begrip moeizaam is, zal er bij de plaatselijke gemeente en de jeugdwerker ontevredenheid ontstaan. De plaatselijke gemeente (bestaande uit meer personen, vaak pluriform) zal zich niet snel of gemakkelijk aanpassen aan de jeugdwerker. Bij een grote discrepantie moet de jeugdwerker zich dus aanpassen. Bij elke nieuwe situatie waar hij voor komt te staan, moet hij zoeken naar een nieuwe interpretatie. Doet hij dat niet, dan zal de werkvreugde snel afnemen.

De traditie waar een jeugdwerker in staat en zijn eigen opvattingen, kunnen concreet worden herkend in de geloofsbiografie en levensloop. Dat deze een rol spelen bij beoordelen van de eigen werksituatie en daarmee de werktevredenheid valt niet te ontkennen. Zeker in een baan als die van een kerkelijk jeugdwerker.

De kerkelijk jeugdwerker zit in een bijzondere werkomgeving. Hij is de enige betaalde kracht die zich specifiek met jeugdwerk bezighoudt. Waar het de identiteitsontwikkeling van de jeugd betreft, hebben predikanten en ouders doorgaans een behoorlijke vinger in de pap, bij het uitvoerende werk zijn er vrijwilligers met hun eigen opvattingen. Omgaan met verschillende identiteitsbelevingen en daarmee ook de verhouding tot de eigen identiteit komt uit de gesprekken met informanten en literatuur (CVJM Hochschule, International YMCA University of Applied Sciences, 2009; Peat, 2008) naar voren als een aandachtspunt.

Uit de interviews met jeugdwerkers blijkt daarnaast nog dat de ontevredenheid niet alleen of primair voortkomt uit het ontbreken van competenties of ontevredenheid over de taken, maar veelal uit het gevoel zelf niet geschikt te zijn door leeftijd, onzekerheid, opvattingen etc. of door het ontbreken van een innerlijke drijfveer. Dit wordt deels ondervangen in de omschrijving van competenties, maar de persoonlijke kenmerken en intrinsieke motivatie verdienen nadere aandacht in de onderzoeksopzet.

Agogische competentie

Het vermogen om op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.

Communicatie

Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties; mondeling, schriftelijk, (non)-verbaal.

Creatieve competentie

Het vermogen om met nieuwe ideeën te komen, bestaande feiten te combineren tot een nieuw idee, out-of-the-box denken.

Educatieve competentie

Het vermogen om een krachtige leeromgeving voor individuen en groepen te creëren en om leer- en vormingsprocessen te faciliteren.

Hermeneutische competentie

Het vermogen om enerzijds de bronnen van de eigen religieuze traditie en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te verstaan en te vertolken.

Leidinggevende competentie

Het vermogen om individuen, groepen en organisaties te leiden en te begeleiden, gericht op het bereiken van gestelde doelen.

Liturgische competentie

Het vermogen om christelijke vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan, op een manier die past bij specifieke culturen en subculturen en op een manier die zowel christenen als niet-christenen zoveel mogelijk insluit.

Missionaire competentie

Het vermogen om de eigen religieuze traditie en de eigen geloofsovertuiging met anderen te communiceren en uit te dragen en op een open en uitnodigende wijze aanwezig te zijn in de (interculturele) samenleving.

Ondernemingscompetentie

Het vermogen om vanuit een 'nulsituatie' een organisatie doelgericht op te bouwen en te leiden.

Pastorale competentie

Het vermogen om mensen, individueel en groepsgewijs, vanuit een contextuele optiek en op hermeneutisch verantwoorde wijze te ondersteunen in het omgaan met levensvragen in zeer uiteenlopende situaties.

Persoonlijk religieuze competentie

Het vermogen om de eigen spiritualiteit te voeden, te ontwikkelen en te structureren en deze te delen met anderen.

Figuur 1 Competenties voor een kerkelijk jeugdwerker

3.3 COMPETENTIES

Een competentie is een bepaalde combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen (Lukken, 2006).

Competenties kunnen handig zijn om aan te geven wat gevraagd wordt in een baan. Daarnaast formuleren opleidingen tegenwoordig veelal competenties waaraan studenten gaan werken. Hoewel het begrip steeds vaker gebruikt wordt, is de praktische invulling ervan zeer divers. Competenties worden soms zeer uitgebreid beschreven en op andere plaatsen juist weer erg beknopt. In dit onderzoek wordt een zo beknopt en helder mogelijke omschrijving van competenties gebruikt, zie *Figuur 1, Competenties voor een kerkelijk jeugdwerker*, waarbij aangetekend moet zijn dat deze lijst zo compleet mogelijk is, maar zelden uitputtend kan zijn.

3.3.1 GEVRAAGDE COMPETENTIES IN DE LITERATUUR

In de literatuur (Noort, Paas, Roest, & Stoppels, 2008; Stenger, 1990) is een aantal competenties te herkennen dat van predikanten gevraagd wordt. Hieruit is een aantal competenties te selecteren dat zeker ook voor jeugdwerkers geldt. Op basis van mijn ervaring in het begeleiden van kerkelijk jeugdwerkers en een vergelijking van de competenties die opleidingen volgens hun website aanbieden, heb ik deze selectie toegespitst, zie Figuur 1, Competenties voor een kerkelijk jeugdwerker. Om deze keuze te controleren en te verantwoorden heb ik de intakeverslagen van plaatselijke gemeentes met een JOP jeugdwerker gescreend en jeugdwerkers zelf gevraagd welke behoeftes zij herkennen.

3.3.2 GEVRAAGDE COMPETENTIES IN DE PLAATSELIJKE GEMEENTEN

Plaatselijke kerken vormen de directe werkomgeving van jeugdwerkers. Hoewel zij hun vragen niet primair in competenties verwoorden, kunnen die wel uit de aangegeven behoeftes gefilterd worden.

Plaatselijke kerken ervaren een teruggang in gemeenteleden. Niet in de laatste plaats onder de zo genaamde 'gemeenteleden van de toekomst', de jongeren. Er is sprake van onkunde en verlegenheid rondom deze doelgroep, maar ook van goede wil om te investeren. Daarom gaan sommige kerken op zoek naar een kerkelijk jeugdwerker. De taken die ze voor zich zien voor zo iemand, komen voort uit hun eigen ervaringen en kennis. De in bijlage 1 weergegeven behoeften komen uit de werkpraktijk van JOP. Op basis van aantekeningen, gemaakt bij de intake van een aanvraag van een plaatselijke gemeente (zie bijlage 1) vertaal ik de behoeftes naar de genoemde competenties (bijlage 2).

Aangetekend zij dat deze gesprekken zijn gevoerd in de algemene werkpraktijk en niet met het oog op dit onderzoek. Daarom zijn er vragen die hier niet gespecificeerd zijn. Ook hebben niet alle kerken helder zicht op de (on)mogelijkheden van de jeugdwerkers. Dat wordt in een vervolgetraject wel toegelicht, maar voor de vraag naar competenties is het van belang zo zuiver mogelijk de primaire wensen van de kerkelijke gemeentes weer te geven.

De gekozen gemeentes zijn gevarieerd in samenstelling, modale richting en geografische omgeving, allen maken deel uit van de Protestantse Kerk in Nederland. Drie aanvragen voor een jeugdwerker komen van meer wijkgemeentes samen (PKNM) en twee van een enkele wijkgemeente (PKNE):

PKNM1 is een contractpartner die is samengesteld uit acht wijkgemeentes in stedelijke omgeving in het oosten van het land. Door deze samenvoeging was het mogelijk om een jeugdwerker voor 3 jaar aan te stellen.

PKNM2 is een aantal kerken met diverse identiteit uit een grote stad in het midden van het land. De vraag voor een jeugdwerker heeft behalve en beleidsmatige ook een uitvoerende missionaire kant.

PKNM3 betreft een samenwerking tussen een aantal kleine dorpen in een landelijke omgeving in het oosten van het land. Samen komen zij tot een contract van 10 uur.

PKNE1 is een relatief breed ingestelde, recent gefuseerde, kerk met veel 'kaartenbak'leden, waarvan er relatief weinig actief betrokken zijn. Deze gemeente ligt in een kleine stad in een landelijke omgeving.

PKNE2 is een oorspronkelijk gereformeerde wijkgemeente. De gemeente is in de Randstad gelegen. De jeugdwerker is aan het 3^e jaar begonnen.

Om te controleren of deze competenties (*Figuur 1, Competenties voor een kerkelijk jeugdwerker*) inderdaad gevraagd worden, zijn ze naast de gespreksverslagen gelegd (*Figuur 2 Competenties uit aanvragen lokale kerkelijke gemeentes*, zie bijlage 2 voor compleet schema). De specifieke vragen van de gemeente zijn vertaald naar competenties, zonder al teveel te interpreteren. Waar een competentie niet specifiek genoemd of omschreven werd, is deze hier niet aangekruist. Dit wil niet zeggen dat deze competentie impliciet niet ook gevraagd werd.

De herhaalbaarheid en betrouwbaarheid van deze interpretatie van behoeftes van de gemeentes zijn mogelijk niet al te hoog. Voor dit onderzoek is dat geen probleem, aangezien dit slechts een onderdeel is van de controle van de lijst van competenties. Het gaat er hier niet om de vraag van de gemeente uitputtend of

objectief te analyseren. Wel kan uit *Figuur 2 Competenties uit aanvragen lokale kerkelijke gemeentes* opgemaakt worden dat alle genoemde competenties in meer dan een van de geanalyseerde plaatselijke gemeente gevraagd worden.

Na agogiek, zijn het vooral communicatie en 'de juiste persoonlijkheidskenmerken' die ertoe doen. Dat wijst op een primaire vraag naar iemand die jongeren kan trekken door de juiste sfeer en uitstraling. Naar een bepaalde persoonlijke religieuze competentie wordt juist bijna niet gevraagd.

Uit deze gegevens blijkt eens te meer dat de vraag van kerkelijke gemeentes groot is en daarmee het vak 'kerkelijk jeugdwerker' wordt opgevat.

De visie van kerkelijke gemeentes op gemeente-zijn en de plek van de jeugd en de jeugdwerker daarin is zeer wisselend van kwaliteit.

Gevraagde competentie per gemeente	PKNE1	PKNE2	PKNM1	PKNM2	PKNM3
Agogische	X	X	X	X	X
Communicatie	X	X		X	X
Persoonlijkheidskenmerken ⁶		X	X	X	X
Hermeneutische		X	X	X	
Pastorale		X	X	X	
Missionaire	X		X	X	
Creatieve			X	X	X
Leidinggevende			X	X	X
Ondernemings-		X	X	X	
Liturgische			X		X
Educatieve		X	X		
Persoonlijke religieuze			X	X	

Figuur 2 Competenties uit aanvragen lokale kerkelijke gemeentes

3.3.3 GEVRAAGDE COMPETENTIES VOLGENS KERKELIJK JEUGDWERKERS

Tijdens het topicinterview is de jeugdwerkers gevraagd welke competenties zij nodig hebben in hun vak. Samengevat komt dat neer op het volgende (voor het hele interview en de gegeven antwoorden, zie bijlage 4):

Jeugdwerker PKNM1: agogisch, communicatie, pastoraal, missionair, leidinggevend, persoonlijk religieus

Jeugdwerker PKNM2: agogisch, communicatie, leidinggevend, ondernemings-.

Jeugdwerker PKNM3: agogisch, creatief.

Jeugdwerker PKNE1: agogisch, creatief, missionair?, persoonlijk religieus.

Jeugdwerker PKNE2: agogisch, hermeneutisch, creatief, persoonlijk religieus.

⁶ Persoonlijkheidskenmerken: verwachtingen van een persoon, los van de persoonlijk religieuze competentie. Bijvoorbeeld 'een harde werker', 'een vrolijk iemand' of 'een aansprekend en aanspreekbaar persoon'.

3.3.4 DEFINITIEF: GEVRAAGDE COMPETENTIES

Wanneer we bovenstaande samenvoegen met de vragen van de jeugdwerkers, ontstaat het volgende beeld:

Plaatselijke kerken vragen om alle competenties, maar de nadruk ligt op agogiek, communicatie en 'de juiste persoonlijkheidskenmerken'.

Jeugdwerkers noemen ook vrijwel alle competenties, maar zien voor zichzelf vooral agogiek (5x), persoonlijk religieus (3x), creatief (2x), leidinggevend (2x) en communicatieve vaardigheden (2x) als nodig.

Bovenstaande is een schets van de situatie. Een herhaalbaar en betrouwbaar onderzoek is nodig om hier definitieve uitspraken over te kunnen doen. Hier volsta ik met de conclusie dat de weergegeven lijst van competenties (*figuur 1, Competenties voor een kerkelijk jeugdwerker*) voldoende aansluit bij de praxis van het kerkelijk jeugdwerk om verder in dit onderzoek gebruikt te worden.

3.4 WERKTEVREDENHEID IN DE LITERATUUR

In literatuur over de Nederlandse situatie is, zoals gezegd, weinig is terug te vinden over werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers. In internationale literatuur is hier meer onderzoek naar gedaan. In hoeverre de situatie in bijvoorbeeld Engeland en Duitsland ook van toepassing is in Nederland, moet kritisch bekeken worden. Toch is het in het kader van deze verkenning goed om kort enkele opvatting te noemen.

Uit verschillende bronnen blijkt dat in Amerika en Groot Brittannië jeugdwerkers een hoge werkdruk ervaren. Hiervoor wordt een aantal oorzaken aangewezen:

- kerkelijke gemeentes verwachten dat jeugdwerkers 24-7 klaarstaan (Case, 2009);
- kerkelijk jeugdwerker voelen zich vaak eenzaam (Case, 2009);
- kerkelijk jeugdwerkers ervaren de hoeveelheid werk als te groot (Grenz, 2002).

Het nog niet verschenen onderzoek 'Jeugdwerk; vak in ontwikkeling', vraagt naar redenen om werkzaam te blijven in het kerkelijk jeugdwerk (Burg-van Lenten, Floor, & Weijs, 2010). Er is kwalitatief onderzoek gedaan onder 11 junior jeugdwerkers (minder dan 5 jaar werkzaam) 8 senior jeugdwerkers (langer dan vijf jaar werkzaam) en 8 ex- jeugdwerkers. Hierbij is gaat het om jeugdwerkers die werkzaam zijn voor landelijke organisaties, plaatselijke kerken of missionaire jeugdwerkers (verdeling is onbekend). De kerkelijke denominatie of geloofsachtergrond is niet aangegeven. Daarom zijn deze conclusies niet automatisch ook van toepassing voor de plaatselijk jeugdwerkers binnen de PKN. Omdat de resultaten van dit onderzoek mij pas in de laatste week van mijn afstudeerperiode ter beschikking kwamen, kon hier in het populatieonderzoek uiteraard niet meer op aangesloten worden.

Enkele gegevens uit 'Jeugdwerk; vak in ontwikkeling' zijn onder vermelding van de bron gebruikt in dit onderzoek. Niet in alle getrokken conclusies kan ik me vinden. Het voert in het kader van dit onderzoek te ver om daarop uitgebreid in te gaan.

De volgende conclusies kan ik onderschrijven:

Ontmoedigende factoren voor jeugdwerkers zijn:

- Trage processen en langzame kerkelijke molen: deze factor werd door 71.3% van de jeugdwerkers genoemd.
- Een vage en onduidelijke taakomschrijving is voor 52,1% van de jeugdwerkers ontmoedigend.

De belangrijkste motiverende factoren zijn:

- De waardering vanuit de doelgroep is voor 92,2% van de jeugdwerkers motiverend of zeer motiverend. De waardering vanuit leidinggevendenden of werkgever is voor 88,7% motiverend of zeer motiverend.

- 54,8% van de jeugdwerkers heeft direct contact met jongeren in zijn werk. Toch noemt 91,3% van de jeugdwerkers dit als een belangrijke motiverende factor.
- Uitdagend werk is voor 90,4% van de jeugdwerkers motiverend of zeer motiverend.
- Werk dat past bij kwaliteiten vindt 90,4% van de jeugdwerkers erg motiverend.
- De „eigen invulling van uren“ is voor 90,4% van de jeugdwerkers motiverend of zeer motiverend. De eigen invulling van de activiteiten in het werk is voor 89,6% van de jeugdwerkers erg motiverend.
- De mogelijkheid om jongeren bij God te brengen is voor 85,3% motiverend of zeer motiverend. De jeugdwerkers ervaren een roeping of passie.

Een andere belangrijke invloed op de motivatie van jeugdwerkers is het werken met vrijwilligers. Wanneer zij enthousiast zijn, is dit aanstekelijk. Anderzijds is wordt het soms ook als moeilijk ervaren om met vrijwilligers te werken, in het kader van verwachtingsmanagement.

Al het bovenstaande is een selectie van de conclusies die zijn getrokken in het onderzoek 'Jeugdwerk; vak in ontwikkeling'.

4. PROBLEEMSTELLING EN DEFINIËRING BEGRIPPEN

Dit onderzoek begon met de vraag om inzicht in de factoren die de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden. Daarbij werd onder werktevredenheid de individuele waardering van het werk verstaan: hoe voelt men zich ten opzichte van zijn werk en de verschillende aspecten daarvan (Spector, 1997). Het is de mate waarin jeugdwerkers hun werk leuk (tevredenheid) of niet leuk (ontevredenheid) vinden. De inhoudelijke oriëntatie leidde tot een aantal factoren dat van invloed is op de werktevredenheid van jeugdwerkers. Hierbij wordt dus specifiek gekeken naar de visie van de jeugdwerkers zelf (subjectief). Arbeidsvoorwaardelijke factoren als beloning of secundaire arbeidsomstandigheden worden buiten beschouwing gelaten.

4.1 DEFINITIEVE PROBLEEMSTELLING

Uit de inhoudelijke oriëntatie blijkt dat werktevredenheid enerzijds beïnvloed wordt door het daadwerkelijke werk: de taken, de plek in de gemeente, etc. Anderzijds bleken persoonlijkheid en identiteit ook een rol te spelen. Daarmee komen we op de volgende meer toegespitste probleemstelling:

Welke factoren beïnvloeden de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers?

In grote lijnen zijn deze vragen uit te splitsen in twee subvragen:

- Wat zijn de verbanden tussen werkinhoud en werktevredenheid (rol, taken)?
- Wat zijn de verbanden tussen persoonlijke kenmerken en werktevredenheid (persoon, identiteit)?

4.2 DEFINIËRING CENTRALE BEGRIPPEN

COMPETENTIE

Een competentie is een bepaalde combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen. Een competentie is van invloed op een belangrijk deel van iemands taak en correleert met de prestatie op de taak. Een competentie kan worden gemeten en getoetst aan aanvaarde normen en kan worden verbeterd door training en ontwikkeling (Lukken, 2006).

Voor diverse banen zijn verschillende competenties vereist. Opleidingen willen daarom werken met competentiegericht leren: het vergroten van de persoonlijke vermogens, waarbij eerder verworven competenties worden verbeterd en nieuwe competenties worden ontwikkeld. Het doel is dat studenten hun kennis, vaardigheden en houdingen in verschillende contexten kunnen toepassen om daarmee een taak naar tevredenheid uit te voeren.

GELOOFSBIOGRAFIE

Een reflectie op de eigen geloofsgeschiedenis, waarbij ook de levenslang voortgaande ontwikkeling in ogenschouw wordt genomen en de eigen praktijk niet voor anderen als normatief geldend gemaakt wordt. Iedere individuele christelijk-religieuze geloofspraktijk staat in relatie tot sociale vormen van religie uitoefening (kerk, geloofsgemeenschap). (Ziebertz, 2005)

JONGEREN

In de praktijk worden tot jongeren gerekend: mensen in de leeftijd van 12 tot 25 jaar. Hoewel enkele jeugdwerkers ook ingezet worden voor het kinderwerk, ligt de focus veelal op het jongerenwerk.

JEUGDWERK

Jeugdwerk is de – niet op winst gerichte – poging van volwassenen om jeugd in aan leeftijd gebonden organisaties in de vrijetijdssector te plezieren (recreatie), te vormen (educatie) en te helpen (zorg/hulp).’ (Ewijk, 1992).

JEUGDWERKERS

Mensen die in een plaatselijke kerk, of voor meer plaatselijke kerken werken (betaald) met als opdracht 'jeugdwerk'. In Engelstalige landen worden de termen 'youth work' en 'youth ministry' beiden gebruikt voor kerkelijk jeugdwerk, waarbij het onderscheid tussen beiden per publicatie verschilt. In dit onderzoek wordt, wanneer er over jeugdwerkers wordt gesproken, uitgegaan van een kerkelijke context, tenzij anders vermeld.

JOP

JOP is de jeugdorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland.

JOP is een beweging van, door en voor jongeren en kinderen zelf. JOP wil kinderen en jongeren voorgaan in en uitdagen tot persoonlijke, eigentijdse, creatieve ervaringen van Gods aanwezigheid samen met anderen en te ontdekken dat deze ervaringen volledig tot hun recht komen vanuit een relatie met God in Christus.

Daarbij ondersteunt JOP lokale gemeenten met producten, cursussen, trainingen en andere dienstverlening voor het jeugdwerk. JOP-jeugdwerkers kunnen voor korte of langere tijd het plaatselijke jeugdwerk ondersteunen of meehelpen uitvoeren (missie JOP).

KERNTAKEN

Taken waar een kerkelijk jeugdwerker in zijn werk de meeste tijd en/of aandacht aan besteedt, al dan niet gebaseerd op een opdrachtbeschrijving van zijn werkgever.

LEVENSBIOGRAFIE

Een reflectie op het opgroeien in een bepaalde cultuur, het gevormd-zijn in bepaalde instituten en het leven als volwassene in een cultuur waar bepaalde waarden en normen gelden, bepaalde omgangsregels zijn en rolmodellen ter beschikking staan. Hieronder vallen ook beelden van religie, christendom en kerk. (Ziebertz, 2005).

PERSOONLIJKE KENMERKEN

Kenmerken die een persoon maken tot wie hij is qua gedrag en karakter.

WERKINHOUDE

De taken die een kerkelijk jeugdwerker in de dagelijkse praktijk uitvoert en de competenties die dat van hem vraagt.

WERKTEVREDENHEID

De individuele waardering van het werk: hoe voelt men zich ten opzichte van zijn werk en de verschillende aspecten daarvan (Spector, 1997). Het is de mate waarin men het werk leuk (tevredenheid) of niet leuk (ontevredenheid) vindt. Werktevredenheid wordt hier benaderd vanuit de verschillende aspecten van het werk (facet approach), zodat inzicht ontstaat in de aspecten die voor tevredenheid of ontevredenheid zorgen.

5. FACET APPROACH: ROL EN PERSOON

5.1 INLEIDING

Het doel van het populatieonderzoek is primair het verkennen van de aspecten die de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden. Werktevredenheid is de beleving van een jeugdwerker over verschillende onderdelen van zijn baan. Dit gebeurt volgens de facet approach (Spector, 1997). Een jeugdwerker kan benaderd worden als persoon en in zijn rol als jeugdwerker. Met de facet approach worden aspecten van beiden meegenomen. Dit kan voor een completer beeld zorgen dan andere benaderingen van werktevredenheid. De global approach benadert de werktevredenheid als allesomvattende houding. Echter, juist bij een veelzijdig vak als jeugdwerk, is het goed mogelijk dat gevoelens verschillen op onderdelen. Zo kan de mate van waardering van specifieke taken voortkomen uit het (on)vermogen om ze te vervullen (rol). De mate van waardering voor de werkomgeving kan een relatie hebben tot de eigen geloofsbeleving of ervaringen uit het verleden (persoon). De waardering voor het werken voor de landelijke kerk houdt verband met waardering voor coaching (werkomgeving), maar waarschijnlijk ook met aansluiting in visie (persoonlijke omgeving). In het onderzoek werd ernaar gestreefd de verschillende aspecten van werktevredenheid ook in hun samenhang te benaderen, neutraal en onbevooroordeeld, uitgaand van de ervaringen van de jeugdwerkers zelf. Voor het theoretisch kader is gebruik gemaakt van de theorie van H.G. Ziebertz (Ziebertz, 2005), die een onderscheid maakt tussen de rol en persoon van de godsdienstdocent. Ziebertz' schema geeft de nodige inzichten en achtergronden bij de vraag naar vakbekwaamheid (verwachtingen) en persoonlijke ontwikkeling (zelfontwerp) van godsdienstdocenten. Omdat de voorstudie naar de werktevredenheid van jeugdwerkers ook op dit onderscheid wijst, is het schema voor docenten aangepast voor kerkelijk jeugdwerkers. Dat verheldert ook de definitieve formulering van de onderzoeksvraag. Na een nadere verkenning van het aangepaste schema van Ziebertz, zullen de subvragen van dit onderzoek nader toegelicht worden.

5.2 ONDERSCHIED ROL EN PERSOON

Veel opleidingen en coachingstrajecten richten zich op de rol van een jeugdwerker (zie ook het schema van competenties en de omschrijvingen van opleidingen in bijlage 3). Daardoor kunnen factoren die van invloed zijn op het handelen van een jeugdwerker verduidelijkt worden. Het draait daarbij om de kerkelijk jeugdwerker: zijn levens- en geloofsbiografie, zijn status als kerkelijk jeugdwerker in de landelijke kerk en zijn functie als jeugdwerker in een bepaalde kerk. De biografieën zijn persoonlijkheidskenmerken, de andere aspecten betreffen de rol. De dimensies beïnvloeden elkaar wederkerig en bouwen het 'netwerk' waar vanuit kerkelijk jeugdwerkers handelen. De dimensies worden beïnvloedt door de samenleving, de geloofsomgeving waar iemand opgroeide, de landelijke kerk en de directe werkomgeving (wo).

Onderaan het schema staan de doelgroepen van de jeugdwerker. Hier zijn zowel de jongeren opgenomen, als de vrijwilligers. Afhankelijk van de taakomschrijving heeft de jeugdwerker in bepaalde mate met deze twee groepen te maken. Achter de jongeren staan de ouders, hun docenten en overige omgeving en ook de vrijwilligers hebben hun omgeving, die verwachtingen hebben van de jeugdwerker. Of die verwachtingen reëel zijn of niet, doet er niet toe, aangezien ze nu eenmaal bestaan en de jeugdwerker ermee om zal moeten gaan. Anderzijds zijn het niet de jongeren en vrijwilligers die de rol van de jeugdwerker bepalen. Binnen de grenzen van de werkgever zal de jeugdwerker ook een eigen weg moeten vinden om inhoud te geven aan zijn taak.

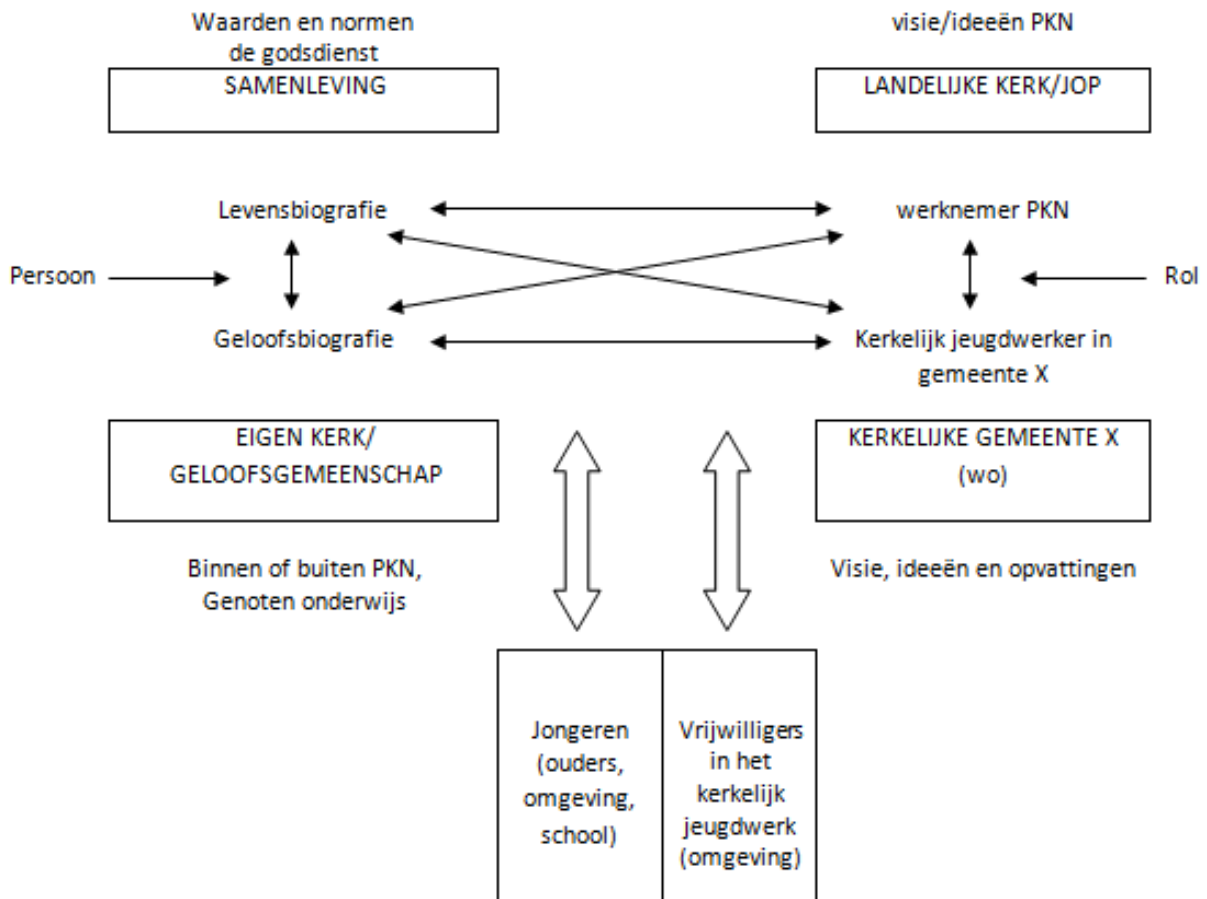
Dit schema toont welke invloedssferen er zijn op de jeugdwerker en welke verwachtingen daarmee verbonden kunnen zijn. Anderzijds kan de jeugdwerker hier de eigen ideeën en opvattingen tegenover zetten.

Een jeugdwerker is geen slaaf van de rolverwachtingen en kan daarmee zelf invloed hebben op de eigen rol. Zeker omdat er nauwelijks algemeen geldende concrete taakomschrijvingen voor jeugdwerkers zijn. De verschillende dimensies in het schema hebben invloed op de rol, of hebben geheel eigen verwachtingen. Daarom is het niet mogelijk om 'handelen vanuit de rol' op te vatten als 'voldoen aan alle verwachtingen'. Tegelijk kan een jeugdwerker niet onafhankelijk van deze verwachtingen handelen. Een jeugdwerker zal zich ertoe moeten verhouden. Daarom is het belangrijk de afhankelijkheid te erkennen; niet om zich eraan ondergeschikt te maken, maar om de persoonlijkheid en de eigen rol vorm te geven. Dat vraagt behoorlijk wat

van een jeugdwerker, zowel op het theologische en pedagogische vlak, als op het gebied van persoonlijke competenties.

De houding van de jeugdwerker ten opzichte van deze invloedssferen bepaalt (mede) de werktevredenheid.

Vanuit deze theorie heeft dit onderzoek nader vorm gekregen. Welke van deze invloedssferen herkent de jeugdwerker zelf en hoe gaat hij ermee om? In hoeverre heeft de omgang met de verwachtingen invloed op de werktevredenheid van jeugdwerkers?



Figuur 3 Schema Ziebertz aangepast voor kerkelijk jeugdwerkers

5.3 WERKINHOUDE (ROL) EN WERKTEVREDENHEID

Voor dit onderzoek is gekozen voor respondenten die in dienst zijn van de Protestantse Kerk in Nederland. Ze worden begeleid vanuit de Jeugdorganisatie van de Protestantse Kerk, JOP. De rol van de kerkelijk jeugdwerker krijgt hierdoor een zekere status. Dat bepaalt de plaats in de gelovige omgeving, een medewerker van de landelijke kerk wordt een bepaalde status toegekend en geeft de jeugdwerker (praktische en inhoudelijke) richting en zekerheid. Daarbinnen heeft men de concrete rol van kerkelijk jeugdwerker in een (of meer) specifieke kerkelijke gemeente(s). Of het werkelijk zo is dat jeugdwerkers waarde hechten aan het deel uitmaken van de landelijke kerk, of dat dat vooral een praktische dan wel noodzakelijke situatie is, is een vraag die in dit onderzoek terug zal komen. Het blijft een feit dat het beroepsmatig handelen van de bij dit onderzoek betrokken jeugdwerkers beïnvloed wordt door hun betrokkenheid bij JOP. De visie en missie van JOP, de opvattingen over kerkelijk jeugdwerk en de coaching die van daaruit gekregen wordt, beïnvloeden de rol van de jeugdwerker.

In de plaatselijke kerk (wo) treedt de jeugdwerker als specialist op. Hij werkt niet alleen voor de jeugd, maar ook voor hun omgeving. Voor de secundaire doelgroep (ouders, school etc.) zijn ze vooral de specialist op het

gebied van jeugd. Pas daarna worden ze ook gezien als deskundige op het gebied van religie en geloofsontwikkeling. De predikant of voorganger van de gemeente wordt gezien als de primaire specialist op gebied van religie (Hendriks J. A., 1999). De plaatselijke kerk bepaalt wel (mede) de taken die de jeugdwerker vervult. Het vak van kerkelijk jeugdwerker kent dan ook geen standaard, vastliggend takenpakket. De werkinhoud is afhankelijk van de behoeftes en verwachtingen van de kerkelijke gemeente(s) waar een jeugdwerker komt te werken. Daar komt bij dat het van de aanwezige kwaliteiten en het inzicht van de plaatselijke kerk(en) afhangt hoe doordacht hun vraag is, en in hoeverre men visie heeft op hun kerkelijk (jeugd)werk.

Het takenpakket van een kerkelijk jeugdwerker kan zowel het begeleiden in beleids- en visietrajecten bevatten, als het coachen van vrijwilligers of begeleiden van jongeren. Dit vraagt veel vaardigheden en flexibiliteit van één persoon (CVJM Hochschule, International YMCA University of Applied Sciences, 2009 Peat, 2008).

Om inzicht te krijgen in de benodigde kennis en ervaringen, wordt veelal gekeken naar competenties; een bepaalde combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen. Een deel van die kennis en ervaringen is opgedaan tijdens hun opleiding, een ander deel komt voort uit werk- of levenservaring.

De eerste subvraag is dan ook: welke invloed heeft de werkinhoud op de werktevredenheid van de jeugdwerker?

In dit onderzoek wordt onder werkinhoud verstaan: de taken waar de kerkelijk jeugdwerker voor staat en de competenties die dat vraagt van de jeugdwerker.

Niet meegenomen zijn de veel voorkomende onduidelijkheden bij aanvang van de functie en het intaketraject. Uit een onderzoek van Anne-Mieke Mulder (Mulder, 2009) kan een aantal stappen worden geselecteerd die overkoepelende organisaties, maar met een kleine aanpassing ook individuen, kunnen nemen om meer duidelijkheid te scheppen in wederzijdse verwachtingen en taken. Dit punt is verder niet meegenomen in de beantwoording van de onderzoeksvraag.

5.4 PERSOONLIJKE KENMERKEN (PERSOON) EN WERKTEVREDENHEID

Van invloed op werktevredenheid zijn ook persoonlijke kenmerken. Hierbij kan gedacht worden aan demografische gegevens (leeftijd, geslacht), maar ook aan de eigen identiteit, het eigen karakter en de eigen beleving van werkinhoud en –omgeving. Een jeugdwerker is een handelend persoon. Dat wil zeggen dat hij zijn eigen levensgeschiedenis heeft, is opgegroeid in een bepaalde cultuur en omgeving waarin bepaalde normen en waarden gelden. Deze invloeden, samen met de aangeboren eigenschappen, maken de jeugdwerker tot wie hij is. In de christelijke context waar de jeugdwerkers in staan speelt de geloofsbiografie dus een rol. Tegelijk kan in de werkomgeving de eigen geloofsopvatting niet normatief ingezet worden.

De levensbiografie toont hoe de loop is van het opgroeien in een bepaalde cultuur, het gevormd-zijn in bepaalde instituten en het leven als volwassene in een cultuur waar bepaalde waarden en normen gelden, bepaalde omgangsregels zijn en rolmodellen ter beschikking staan. Hieronder vallen ook beelden van religie, christendom en kerk. Kerkelijk jeugdwerkers zijn ‘kinderen van hun tijd’. Ze delen levensmogelijkheden en –beperkingen met hun tijdgenoten. Als christenen is hun plaats bepaald door de plek die christendom in een samenleving heeft. Ze hebben dus te maken met de plausibiliteit die het kerkelijke christendom maatschappelijk toegemeten wordt.

Dit geldt voor alle christenen. Voor kerkelijk jeugdwerkers is het belangrijk om naast de levensbiografie ook de specifieke geloofsbiografie in ogenschouw te nemen. Kerkelijk jeugdwerkers zijn niet alleen christenen, hun religie is een essentieel onderdeel van hun beroep. Dit vraagt een zekere reflectieve houding ten opzichte van de eigen geloofsgeschiedenis. Wie religie als beroep heeft, moet de eigen opvattingen kennen en daarmee in het reine zijn.

Wanneer er zich situaties voordoen die wrijven of zelfs botsen met de eigen opvattingen, is het goed om open te staan voor ontwikkeling. Ook moet een jeugdwerker begrijpen dat er meer manieren zijn om het geloof te beleven, zodat de eigen praktijk niet als normatief geldend wordt gemaakt.

Iedere individuele christelijk-religieuze praktijk staat in relatie tot sociale vormen van religie-uitoefening (kerk, geloofsgemeenschap). Daar komen versterkende, stimulerende, maar ook kritische impulsen voor de eigen religiositeit vandaan. Voor kerkelijk werkers is een eigen kerkelijke gemeenschap van belang om de eigen motivatie en inspiratie te houden.

Juist bij een dergelijke baan zijn concrete verwachtingen aan het beroepsmatige en persoonlijke handelen verbonden. Wanneer de PKN of JOP een visie communiceert of materialen verstrekt, moet er een verhouding toe worden gevonden, zodat de eigen opvattingen ook tot hun recht komen. Hetzelfde geldt natuurlijk voor de uitingen van de lokale kerk.

Daar komt bij dat er een manier gevonden moet worden om in de hedendaagse, levensbeschouwelijk plurale realiteit met een overtuiging te leven. Er kan een conflict ontstaan wanneer een jongere een keuze maakt die tegen de persoonlijke opvattingen van de jeugdwerker ingaat. De eis vanuit de visie van JOP en de opvatting van de eigen kerkelijke gemeente is om deze jongere te blijven begeleiden. Moet een jeugdwerker dan de eigen geloofsovertuiging aanpassen? Minstens moet hij weten waar het schuurt en waar de eigen grenzen liggen tussen beroepsmatig en persoonlijk handelen. Omgaan met verschillende identiteitsbelevingen en daarmee ook de verhouding tot de eigen identiteit komt uit de gesprekken en literatuur (CVJM Hochschule, International YMCA University of Applied Sciences, 2009; Peat, 2008) naar voren als een aandachtspunt.

Zowel de religieuze als de persoonlijke biografie worden in enige mate meegenomen in dit onderzoek. Uit het populatieonderzoek moet blijken op welke wijze deze mogelijk verband houden met de werktevredenheid.

De tweede subvraag is dan ook: welke invloed hebben persoonlijke kenmerken op de werktevredenheid van de jeugdwerker?

6. OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

6.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt het onderzoeksontwerp besproken. Ik ga in op het ontwerp, de empirische onderzoeken en de verwachte resultaten.

Om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag heb ik een kwalitatief explorerend onderzoek gedaan. Volgens Wester (Wester, 1991) is hierbij sprake van vier uitgangspunten:

1. De nadruk ligt op de betekenis die mensen zelf aan hun omgeving toekennen.
2. Om het gedrag van mensen te kunnen begrijpen moet de onderzoeker de objecten zien zoals de actoren deze zien.
3. Voor de aanpak van het onderzoek betekent dit dat de onderzoeker zo dicht mogelijk bij de belevingswereld van de betrokkenen moet blijven. Consequentie hiervan is dat niet op voorhand begrippen worden geconstrueerd, geoperationaliseerd en gemeten, maar dat de onderzoeker zoveel mogelijk begrippen en theorieën uit de werkelijkheid probeert af te leiden.
4. Behalve een zo concreet mogelijke beschrijving van de werkelijkheid probeert de kwalitatieve onderzoeker ook om die werkelijkheid zo goed mogelijk in begrippen te vatten.

In de praktijk betekent dit dat ik ervan uitga dat gedrag van jeugdwerkers gebaseerd is op de betekenis die ze toekennen aan de objecten die hun wereld vormen; op hun interpretaties van de werkelijkheid (1). Doordat ik zelf jeugdwerker ben geweest en daarna als medewerker JOP een aantal jeugdwerkers heb begeleid in hun werk, kan ik me verplaatsen in de onderzochten. Hierdoor wordt de kwalitatieve benadering een 'verstehende' benadering (ideografisch) (2). Door de onderzoeksprocedure zo open mogelijk te houden, gericht op een direct contact met de werkelijkheid, probeer ik dicht bij de belevingswereld van betrokkenen te blijven (3). Begrippen uit de literatuur worden aan de werkelijkheid getoetst en vice versa. De resultaten van de 'verstehende benadering' worden geobjectiveerd door een 'erklärende' benadering. De onderzoeksgegevens worden geanalyseerd op algemene wetmatigheden (nomothetisch) (4). De cyclus van dataverzameling, data-analyse en reflectie is enkele malen doorlopen, waarbij telkens gebruik gemaakt wordt van verschillende methoden.

In dit onderzoek is één specifieke groep jeugdwerkers geëxploreerd en beschreven; jeugdwerkers in dienst van de Protestantse kerk in Nederland (PKN). Alle jeugdwerkers die in dienst zijn bij de PKN en begeleid worden door JOP zijn benaderd voor het populatieonderzoek. Daarnaast zijn enkele jeugdwerkers benaderd die begeleid worden door de HGJB. De data krijgen betekenis door het interpreteren ervan en het zoeken naar patronen en verbanden. Een aantal kenmerken dat de werktevredenheid van jeugdwerkers kan beïnvloeden kwam naar voren. Omdat het hier een vrij nieuw onderzoeksgebied betreft, en een exploratief onderzoek, heb ik verschillende dataverzamelmethode gebruikt (triangulatie-aanpak). De analyse van de hierdoor gevonden data liet een nader beeld zien van de werkomgeving van kerkelijk werkers en hun eigen perceptie op hun werktevredenheid.

6.2 ONDERZOEKSONTWERP

Dit onderzoek bestaat uit drie deelstudies: een voorstudie, een populatieonderzoek en een membercheck. De drie vormen een samenhangend geheel, maar hebben elk een eigen doelstelling, gewicht en status. Het zwaartepunt ligt bij het kwalitatieve populatieonderzoek. Van der Zwaan (Zwaan, Van der, 1995) onderscheidt vier grondvormen van onderzoek: verkennen, beschrijven, verklaren en toetsen. Tussen deze vier grondvormen en de keuze voor verschillende onderzoeksdesigns bestaat een natuurlijk verwantschap. Bij de keuze voor onderzoeksontwerp is het karakter van de onderzoeksvraag bepalend (Swanborn, 1987). De onderzoeksvraag in deze studie heeft een verkennend karakter. De theorievorming over de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers is nog zeer beperkt. Bovendien is er tot op heden weinig bekend over de factoren die de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden. Tot voor kort waren kerkelijk jeugdwerkers niet in bestaand verband georganiseerd. Om bij te dragen aan verdere theorievorming en praktische inzichten is het

meten van invloedfactoren vooral zinvol als naar samenhang, relaties en verbanden gezocht wordt (Zwaan, 1995). Tijdens de oriënterende voorstudie is op basis van literatuurstudie een conceptuele situatie in het veld geschetst en is een conceptvraag geformuleerd. Door gesprekken met enkele jeugdwerkers en informanten werden deze situatie en vraag aangescherpt.

Voor het kwalitatieve populatieonderzoek werd de populatie PKN-jeugdwerkers benaderd. De data van de voorstudie werden vertaald in een meetinstrument om deze populatie in beeld te brengen. Het populatieonderzoek resulteerde in een analyse van data, waarbij verschillende (mogelijke) verbanden tussen invloedsaspecten zijn nagegaan. Het gaat hierbij dus niet om een beoordeling van de jeugdwerkers of hun werkomgeving. Doel is het verkennen van de verschillende aspecten die de werktevredenheid beïnvloeden en hun mogelijke onderlinge invloed. Het betreft hier vooral correlatieve (statistische) verbanden. Voor het aantonen van causale verbanden is het survey-onderzoek minder geschikt, omdat het bij dit één-moment onderzoek niet mogelijk is om na te gaan of de onafhankelijke variabele in tijd vooraf is gegaan aan de afhankelijke variabele. Wanneer een vermoeden hiervan door literatuur ondersteund wordt, is het causale verband genoemd.

Op basis van een vragenlijst zijn objectieerbare gegevens verzameld. Dit gebeurde door online schriftelijke interviews. Een longitudinaal onderzoek had zeker voorkeur verdiend om causale verbanden en andere ontwikkelingen aan te tonen, maar was in het kader van deze scriptie helaas niet haalbaar. Wel kunnen mogelijke wetmatigheden de werktevredenheid verklaren en voorspellen (nomothetische benadering). Het onderzoek werd onder praktisch de gehele populatie gecontroleerd. Hierdoor zal de interne validiteit wellicht lager zijn, maar is de externe validiteit, dankzij de heterogene groep onderzoekseenheden (PKN jeugdwerkers), zoveel mogelijk gewaarborgd.

Om de toetsing te completeren is een membercheck gedaan; de uitkomsten zijn voorgelegd aan enkele jeugdwerkers en informanten om de onderzoeksresultaten te illustreren en te verfijnen. Vooral omdat het streven van dit kwalitatieve onderzoek is om zo dicht mogelijk het perspectief van onderzochten te benaderen, is de feedback van betrokkenen van belang. De member check verhoogt de interne validiteit en helpt bij de interpretatie van de resultaten uit het één-moment onderzoek. De peer debriefing helpt om de interpretaties in een breder perspectief te zetten. Peers waren in dit geval de informanten.

Onderzoek	Fase	Resultaat
Voorstudie	Exploratie	Theoretisch kader
	Specificatie	Conceptueel model
Populatieonderzoek	Generalisatie	Objectieerbare gegevens
Member check Peer debriefing	Integratie	Illustratie en verfijning onderzoeksresultaten

Figuur 4 Empirische acties

6.3 MATERIAALVERZAMELING

Voor het populatieonderzoek was er geen standaard materiaal beschikbaar. Er is in Nederland, voor zover mij bekend, nog niet eerder onderzoek gedaan naar de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers. Tijdens het voorbereiden van dit onderzoek bleek dat studenten van de CHE ook een dergelijk onderzoek uitvoeren, maar hun onderzoeksopzet was tijdens dit onderzoek niet bekend. Pas in de afrondende fase van deze scriptie kreeg ik inzicht in het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling'. Dit kon dus niet meer meegenomen worden in de materiaalverzameling.

Werktevredenheid is een persoonlijke ervaring van het werk, dus afhankelijk van de individuele houding en opinie van de kerkelijk jeugdwerkers. Via observatie zijn deze moeilijk waar te nemen. Daarom is hier gekozen voor interviews. Nadeel van een interview is dat men zich niet altijd bewust is van de eigen houding en opinie. De vraagstelling en interpretatie van de resultaten zullen dat dus moeten ondervangen. Om te voorkomen dat een gesprek zal gaan over indrukken in plaats van feiten zijn de vragen schriftelijk vastgesteld. Daarmee wordt ook zoveel mogelijk voorkomen dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven. Elitevertekening en leidereffecten zijn zo ook vermeden. Ander voordeel van een schriftelijk interview is de noodzaak tot het formuleren van heldere vragen. Daarbij komt dat er weinig kosten mee gemoeid zijn en in korte tijd veel mensen bereikt kunnen worden. Ervan uitgaande dat respondenten de vragenlijsten individueel, naar waarheid en zo compleet mogelijk invullen is een schriftelijk interview voor dit onderzoek het meest aangewezen middel. Bijkomend voordeel is dat de mogelijke invloed van de interviewer (als oud-medewerker JOP) op deze manier minimaal gehouden kan worden.

6.4 INSTRUMENTONTWIKKELING

Ten tijde van de voorstudie bleken er geen bruikbare instrumenten voorhanden te zijn om de variabelen te kunnen meten die van invloed zijn op de werktevredenheid van jeugdwerkers. Bij het construeren van instrumenten heb ik wel gebruik gemaakt van onderdelen van een aantal bestaande gevalideerde kwantitatieve vragenlijsten.

6.4.1 ANALYSE BESTAANDE ONDERZOEKSINSTRUMENTEN WERKTEVREDENHEID

Er bestaan veel instrumenten voor het onderzoeken van werktevredenheid. Voor het grootste deel betreft het hier kwantitatieve onderzoeken. In dit onderzoek is gekozen voor een explorerende, kwalitatieve benadering. Echter, de bestaande onderzoeken geven inzicht in veel gemeten factoren die invloed hebben op werkgelegenheid. Omdat het (zeker in het kader van dit onderzoek) niet mogelijk is om alle onderzoeksinstrumenten te analyseren, is een selectie gemaakt op basis van een meta-analytisch onderzoek, gedaan door Van Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen (N. van Saane, 2003). Met behulp van zoekmachines en literatuurverwijzingen binnen artikelen hebben zij 35 relevante meetinstrumenten voor werktevreden gevonden, verschenen tussen 1988 en 2001. Daaruit selecteerden zij instrumenten die voldoen aan een aantal statistische criteria.

Uit het onderzoek van Van Saane et al. blijkt dat er zeven onderzoeksinstrumenten voldoende betrouwbaar en valide zijn. Een aantal van deze instrumenten is voor een specifieke (medische) doelgroep bedoeld. Deze laat ik buiten beschouwing. Ook de 'Job in General Scale' wordt buiten beschouwing gelaten. Dit onderdeel van de Job Descriptive Index meet de algehele werktevredenheid. Voor de instrumentontwikkeling wil ik echter gebruik maken van de facet approach (Spector, 1997). Daarom heb ik de 'Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire' (AWJSS) en de 'Job Satisfaction Survey' (JSS) bekeken, aangevuld met de 'Job Descriptive Index' (JDI) en de 'Minnesota Satisfaction questionnaire' (MSQ). Deze twee instrumenten zijn niet onderzocht door Van Saane et al., maar worden volgens Spector wel vaak gebruikt.

De *Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire (AWJSS)* is een eendimensionale vragenlijst bestaande uit vijf facetten die gemeten wordt op een zevenpuntsschaal, variërend van 'delighted' tot 'terrible'. De AWJSS is niet specifiek ontworpen om werktevredenheid te onderzoeken, maar is een onderdeel van een grote vragenlijst naar de algemene tevredenheid over het leven. Deze lijst verschaft inzicht in de verschillende aspecten die zowel te maken hebben met de 'rol' van de respondenten als de 'persoon' (zie paragraaf 5.2).

De *Job Satisfaction Survey (JSS)* is een meerdimensionaal instrument dat oorspronkelijk bedoeld was voor de sociale dienstverlening, maar ook voor andere sectoren gebruikt kan worden (Spector, 1985). De JSS bestaat uit negen facetten, die allemaal met vier items worden gemeten: salaris, doorgroeimogelijkheden, toegevoegde waarden, bijkomende beloningen (waardering en erkenning), supervisie, collega's, werkinhoud, communicatie en werkomstandigheden. De antwoorden kennen een zespuntsschaal variërend van 'disagree very much' tot 'agree very much'. Inhoudelijk komt deze lijst het dichtst bij een lijst zoals gewenst is voor dit onderzoek. Van de negen facetten in dit onderzoek is een aantal opgenomen in de uiteindelijke vragenlijst voor jeugdwerkers.

De *Job Descriptive Index (JDI)* is waarschijnlijk het meest gebruikte meetinstrument voor werktevredenheid (Spector, 1997). De JDI kent vijf facetten van werktevredenheid, onderscheiden in 72 items: werk (18 items),

salaris (negen items), promotie (negen items), supervisie (18 items) en collega's (18 items). Elk aspect wordt gemeten met een aantal bijvoeglijke naamwoorden of korte zinnen. De respondenten moeten aangeven of zij vinden dat het bijvoeglijke naamwoord of de korte zin bij het aspect hoort door een 'Y(es)', een 'N(o)' of een '?' in te vullen. De simpelheid van de JDI is een groot voordeel (Smith, 1969), maar maakt de vragenlijst ook lang. De facetten die in de JDI gemeten worden, komen niet van pas voor het te ontwerpen instrument voor jeugdwerkers. De facetten betreffen arbeidsvoorwaarden (salaris, promotie) of gaan in op situaties waar jeugdwerkers niet primair mee te maken hebben (supervisie, directe collega's). De manier van meten door bijvoeglijke naamwoorden of korte zinnen is wel een interessante. Deze manier van meten is aangepast (niet door Yes of No antwoorden, maar woorden en zinnen als keuzeopties) meegenomen in het te ontwikkelen meetinstrument.

De *Minnesota Satisfaction questionnaire (MSQ)* bestaat uit twintig specifieke facetten. De MSQ kent een korte (20 aspecten met elk één item) en lange variant (20 aspecten met elk vijf items), beiden met een vijfpuntsschaal variërend van 'very satisfied' tot 'very dissatisfied'. (Spector, 1997). De MSQ meet de intrinsieke, extrinsieke en algemene tevredenheid. In dit onderzoek hoopte ik een aantal aspecten te vinden om mee te nemen in de vragenlijst voor jeugdwerkers. Helaas zijn de vragen zijn niet openbaar beschikbaar.

6.4.2 CONCLUSIE BESTAANDE INSTRUMENTEN

De hierboven genoemde kwantitatieve onderzoeken hebben op de aangegeven manieren bijgedragen aan de instrumentontwikkeling voor dit kwalitatieve onderzoek. Verschillende facetten uit de onderzoeken komen overeen met de te onderzoeken aspecten van werktevredenheid bij jeugdwerkers. Echter, de specifieke situatie van kerkelijk jeugdwerkers wijkt behoorlijk af van de situaties waar in de hierboven beschreven onderzoeken van uit wordt gegaan. Voor jeugdwerkers is geen algemeen geldende taakomschrijving, er zijn geen directe collega's, maar wel veel andere mensen met wie samengewerkt wordt, salaris en promotie worden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Wel is er sprake van een landelijke werkgever en plaatselijk werk, coaching vanuit de landelijke organisatie en een mogelijke invloed van religie. Daarom is het goed om eerst kwalitatief onderzoek te doen naar de verschillende aspecten die invloed hebben op werkgelegenheid. Pas daarna is het eventueel mogelijk om kwalitatief te meten of jeugdwerkers tevreden zijn in hun werk, maar dat valt buiten dit onderzoek.

6.4.3 POPULATIE

De populatie in dit onderzoek betreft kerkelijk jeugdwerkers, mensen met gevarieerde kenmerken, die allen werkzaam zijn in het jeugdwerk in kerken binnen de Protestantse kerk in Nederland. Het administratief kader zijn het gegevensbestand van JOP en enkele persoonlijke contacten. De respondenten van het onderzoek zijn allemaal in dienst bij de PKN; de meesten voor JOP, een enkeling voor de HGJB. Vanuit deze organisaties worden ze gecoacht, maar ze werken in plaatselijke gemeentes. Deze selectie hielp om het onderzoek af te bakenen, maar ook om een enigszins gelijkwaardige uitgangspositie te krijgen:

- alle respondenten werken bij een kerk (enkele kerken) die lid is (zijn) van de Protestantse Kerk in Nederland en diens uitgangspunten onderschrijft (-schrijven).
- alle respondenten krijgen coaching vanuit JOP/HGJB en zijn daarom in zekere mate gewend op hun werk te reflecteren.
- gegevens over werkomgeving, werkinhoud en respondenten zijn beschikbaar voor de onderzoeker.

Dat deze groep operationeel is gemaakt, kwam voort uit een aantal praktische overwegingen: de beschikbare tijd liet niet toe om ook jeugdwerkers die niet in georganiseerd verband werken te zoeken. Daarbij bakent het feit dat de populatie binnen de protestantse kerken werkt het onderzoeksgebied ook inhoudelijk op natuurlijke wijze af.

Kenmerken van de populatie zijn behalve de demografische gegevens ook de levensbiografie (o.a. vooropleiding), geloofsbiografie (denominatie), beleving van werk, en de verwachtingen en eisen vanuit de landelijke en lokale werkomgeving.

6.4.4 ONDERZOEKSMETHODE

De werktevredenheid van jeugdwerkers werd gemeten aan de hand van een online enquête. Jeugdwerkers zijn via mail tweemaal uitgenodigd deze in te vullen. In de mail vonden ze een link naar de uitleg en enquête. De vragenlijst moest leiden tot een antwoord op de vraag: Welke aspecten hebben invloed op de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers?

6.4.5 VRAGEN

Het eigenschapbegrip in deze vragenlijst is de werktevredenheid van jeugdwerkers. De dimensies waarin dit gemeten wordt zijn de levensbiografie, geloofsbiografie, landelijke werkgever en plaatselijke werkomgeving(en). Bij elke dimensie is een aantal indicatoren genoemd waarop de vragen gebaseerd zijn. Bij een kwantitatieve benadering zou een normatief getal of antwoordschema bewijzen of een jeugdwerker tevreden is of niet. In dit explorerende onderzoek wordt achteraf naar lijnen en trends gezocht in de data.

De vragenlijst bestaat uit een aantal onderdelen:

A. Algemene gegevens (dimensie: levensbiografie)

Indicatoren: geslacht, leeftijd, opleiding, werkervaring, loopbaanvisie, competenties van de jeugdwerker.

B. Religieuze achtergrond (dimensie: geloofsbiografie)

Indicatoren: huidige geloofsrichting, vroegere geloofsrichting, beleving geloofsopvoeding, huidige spirituele voeding, visie werken in een kerk, keuzemoment werken voor een kerk.

C. Werkinhoudelijk JOP (dimensie: rol als JOP jeugdwerker)

Indicatoren: waardering landelijke organisatie inhoudelijk en als werkgever, functionele waardering coaching en ondersteunende materialen,

D. Werkinhoudelijk plaatselijk (dimensie: rol als plaatselijk jeugdwerker)

Indicatoren: taakwaardering. Dit eigenschapbegrip kent meer concrete en specifieke vragen. Deze dienen om de competenties, waardering en concrete taken met elkaar in verband te kunnen brengen.

Ten slotte wordt gevraagd naar een overall cijfer, als indicator voor de algemene werktevredenheid. De vraag naar overige opmerkingen kan gebruikt worden voor evt. vervolgonderzoeken.

De complete vragenlijst is te vinden in bijlage 6.

6.4.6 RESPONS

Voor het uiteindelijke onderzoek bestond de populatie uit 36 jeugdwerkers werkzaam bij JOP en 5 jeugdwerkers werkzaam bij de HGJB, totaal dus 41 potentiële respondenten. Van deze populatie van 41 hebben 37 personen de enquête ingevuld (N=37), waarvan 35 compleet.

Het onderzoek heeft 2 weken opengestaan voor medewerkers van JOP. In deze periode reageerden 32 van de 36 jeugdwerkers (88,89%). Daarnaast hebben 5 jeugdwerkers in dienst van de HGJB de enquête ingevuld op persoonlijke uitnodiging. Dit om de hele breedte van de PKN aan bod te laten komen. Zij konden, waar in de enquête JOP genoemd werd, telkens HGJB lezen. Dit houdt in dat de uitkomsten gelden voor jeugdwerkers binnen de PKN, in dienst van JOP of de HGJB, en dat ze niet te herleiden zijn naar een van de organisaties.

Dat JOP voor de onderzoeker een bekende werkomgeving is, heeft dit onderzoek inhoudelijk niet beïnvloed. Het onderzoek richt zich niet op JOP zelf, maar op de jeugdwerkers.

Enkele jeugdwerkers kennen de onderzoeker als oud werknemer van JOP, maar zij konden hun antwoorden anoniem insturen. Overigens is alle respondenten anonimiteit gegarandeerd.

6.5 DATAVERWERKING

De resultaten uit het onderzoek zijn ingevoerd en verwerkt met SPSS. Hierdoor kunnen vrij eenvoudig verschillende tabellen en grafieken weergegeven worden.

7. RESULTATEN

7.1 INLEIDING

Het doel van het populatieonderzoek is nagaan welke kenmerken de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden. De twee subvragen waarop wordt ingegaan zijn:

- Wat zijn de verbanden tussen werkinhoud en werktevredenheid (rol, taken)?
- Wat zijn de verbanden tussen persoonlijke kenmerken en werktevredenheid (persoon, identiteit)?

Omdat werktevredenheid een subjectief gegeven is, heb ik alle respondenten laten reageren op een aantal factoren dat uit de voorstudie naar voren kwam en hadden ze de mogelijkheid om nog aan te geven of ze factoren misten. Daarnaast konden zij via een cijfer van 1 – 10 hun overall tevredenheid aangeven. Door dit cijfer te leggen naast de verschillende factoren, kan de geformuleerde onderzoeksvraag beantwoord worden. Het gemiddelde cijfer is een 6, waarmee de werktevredenheid voldoende is. Echter, 1/3^e van de respondenten geeft een onvoldoende (lager dan 6). Welke afwijkende of opvallende kenmerken voorkomen bij respondenten die een onder- of bovengemiddeld score geven wordt hierna onderzocht.

Data processing heeft plaatsgevonden door de data digitaal in te laten voeren via het programma THESISTOOLS. De resultaten zijn digitaal in Excell-format gezet. Deze heb ik vervolgens tweemaal in SPSS ingevoerd om fouten te voorkomen. Ook heb ik de frequentieverdeling vergeleken met het codeboek via de SPSS module 'data entry'.

De door respondenten niet ingevulde gegevens, zijn gecodeerd als 'missing values'. In de codering heb ik echter onderscheid gemaakt tussen antwoorden als 'weet niet' en 'anders, n.l.' en ontbrekende responses.

Veel gegevens worden afgemeten aan het gegeven overallcijfer voor de werktevredenheid. Deze beoordeling varieert van onvoldoende cijfers (4 of 5), via voldoende cijfers (6 of 7) tot goede cijfers (8 of 9). De cijfers 1, 2, 3 en 10 waren wel een optie, maar zijn niet gekozen door de respondenten. Uiteraard is dit cijfer subjectief, maar dit onderzoek wil nagaan wat respondenten ervaren met betrekking tot hun werktevredenheid. Een objectief gegeven is hier niet makkelijk te vinden en ook niet relevant.

7.2 ALGEMENE GEGEVENS

De algemene gegevens zijn van belang om een beeld van de persoon van de jeugdwerker te krijgen (zie het kwadrant linksboven in het figuur 3).

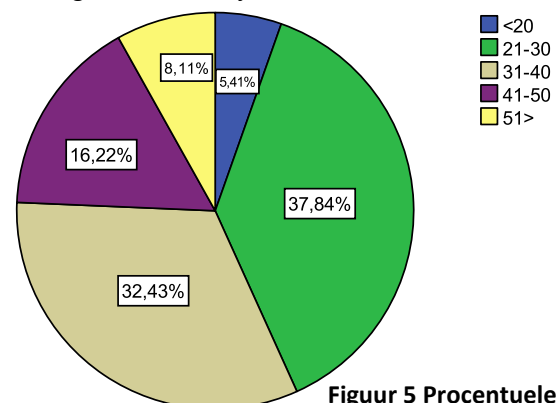
7.2.1 GESLACHT

Mannen en vrouwen staan anders in het leven en hebben wellicht ook andere factoren waarop ze hun baan beoordelen. Om dat te kunnen onderzoeken is de verdeling mannen en vrouwen berekend. Onder de 37 respondenten zijn 13 mannen (35%) en 24 vrouwen (65%). Totaal gaven 35 een cijfer voor hun baan; 12 mannen en 23 vrouwen. Voor mannen lag het gemiddelde op een 6,50, voor vrouwen op een 6,35.

De overallwaardering is niet direct afhankelijk van geslacht. Ook indirecte verbanden zijn niet gebleken.

7.2.2 LEEFTIJD

Elke leeftijd kent eigen ervaringen en ontwikkelingen die mee kunnen spelen in de werktevredenheid. Hoewel niet zomaar gezegd kan worden dat oudere mensen meer werkervaring hebben, of dat jongeren recentere kennis hebben, kan leeftijd, in combinatie met andere factoren, de werktevredenheid beïnvloeden.



Figuur 5 Procentuele verdeling leeftijd

De meeste respondenten zijn tussen de 21 en 40 jaar oud: 37% tussen de 21 en 30 jaar, 34% tussen de 31 en 40. De overallicijfers die zij geven zijn zeer gevarieerd en houden dus geen direct verband met de leeftijd.

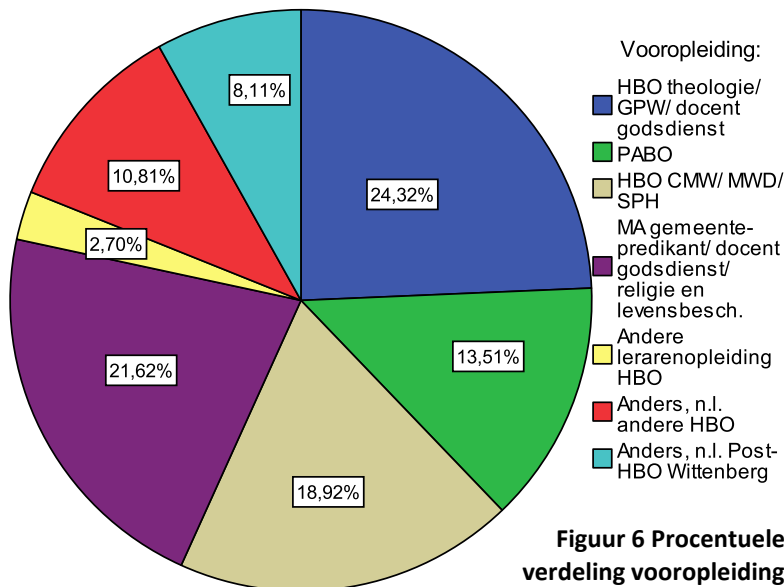
Dat lijkt anders in de leeftijdscategorie <20. Hier geven de respondenten een onvoldoende. Zij zien hun baan als eindstation en als verkeerde keuze. Bij de competenties geven ze regelmatig aan deze niet te beheersen. Zij ervaren de waardering van JOP voor hun werk als negatief. Zij denken dat gemeenteleden in de plaatselijke gemeente hen zien als betaalde vrijwilliger en als 'totaal onbegrijpelijk'.

In de categorie 31-40 jaar geeft 41,7% een onvoldoende, zonder dat daar hoge cijfers tegenover staan. Opvallend in de overige resultaten is dat respondenten in deze leeftijdscategorie het meest kritisch zijn op PKN als werkgever. Ook ervaren zij minder aansluiting op de christelijke visie van JOP. Samen met de 50plussers geven zij de minst positieve antwoorden waar het de ervaren waardering vanuit JOP betreft.

In de categorie 41-50 lijkt men zeer tevreden. Ook tussen de 21 en 30 en boven de 50 zijn de resultaten goed.

Opvallend bij de 21-30 jarigen is dat 71,4% de religieuze competentie zegt te beheersen. In de overige leeftijdscategorieën is de verdeling tussen beheersen, aan het leren en niet beheersen gelijkmatiger. Ook ziet 71,4% de baan als jeugdwerker als een tussenstation op weg naar iets anders. In de andere leeftijdscategorieën is dit percentage veel lager.

7.2.3 VOOROPLEIDING



Figuur 6 Procentuele verdeling vooropleiding

Er zijn verschillende vooropleidingen die kerkelijk jeugdwerkers hebben gevolgd. In hoofdstuk 7.2.5 wordt er gekeken naar de competenties die al dan niet beheerst worden, ook in combinatie met de vooropleiding, hier gaat het om het directe verband met de overallwaardering. De meest voorkomende vooropleiding is HBO theologie (diverse afstudeerrichtingen), maar de spreiding is zeer gevarieerd, zoals figuur 5 toont. Wanneer we kijken naar de overallicijfers, tekent zich een beeld af waarbij respondenten die een 'andere HBO opleiding' hebben gedaan, dus zonder (ped)agogische of

theologische insteek, gemiddeld het hoogst scoren. Zij geven zonder uitzondering ruime voldoende. Direct daarop volgen de masteropleidingen. Dus respondenten die een van de overige (post) HBO opleidingen hebben gevolgd (67,6%), scoren even hoog of lager dan de afgestudeerden van de masteropleidingen.

Gekeken naar de waardering voor de functie, is de volgorde van hoog naar laag:

1. 'andere HBO' 7,7
2. MA gemeente-predikant/ docent godsdienst/rel. en levensbesch. 6,5
- en HBO theologie/ GPW/ docent godsdienst 6,5
3. PABO 6,2
4. HBO CMW/ MWD/ SPH 6,1
5. Post-HBO Wittenberg 6
6. Andere lerarenopleiding 5

Aangetekend zij wel dat het aantal respondenten per opleiding sterk varieert.

OVERIGE OPVALLENDE FACTOREN

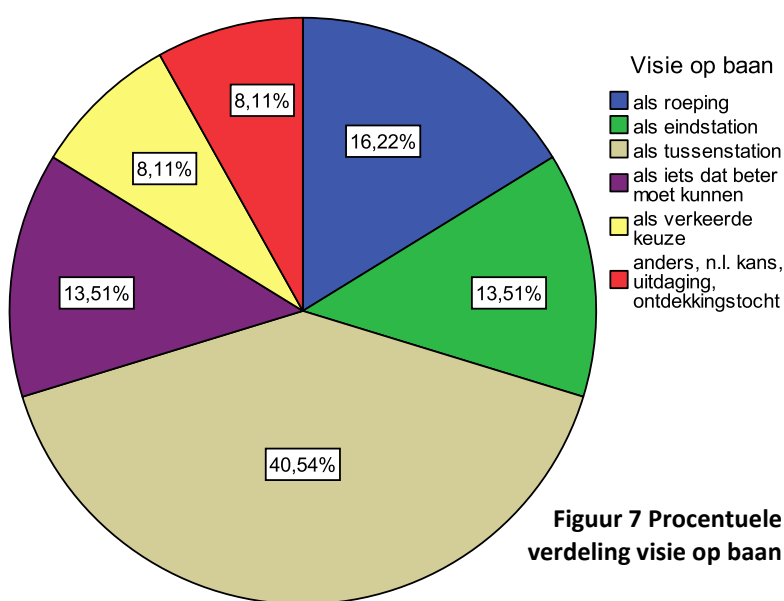
Wanneer we de vooropleiding relateren aan de visie op de functie valt het volgende op.

80% van de respondenten met vooropleiding PABO ziet de functie als tussenstation. Van de respondenten met een masteropleiding ziet 37,5% de baan op deze manier. Eveneens 37,5% ziet het als 'iets dat beter moet kunnen'. 12,5% van hen ziet de functie als roeping.

Van de respondenten die Post HBO opleiding De Wittenberg hebben gedaan, ziet 66,6% de baan als 'vreselijk'. Dit zijn ook de enige respondenten die deze optie hebben aangegeven. De rest ziet de baan als 'een van de carrièreopties'. Opvallend, aangezien deze opleiding zich specifiek richt op kerkelijk jeugdwerk. Wellicht is er een verband met de geloofsbiografie, aangezien de helft van deze groep eigen geloofsvoeding mist (zie verder hoofdstuk 7.3).

7.2.4 VISIE OP FUNCTIE

De visie op de functie vraagt impliciet ook naar werktevredenheid en carrièreperspectief.



ROEPING

Van de respondenten ziet 16,2% de functie als een roeping. Dat is niet positief of negatief, gezien de overallcijfers die variëren van 5 tot 9, maar er is wel nadrukkelijk sprake van een religieuze motivatie. 50% van deze respondenten heeft HBO theologie/ GPW / docent godsdienst als vooropleiding, 16,7% MA gemeentepredikant / docent godsdienst / religie en levensbeschouwing en 33,3% heeft een niet-primair theologische vooropleiding. Het is dus niet afhankelijk van een al dan niet theologische vooropleiding of de functie als roeping wordt betiteld.

Ook de huidige geloofsrichting zegt weinig; respondenten zijn betrokken bij kerken uit de hele breedte. In hun jeugd ging de helft naar de gereformeerde bond, 25% was hervormd en 25% gereformeerd. De term roeping is er dus één die gebruikt en ervaren wordt door christenen van allerlei richtingen en heeft weinig invloed op de ervaren werktevredenheid. Dat blijkt ook wanneer we kijken naar de respondenten die *werken voor de kerk* beoordelen als 'eerder een roeping dan een gewone baan'. Dat is 45,7%. Dat het percentage 'roeping' bij deze vraag relatief laag ligt, komt dus omdat de andere opties kennelijk zwaarder wegen in de visie.

OVERIGE OPTIES

Bij alle overige opties, behalve 'verkeerde keuze', geeft de meerderheid van de respondenten een 6 of hoger als overallcijfer (zie ook figuur 7).

Visie op baan	Gemiddelde Overallcijfer
als een roeping	7,00
als een tussenstation	6,87
anders, nl kans, uitdaging ontdekkingstocht	6,33
als iets dat beter moet kunnen	6,20
als een eindstation	5,60
als een verkeerde keuze	5,00

figuur 8 Visie op baan en gemiddeld overallcijfer

71,4% van de 21-30 jarigen ziet de functie als een tussenstation. Dat geldt voor 33,33% van de 31-40 jarigen. Het is aannemelijk dat mensen in deze leeftijdscategorie meer ambities hebben dan oudere respondenten. Behalve aan leeftijd, is de verwachte loopbaanontwikkeling gerelateerd aan het aantal jaren dat men actief is in eenzelfde functie. Omdat het hier een één-moment onderzoek betreft en omdat JOP pas een paar jaar op deze manier werkt, is de (verwachte) loopbaanontwikkeling in dit onderzoek niet te meten.

Slechts 13,5% van de respondenten ziet de functie nadrukkelijk als 'eindstation'. Deze keuze is onafhankelijk van leeftijd. Als overallicijfer geeft men gemiddeld een 5,6. Dat kan erop duiden dat 'roeping' als positiever alternatief is gekozen.

Van wie de functie als verkeerde keuze zien, geeft 100% een 5. Respondenten in deze categorie komen uit de gereformeerde bond of noemen zich 'protestants met een evangelisch tintje'. Voor respondenten vanuit de gereformeerde bond is 'verkeerde keuze' de modus. Op basis van deze gegevens lijkt er een verband te bestaan tussen denominatie en visie op de functie. Welke overige factoren dit verband verklaren wordt duidelijk in hoofdstuk 7.3.

7.2.5 COMPETENTIES

Beheersing competenties	Ja, beheers ik genoeg	Aan het ontwikkelen	Nee
Agogische competentie	61,8	29,7	5,4
Communicatie	77,1	18,9	2,9
Creatieve competentie	60	28,6	11,4
Educatieve competentie	45,7	42,9	11,4
Hermeneutische competentie	48,6	31,4	20
Leidinggevende competentie	68,6	20	11,4
Liturgische competentie	47,1	38,2	14,7
Missionaire competentie	37,1	31,4	31,4
Ondernemingscompetentie	40	42,9	17,1
Pastorale competentie	45,7	25,7	28,6
Persoonlijk religieuze competentie	57,1	40	2,9

Figuur 9 Percentages beheersing van competenties

De competenties die een jeugdwerker moet beheersen zijn geselecteerd en beschreven in hoofdstuk 3.3. Deze keuze wordt bevestigd door figuur 9, waaruit blijkt dat alle competenties door het merendeel van de respondenten worden beheerst of ontwikkeld. Alleen de missionaire, pastorale en hermeneutische competentie lijken als minder relevant te worden ervaren, aangezien die door resp. 31,4; 28,6 en 20% van de respondenten niet beheerst en ook niet ontwikkeld worden. Dat dit een minderheidspercentage is, zet deze conclusie ook gelijk in perspectief.

Dat de ondernemings- en educatieve competentie het meest ontwikkeld worden, geeft uiteraard aan dat deze niet door iedereen beheerst worden, maar ook dat ze nodig worden geacht voor het jeugdwerk.

Wanneer we een vergelijking maken tussen de modi van de antwoorden van de respondenten die een onvoldoende overallicijfer gaven en de respondenten die een voldoende gaven, valt het volgende op:

Bij een onvoldoende overallicijfer blijken alleen de communicatie en de leidinggevende competentie voldoende beheerst te worden. De creatieve competentie heeft een dubbele modus op voldoende beheersing en aan het ontwikkelen. Ontwikkeld worden: de agogische, educatieve, liturgische en persoonlijk religieuze competentie. De hermeneutische en missionaire competentie heeft een dubbele modus: wordt ontwikkeld en wordt noch beheerst noch ontwikkeld. De pastorale en ondernemingscompetentie worden niet ontwikkeld en ook niet beheerst.

Kijken we echter naar de respondenten die een voldoende overallicijfer geven, zien we dat alle competenties als modus 'ja, beheers ik genoeg' hebben. Alleen de ondernemingscompetentie kent een dubbele modus: 'ja, beheers ik genoeg' en 'aan het ontwikkelen'.

COMPETENTIES EN VOOROPLEIDINGEN

Wanneer we de verschillende vooropleiding leggen naast de *beheerste* competenties krijgen we een beeld van de competenties die respondenten met deze vooropleidingen beheersen (zie figuur 10).

In bijlage 3.2 staat weergegeven welke competenties de verschillende opleidingen zelf zeggen aan te bieden⁷. Zij konden hun aanbod scoren tussen 1 (heel weinig aanbod) en 5 (heel veel aanbod). Er is verschil tussen het aanbod van de opleidingen en de visie op de beheerste competenties. Dat wil zeggen dat opleidingen en respondenten soms andere inschatting maken, maar ook dat opleidingen zeker niet de enige plaats zijn waar respondenten hun competenties leren.

Overigens zijn de opleidingsinstituten die de vragenlijst (zie bijlage 3.1) invulden niet noodzakelijk de instituten waar de respondenten hun opleiding gedaan hebben.

Vooropleiding en percentage respondenten dat deze opleiding heeft gevolgd en aan heeft gegeven de betreffende competentie te beheersen.											
Opleiding / beheerste competentie	Ago-gisch	Communi-catie	Crea-tieve	Educa-tieve	Her-me-neu-tische	Lei-ding-ge-vend	Litur-gisch	Mission-aire	Onder-ne-mings	Pastor-ale	Per-soon-lijk reli.
*percentages											
HBO theo...	100	87,5	62,5	62,5	75	62,5	50	25	50	50	50
PABO	40	80	80	40	20	40	20	20	40	20	40
HBO CMW, ...	57,1	42,9	57,1	42,9	28,6	85,7	0	42,9	57,1	0	42,9
MA ...	50	87,5	62,5	50	100	75	87,5	75	25	100	87,5
HBO leraren	0	100*	0	0	0	100*	100*	0	0	0	100*
Andere HBO	66,6	100	66,6	33,3	0	66,6	66,6	0	66,6	66,6	66,6
Post-HBO	50**	100**	50**	50**	0	50**	0	50**	0	50**	50**

* percentage gebaseerd op 1 respondent

Figuur 10 Percentage respondenten dat een competentie beheerst per opleiding

** percentage gebaseerd op 2 respondenten

Het volgende valt in het bijzonder op:

De meeste competenties worden op redelijk gelijke wijze door de opleidingen aangeboden als ze door de respondenten beheerst worden. Wanneer een opleiding een 3 of 4 voor een competentie geeft, zegt zo'n 50% van de respondenten deze te beheersen. Alleen de MA gemeentepredikant geeft zelf zeer regelmatig aan bepaalde competenties weinig aan te bieden, terwijl respondenten deze wel zeggen te beheersen.

Waarschijnlijk is de inschatting van degene die de vragenlijst voor de opleiding invulde anders geweest dan die van de respondenten en kunnen hier geen conclusies voor de competenties en uiteindelijke werktevredenheid uit getrokken worden.

⁷ De opleidingen theologie GPW beoordelen zichzelf behoorlijk uiteenlopend. Voor dit onderzoek nemen we telkens het gemiddelde.

De meeste opleidingen geven aan dat ze redelijk veel aan de missionaire competentie doen, terwijl het percentage respondenten dat het gevoel heeft deze te beheersen niet heel hoog is.

De ondernemingscompetentie wordt slechts minimaal aangeboden bij de meeste opleidingen, met uitzondering van HBO CMV, MWD, SPH. Deze competentie wordt door de respondenten het meest ontwikkeld.

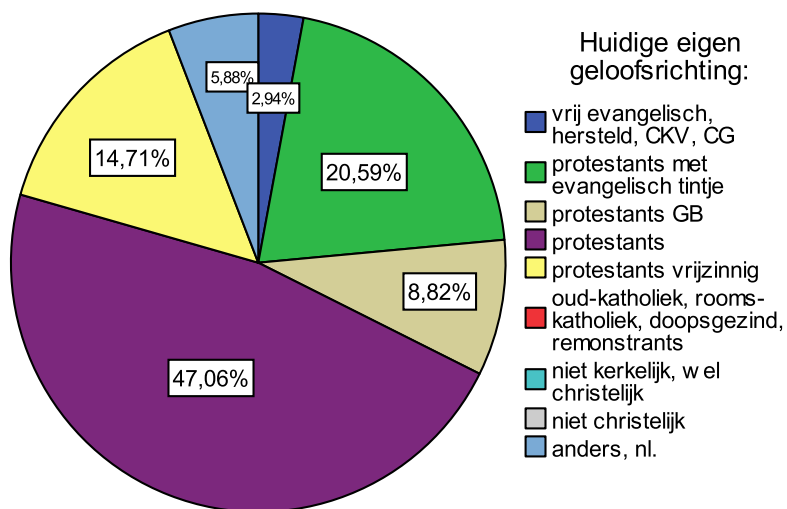
De creatieve competentie, ook in de vragenlijst voor de opleidingen nadrukkelijk verwoord als 'meer dan knutselen', wordt matig aangeboden bij de meeste opleidingen. Alleen de PABO geeft hier een 5 aan. Van de respondenten geeft van elke opleiding meer dan 50% van de respondenten aan deze competentie te beheersen.

De communicatiecompetentie wordt bij alle opleidingen in behoorlijke mate aangeboden. Bij alle opleidingen geeft het grootste deel van de respondenten dan ook aan deze competentie te beheersen. Alleen van de respondenten die HBO CMV, MWD, SPH deden, geeft meer dan de helft aan deze competentie niet (voldoende) te beheersen.

7.3 RELIGIEUZE ACHTERGROND

De religieuze achtergrond geeft een beeld van de persoon (geloofsbiografie) die de jeugdwerker is (zie het kwadrant linksonder in het figuur 3). De invloed van de religieuze achtergrond van respondenten op hun werktevredenheid is zelden direct aan te geven. Toch kunnen opvoeding, mening en visie meespelen in de waardering van de functie. Omdat denominatie alleen niet voldoende inzicht verschaft (zie literatuuronderzoek in H3.2) is ervoor gekozen om ook specifiek te vragen naar de visie van respondenten op bepaalde aspecten van hun werk. Hier en daar is gevraagd naar denominatie. Hierbij is getracht het brede protestantse veld wat op te splitsen. Termen als 'protestants met een evangelisch tintje', 'protestants Gereformeerde Bond', 'protestants' en 'protestants vrijzinnig' zijn geen officiële termen en kennen ook geen scherpe grenzen, maar dienen puur om een onderscheid te verhelderen. Deze vragen zijn door alle respondenten ingevuld zonder dat dit onderscheid een probleem op heeft geleverd. De optie 'anders, n.l.' is alleen gebruikt om een combinatie van alle denominaties aan te geven.'

7.3.1 HUIDIGE GELOOFSRICHTING



Figuur 11 Procentuele verdeling denominaties

In principe nemen JOP en HGJB alleen jeugdwerkers aan die ingeschreven staan in de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) en de uitgangspunten van de specifieke organisaties onderschrijven. Niettemin worden soms uitzonderingen gemaakt (1 x vrij evangelisch, hersteld, CKV, CG), of voelen mensen zich meer thuis bij een andere kerk, ondanks dat ze voldoen aan deze voorwaarden (2x anders, n.l. een combinatie van denominaties). De opties 'niet kerkelijk, wel christelijk' en 'niet christelijk' zijn niet aangegeven.

Er is geen direct verband tussen huidige geloofsrichting en werktevredenheid. De overallcijfers zijn verspreid gegeven tussen de 5 en de 8. Opvallend is dat van de respondenten die zich 'protestants' noemen 43,75% een 7 geeft. 40% van de 'vrijzinnigen' geeft een 6 en degenen die 'anders n.l.' aangeven, geven gemiddeld een 7,5.

De onvoldoendes komen vooral voor bij 'protestanten', waar 25% een onvoldoende geeft, en bij de respondenten die zich thuis voelen bij de gereformeerde bond. Van hen geeft 100% een 5 voor hun baan. Zij zijn allen man, werkzaam in gemeentes met diverse geloofsrichtingen. Ze geven allen aan dat de visie van JOP/HGJB niet aansluit bij hun opvattingen en ze zien de waardering vanuit PKN/JOP voor hun werk geen van allen positief.

7.3.2 KERK VAN JEUGD

Een direct verband tussen de kerk van de jeugd (zie figuur 11) en de huidige werktevredenheid is moeilijk te leggen. Wel kan hier een verklaring voor de gegeven cijfers gezocht worden door deze te combineren met andere factoren.

Bijna alle respondenten staan positief of neutraal tegenover hun eigen geloofsopvoeding. Er is geen logisch verband te ontdekken tussen de overallcijfers en de waardering voor het werk.

Ook met de huidige religieuze voeding is geen logisch verband te vinden.

7.3.3 BELEVING GELOFSOPVOEDING

De tevredenheid met de eigen geloofsopvoeding zou een (positieve of negatieve) invloed op de werktevredenheid kunnen hebben of de keuze om jeugdwerker te worden kunnen bepalen. 59,5% van de respondenten ervaart de eigen geloofsopvoeding als positief. 32,4% van de respondenten ervaart de eigen geloofsopvoeding neutraal en 2,9% negatief. Er lijkt geen logisch verband met andere factoren te zijn.

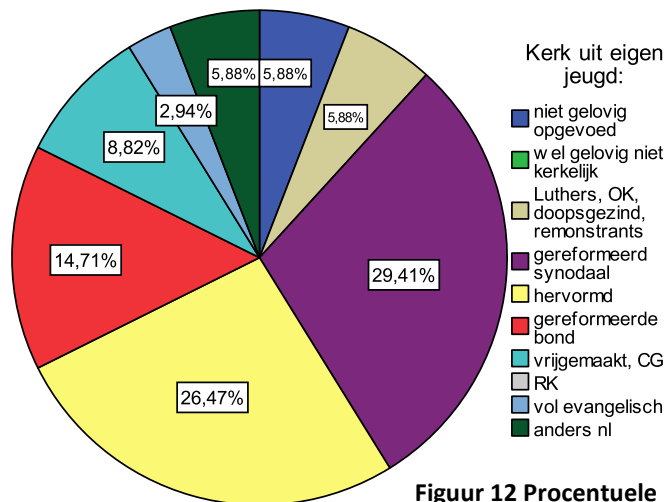
7.3.4 EIGEN VOEDING

76,5% van de jeugdwerkers heeft een omgeving waar ze zich op kunnen laden en hun eigen geloof kunnen voeden. 20,6% heeft dit niet en mist het. Slechts 2,9% heeft dit niet en vindt het ook niet nodig. Respondenten met een goede eigen voeding scoren gemiddeld een 6,4 als overallcijfer. Met een gemis aan eigen voeding scoort men gemiddeld een 6,6. Wie dit niet nodig heeft, scoort een 7. De respondenten die geen eigen voeding hebben scoren gemiddeld dus iets hoger dan degenen die dat wel hebben. Omdat het hier om een erg kleine groep zonder eigen voeding gaat, is deze conclusie niet betrouwbaar.

Van de respondenten die voldoende eigen voeding hebben, geeft 30,8% aan de persoonlijk religieuze competentie te ontwikkelen. Van de respondenten die de eigen voeding missen, geeft 57,1% dat aan.

7.3.5 VISIE WERKEN IN EEN KERK

De waarde die verbonden wordt aan het werken in een kerk kan invloed hebben op de werktevredenheid. Anders dan bij de visie op de functie, ziet het grootste deel van de respondenten, 45,7%, een baan in de kerk eerder als een roeping dan als een gewone baan. 37,1% ziet dit als een van de carrièreopties. Slechts 8,6% is ronduit negatief over de functie. De overallcijfers lopen minder uiteen dan te verwachten zou zijn, zoals is weergegeven in figuur 13. De waardering die spreekt uit de visie komt niet altijd overeen met het gegeven cijfer.



Figuur 12 Procentuele verdeling denominatie eigen jeugd

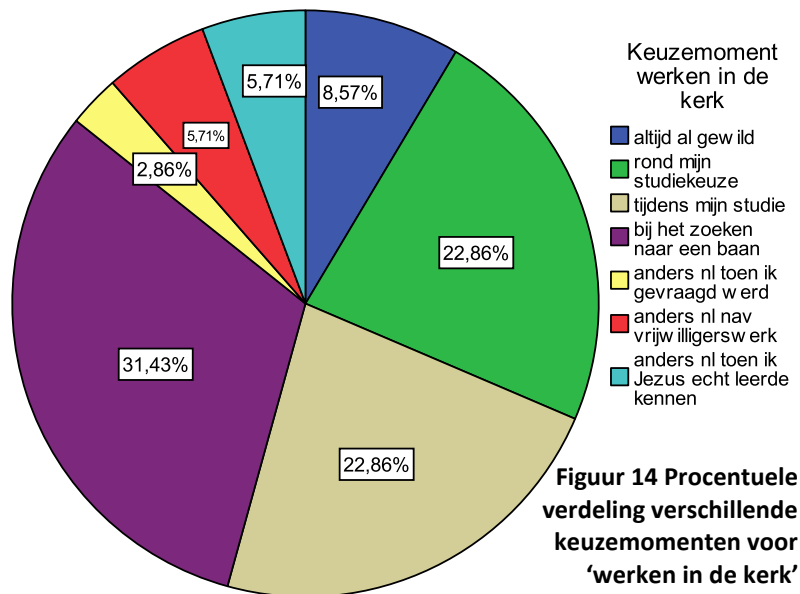
Visie op werken in een kerk	Gemiddeld overallcijfer
andere nl leersituatie	8,00
een van de carrièreopties	6,69
eerder roeping dan gewone baan	6,44
andere nl verbazingwekkend demotiverend en teleurstellend	6,00
vreselijk	5,50
bij gebrek aan beter wel aardig	4,50

Figuur 13 Visie op werken in een kerk en overallcijfer

Wel kwam een opmerking over de landelijke kerk aan het eind van de vragenlijst tweemaal terug: De kerk wordt soms gezien als een 'gouden kooi' waar het carrièreperspectief betreft. Zolang je erin zit is het prima, maar wil je eruit, kun je haast nergens terecht.

7.3.6 KEUZEMOMENT WERKEN IN DE KERK

De meeste respondenten (31,4%) besloot om bij de kerk te gaan werken toen ze naar een baan zochten. De daarop volgende grootste groepen maakten deze keuze tijdens de studie of rond de studiekeuze (zie figuur 13). Wanneer we naar de gemiddelde overall cijfers kijken, blijken deze tussen de 6 en 6,7 te liggen. Alleen degenen die via vrijwilligerswerk in de baan terecht zijn gekomen geven gemiddeld een 7,5. Opvallend is dat respondenten die tijdens de studie kozen om in de kerk te werken, 25% hun baan vreselijk vindt.



Figuur 14 Procentuele verdeling verschillende keuzemomenten voor 'werken in de kerk'

Van de respondenten die aangeven een baan als kerkelijk jeugdwerker 'altijd al gewild' te hebben, beoordeelt 66,6% de functie nu als 'tussenstation' of 'verkeerde keuze'. Kennelijk is het werk niet wat men ervan verwachtte. Wat hier de oorzaak van is, komt uit dit onderzoek niet naar voren. Overigens blijkt ook uit de overall cijfers dat de optie 'tussenstation' niet negatief beoordeeld wordt.

7.4 WERKINHOUDELIJK LANDELIJK

De visie op de werkinhoud gaat in op de rol van de jeugdwerker in de landelijke kerk (zie het kwadrant rechtsboven in het figuur 3. Dit eigenschapbegrip kent meer concrete en specifieke vragen. Deze dienen om de competenties, waardering en concrete taken met elkaar in verband te kunnen brengen.

7.4.1 WAARDERING WERKEN VOOR EEN LANDELIJKE ORGANISATIE

De grootste groep respondenten vindt het werken voor een landelijke organisatie (JOP/HGJB) vooral praktisch (45,7%). De volgende groep (37,1%) vindt dit werk belangrijk en een kleinere groep staat er neutraal tegenover. Respondenten die het werken voor een landelijke organisatie belangrijk vinden geven gemiddelde een overallcijfer van 7,2. De respondenten die het vooral praktisch vinden, geven gemiddeld een 6,2, wie er neutraal tegenover staat gemiddeld een 6 en de respondenten met een negatieve waardering scoren gemiddeld een 5.

Waardering van coaching	Gem. cijfer
onmisbaar	7,00
prettig	6,89
anders, nl bruikbaar wanneer dat uitkomt	6,00
neutraal	5,40
overbodig	4,67
belastend	5,00
anders, nl niet van toepassing	6,00

Figuur 15 Waardering voor coaching door JOP afgezet tegen het gegeven overallcijfer

Hierbij dient rekening gehouden te worden met het verschil tussen PKN, JOP/HGJB en de lokale kerk: de PKN is de formele werkgever, maar begeleiding wordt geboden door de jeugdorganisaties zelf en het werk wordt uitgevoerd in de plaatselijke gemeente. Van de respondenten die werken bij een landelijke organisatie belangrijk vinden, vindt 92,3% werken voor de PKN positief. Van de respondenten die het vooral praktisch vinden, ervaart slechts

43,75% PKN als werkgever positief, 37,5% als neutraal en 18,75% als negatief. Van wie neutraal tegenover het werken voor een landelijke organisatie staat, vindt 75% het positief om PKN als werkgever te hebben en 25% is daar neutraal in. Respondenten hebben dus duidelijk het onderscheid kunnen maken tussen de waardering voor het werken voor een landelijke organisatie en de waardering voor deze organisatie als werkgever.

7.4.2. WAARDERING COACHING

De coaching van jeugdwerkers wordt gedaan door landelijke medewerkers van JOP en HGJB. Deze coaching bestaat uit persoonlijke begeleiding en intervisiebijeenkomsten. Hiervoor zijn aparte uren in het contract opgenomen, zodat dit niet naar de achtergrond kan verdwijnen. Deze coaching wordt vaak gezien als een meerwaarde voor de jeugdwerkers. 51,4% van de respondenten ervaart dit ook zo en waardeert de coaching van JOP als prettig. In deze categorie vallen de meeste mensen die zich op de verschillende competenties willen ontwikkelen.

De gemiddelde overallicijfers die gegeven worden door respondenten met verschillende waardering voor de coaching staan in figuur 15.

De optie 'anders, n.l. niet van toepassing' is door 1 respondent aangegeven en kan buiten beschouwing worden gelaten.

7.4.3. WAARDERING MATERIALEN JOP

Het is voor jeugdwerker niet verplicht om materialen (methodes, literatuur, activiteiten) te gebruiken van de organisatie waar ze voor werken. Dit wordt echter wel aangemoedigd. De waardering van dit aanbod van materialen zou de werktevredenheid kunnen beïnvloeden. Het betreft bij deze vraag dus niet een waardering van de kwaliteit van de materialen.

Aangezien het aanbod door verreweg de meeste respondenten als vrijblijvend wordt ervaren, is deze invloed laag.

Bovendien is het aantal respondent met een uiterst positieve (onmisbaar) of negatief (een verplichting) waardering te klein om conclusies uit te trekken over beïnvloeding van de werktevredenheid.

Waardering materialen	Perc.
onmisbaar	5,7
anders, nl inspirerend en motiverend	2,9
een aanvulling	57,1
handig als mij dat uitkomt	5,7
maak ik geen gebruik van	17,1
een verplichting	11,4
Totaal	100,0

7.4.4. WAARDERING PKN ALS WERKGEVER

De respondenten die PKN als werkgever negatief waarderen (8,6%), geven een 5 als overallicijfer.

De respondenten die neutraal staan tegenover PKN als werkgever (28,6%) geven een 5,8 gemiddeld.

Degenen die positief tegenover PKN als werkgever staan (62,9%) geven gemiddeld een 6,7.

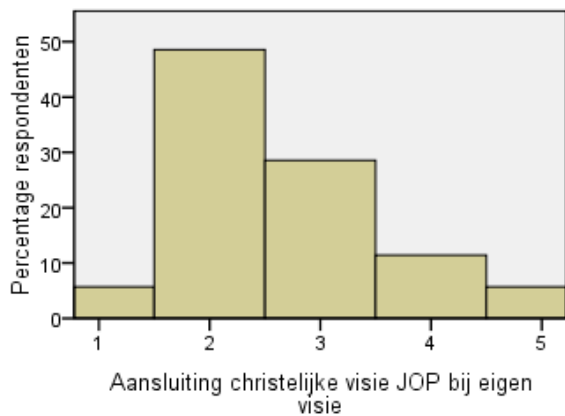
Figuur 16 Procentuele verdeling waardering materialen JOP

Er lijkt dus een logisch verband te bestaan tussen de waardering van PKN als werkgever en de werktevredenheid.

Hoewel het slechts 8,6% van de respondenten betreft, is het opvallend dat respondenten die een negatieve waardering geven, allemaal een 5 als overallicijfer geven voor hun baan. Deze respondenten de gereformeerde bond als geloofsrichting en vinden geen van allen dat de visie van JOP/HGJB aansluit bij hun eigen opvattingen. Ook de waardering vanuit PKN/HGJB voor hun werk zien ze geen van allen positief.

7.4.5. AANSLUITING CHRISTELIJKE VISIE JOP/HGJB

Verreweg de meeste respondenten ervaren dat de christelijke visie van JOP/HGJB *redelijk* aansluit bij hun eigen visie. Slechts een klein aantal vindt dat dit *geheel* het geval is en een even klein aantal vindt dat dit *helemaal niet* zo is.



1 = geheel, gemiddeld overallicijfer 7,5
 2 = redelijk, gemiddeld overallicijfer 6,7
 3 = neutraal, gemiddeld overallicijfer 6,4
 4 = niet, gemiddeld overallicijfer 5
 5 = helemaal niet, gemiddeld overallicijfer 5,5

Figuur 17 Procentuele verdeling van beleefde aansluiting met visie van de landelijke organisatie

Naarmate de aansluiting met de visie minder wordt ervaren, wordt het gemiddeld gegeven cijfer lager. De aansluiting van de christelijke visie van JOP en de eigen visie houden dus verband met elkaar.

Opvallend is, dat hoe ouder de respondenten zijn, hoe meer aansluiting men ervaart. Boven de 51 jaar staat men echter weer neutraal tegenover deze visie. Onderzoek op langere termijn zou kunnen nagaan in hoeverre dit met levens- of werkervaring te maken heeft. Omdat JOP nog niet heel lang bezig is met dit werk, valt er geen direct verband te leggen met de duur van het dienstverband.

De kerkelijke achtergrond van de respondenten lijkt ook verband te houden met de aansluiting van de visie.

De respondenten die zich protestants met een evangelisch tintje noemen zijn het meest positief over de aansluiting (57,14% geheel of redelijk, rest neutraal).

Direct daarop volgende de 'mainstream' protestanten (68,75% redelijk, 25% neutraal en 6,25% helemaal niet).

De protestants vrijzinnigen ervaren wat minder aansluiting (40% redelijk en 60% neutraal), maar niemand is negatief.

Ten slotte ervaren de respondenten die zich thuis voelen bij de vrij evangelische/ CKV / CG kerk en de gereformeerde bond een slechte aansluiting (niet of helemaal niet).

Naarmate de ervaring van de aansluiting van de visie negatiever wordt, blijkt men ook de waardering voor PKN als werkgever en het werken voor een landelijke organisatie minder te waarderen.

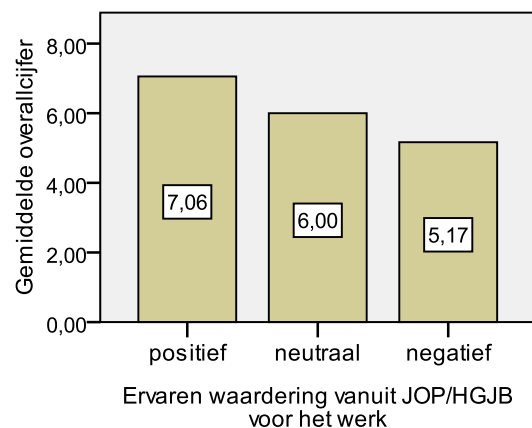
Respondenten die een eigen voeding hebben, ervaren de aansluiting met de visie van JOP zeer gevarieerd. Zij die dit missen ervaren de aansluiting als redelijk goed of neutraal.

7.4.6 ERVAREN WAARDERING VANUIT LANDELIJKE ORGANISATIE

De meeste (51,4%) respondenten ervaren de waardering vanuit de landelijke organisatie (JOP/HGJB) als positief, 31,4% als neutraal en 17,1% als negatief. De gemiddelde overallicijfers zijn te zien in figuur 17.

De waardering voor de coaching komt overeen met de ervaren waardering vanuit de landelijke organisatie. Hoe positiever de waardering wordt gezien, hoe hoger de waardering voor de functie.

Ook uit het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling' blijkt dat de waardering vanuit leidinggevend en of werkgever belangrijk is. De data vanuit dat onderzoek wijzen erop dat dit voor 88,7% motiverend of zeer motiverend is.



Figuur 18 Ervaren waardering vanuit landelijke organisatie afgezet tegen overallicijfer

7.5 WERKINHOUDELIJK PLAATSELIJK

7.5.1 GROOTTE AANSTELLING

FTE	Percentage
0,2 - 0,3	20,0
0,3 - 0,5	57,1
0,5 - 0,8	17,1
0,8-1	5,7

De grootte van de aanstelling heeft weinig met de waardering van de functie te maken. De verschillende opties voor deeltijdwerk komen op een gemiddeld cijfer tussen 6,3 en 6,5. Alleen bij 0,8-1,0 fte wordt gemiddeld een 7,5 gegeven. Dit betreft echter maar 5,7% van de respondenten, dus te weinig om werkelijk conclusies aan te verbinden. Bovendien is de waardering voor een werktijdumfang ook afhankelijk van de wensen van de respondent. Als een werktijdumfang niet past, neemt men de functie niet aan.

Figuur 19 Procentuele verdeling werktijdfactor

7.5.2 SAMENSTELLING GEMEENTE

Respondenten die voor één kerkelijke gemeente werken geven gemiddeld een 6,1 voor de werktevredenheid, respondenten die voor meer kerkelijke gemeentes werken een 6,71.

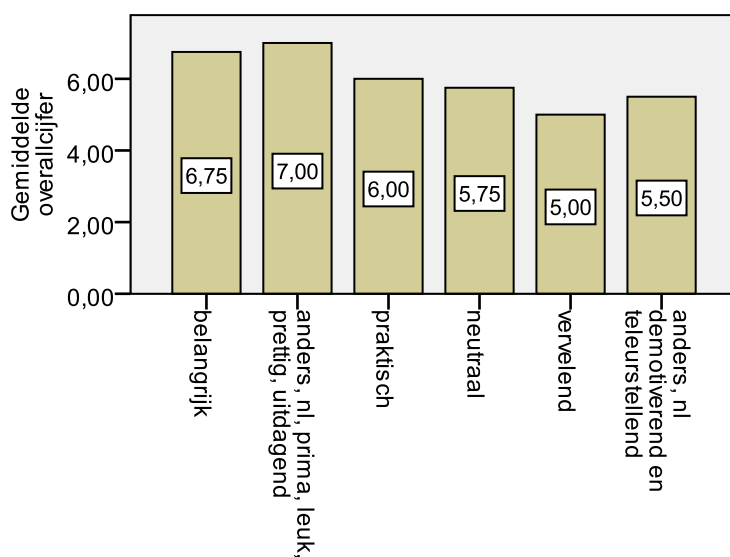
Een reden voor dit verschil is niet te ontdekken.

7.5.3 WERKOMGEVING

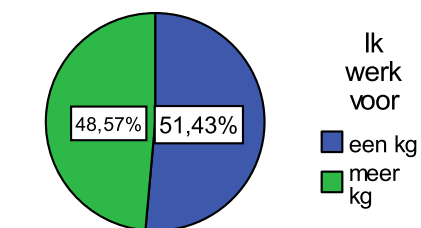
Het verschil in waardering van werktevredenheid tussen plaatselijke en landelijke werkomgeving is nihil.

Opvallend is wel dat respondenten die in landelijke omgeving werken verwachten dat de meeste gemeenteleden hen eerder zien als een betaalde vrijwilliger dan als de hulp van de dominee. In beide werkomgevingen verwacht men (relatief) even vaak gezien te worden als inhoudelijk expert.

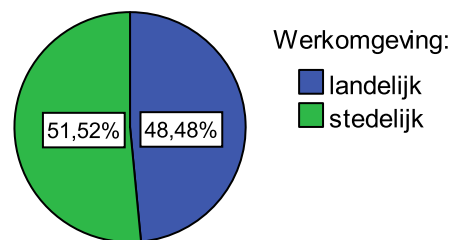
7.5.4 WAARDERING WERKEN VOOR EEN LOKALE GEMEENTE



Waardering werken voor een lokale gemeente



Figuur 20 Verdeling samenstelling gemeente(s)



Figuur 21 Verdeling werkomgeving

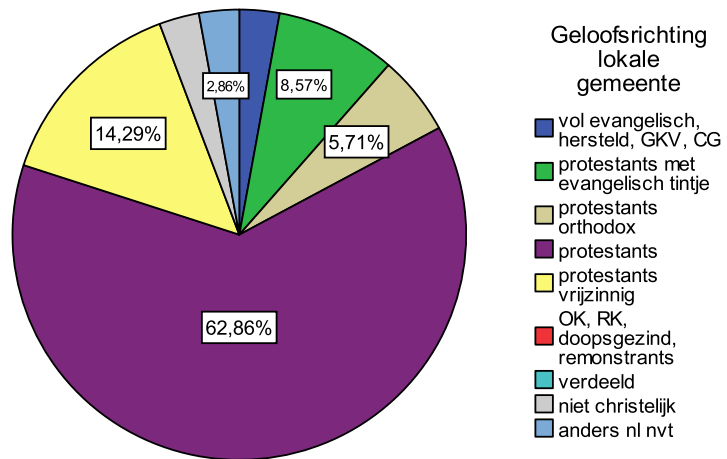
Werken voor een lokale gemeente wordt door 77,1% van de respondenten positief gewaardeerd (belangrijk, 'anders, n.l. prima, leuk, prettig, uitdagend', of praktisch). De lokale gemeente is de directe werkomgeving voor de jeugdwerkers. Werken voor een lokale gemeente wordt vaker als 'belangrijk' aangeduid, terwijl werken voor een landelijke organisatie vaker 'praktisch' wordt gevonden.

Figuur 22 Visie werken voor lokale gemeente en gemiddeld overallicijfer

7.5.5 GELOFSRICHTING GEMEENTE

De invloed van de geloofsrichting van de gemeente wordt vooral zichtbaar wanneer gekeken wordt naar de verhouding tot de eigen geloofsrichting.

60% van de respondenten deelt zichzelf in bij een andere geloofsrichting / denominatie dan de gemeente(s) waar ze voor werken. Dit percentage geldt zowel voor respondenten die als overallcijfer een onvoldoende geven als voor hen die een voldoende geven.



7.5.6 VISIE PLAATSELIJKE GEMEENTE JOP

Figuur 23 Visie op denominatie kerkelijke gemeente

De respondenten die denken dat hun plaatselijke gemeente inhoudelijk positief over JOP denkt (25%), geven gemiddeld een 6,9 voor de werktevredenheid. Zij die vermoeden dat de gemeente JOP vooral als werkgever ziet (46,9%), geven een 6,4. Waar men vermoedt dat de gemeente JOP niet kent (25%) een 6,25. De 3,1% die vermoedt dat de gemeente negatief over JOP denkt geeft een 5.

De meeste 'protestanten met een evangelisch tintje' denken dat hun gemeente JOP positief waardeert. Van de 'protestanten' denken de meesten dat hun gemeente JOP vooral als werkgever ziet. Van de vrijzinnig protestanten denkt de meerderheid dat hun gemeente JOP eigenlijk niet kent.

7.5.7 VISIE PLAATSELIJKE GEMEENTE JEUGDWERKER

Belangrijker dan de visie van de gemeente op JOP, is de vermoede visie van de gemeente op de rol van jeugdwerker zelf. Een groot deel van de respondenten vermoedt dat de gemeente hen ziet als inhoudelijk expert (47,1%). Zij geven een 7,2 voor hun baan. De 29,4% die vermoedt dat ze gezien wordt als betaald vrijwilliger geeft een 5,8. Wie gezien worden als hulp van de dominee (17,6%) een 5,5.

Uit het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling' blijkt dat de waardering vanuit de doelgroep voor 92,2% van de jeugdwerkers motiverend of zeer motiverend is.

7.5.8 WELKE VAN DE VOLGENDE TAKEN DOE JE?

Het overzicht in figuur 23 toont de taken die kerkelijk jeugdwerkers mogelijk vervullen conform het vooronderzoek (zie hoofdstuk 3.1). Procentueel is aangegeven of en hoe vaak de respondenten deze taken vervullen. Wanneer we kijken naar welke mate van uitvoeren het meeste voorkomt (modus) bij elke activiteit en dat toespitsen op voldoende en onvoldoende overall cijfers, krijgen we het overzicht van figuur 24. Het eerste wat hierin opvalt, is dat jeugdwerkers weinig activiteiten zelf uitvoeren. Alleen de recreatieve ontmoetingen worden regelmatig gedaan. De verschillen tussen voldoende en onvoldoende cijfers zijn klein.

Activiteit Uitvoeren	Onvoldoende overallcijfer	Voldoende overallcijfer
catechese:	zelden	nooit
jeugddiensten:	zelden	Zelden
pastoraat:	Regelm., zelden	Regelmatig
missionair:	zelden	Zelden
diaconaat door:	nooit	Zelden
diaconaat voor:	nooit	Zelden
Gemeenschap, ontsp.:	regelmatig	regelmatig

Figuur 24 Modi mate uitvoering act. onder overallcijfers

Het weinig uitvoerende werk kan wijzen op minder contact met de primaire doelgroep. Dit is in dit onderzoek niet gemeten. Uit het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling'. Hieruit blijkt dat 54,8% van de jeugdwerkers direct contact heeft met jongeren in zijn werk. Hoe vaak dit contact plaats vindt is niet nagegaan. Wel blijkt dat van de respondenten van dat onderzoek 91,3% direct contact met jongeren als een belangrijke motiverende factor ziet.

Met kinderen / jongeren uitvoeren van:	Doe ik erg vaak	Doe ik regelmatig	Doe ik zelden	Doe ik nooit
catechese bijeenkomsten	17,1	20	31,4	31,4
jeugddiensten en 'jeugd vriendelijke' gewone diensten.	14,3	31,4	42,9	11,4
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.	2,9	45,7	12	17,1
activiteiten/ gesprekken met rand- en niet kerkelijke jeugd (missionair)	-	25,7	57,1	17,1
diaconale activiteiten door jeugd	8,6	17,1	37,1	37,1
diaconale activiteiten voor jeugd	5,7	17,1	31,4	45,7
recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen	14,3	40	37,1	8,6
Met vrijwilligers en/of andere beroepskrachten het ontwikkelen, implementeren en voortzetten van:	Doe ik erg vaak	Doe ik regelmatig	Doe ik zelden	Doe ik nooit
catechese bijeenkomsten	20	48,6	11,4	20
jeugddiensten en 'jeugd vriendelijke' gewone diensten.	17,1	57,1	14,3	11,4
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.	5,7	37,1	31,4	25,7
activiteiten/ gesprekken met rand- en niet kerkelijke jeugd (missionair)	2,9	17,1	18	28,6
diaconale activiteiten door jeugd	11,4	20	40	28,6
diaconale activiteiten voor jeugd	8,6	20	42,9	28,6
recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen	17,1	51,4	17,1	14,3
geloofsopvoedingsactiviteiten voor ouders	5,7	40	42,9	11,4
Overige taken:	Doe ik erg vaak	Doe ik regelmatig	Doe ik zelden	Doe ik nooit
visie en beleid ontwikkelen, implementeren en actueel houden	12	40	17,1	8,6
coördineren en afstemmen van activiteiten door de hele k.g.	37,1	48,6	11,4	2,9
toerusten en motiveren van vrijwilligers	22,9	51,4	20	5,7
financiën conform afspraken beheren.	11,4	20	54,3	14,3
contacten leggen en uitbouwen met burg. overheid, scholen, buurt en andere kerken	11,4	31,4	40	17,1

Figuur 23 Procentuele verdeling mate van uitvoering van taken

Het ontwikkelen, implementeren en voorzetten van activiteiten wordt vaker gedaan, waarbij opvalt dat diaconale en missionaire activiteiten niet vaak voorkomen. Vooral missionair is hierbij opvallend, aangezien plaatselijke gemeentes hier vaak om vragen. Wel blijkt in paragraaf 7.2.5 dat de missionaire competentie niet heel goed wordt beheerst.

De overeenkomsten tussen voldoende en onvoldoende overallcijfers zijn opvallend (figuur 25).

Activiteit ontw. impl. voortz.	Onvoldoende overallcijfer	Voldoende overallcijfer
Catechese	Regelmatig	Regelmatig
jeugdendiensten	Regelmatig	Regelmatig
Pastoraat	Regelm., nooit	Regelmatig
Missionair	Zelden	Zelden
Diaconaat door	Zelden	Zelden
Diaconaat voor	Zelden	Zelden
Gemeenschap, ontspanning	Regelmatig	Regelmatig
Geloofsopv. ouders	zelden	Regelmatig

Figuur 25 Modi van mate van ontw. impl. en voortz. van activiteiten onder overallcijfers

Overige taken	Onvoldoende overallcijfer	Voldoende overallcijfer
Visie en beleid	Regelmatig	Vaak
Netwerken	Regelmatig	Vaak
Financiën	Regelmatig	Zelden
Externe contacten	Zelden	Regelmatig
Toerusten en motiveren vrijwilligers	Regelmatig	Regelmatig

Figuur 26 Modi van mate van uitvoering overige taken onder overallcijfers

Bij de overige taken (figuur 26) zijn veel verschillen zichtbaar. Activiteiten als visie en beleid ontwikkelen en netwerken worden vaak gedaan door mensen die een voldoende overallcijfer geven.

Dat geldt ook voor het leggen van externe contacten. Deze activiteiten worden in 7.5.9 ook positief gewaardeerd. Het, beduidend minder gewaardeerde, financiële deel van de functie wordt vaker gedaan door respondenten die een onvoldoende als overallcijfer geven.

De gelijke waardering voor het toerusten en motiveren van vrijwilligers komt overeen met de uitkomsten van het onderzoek 'Jeugdwerker, een vak in ontwikkeling'. Daarin wordt het werken met vrijwilligers als belangrijke invloed gezien op de werktevredenheid. Wanneer vrijwilligers enthousiast zijn, is dit aanstekelijk. Anderzijds is wordt het soms ook als moeilijk ervaren om met vrijwilligers te werken. Jeugdwerkers weten niet altijd wat ze van ze kunnen verwachten.

7.5. TAAKWAARDERING

Figuur 27 geeft een overzicht van de waardering van taken door respondenten in percentages. Respondenten die een voldoende overallcijfer geven, hebben bij alle taken als modus voor waardering 'leuk'. Alleen voor het beheer van financiën is de modus 'matig'.

Voor de respondenten die onvoldoende scoren bij het overallcijfer, is de waardering voor de taken meer verdeeld: Catechese heeft de modus 'leuk', pastoraat de modi 'leuk' en 'redelijk'. Missionair, recreatief, vrijwilligers motiveren, netwerken binnen de gemeente en contacten buiten de gemeente worden als 'matig' gewaardeerd. Toerusten en opleiden wordt als 'redelijk leuk' gewaardeerd. Activiteiten verzinnen, opzetten en uitvoeren, visie en beleid ontwikkelen en financiën beheren worden als 'niet leuk' gewaardeerd, terwijl communicatie binnen en buiten de gemeente twee modi heeft: 'matig' en 'niet leuk'.

Wanneer we de taken combineren met de benodigde competenties, ontstaat het beeld als in figuur 28.

Het is belangrijk om deze data te leggen naast de uitkomsten van het onderzoek 'Jeugdwerker, een vak in ontwikkeling': Uitdagend werk is voor 90,4% van de jeugdwerkers motiverend of zeer motiverend. Werk dat past bij kwaliteiten vindt 90,4% van de jeugdwerkers erg motiverend.

Taken / Percentages waardering	Leuk	Redelijk leuk	Matig	Niet leuk
Geloof overbrengen aan kinderen / jongeren (catechese)	48,6	22,9	20	8,6
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.	37,1	28,6	28,6	5,7
Met jongeren buiten de kerk over geloof praten (missionair)	48,6	22,9	20	8,6
Recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen leiden	37,1	28,6	28,6	5,7
Vrijwilligers motiveren	57,1	14,3	25,7	2,9
Vrijwilligers/predikanten toerusten en opleiden	42,9	12	17,1	5,7
Activiteiten verzinnen	60	17,1	8,6	14,3
Activiteiten opzetten en uitvoeren	57,1	25,7	2,9	14,3
Visie en beleid ontwikkelen, implementeren en actueel houden	45,7	37,1	2,9	14,3
Netwerken door de hele k.g.	42,9	28,6	20	8,6
Communiceren binnen en buiten de k.g.	45,7	25,7	17,1	11,4
financiën conform afspraken beheren.	5,7	17,1	28,6	45,7
contacten leggen en uitbreiden buiten de k.g. waar je werkt.	31,4	28,6	34,3	5,7

Figuur 27 Procentuele verdeling over waardering van taken

catechese bijeenkomsten	creatief educatief
jeugddiensten en 'jeugd vriendelijke' gewone diensten.	creatief, hermeneutisch, liturgisch
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.	hermeneutisch, pastoraal
Activiteiten/ gesprekken met rand- en niet kerkelijke jeugd (missionair)	hermeneutisch
diaconale activiteiten door jeugd	ondernemings, creatief
diaconale activiteiten voor jeugd	ondernemings
Recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen	leidinggevend
Geloofsopvoedingsactiviteiten voor ouders	educatief, agogisch
Visie en beleid ontwikkelen, implementeren en actueel houden	agogisch, creatief
coördineren en afstemmen van activiteiten door de hele k.g. (netwerken, verbindingen leggen).	communicatie, agogisch
Toerusten en motiveren van vrijwilligers	educatief, leidinggevend
financiën conform afspraken beheren.	nvt
contacten leggen en uitbouwen met burgerlijke overheid, scholen, buurtbewoners en andere kerken.	communicatie, missionair

Figuur 28 Taken en benodigde competenties

7.6 TERUGBLIK

7.6.1 OVERALL CIJFER, VAN 1 (HEEL BEROERD) TOT 10 (IDEAAL)

De skewness van -0,06 duidt op een redelijk symmetrische (zeer lichte linksscheve) verdeling. Het gemiddelde cijfer is 6,4.

7.6.2 TOEVOEGINGEN, OPMERKINGEN

In de vragenlijst was de optie gegeven om opmerkingen te maken en toevoegingen te doen. Hierbij werd een aantal negatieve invloedsfactoren genoemd:

- onregelmatige werktijden
- gebrek toerusting voor omgang met discrepantie tussen wens kerk (getalsmatige groei) en realiteit (krimpende kerk) – dit valt onder beleidsontwikkeling en communicatie, maar zou specifieke aandacht kunnen krijgen. Zie verder bij aanbevelingen.
- solistisch werk – het werk is zeer sociaal en tegelijk solistisch. Dit wordt deels ondervangen door coaching vanuit de landelijke organisatie en netwerkdagen. Kennelijk is dit door deze persoon als onvoldoende ervaren.
- oude vetes en groepsvorming, benodigde competentie is dan diplomatie, tact.
- carriereperspectief buiten de kerk is nihil (gouden kooi).

Cijfer	Freq.	Perc.
4,00	2	5,7
5,00	9	25,7
6,00	6	17,1
7,00	10	28,6
8,00	7	20,0
9,00	1	2,9
Totaal	35	100,0

Figuur 29
Overallicijfers

Vanuit het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling' werden ook nog trage processen en een onduidelijke taakomschrijving als ontmoedigende factoren genoemd. Dit sluit aan bij de conclusies uit het onderzoek 'JOP en de lokale kerk' (Mulder, 2009).

Een positieve opmerking die twee keer werd gemaakt betreft de uren voor landelijke activiteiten / productontwikkeling die worden gezien als waardevolle aanvulling.

7.7 MEMBERCHECK EN PEER DEBRIEFING

Om de betrouwbaarheid van de gegevens te controleren is een aantal respondenten en deskundigen gevraagd om op de uitkomsten te reageren.

7.7.1 MEMBERCHECK

De resultaten van het onderzoek zijn voorgelegd aan twee jeugdwerkers en een van de informanten. Hen is gevraagd te reageren op de uitkomsten en aan te geven waar ze zich in herkennen en welke resultaten zij discutabel vinden. Op die manier is vastgesteld of de reconstructie van de werkelijkheid, zoals die mij voor ogen stond, ook voor hen herkenbaar is. Dit is op een informele manier gebeurd.

De meeste situaties werden herkend en de conclusies (zie hoofdstuk 8) werden als waarschijnlijk aangeduid. Soms werden onderzoeksgegevens verklaard vanuit hun eigen ervaring. Een selectie uit de reacties is hier, geanonimiseerd, (en letterlijk) opgenomen omdat ze de onderzoeksresultaten illustreren of aanvullen. In de conclusies zijn deze reacties, wanneer van toepassing, meegenomen.

BIJ DE ALGEMENE GEGEVENS

"Jeugdwerk is wel een vrouwenberoep zeg."

"Leuk dat de respondenten uit alle leeftijdscategorieën komen. Ik denk dat de loop van de carrière en de verwachtingen die bij bepaalde leeftijden horen wel invloed hebben op de visie op de baan en de werktevredenheid."

“Opvallend dat vooropleiding zo anders scoren dan je zou verwachten. Maar het is vooral belangrijk dat je goed gecoacht wordt, als blijkt dat je sommige dingen niet (goed) kunt. Je bent nooit te oud om te leren en soms leert het makkelijker als het voor je neus gebeurt, dan dat je achter je boeken zit.”

“De liturgische competentie scoort ook opvallend hoog in de ‘te ontwikkelen’ competenties. Misschien is dit de invloed van de PKN op de meer evangelische jeugdwerkers?”

“Opvallend dat de ondernemings- en educatieve competentie het meest ontwikkeld en dus minder goed beheerst worden, terwijl de leidinggevende competentie wel voldoende beheerst of ontwikkeld wordt. Je zou verwachten dat die wat meer overeen zouden komen. Ze lijken op elkaar.”

“Eigen voeding is wel belangrijk, ik denk dat je dat wel nodig hebt om het vol te houden. Zeker als je je baan als een roeping ziet.”

“Werken voor een landelijke kerk is vooral praktisch vanwege de coaching enzo. Werken in een plaatselijke gemeente moet je wel echt belangrijk vinden om vol te houden.”

“Soms komt het gewoon niet in je hoofd op om in een kerk te gaan werken. Als je dan een vacature ziet denk je wel eens ‘he wat leuk, dat wil ik’. Maar dat zegt dus niks over je motivatie ofzo.”

BIJ RELIGIEUZE ACHTERGROND

“Er is nog niet zoveel banenaanbod dat ik een kerk kon vinden die precies bij mij aansloot. Maar ik denk dat die ook niet bestaat. In de meeste kerken heb je verschillende opvattingen en overtuigingen. Je moet gewoon een beetje verder kunnen kijken dan je eigen neus lang is, als jeugdwerker.”

“Ik ben wel jeugdwerker geworden omdat ik vroeger veel aan mijn geloof gehad heb. Dat ik nu naar een andere kerk ga, komt niet omdat ik het toen niet naar mijn zin had, maar omdat ik me gewoon ontwikkeld heb en nu andere behoeftes heb dan toen.”

BIJ WERKINHOUDELIJK LANDELIJK

“De coaching is echt super belangrijk. Materialen moeten maar net aansluiten bij je eigen gemeente. Soms zijn ze ook gewoon handig om zelf inspiratie op te doen voor een programma ofzo, zonder dat ik die materialen echt gebruik.”

“Als ik de materialen van JOP echt aan de man zou moeten brengen, zou ik dat wel belastend vinden. Ik ben geen verkoper van JOP, ik werk in eerste instantie voor mijn plaatselijke gemeente.”

“De visie van JOP is zo breed dat iedereen zich er wel in kan thuis voelen. Alleen doordat die zo breed is, mis ik soms ook wel duidelijkheid. Waar gaan we nou eigenlijk voor?”

“Voorheen voelde ik me als plaatselijk jeugdwerker nog wel eens een ‘tweederangs medewerker’, maar dat de laatste tijd wel beter geworden. We worden op de hoogte gehouden van wat er gebeurt, we doen mee met teambijeenkomsten en we worden benaderd voor landelijke klussen. Die drie dingen vind ik wel heel belangrijk.”

BIJ WERKINHOUDELIJK PLAATSELIJK

“Mijn baan was in eerste instantie wat te klein. Ik kon niet rondkomen van het salaris wat ik met die uren zou verdienen. Toen is in overleg besloten dat ik er wat landelijke taken bij zou krijgen en daardoor komt het nu precies uit. Die flexibiliteit vind ik heel prettig. Want natuurlijk is het wel belangrijk voor de tevredenheid dat het aantal uren past bij je wensen.”

“Dat de werktevredenheid voor respondenten die in meer gemeentes werken hoger is dan voor hen die in één gemeente werken, kan verklaard worden doordat negatieve ervaringen in de ene gemeente vergeleken kunnen worden door positieve in de andere.”

“Het is wel vreemd dat plaatselijke gemeentes JOP niet zouden kennen! In eerste instantie vraag ik me dan af wat ze daar zelf aan doen, als medewerkers JOP. Maar ik vraag me ook af wat de verhouding is tussen JOP en de jeugdwerker zelf.”

“De meeste jeugdwerkers sturen vrijwilligers aan en voeren dus inderdaad weinig activiteiten zelf uit.”

“Dat het gemiddelde cijfer een 6,4 is, verbaast me wel. Er wordt best veel geklaagd. Maar misschien wordt daar (te?) veel ruimte voor gegeven, zodat dat ook gedaan wordt.”

“Een 6,4 is een mooi cijfer. Het laat zien dat we op de goede weg zijn in het begeleiden van jeugdwerkers, en dat er nog genoeg ruimte voor verbetering is.”

7.7.2 PEER DEBRIEFING

Om de conclusies te controleren op betrouwbaarheid zijn de scriptiebegeleiders en informant gevraagd om inhoudelijk en methodologisch te reageren op de uitkomsten.

Hun reacties zijn grotendeels verwerkt in het onderzoek.

Daarnaast laat een van de informanten weten:

“Bovenstaand empirisch onderzoek laat een getrouw beeld zien van de veronderstelde werkelijkheid. In veel gevallen worden jeugdwerkers aangesteld vanwege de verlegenheid van veel jeugdwerkvolwassenen bij het benaderen van de jeugd, hoewel het laatste jaar steeds meer jeugdwerkers geplaatst zijn op basis van overwogen kerkelijk (jeugd)beleid. Logischerwijs gaat er veel aandacht naar deze volwassenen toe, waardoor de jeugdwerker in veel gevallen 2^e lijns actief is. In veel gevallen is de jeugdwerker versterking van het eigen kerkelijk aanbod en minder de versterking van het contact naar jongeren zelf. Ook hierin ontstaat de laatste jaren een trend naar meer activiteiten op het gebied van missionair werk, jeugddiaconaat en jeugdpastoraat.

De conclusie dat de eigen visie van de jeugdwerker en de visie van JOP met elkaar verband houden is zeer relevant te noemen. Hoewel de vraag altijd bij een sollicitatie op tafel komt, is de visie van JOP zelf nog erg divers te noemen. Deze visie reikt zowel naar de rechterflank van de kerk, als de linkerzijde van diezelfde kerk. Vanuit dit onderzoek is het belangrijk voor het welbevinden van de medewerker dat JOP zich duidelijk uitspreekt over haar visie, zodat een jeugdwerker zich daaraan kan spiegelen voor het eigen werk.

Opvallend is te noemen dat 60% van de jeugdwerkers zich indeelt bij een andere denominatie dan waar men werkzaam actief is. Ik kan dat gegeven nog niet geheel plaatsen, maar ik zie een aantal mogelijke oorzaken: gebrek aan vacatures binnen de eigen richting, missionaire insteek (vanuit een behoudender visie de werkgemeente tegemoet treden) of gewoon praktisch: deze vacature was in de directe woonomgeving.

Veel jeugdwerkers, die tussen de 21 en 30 jaar zijn, zien hun vak als iets dat je niet je gehele leven zult doen. Ik denk dat een aantal van de veertigers destijds ook zo over hun baan dachten. Het is ook redelijk normaal dat je aan het begin van je carrière je niet vastlegt voor de rest van je werkzame bestaan. Een andere reden is de generatie Einstein, die snel uitgekeken is op banen, die de uitdaging en de prikkeling zoekt in hun functie en niet denkt vanuit een bestaande functie, maar vanuit de huidige opdracht of project. Met dat gegeven op zak zal JOP ook moeten zorgen voor voldoende uitdaging in de werkzaamheden als jeugdwerker en via mogelijke extra inzet binnen JOP.

Tenslotte zijn de gegevens over vooropleiding interessant te noemen als deze worden gerelateerd aan de werktevredenheid. Voor andere HBO-opleidingen dan GPW, docent levo of MA-theologie/gemeentepredikant, lijkt de waardering lager te zijn. Dat kan niet direct verband houden met een tekort op basis van de professionaliteit of de competenties vanuit de opleiding. Wel kan het zijn, dat deze werkers, die vanuit hun vrijwilligerswerk zijn doorgroeid naar professioneel jeugdwerker, teleurgesteld zijn in de kerk, de manier van werken of een (professioneel) tekort ervaren in hun functioneren op de kerkelijke onderdelen zoals catechese en jeugddiensten.”

8. CONCLUSIES

Dit onderzoek beoogt inzicht te geven in de factoren die de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers beïnvloeden via de facet approach. Onderzocht is in hoeverre de verschillende factoren uit de vier deelgebieden (zie hoofdstuk 5, figuur 3) levensbiografie (in hoofdstuk 8.1), geloofsbiografie (in hoofdstuk 8.2), werknemer PKN (in hoofdstuk 8.3), kerkelijk jeugdwerker plaatselijk (in hoofdstuk 8.4), invloed hebben op de werktevredenheid.

Dát verschillende factoren elkaar en daarmee de werktevredenheid beïnvloeden, zal geen verrassing zijn. Op welke wijze dat gebeurt wordt hierna inzichtelijk gemaakt.

De resultaten zijn ingedeeld naar deelgebied en vervolgens gegroepeerd naar samenhangende factoren.

In de kaders 'zijdelings' staan conclusies en opvallende resultaten die niet direct samenhangen met werktevredenheid maar wel relevant kunnen zijn.

8.1 LEVENSBIOGRAFIE

De persoonskenmerken en levenservaringen van respondenten zijn van invloed op de werktevredenheid. Soms zijn er verbanden met andere factoren, waardoor een zekere oorzakelijkheid vermoed kan worden.

8.1.1 GESLACHT, LEEFTIJD

Mannen en vrouwen beoordelen hun werktevredenheid ongeveer gelijk. Wel zijn er veel meer vrouwelijke jeugdwerkers dan mannelijke. Hier en daar (o.a. onder gecheckte members) leeft het idee dat jeugdwerk een vrouwenberoep is. De min of meer gelijke werktevredenheid, die ook in combinatie met andere factoren niet met geslacht te maken heeft, toont aan dat dat vooral in de beeldvorming leeft.

ZIJDELINGS

Van de respondenten die post-HBO opleiding De Wittenberg hebben gevolgd ziet 66,6% de opleiding als 'vreselijk' en 33,3% als 'een van de carrièreopties'. Opvallend, aangezien deze opleiding zich primair richt op een baan als kerkelijk jeugdwerker. Een verband met andere factoren is niet te vinden.

Leeftijd lijkt op zichzelf geen invloed te hebben. Er is te weinig bekend over werkervaring, persoonlijke situatie en carrièreplanning van individuele respondenten om uitspraken te doen over hoe die factoren samenhangen met werktevredenheid. Dat deze factoren van invloed zijn, blijkt uit de overallicijfers van respondenten in de leeftijdscategorie onder de 20 en 31-40 jaar.

Respondenten onder de 20 jaar geven een onvoldoende als overallicijfer. Zij zien hun baan als eindstation en als verkeerde keuze. Bij de competenties geven ze regelmatig aan deze niet te beheersen. Zij ervaren de waardering van JOP voor hun werk als negatief en denken dat gemeenteleden in de plaatselijke gemeente hen zien als betaalde vrijwilliger en als 'totaal onbegrijpelijk'.

De onervarenheid van de zeer jonge respondenten kan tot onzekerheid en negativiteit leiden.

Van de respondenten in de categorie 31-40 jaar geeft 41,7% een onvoldoende. De andere respondenten in deze categorie geven een voldoende, maar er worden geen hoge cijfers gegeven. Dit is ook de leeftijdscategorie die het meest kritisch is op PKN als werkgever. Deze respondenten ervaren minder aansluiting bij de christelijke visie van JOP/HGJB en weinig waardering vanuit de landelijke organisatie.

Deze groep dertigers komt op verschillende gebieden kritisch over.

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat leeftijd (of fase in de loopbaanontwikkeling) invloed heeft op andere factoren en zo de werktevredenheid beïnvloedt.

8.1.2 Vooropleiding, competenties

Een gevolgde vooropleiding kan enerzijds de visie op een functie beïnvloeden en daarmee de werktevredenheid. Anderzijds wordt het verband met de werktevredenheid vooral bepaald door de al dan niet tijdens de vooropleiding opgedane competenties.

Respondenten die PABO of een theologische masteropleiding als vooropleiding hebben, geven vaak aan dat hun huidige baan een 'tussenstation' is, of 'iets dat beter moet kunnen'. Deze opleidingen leiden niet primair tot kerkelijk jeugdwerker op, maar die functie kan wel als opstap dienen richting een baan als onderwijzer, docent of predikant. Vandaar ook dat dit geen invloed lijkt te hebben op de overallcijfers.

Opleidingen blijken niet de enige plaats te zijn waar respondenten hun competenties opdoen. Daarom is het goed dat deze twee factoren apart onderzocht zijn.

ZIJDELINGS

Opvallend dat de missionaire competentie weinig ontwikkeld wordt. Gezien de 'missionaire ronde' die de PKN houdt, langs de classes in Nederland, valt te verwachten dat 'missie' leeft binnen de kerken.

In het algemeen geldt; hoe meer competenties beheerst worden, hoe groter de werktevredenheid.

Competenties die door respondenten van belang worden geacht zijn de ondernemings- en educatieve competentie. Deze worden het meest ontwikkeld. Het minst ontwikkeld en beheerst worden de missionaire, pastorale en hermeneutische competentie. Vooral voor de missionaire competentie is dit opvallend. De meeste opleidingen geven aan dat ze redelijk veel aan de missionaire competentie doen, terwijl het percentage respondenten dat het gevoel heeft deze te beheersen niet heel hoog is. Missionair-zijn vraagt in de perceptie van de respondenten meer dan de opleidingen aanbieden. Dat deze competentie echter ook weinig ontwikkeld wordt, hangt samen met de geringe mate waarin deze taak uitgevoerd of geïmplementeerd wordt.

Een verband tussen de religieuze competentie en overige vragen die verband houden met de religieuze achtergrond van de respondenten is niet te vinden. Wel is opvallend dat 87,5% van de respondenten met als vooropleiding de theologische master deze competentie zegt te beheersen, terwijl dit voor HBO theologen maar voor 50% geldt. Wat dit verschil veroorzaakt is niet helder.

ZIJDELINGS

De theologische masteropleidingen geven vaak aan een competentie in redelijke mate aan te bieden, terwijl bijna alle respondenten aangeven deze competentie te beheersen. Het verschil in perceptie is wel heel groot.

De communicatiecompetentie ten slotte wordt door alle opleidingen in behoorlijke mate aangeboden en door de meeste respondenten beheerst. Alleen respondenten met vooropleiding HBO CMV, MWD, SPH geven voor meer dan de helft aan deze competentie niet (voldoende) te beheersen. Om de oorzaak hiervan te achterhalen zou deze competentie uitgesplitst moeten worden in soorten communicatie. Kerkelijke communicatie verschilt waarschijnlijk van de communicatie in het seculiere jeugdwerk. Zowel de inhoud waarover (o.a. geloofsinhoudelijk / seculier), als de doelgroepen waarmee (bijv. vrijwilligers / officiële instanties) gecommuniceerd wordt verschillen.

8.1.3 VISIE OP FUNCTIE

De visie op de functie houdt duidelijk verband met het overallcijfer. Wat daar aan ten grondslag zou kunnen liggen is niet duidelijk. Verschillende gemeten aspecten geven geen eenduidig beeld. Zo is het niet afhankelijk van een geloofsbiografie of vooropleiding of de functie als roeping wordt gezien. Dat deze term door veel respondenten positief gebruikt wordt, kan ertoe geleid hebben dat deze optie gekozen is als positief alternatief voor een van de opties 'tussenstation' of 'eindstation'. Ook hierdoor zijn conclusies over evt. fases in de loopbaanontwikkeling niet te trekken (zie ook paragraaf 8.1.1).

8.2 GELOOFSBIOGRAFIE

Er is nooit een direct verband zichtbaar tussen de geloofsbiografie van de respondenten en hun werktevredenheid. Dit houdt verband met de eenduidige groep respondenten.

8.2.1 EIGEN GELOOFSBELEVING

De eigen geloofsbeleving houdt geen direct verband met de overall werktevredenheid. Opvallend is wel dat alle respondenten die zich thuis voelen bij de gereformeerde bond een 5 als overallicijfer geven. Zij ervaren dat de visie van JOP/HGJB niet aansluit bij hun eigen visie en beoordelen de waardering vanuit JOP/HGJB geen van allen positief. Deze twee factoren; aansluiting bij de visie en waardering van de coaching komen in paragraaf 8.3 nader aan bod.

ZIJDELINGS

Respondenten die een eigen voeding hebben, ervaren de aansluiting met de visie van JOP zeer gevarieerd. Zij die dit missen ervaren de aansluiting als redelijk goed of neutraal. Kennelijk vinden de laatsten in hun zoeken naar voeding en daarmee naar visie herkenning bij JOP, terwijl de eersten hun eigen visie verder ontwikkeld hebben, waardoor de brede visie van JOP niet voldoet aan hun verwachtingen. Dit vermoeden wordt gestaafd door de membercheck.

8.2.2 EIGEN VOEDING

In hoeverre men zelf een plaats heeft om op te laden en aan geloof te werken, heeft weinig invloed op de werktevredenheid. Het lijkt erop dat respondenten die zoeken naar eigen voeding een hogere tevredenheid aangeven dan respondenten die elders voeding vinden.

8.2.3 ERVARINGEN IN DE JEUGD

De kerk van de jeugd lijkt geen invloed te hebben op de beleving van de werktevredenheid. De meeste respondenten kijken positief of neutraal op hun eigen geloofsopvoeding terug. Een verband met werktevredenheid is er ook hier niet.

De motivatie om jeugdwerker te worden, blijkt uit deze cijfers niet voort te komen uit het negatieve 'ik zal het beter doen dan het vroeger was', maar wellicht wel vanuit de eigen positieve ervaringen.

De waardering voor het werken voor een landelijke kerk of het moment waarop een keuze voor werken in de kerk werd gemaakt hebben ook geen aantoonbare invloed.

8.2.4 EENDUIDIGHEID

Ondanks bovenstaande data en conclusies kan niet geconcludeerd worden dat de geloofsbiografie geen invloed heeft op de werktevredenheid.

Dit populatieonderzoek is gehouden onder kerkelijk jeugdwerkers die in dienst zijn van de protestantse kerk. Deze keuze maakt dat de onderzochte groep een vrij eenduidige geloofsbiografie heeft. Zouden niet-kerkelijke jeugdwerkers in bij dit onderzoek betrokken zijn, zou er een meer veelzijdig beeld zijn ontstaan. Dat blijkt ook uit een van de uitkomsten van het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling'. Dit onderzoek is gehouden onder een bredere groep respondenten van verschillende christelijke achtergronden, waarbij ook de jeugdwerkers die voor evangelische organisaties (buiten PKN) werken. Daar blijkt uit dat de mogelijkheid om jongeren bij God te brengen voor 85,3% motiverend of zeer motiverend is. De jeugdwerkers ervaren een roeping of passie voor jeugdwerk. Uit dit antwoord blijkt een sterkere religieuze verwoording van de motivatie dan uit het hier voorliggende onderzoek. Een onderzoek onder jeugdwerkers buiten PKN (anders- of niet-christelijk) paste echter niet in de doelstelling en afbakening van dit onderzoek.

8.3 ROL ALS WERKNEMER PKN

De visie van jeugdwerkers op de protestantse kerk en (daarmee) de landelijke jeugdorganisaties is positief. Het verband tussen de rol als werknemer van een landelijke kerk en andere factoren die invloed hebben op de werktevredenheid is aanwezig. De invloed van deze rol op de werktevredenheid is voornamelijk positief.

8.3.1. AANSLUITING CHRISTELIJKE VISIE JOP/HGJB EN WAARDERING PKN ALS WERKGEVER

De aansluiting tussen de eigen visie en de christelijke visie van de landelijke organisatie beïnvloeden de werktevredenheid. Hoe groter deze aansluiting, hoe groter de tevredenheid.

Hier is een aantal verbanden te leggen.

Leeftijd heeft invloed op de beleving van de aansluiting: hoe ouder de respondenten zijn, hoe meer aansluiting men ervaart. Boven de 51 jaar staat men echter weer neutraal tegenover deze visie. Onderzoek op langere termijn zou kunnen nagaan in hoeverre dit met levens- of werkervaring te maken heeft. Omdat JOP nog niet heel lang bezig is met dit werk, valt er ook geen direct verband te leggen met de duur van het dienstverband.

De kerkelijke achtergrond van de respondenten lijkt ook verband te houden met de aansluiting van de visie.

De respondenten die zich protestants met een evangelisch tintje noemen zijn het meest positief over de aansluiting. Direct daarop volgende de 'mainstream' protestanten. Respondenten die zich thuis voelen bij de vrij evangelische/ CKV / CG kerk en de gereformeerde bond ervaren weinig tot geen aansluiting bij de visie van de landelijke organisatie. Op deze manier lijken er toch (indirecte) verbanden te bestaan tussen kerkelijke achtergrond en werktevredenheid.

Naarmate de ervaring van de aansluiting van de visie minder wordt, blijkt men ook de waardering voor PKN als werkgever en het werken voor een landelijke organisatie minder te waarderen. Uit dit onderzoek blijkt dat de waardering voor PKN als werkgever verband houdt met de werktevredenheid.

8.3.2 ERVAREN WAARDERING VANUIT LANDELIJKE ORGANISATIE EN COACHING JOP

De meeste respondenten ervaren de waardering vanuit de landelijke organisatie als positief. Hoe positiever deze ervaring, hoe hoger de werktevredenheid. Er is een rechtstreeks verband tussen de waardering van de coaching door JOP en de ervaren waardering vanuit de landelijke organisatie.

8.4 ROL ALS PLAATSELIJK JEUGDWERKER

Jeugdwerkers brengen de meeste tijd door in de plaatselijke gemeente. De verschillende aspecten van de rol die zij daar vervullen heeft grote invloed op de werktevredenheid.

8.4.1 AANSTELLING EN WERKOMGEVING

De grootte van de aanstelling en samenstelling van de werkomgeving waar respondenten werken, hebben weinig met de waardering van de functie te maken. Kennelijk zijn taken goed afgestemd op de werkomvang.

Jeugdwerkers die voor meer plaatsen werken, geven gemiddeld een iets hoger overallcijfer dan jeugdwerkers die voor een plaats werken. Uit het onderzoek komt geen verband met andere factoren naar voren. Wel werd in de membercheck aangegeven dat werken voor meer gemeentes helpt om situaties te relativiseren. Dit kan een reden zijn voor het hogere gemiddelde overallcijfer.

Het verschil in waardering van werktevredenheid tussen stedelijke en landelijke werkomgeving is nihil.

8.4.2 WAARDERING WERKEN VOOR EEN LOKALE GEMEENTE EN GELOFSRICHTING

Werken voor een lokale gemeente heeft zeker invloed op de overallwaardering. Uiteindelijk is de plaatselijke gemeente de plaats waar het grootste deel van de tijd wordt doorgebracht en het werk gebeurd. Wanneer dit positief wordt gewaardeerd, geeft dat een groot deel van de werktevredenheid aan.

Werken voor een lokale gemeente wordt vaker als 'belangrijk' aangeduid, terwijl werken voor een landelijke organisatie vaker 'praktisch' wordt gevonden. De landelijke organisatie (JOP/HGJB/PKN) wil inderdaad dienstverlenend zijn in haar taken. Dit wordt goed opgepikt door de respondenten. Inzicht in rol en taak van landelijke en plaatselijke organisatie en daarmee goed verwachtingsmanagement lijkt dus ook invloed te hebben op de werktevredenheid.

De geloofsrichting van de lokale gemeente heeft geen invloed op de werktevredenheid. Ook wanneer wordt gekeken naar evt. overeenkomsten en verschillen met de eigen geloofsrichting is hier geen sprake van duidelijke invloeden. Ook hier geldt dat het onderzoeksveld praktisch geen andere conclusie toestaat. Lokale gemeentes voelen zich aangesproken door de visie van de landelijke organisatie, hetzelfde geldt voor de jeugdwerkers. Verschillen in opvattingen en beleving kunnen dus niet heel groot zijn. In een enkel individueel geval blijkt hier wel moeite te ontstaan, maar dat is nooit de enige factor die leidt tot ontevredenheid.

8.4.3 VISIE PLAATSELIJKE GEMEENTE JOP EN JEUGDWERKER

Hoe positiever een jeugdwerker vermoedt dat zijn plaatselijke gemeente over JOP denkt, hoe hoger de werktevredenheid. Het gaat hier overigens niet om een grote invloed. Opvallend is dat de eigen visie van de jeugdwerker hier ook een rol lijkt te spelen: de meeste 'protestanten met een evangelisch tintje' denken dat hun gemeente JOP positief waardeert (net als zijzelf overigens). Van de 'protestanten' denken de meesten dat hun gemeente JOP vooral als werkgever ziet (net als zijzelf 'praktisch'). Van de vrijzinnig protestanten denkt de meerderheid dat hun gemeente JOP eigenlijk niet kent (en zij zijn zelf ook niet onverdeeld enthousiast over JOP). Of hier sprake is van toeval, reflectie of overname valt niet te zeggen.

Belangrijker dan de visie van de gemeente op JOP, is de vermoede visie van de gemeente op de rol van jeugdwerker zelf. Een groot deel van de respondenten vermoedt dat de gemeente hen ziet als inhoudelijk expert. Zij zijn zeer tevreden over hun werk. De tevredenheid van respondenten die denken dat ze gezien worden als betaald vrijwilliger en hulp van de dominee scoren magere voldoende. Het is dus van belang dat een jeugdwerker wordt gezien als inhoudelijk expert en zichzelf ook zo neer kan zetten.

8.4.4 TAKEN; UITVOERING EN WAARDERING

Jeugdwerkers voeren weinig taken zelf uit. Ze houden zich vooral bezig met ontwikkelen, implementeren en zaken voortzetten. De concrete taken als catechese, diaconie of recreatieve activiteiten, hebben weinig invloed op de werktevredenheid. Het weinige uitvoerende werk kan wijzen op minder contact met de primaire doelgroep. Dit is in dit onderzoek niet gemeten. Uit het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling'. Hieruit blijkt dat 54,8% van de jeugdwerkers direct contact heeft met jongeren in zijn werk. Hoe vaak dit contact plaats vindt is niet nagegaan. Dat van de respondenten van dat onderzoek 91,3% direct contact met jongeren als een belangrijke motiverende factor ziet, sluit in ieder geval de conclusie uit dat jeugdwerkers zonder uitvoerend werk meer tevreden zouden zijn.

Echter, waar het activiteiten betreft als visie en beleid ontwikkelen en netwerken is er wel een nadrukkelijke invloed op de werktevredenheid. Wanneer ze uitgevoerd worden is het overallicijfer voldoende. Worden ze minder gedaan, is het overallicijfer onvoldoende.

Uiteraard is waardering voor taken belangrijk bij de werktevredenheid. Opvallend is dat de respondenten die een voldoende overallicijfer geven, op alle vlakken als modus 'leuk' hebben. Alleen voor het beheer van financiën is de modus 'matig'. Voor de respondenten die onvoldoende scoren bij het overallicijfer, is de waardering voor de taken meer verdeeld.

Dit sluit aan bij de conclusies van het onderzoek 'Jeugdwerk, een vak in ontwikkeling'. Hieruit blijkt dat de „eigen invulling van uren“ voor 90,4% van de jeugdwerkers motiverend of zeer motiverend is. De eigen invulling van de activiteiten in het werk is voor 89,6% van de jeugdwerkers erg motiverend.

De waardering voor de taken heeft dus een grote invloed op de totale waardering van het werk. Op deze manier hebben ook de beheerste competenties invloed op de werktevredenheid: naarmate men een competentie beheerst die bij een vaak uitgevoerde taak past, is de waardering voor het werk groter.

Wanneer een jeugdwerker dus uren kan invullen op een manier die past bij de gewaardeerde en goed beheerste taken, stijgt de werktevredenheid.

9. AANBEVELINGEN EN SUGGESTIES VOOR VERDER ONDERZOEK

Uit dit onderzoek blijkt dat de verschillende factoren uit de vier deelgebieden (zie hoofdstuk 5, figuur 3) elkaar en de werktevredenheid beïnvloeden.

Om de conclusies enige praktische waarde te geven, volgen hierna enkele korte aanbevelingen die in eerste instantie bedoeld zijn voor JOP. Ze zijn geschreven met die organisatie in het achterhoofd, maar voor zover mij bekend wijkt de organisatie bij de HGJB hier niet veel van af. De aanbevelingen kunnen zonder veel moeite ook door individuele jeugdwerkers in overweging genomen worden.

9.1 AANBEVELINGEN VOOR WERVING EN SELECTIE

Jeugdwerkers zijn even tevreden, of ze nu man of vrouw zijn. Dat betekent dat de werving op beiden seksen gericht kan worden. Het woord roeping kan gebruikt worden in de werving. In alle denominaties is dit een bekende en gebruikte term.

Het werk in de lokale gemeente is het meest zwaarwegend voor de werktevredenheid. In de werving en selectie moet hier dus de nadruk op blijven liggen. In de lokale gemeente gebeurt het. De coaching vanuit JOP wordt zeer gewaardeerd door de meeste jeugdwerkers. Dat mag dan ook als pluspunt gecommuniceerd worden.

Hoewel de geloofsbiografie in eerste instantie een kleine rol lijkt te spelen in de werktevredenheid, is het wel van belang dat jeugdwerkers de visie van JOP/HGJB onderschrijven. Hetzelfde geldt voor de kerken waar jeugdwerkers werken. Een klein verschil in visie hoeft geen probleem te zijn voor de werktevredenheid. Wel is dit een punt om aandacht aan te besteden tijdens sollicitatiegesprekken of voorlichting over de mogelijke banen. Omdat het banenaanbod voor kerkelijk jeugdwerkers niet zo groot is, zal een jeugdwerker niet alleen kijken naar de geloofsbeleving binnen de kerk waar hij zou willen werken, maar zeker ook naar praktische zaken als het aantal uren dat het contract biedt en de plaats waar de kerk ligt.

In principe heeft leeftijd geen invloed op werktevredenheid, hoewel hele jonge jeugdwerkers het vaak wat zwaarder hebben. Het stadium in de carrière heeft mogelijk meer invloed, hoewel jeugdwerkers die hun functie als 'tussenstation' zien, vaak tevreden zijn. Uiteraard betekent dit wel dat de kans groot is dat deze groep op enig moment een andere functie zal willen bekleden.

9.2 AANBEVELINGEN VOOR COACHING EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

In de coaching zou het goed zijn wanneer er aandacht is voor de fase in de carrière of levensloop waar een jeugdwerker zit. Beginners hebben behoefte aan steun en bevestiging, meer ervaren jeugdwerkers kunnen soms extra uitdaging of verdieping gebruiken.

Dit kan ook een punt van aandacht zijn voor de beleidsontwikkeling: een enkeling noemt de afwisseling van 'landelijke taken' en plaatselijk werk als een pluspunt. Dit zou kunnen dienen als vorm van carrièreontwikkeling waardoor jeugdwerkers langer uitdagend blijft en de jeugdwerker langer bij het 'tussenstation' kan blijven, indien gewenst.

Waardering blijkt telkens belangrijk te zijn. Juist in een redelijk eenzame functie als jeugdwerker blijkt het belangrijk je gewaardeerd te weten. Dat geldt zowel voor waardering vanuit de landelijke organisatie als voor waardering vanuit de doelgroep (jeugd en overige kerkleden). Dat laatste zou de coach in zijn rol als contactpersoon naar de plaatselijke gemeente mee kunnen nemen in de gesprekken daar.

In deskundigheidsbevordering dient aandacht te zijn voor de in dit onderzoek genoemde competenties. Dat deze beheerst worden is van belang voor de werktevredenheid van de jeugdwerkers, maar ook voor de tevredenheid van de lokale gemeentes.

Overigens zou het goed zijn om met de verschillende opleidingen hierover in overleg te treden. Verschillende opleidingen geven aan aan deze competenties te werken. Wellicht is een samenwerking mogelijk, of kunnen zij delen op welke manier zij de verschillende competenties aanleren.

Het is mooi om te merken dat jeugdwerkers die persoonlijke voeding missen, zich herkennen in de visie van JOP. Blijvende aandacht voor deze visie (en de persoonlijke voeding) in de coaching is vooral voor deze groep van belang.

Dat de beleefde aansluiting met visie toeneemt, naarmate respondenten ouder zijn, vraagt aandacht voor de jongere jeugdwerkers op dit gebied.

De visie van de lokale gemeente op de functie van jeugdwerkers is van belang voor de werktevredenheid. Dat kan met de gemeentes doorgesproken worden in de aanvraagprocedure. Belangrijker is wellicht dat jeugdwerkers zichzelf neerzetten als expert, om op die manier gewaardeerd te worden. Wanneer een jeugdwerker zichzelf ook als expert ervaart en tactisch en sturend op kan treden, kan ook beter om worden gegaan met trage processen, oude vetes en vrijwilligers met afwijkende ideeën, die er binnen elke plaatselijke gemeente nu eenmaal zijn.

De grote waardering voor de coaching en de heldere samenhang met andere factoren die de werktevredenheid beïnvloeden, maakt duidelijk dat hier niet op bezuinigd kan worden in de toekomst.

Bij de 'aanvullende opmerkingen' werd nog genoemd dat er een gebrek aan toerusting is, waar het de omgang met de discrepantie tussen de wens van de kerk (getalsmatige groei) en de realiteit (krimpde kerk) betreft. Hoewel dit deels te maken heeft met beleidsontwikkeling en communicatie, vraagt het van de persoon van de jeugdwerker de nodige reflectie om zich hiertoe te verhouden. De discrepantie is een actuele situatie in het veld. In het aannamesgesprek tussen JOP en de lokale gemeente kunnen deze verwachtingen al enigszins bijgesteld worden.

Coaching en begeleiding blijft dus grotendeels een individueel verhaal. Elke jeugdwerker heeft eigen bagage en ervaring. Dit onderzoek geeft enige algemene lijnen aan, maar daarmee mag de persoonlijke aandacht niet verdwijnen.

9.3 AANBEVELINGEN VOOR NADER ONDERZOEK

Omdat de respons onder JOP medewerkers zeer groot was, is met dit onderzoek het veld van JOP jeugdwerkers van de PKN behoorlijk compleet in beeld gebracht. Voor de HGJB zou een vervolgonderzoek aan te raden zijn, om te controleren of de conclusies ook voor hun jeugdwerkers geldig zijn.

Om specifieke facetten van werktevredenheid verder uit te diepen (bijvoorbeeld de invloed van leeftijd en fase in de loopbaan) is nader onderzoek nodig.

Om de ontwikkelingen in het veld van jeugdwerkers ook in de tijd te volgen, zou het goed zijn dit onderzoek jaarlijks te herhalen.

De membercheck is bij dit onderzoek zeer kleinschalig geweest, in verband met de beschikbaarheid van de respondenten (zomervakantie). Een evaluatief onderzoek zou op termijn relevant kunnen zijn om de conclusies te controleren.

10. EVALUATIES

10.1 PRODUCTEVALUATIE

De kwaliteit van dit onderzoek is vrij hoog. De drie vormen van methodologisch onderzoek hebben de betrouwbaarheid vergroot. De goede respons leidde tot een goed en compleet beeld van het veld. De verbanden die hier en daar gelegd zijn, zijn aannemelijk, maar de kwaliteit blijft moeilijk te beoordelen, zeker waar het vormen van causaliteit betreft. Door constant vergelijken en het zoeken naar patronen en contrasten is gezocht naar samenhangen en uitzonderingen die de regel kunnen bevestigen. Tegelijk moet rekening worden gehouden met het kleine aantal respondenten. Statistische generalisatie is op basis van dit kleinschalige representatieve onderzoek zeker niet mogelijk. Doel was om het veld (kwalitatief) in beeld te brengen. Toch is de conclusie gerechtvaardigd dat vergelijkbare gevallen dezelfde karakteristieken zullen hebben (Wester, 1991), bijvoorbeeld wanneer het onderzoek op termijn herhaald wordt om conclusies te controleren. De omschrijving en verantwoording van de gebruikte methode maakt het mogelijk om, indien gewenst, het onderzoek (eventueel in aangepaste vorm) te herhalen.

10.2 PROCES-EVALUATIE

Het proces van eerste idee tot eindproduct van dit onderzoek en deze scriptie kende een lange aanloop. Dat ik 'iets' wilde doen met kerkelijk jeugdwerkers ontstond in de tijd dat ik nog bij JOP werkte. Diverse onderwerpen zijn de revue gepasseerd, verschillende opzetten gemaakt. Maar uiteindelijk bleek telkens dat het onderzoeksveld 'kerkelijke jeugdwerkers' op zichzelf nog onvoldoende in beeld was gebracht.

Inmiddels niet meer werkzaam bij JOP, en enkele maanden verder (de nieuwe banen vroegen meer tijd, energie en aandacht dan verwacht), ontstond het idee in te gaan op de werktevredenheid. Terugkijkend op de coachingsgesprekken die ik voerde bij JOP, kwam steeds de wat negatieve nadruk in deze gesprekken boven. Mijn indruk was dat de werktevredenheid laag zou zijn.

Toen het onderwerp eenmaal was vastgesteld, kon het grote werk beginnen. Omdat ik vrij onbekend was met de verschillende onderzoeksmethodologiën, moest ik daar eerst induiken. Toen ik eenmaal bepaald had wat voor onderzoek het beste was en hoe de opzet zou zijn, werd het eenvoudiger.

Hoewel er weinig literatuur over het onderwerp te vinden was, was er voldoende aanverwante literatuur. De overige informatie was goed te verkrijgen door de interviews met jeugdwerkers en informanten. En na de voorstudie lagen er genoeg aanknopingspunten om een vragenlijst op te stellen. Het was geweldig om te merken dat jeugdwerkers binnen twee weken de vragenlijst hadden ingevuld en dat een enkeling na afloop nog bereid was op de uitkomsten te reageren.

Het verwerken van de onderzoeksresultaten ging goed, toen ik eenmaal mijn SPSS-kennis weer wat opgehaald had. De reacties van enkele respondenten (members) en informanten en begeleider (peers), hielpen om de resultaten en conclusies op de juiste manier weer te geven.

Hoewel ik het tijdens het proces soms behoorlijk zwaar vond, ben ik wel blij met de manier waarop dit proces verlopen is, nadat ik eenmaal echt begonnen was. De lange aanloop heeft echt té lang geduurd, maar het daadwerkelijk onderzoeken en schrijven heeft iets meer dan vier maanden in beslag genomen (april tot half augustus).

De resultaten zal ik presenteren aan een aantal mensen bij JOP. De jeugdwerkers zullen een verkorte en populaire versie van de conclusies en aanbevelingen ontvangen.

Ik hoop dat het eindresultaat van voldoende kwaliteit is om als voldoende afstudeerscriptie te dienen, maar vooral dat het behulpzaam is voor de begeleiders van kerkelijk jeugdwerkers en deze jeugdwerkers zelf.

11. BIJLAGEN

Bijlage 1. Functiebeschrijvingen vanuit plaatselijke gemeentes	71
PKNE1	71
PKNE2	72
PKNM1.....	73
PKNM2.....	77
PKNM3.....	80
Bijlage 2. Competenties PG's in schema	81
Bijlage 3. Interview vooropleidingen competenties	85
3.1 Vragenlijst vooropleidingen	85
3.2 Resultaten interviews vooropleidingen	87
Bijlage 4 Topic interview jeugdwerkers	89
4.1 Vragenlijst.....	89
A. Algemene gegevens	89
B. Werkinhoud.....	89
C. werkomgeving	90
afsluiting	92
4.2 Antwoorden	93
4.2.1 Jeugdwerker PKNE1.....	93
A. Algemene gegevens	93
B. Werkinhoud.....	93
C. werkomgeving	94
afsluiting	95
4.2.2 Jeugdwerker PKNE2.....	96
A. Algemene gegevens	96
B. Werkinhoud.....	96
C. werkomgeving	97
afsluiting	98
4.3.3 Jeugdwerker PKNM1	99
A. Algemene gegevens	99

B. Werkinhoud	99
C. werkomgeving	100
afsluiting	101
4.3.4 Jeugdwerker PKNM2	102
A. Algemene gegevens	102
B. Werkinhoud	102
C. werkomgeving	103
afsluiting	104
4.3.5 Jeugdwerker PKNM3	105
A. Algemene gegevens	105
B. Werkinhoud	105
C. werkomgeving	106
afsluiting	107
Bijlage 5. Profiel en functie-eisen vanuit JOP	109
A. Algemene gegevens (persoon - levensbiografie)	111
B. Religieuze achtergrond (persoon – geloofsbiografie)	115
C. Werkinhoudelijk JOP (rol)	116
D. Werkinhoudelijk plaatselijk (rol)	116
Bijlage 7. Afkortingen	121
Bijlage 8. Geraadpleegde literatuur	123
Boeken	123
Artikelen	124
Onderzoeken en rapporten	125
Jaarverslagen	125
Websites	126

BIJLAGE 1. FUNCTIEBESCHRIJVINGEN VANUIT PLAATSELIJKE GEMEENTES

PKNE1

Sinds maart 2007 is de PKNE1 een feit. De voormalige Nederlandse Hervormde Gemeente en de Gereformeerde Kerk zijn in maart 2007 gefuseerd en vormen sindsdien samen de PG Plaats.

Het is de wens van gemeente en kerkenraad om aan onze gemeente gestalte te geven door middel van een beleidsplan. Een beleidsplan is niet een plan dat wordt opgelegd door de PKN, maar een plan dat moet voortkomen uit de wensen en de verwachtingen van de gemeente zelf. De gemeente in haar geheel bepaalt de richting en het doel van het gemeente-zijn.

Daarom dient het onderstaande in acht te worden genomen:

Openheid

Er dient over een gezamenlijk beleid een goede communicatie met de gehele gemeente te zijn. De kerkenraad dient goed, volledig en helder informatie te verstrekken. Deze informatie kan op verschillende manieren worden verstrekt: schriftelijk via het kerkblad en de gemeentegids, via de website, mondeling in de kerkdiensten, op gemeente- en wijkbijeenkomsten en tijdens persoonlijke gesprekken. Een open communicatie veronderstelt bij allen de bereidheid om naar elkaar te luisteren.

Acceptatie van elkaar

Van ieder gemeentelid wordt verwacht dat hij of zij een steentje zal bijdragen aan het realiseren van de doelstelling. Verscheidenheid van denken en beleven moeten we niet toedekken of negeren maar zien als mogelijkheid om elkaar toe te rusten en verder te helpen. Wij hebben elkaar nodig en kunnen niemand missen!

Het schip in het logo van onze kerk symboliseert onze gemeente. Alle gemeenteleden met al hun verschillende meningen en talenten vormen tezamen de veelkleurige gemeente. Het mozaïek in het voormalige gereformeerde kerkgebouw symboliseert niet alleen de gemeente, maar de regenboog op de achtergrond is het teken van het verbond van God met de wereld. De gemeente is ook als een mozaïek te beschouwen door enerzijds de veelkleurigheid en anderzijds mag in het mozaïek geen steentje ontbreken want we hebben ieder gemeentelid hard nodig.

Wij bieden:

12 uur per week, voor een periode van drie jaar. Je bent in dienst bij JOP en je wordt geplaatst in Plaats. Vanuit JOP is er iemand die jou coacht. Waar nodig biedt JOP je toerusting en aanvullende opleiding. De PKNE1 geeft je een prettige werksfeer, ruimte voor nieuwe ideeën en initiatief en een groep enthousiaste vrijwilligers om je heen. Het is wenselijk dat je in Plaats of de nabije omgeving woont, of komt wonen.

Werkzaamheden:

1. Jongeren actief bij de kerk betrokken houden.
2. Jonge gezinnen betrokken en trouw bij de kerk houden.
3. Voor ouders van jonge kinderen een ontmoetingskring opstarten.

PKNE2

De taak van de jeugdwerker zal voornamelijk bestaan uit het implementeren van de beleidsaanbevelingen voor het jeugdwerk. Dit zal bestaan uit onder andere de volgende werkzaamheden:

begeleiding van de jeugdraad in de organisatie van het jeugd- en jongerenwerk en in de verdere doorontwikkeling van beleid;

het opzetten van jeugdpastoraat;

het toerusten en begeleiden van de leiding van de verschillende activiteiten;

de afstemming op en een soepele overgang tussen de verschillende clubs bevorderen;

zorgdragen voor een goede en frequente communicatie tussen begeleiders en ouders, over de eigen geloofsopvoeding en over de activiteiten, voornamelijk via de jeugdraad;

het zoeken naar vormen om het geloofsgesprek te voeren met leeftijdsgenoten en ouderen;

vergroten van de betrokkenheid van jongeren bij het organiseren van jeugddiensten;

Het zojuist gerealiseerde jeugdhonk zal binnen genoemde activiteiten een belangrijke plaats in nemen. De jeugdwerker zal veel samenwerken met de kerkenraad, de jeugdraad en JOP.

Van de jeugdwerker die we zoeken verwachten we dat het een bruggenbouwer is. Een bouwer omdat het om oorspronkelijk twee gemeenten gaat binnen één wijk met een variëteit aan ideeën en clubs. Verder verwachten we dat de jeugdwerker pastoraal, sociaal en communicatief vaardig onder jongeren is, overzicht heeft, enthousiast is en flexibel.

Vanuit JOP wordt de jeugdwerker begeleid, gecoacht en ondersteund.

De eerst periode zal met name gericht zijn op kennismaking, het uitzetten van voelhoorns en de verhoudingen leren kennen. Daarna vooral aan het uitvoering geven van het takenpakket. De laatste periode van de twee jaar is gericht op consolidatie, implementatie en overdracht van werkzaamheden.

PKNM1

De PKNM1 is een gemeenschap van jong en oud, gericht op ontmoeting met God en elkaar. In het spoor van Jezus van Nazareth wil zij in contact zijn met de jongeren die zij in en om de kerk tegenkomt, en hen stimuleren dat zij elkaar ontmoeten. Vanuit een nieuw op te zetten stedelijk jeugdwerk wil de PKNM1 in samenwerking met haar acht wijkgemeentes activiteiten opzetten en ondersteunen voor de 12-20 jarigen.

Notitie ten behoeve van het aanstellen van een kerkelijk werker voor het jeugdwerk in Plaats samen met de dienstenorganisatie van de PKN voorjaar 2006

1. Aanleiding

In maart jl. zocht het hoofd van het PDC te Heino, ds Naam contact met de PKNM1 om te bezien welke mogelijkheden er zijn om de ondersteuning en begeleiding van het jeugdwerk na het vertrek van Naam per 1 augustus a.s. voor te zetten.

In een overleg met het moderamen van de AK begin april jl. vertelde hij eerst iets over de plannen van de landelijke dienstenorganisatie van de PKN. Vóór 2015 moet er 8 miljoen euro worden bezuinigd en zullen er medewerkers verdwijnen.

Er zijn binnen het nieuw te ontwikkelen beleid vier speerpunten te onderscheiden, t.w.

- a. Kerk in opbouw/ontwikkeling
- b. Kerk in actie
- c. J.O.P. – Jongerenorganisatie plan
- d. I.Z. Institutionele Zorg.

Het J.O.P. heeft grote prioriteit. Oorspronkelijk richtte men zich enkel op het trainen van kader, nu wil men ook de uitvoering van het werk gaan doen. Hiervoor is geld beschikbaar.

Er zal een 'pool' gevormd worden, waaruit een gemeente of classis, mensen kan aantrekken voor een bepaald aantal uren (bv 40% of 50%) en voor een bepaalde periode (van 3 maanden tot 3 jaar). De kerkelijk werkers zijn in dienst van het PDC en worden gedetacheerd in een gemeente.

Nu de heer Naam weggaat per 1 augustus a.s. zou Plaats gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om een jongerenwerker in dienst te nemen om de plaatselijke gemeente te ondersteunen. Hiervoor moet een plan ingediend worden bij het PDC in Heino. Indien dit plan op korte termijn wordt ingediend kan er per 1 september iemand aan de slag gaan.

2. Vervolg

Door het moderamen van de AK is bovenstaande mogelijkheid besproken met het GPO. De vergadering was unaniem van mening, dat e.e.a. serieus diende te worden onderzocht en overwogen. Door de voorzitter van het CvK is het voorstel een jongerenwerker aan te stellen (op detacheringbasis, parttime voor max. 3 jaar) ingebracht in de vergadering van het College. Indien het voorstel van een goed doordacht plan van aanpak vergezeld gaat, kan het College instemmen met het beschikbaar stellen van middelen.

Vervolgens is in de april-vergadering van de AK over de ontwikkelingen rond het voorstel gerapporteerd. De mondelinge rapportage ging vergezeld van een notitie van het GPO, 'Stedelijke Commissie Jeugdwerk', die ter vergadering werd uitgedeeld (zie bijlage).

Vanuit het moderamen is toegezegd, dat voor de mei-vergadering van de AK een uitgewerkt voorstel aan de AK zal worden voorgelegd op grond waarvan de AK tot besluitvorming kan overgaan.

3. Visie van de PKNM1

De aanstelling van een jongerenwerker geschiedt binnen het kader van de visie zoals die door de AK voor de PKNM1 is vastgesteld:

- De Protestantse Gemeente van Plaats maakt deel uit van de Protestantse Kerk in Nederland. Haar grondslag, taken en werkwijze worden omschreven in de Kerkorde.

- Ze staat in de joods-christelijke traditie, die zich voor haar ontvouwt in Jezus van Nazareth.
- Zij zoekt de omgang met God, is uit op gemeenschap met elkaar en richt zich op dienst aan elkaar en aan de wereld.
- Zij biedt aan jong en oud, aan gelovigen en zoekers ruimte om God en elkaar te ontmoeten.
- Ze is gericht op en laat zich raken door de wereld; ze is betrokken bij haar omgeving; ze is uitnodigend en gastvrij voor wie behoefte heeft aan geborgenheid en voedsel voor onderweg.
- In het spoor van Jezus wil zij – gebruik makend van de gaven en talenten van haar leden – omzien naar elkaar en naar wie op haar weg komen.

Van belang is vooral wat bij het derde aandachtsstreepje gesteld wordt: ze biedt aan jong en oud, aan gelovigen en zoekers ruimte om God en elkaar te ontmoeten.

4. Taakstelling

Vanuit deze visie heeft de jongerenwerker tot taak vanuit de 'stedelijke commissie jeugdwerk' en in goede samenwerking met de wijken activiteiten op te zetten en te ondersteunen, waarmee de kerk vanuit haar missie in contact kan komen met jongeren en waarmee jongeren in contact komen met elkaar.

Concreet betekent dit een verkenning van de leefwereld van jongeren, vooral met het oog op het concreet contact leggen met jongeren. Daarnaast houdt dit in – waar nodig en gewenst – het optimaliseren van het bestaande jeugdwerk, zoals dat in en vanuit de pas gevormde 'stedelijke commissie jeugdwerk' wordt gecoördineerd en verricht.

Daarbij is van belang te onderstrepen, dat de jongerenwerker deze activiteiten niet alleen opzet en uitvoert, maar zoveel mogelijk anderen daarbij betreft, toerust en begeleidt om in contact te treden met jongeren.

5. Profiel

Samen met het PDC te Heino (i.c. ds Naam) wil de PKNM1 in contact komen met iemand, die zich in bovenstaande visie en taakstelling herkent;

die als agogisch kerkelijk werker ingeschreven staat in het register van kerkelijk werkers van de PKN;

die beschikt over relevante en aantoonbare ervaring met jongerenwerk;

die zich in wil zetten voor het verder ontwikkelen van bestaand jeugdbeleid en bereid is ook bij de uitvoering daarvan betrokken te zijn;

die een concrete bijdrage wil leveren in het ontwikkelen van een nieuw thematisch aanbod van activiteiten aan jongeren via kerk en onderwijs;

die bestaande werkzaamheden in de diverse wijkgemeenten wil stimuleren en coachen, zoals catechese, geloofstoerusting aan ouders van jonge kinderen en tieners, jeugdpastoraat, aansprekende vormen van kerkdiensten en allerlei meer incidentele educatieve projecten en ontspanningsactiviteiten.

Daarnaast beschikt hij/zij over

een positieve, loyale houding t.o.v. de PKN;

kennis van de leefwereld van jongeren;

het vermogen wat voor jongeren belangrijk is te vertalen in aansprekende taal en programma's binnen de setting van kerk en/of onderwijs;

het lef om te experimenteren op basis van inzicht en ervaring en daarbij theorie en praktijk weet te verbinden;

een gezonde dosis optimisme, humor, relativiseringsvermogen en vasthoudendheid.

De jongerenwerker zal

gepositioneerd worden bij de Algemene Kerkenraad, zo dat van meet af aan duidelijk zal zijn dat hij/zij zich inzet voor het jeugdwerk van alle wijken;

lid zijn van het Gezamenlijk Predikanten Overleg;

als adviseur lid zijn van de 'stedelijke commissie jeugdwerk';

volop experimenteeruimte krijgen om nieuwe inzichten en activiteiten te exploreren, met name voor de leeftijdsgroep van 12 – 20 jaar;

mogen rekenen op de morele steun van de AK, de wijkkerkenraden en op reflexie-mogelijkheden vanuit het PDC en LPD;

een aanstelling krijgen voor één jaar, met na wederzijdse instemming een verlenging van twee jaar.

Opdracht⁸ (uit Plaats):

"De aanstelling van een jongerenwerker geschiedt binnen het kader van de visie zoals die door de AK voor de PKNM1 is vastgesteld:

- De Protestantse Gemeente van Plaats maakt deel uit van de Protestantse Kerk in Nederland. Haar grondslag, taken en werkwijze worden omschreven in de Kerkorde.

- Ze staat in de joods-christelijke traditie, die zich voor haar ontvouwt in Jezus van Nazareth.

- Zij zoekt de omgang met God, is uit op gemeenschap met elkaar en richt zich op dienst aan elkaar en aan de wereld.

- Zij biedt aan jong en oud, aan gelovigen en zoekers ruimte om God en elkaar te ontmoeten.

- Ze is gericht op en laat zich raken door de wereld; ze is betrokken bij haar omgeving; ze is uitnodigend en gastvrij voor wie behoefte heeft aan geborgenheid en voedsel voor onderweg.

- In het spoor van Jezus wil zij – gebruik makend van de gaven en talenten van haar leden – omzien naar elkaar en naar wie op haar weg komen.

Van belang is vooral wat bij het derde aandachtsstreepje gesteld wordt: ze biedt aan jong en oud, aan gelovigen en zoekers ruimte om God en elkaar te ontmoeten.

Taakstelling

Vanuit deze visie heeft de jongerenwerker tot taak vanuit de 'stedelijke commissie jeugdwerk' en in goede samenwerking met de wijken activiteiten op te zetten en te ondersteunen, waarmee de kerk vanuit haar missie in contact kan komen met jongeren en waarmee jongeren in contact komen met elkaar.

Concreet betekent dit een verkenning van de leefwereld van jongeren, vooral met het oog op het concreet contact leggen met jongeren. Daarnaast houdt dit in – waar nodig en gewenst – het optimaliseren van het bestaande jeugdwerk, zoals dat in en vanuit de pas gevormde 'stedelijke commissie jeugdwerk' wordt gecoördineerd en verricht.

⁸ Notitie ten behoeve van het aanstellen van een kerkelijk werker voor het jeugdwerk in Plaats samen met de dienstenorganisatie van de PKN voorjaar 2006.

Daarbij is van belang te onderstrepen, dat de jongerenwerker deze activiteiten niet alleen opzet en uitvoert, maar zoveel mogelijk anderen daarbij betreft, toerust en begeleidt om in contact te treden met jongeren”.

Uit de advertentie:

“De Protestantse Gemeente Plaats (PKNM1) is een gemeenschap van jong en oud, gericht op ontmoeting met God en elkaar. In het spoor van Jezus van Nazareth wil zij in contact zijn met de jongeren die zij in en om de kerk tegenkomt, en hen stimuleren dat zij elkaar ontmoeten. Vanuit een nieuw op te zetten stedelijk jeugdwerk wil de PKNM1 in samenwerking met haar acht wijkgemeentes activiteiten opzetten en ondersteunen voor de 12-20 jarigen”.

PKNM2

De PKNM2 i.w. wil jongeren vertrouwd maken met God en wat het kan betekenen om, nu en in de toekomst, te leven in geloof in navolging van Jezus Christus. Wij willen onze jongeren vertrouwd maken met de bijbel, geloof en kerk en hen begeleiden en ondersteunen bij hun persoonlijke geloofsbeleving, geloofsgroei en geloofsleven. Wij willen de geloofsontwikkeling stimuleren door samen actief en betrokken te zijn en in hun eigen netwerken:

Anderen te ontmoeten die bezig zijn met wat geloven in je leven kan betekenen

Ervaringen te delen met leeftijds- en groepsgenoten

Te ervaren op welke manieren je de handen uit de mouwen kunt steken voor de samenleving en de wereld om je heen.

De PKNM2 wil een gemeenschap zijn waarin onze jongeren zich gezien en gekend voelen, doordat wij hen de mogelijkheid bieden om op alle terreinen van het kerkelijk leven op een aansprekende, creatieve, actieve en zinvolle manier te praten en te discussiëren over God en over actuele levens- en zingevingsvragen in hun eigen taal en werkwijze.

Taakomschrijving

Verkenning van de leefwereld van de jongeren door contacten te leggen met jongeren in de wijkgemeenten of buiten de kerkelijke gemeente. Vanuit deze verkenning nieuwe activiteiten op stedelijk niveau initiëren die jongeren aanspreken en die aan het doel beantwoorden.

Bestaande en nieuwe activiteiten stimuleren (bijv. jeugdkerk, jeugdkoor, kindernevendienst, jeugddiaconale projecten, ondersteuning ouders bij geloofsoverdracht.) en de vrijwilligers, die dit jeugdwerk uitvoeren, deskundig ondersteunen. Bevorderen van uitwisseling van ervaringen van de werkers in de verschillende wijkgemeenten.

Verantwoordelijkheid

De Jongerenwerker is in dienst van JOP en werkzaam in Plaats.

De Jongerenwerker wordt in Plaats begeleid door een begeleidingscommissie van 3 leden van het AJB en 1 AK-lid

Profiel

De kandidaat

is meelevend lid van een gemeente binnen de Protestantse Kerk in Nederland

heeft oog voor de breedte van de kerk

is een open, enthousiaste en toegankelijke persoonlijkheid

heeft een gedreven, motiverende en enthousiastmerende werkhouding

gaat samenbindend te werk m.b.t. jongeren onderling, jongeren in relatie tot ouderen, en jongeren in relatie tot de gemeente

kan gestructureerd en zelfstandig werken en beleidsmatig denken

Taakomschrijving

Doel

Bevorderen van de betrokkenheid bij geloof en kerk van jongeren en jongvolwassenen in de *leeftijd van 12-30 jaar* op wijkniveau en op stedelijk niveau.

Taken

(in volgorde van prioriteit)

Verkenning van de leefwereld van de jongeren door contacten te leggen met jongeren in de wijkgemeenten of buiten de kerkelijke gemeente.

Van uit deze verkenning nieuwe activiteiten op stedelijk niveau initiëren die jongeren aanspreken en die aan het doel beantwoorden.

Bestaande activiteiten stimuleren (bijv. jeugdkerk, jeugdkoor, kindernevendienst, jeugddiaconale projecten, ondersteuning ouders bij geloofsoverdracht.) en de vrijwilligers, die dit jeugdwerk uitvoeren, deskundig ondersteunen.

Bevorderen van uitwisseling van ervaringen van de werkers in de verschillende wijkgemeenten.

Verantwoordelijkheid

De Jongerenwerker is in de regel aanwezig bij de vergaderingen van de AJB (Algemeen Jeugd Beraad). De Jongerenwerker voert overleg waar nodig met de wijkjeugdouders en -diakenen. De Jongerenwerker is gerechtigd het reguliere predikantenoverleg bij te wonen.

De Jongerenwerker wordt begeleid door 3 leden van het AJB en 1 AK

De Jongerenwerker is, binnen Plaats, verantwoording verschuldigd aan de AK en brengt daartoe eens per jaar verslag uit.

Taken:

Doel

Bevorderen van de betrokkenheid bij geloof en kerk van jongeren en jongvolwassenen in de *leeftijd van 12-30 jaar* op wijkniveau en op stedelijk niveau. Daarvoor is nodig dat jeugd en jongeren – samen met anderen – worden voorgedaan in en uitgedaagd tot:

- persoonlijke, eigentijdse, creatieve ervaringen van Gods aanwezigheid en

het ontdekken dat deze ervaringen volledig tot hun recht komen vanuit een relatie met God door Jezus Christus.

Taakbestanddelen

Verkenning van de leefwereld van de jongeren door zijn/haar algemeen theoretische kennis toe te spitsen op de situatie in Plaats en door contacten te leggen met jongeren in de wijkgemeenten of buiten de kerkelijke gemeente. Samen met deze jongeren op een creatieve manier op zoek gaan naar de dingen die er toe doen in het leven. Aan de hand van hun persoonlijke, eigentijdse en creatieve ervaringen van Gods aanwezigheid worden jongeren uitgedaagd om samen met de jongerenwerker nieuwe activiteiten, die hen aanspreken en die aan het doel beantwoorden, te ontwikkelen en op stedelijk niveau op te zetten.

Bestaande activiteiten binnen de wijkgemeenten stimuleren (bijv. jeugdkerk, jeugdkoor, jeugddiaconale projecten, ondersteuning ouders bij geloofsoverdracht) door de vrijwilligers, die dit jeugdwerk uitvoeren, deskundig te ondersteunen.

Bevorderen van uitwisseling van ervaringen van de werkers in de verschillende wijkgemeenten.

Omschrijving van de taken

De jongerenwerker:

verkent de leefwereld met name van de jongeren (in de leeftijd van 12 – 18 jaar) en onderzoekt wat de jongeren bezig houdt. Hij/zij probeert identiteitsvragen te herkennen

gaat samen met de jongeren op een creatieve manier op zoek naar de dingen die er toe doen in het leven;

streeft er daarbij naar de persoonlijke ervaringen van Gods aanwezigheid boven te krijgen en te vertalen in eigentijdse en creatieve geloofsbelevingen.

opzetten - vanuit deze verkenning - van nieuwe activiteiten die jongeren aanspreken en die aan het doel beantwoorden.

onderzoekt wat de jongeren binnen en buiten de kerkelijke gemeente bindt en brengt jongeren van buiten en binnen de kerkelijke gemeente met elkaar in contact voor de uitvoering van de aansprekende activiteiten.

Verantwoordelijkheid

Het Algemeen Jeugd Beraad (AJB) ontwikkelt het jeugdbeleidsplan.

De Jongerenwerker gebruikt dit jeugdbeleidsplan als basis voor zijn eigen Plan van Aanpak. In dit plan worden specifieke activiteiten meetbaar en tijdgebonden opKNNM1zet.

Voor een goede afstemming en informatie uitwisseling woont de jongerenwerker de vergaderingen van de AJB bij.

De Jongerenwerker voert overleg waar nodig met de ouderlingen en -diakenen.

De Jongerenwerker is gerechtigd het reguliere predikantenoverleg bij te wonen.

De Jongerenwerker wordt gecoacht door JOP en wordt in Plaats begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit 3 leden van het AJB en 1 AK- lid.

De Jongerenwerker is, binnen Plaats, verantwoording verschuldigd aan de AK en brengt daartoe eens per jaar verslag uit. Dit verslag wordt behandeld in een vergadering waar de leden van de AJB voor worden uitgenodigd.

PKNM3

Streekgemeente PKNM3 bestaat uit vier gemeentes die verregaand samenwerken. De Hervormde gemeentes te Plaatsen, en de Gereformeerde kerk te Plaatsen. De streekgemeente is een gemeente in opbouw, met een groot potentieel aan jonge mensen. We zien onszelf als een gemeente die volop in de samenleving staat en graag de vragen van de samenleving met de vragen van ons geloof wil combineren.

Wij bieden:

Tien uur per week, voor een periode van 1 jaar, met mogelijkheid tot verlenging. Je bent in dienst bij JOP en je wordt geplaatst in Plaats. Vanuit JOP is er iemand die jou coacht. Waar nodig biedt JOP je toerusting en aanvullende opleiding. De kerkenraad van Streekgemeente PKNM3 geeft je een prettige werksfeer, ruimte voor nieuwe ideeën en initiatief en een groep enthousiaste vrijwilligers om je heen. Het is wenselijk dat je in Plaats of de nabije omgeving woont, of komt wonen.

Werkzaamheden:

- Coördineren van activiteiten gericht op jongeren van 12-20 jaar. Te denken valt aan catechesemethode JOP Provider of het opzetten van jeugddiensten.
- Motiveren van de lokale vrijwilligers voor jeugdwerk.
- Ideeën aandragen en samen met vrijwilligers nieuwe initiatieven ontplooiën om jongeren te bereiken en aan te spreken.
- Samenwerken met het team van predikanten en jeugdouderlingen

De stuurgroep heeft ons gevraagd om eens te kijken wat de streekgemeente in de toekomst voor onze jeugd kan betekenen, zowel plaatselijk als streekgebonden.

Op dit moment wordt het jeugdwerk veelal op plaatselijk niveau geregeld. Op enkele gebieden zijn we in s.o.w. verband bezig. Zo zijn er de jeugdouderling vergaderingen waarbij alle jeugdouderlingen en predikanten aanwezig zijn. Hier worden veel jeugdwerkzaken behandeld en nieuwe ideeën bedacht. Ook worden er gezamenlijke activiteiten georganiseerd.

Deze gezamenlijke activiteiten hebben tot doel de jongeren uit de gemeente bij elkaar te brengen, waardoor zij het idee hebben dat zij niet alleen staan.

Stimuleren van activiteiten.

Enkele voorbeelden van samenwerking binnen het huidige SOW verband zijn de samenwerking in het paasproject en het gezamenlijk bezoeken van de EO jongerendag.

We stellen voor om te stimuleren dat er een betere doorstroom naar de verschillende bestaande groepen komt. Er is dan voor elke leeftijdsgroep de mogelijkheid om enthousiast mee te doen en zo ook betrokken te blijven bij kerk en geloof.

Het moet in de streekgemeente mogelijk zijn ook andere bijeenkomsten en festiviteiten te bezoeken. Dit kan ook voor verschillende leeftijdsgroepen. Een voorbeeld zou kunnen zijn een bijzondere dienst of festiviteit waarin het geloof de basis is.

PR.

Vanuit het jeugdwerkoverleg zal er 1 jeugdouderling zijn die de PR verzorgt. Dat betekent dat hij of zij ervoor zorgt dat er uitnodigingen voor de verschillende activiteiten worden gemaakt, maar ook zorgt dat deze verdeeld worden over de verschillende kerken. Hij of zij zorgt voor uitnodigingen in het kerkblad op Internet maar ook in de plaatselijke krant.

Ook bestaat de mogelijkheid om een activiteitenkalender te maken. Deze zal in de verschillende gebouwen worden opgehangen en achterin het kerkjournaal geplaatst worden.

BIJLAGE 2. COMPETENTIES PG'S IN SCHEMA

Competentie	PKNE1	PKNE2	PKNM1	PKNM2	PKNM3
Educatieve		Het toerusten en begeleiden van de leiding van de verschillende activiteiten.	Anderen toerusten en begeleiden om in contact te treden met jongeren. Ontwikkelen van een nieuw thematisch aanbod van activiteiten aan jongeren via kerk en onderwijs.		
Agogische	Voor ouders van jonge kinderen een ontmoetingskring opstarten.	Afstemming op en een soepele overgang tussen de verschillende clubs bevorderen. Vergroten van de betrokkenheid van jongeren bij het organiseren van jeugddiensten.	activiteiten opzetten en uitvoeren samen met zoveel mogelijk anderen, als agogisch kerkelijk werker ingeschreven in het register van kerkelijk werkers van de PKN.	Vanuit deze verkenning nieuwe activiteiten op stedelijk niveau initiëren die jongeren aanspreken en die aan het doel beantwoorden.	Ideeën aandragen en samen met vrijwilligers nieuwe initiatieven ontplooiën om jongeren te bereiken en aan te spreken.
Creatieve			Ontwikkelen van een nieuw thematisch aanbod van activiteiten aan jongeren via kerk en onderwijs, het lef om te experimenteren op basis van inzicht en ervaring en daarbij theorie en praktijk weet te verbinden.	Bestaande en nieuwe activiteiten stimuleren.	Ideeën aandragen en samen met vrijwilligers nieuwe initiatieven ontplooiën om jongeren te bereiken en aan te spreken.

Competentie	PKNE1	PKNE2	PKNM1	PKNM2	PKNM3
Leidinggevende			Waar nodig en gewenst, het optimaliseren van het bestaande jeugdwerk, zoals dat in en vanuit de pas gevormde 'stedelijke commissie jeugdwerk' wordt gecoördineerd en verricht.	Vrijwilligers deskundig ondersteunen, gaat samenbindend te werk m.b.t. jongeren onderling, jongeren in relatie tot ouderen, en jongeren in relatie tot de gemeente.	Coördineren van activiteiten gericht op jongeren van 12-20 jaar. Motiveren van de lokale vrijwilligers voor jeugdwerk.
Communicatie	Er dient over een gezamenlijk beleid een goede communicatie met de gehele gemeente te zijn. De kerkenraad dient goed, volledig en helder informatie te verstrekken.	zorgdragen voor een goede en frequente communicatie tussen begeleiders en ouders, over de eigen geloofsopvoeding en over de activiteiten, voornamelijk via de jeugdraad.		Bevorderen van uitwisseling van ervaringen van de werkers in de verschillende wijkgemeenten.	Samenwerken met team van predikanten en jeugd-ouderlingen.
Ondernemings		Begeleiding van de jeugdraad in de organisatie van het jeugd- en jongerenwerk en in de verdere doorontwikkeling van beleid;	Verder ontwikkelen van bestaand jeugdbeleid, zoveel mogelijk anderen daarbij betrekken, toerusten en begeleiden om in contact te treden met jongeren.	Gestructureerd en zelfstandig werken, beleidsmatig denken (ontwikkelen beleidsplan), verslaglegging, vergaderen.	

Competentie	PKNE1	PKNE2	PKNM1	PKNM2	PKNM3
Pastorale		het opzetten van jeugdpastoraat.	Catechese, geloofstoerusting aan ouders van jonge kinderen en tieners, jeugdpastoraat.	Hij/zij probeert identiteitsvragen te herkennen.	
Persoonlijk religieuze			Een positieve, loyale houding t.o.v. de PKN.	Meelevend lid van een gemeente binnen de Protestantse Kerk in Nederland met oog voor de breedte van de kerk.	
Hermeneutische		het zoeken naar vormen om het geloofsgesprek te voeren met leeftijdsgenoten en ouderen.	Verkenning van leefwereld van jongeren, vooral met het oog op het concreet contact leggen met jongeren. Het vermogen wat voor jongeren belangrijk is te vertalen in aansprekende taal en programma's binnen de setting van kerk en/of onderwijs.	Bevorderen v.d. betrokkenheid bij geloof en kerk van jongeren en jongvolwassenen.	
Liturgische			Aansprekende vormen van kerkdiensten verzinnen.		Opzetten van jeugddiensten.

Competentie	PKNE1	PKNE2	PKNM1	PKNM2	PKNM3
Missionaire	Jongeren actief bij de kerk betrokken houden. Jonge gezinnen betrokken en trouw bij de kerk houden.		De kerk vanuit haar missie in contact doen komen met jongeren en jongeren in contact komen met elkaar.	Verkenning van de leefwereld van de jongeren door contacten te leggen met jongeren in de wijkgemeenten of buiten de kerkelijke gemeente.	
Persoonlijkheid		Van de jeugdwerker die we zoeken verwachten we dat het een bruggenbouwer is, pastoraal, sociaal en communicatief vaardig onder jongeren is, overzicht heeft, enthousiast is en flexibel.	Een gezonde dosis optimisme, humor, relativiseringsvermogen en vasthoudendheid.	Een open, enthousiaste en toegankelijke persoonlijkheid met een gedreven, motiverende en enthousiastmerkende werkhouding.	enthousiasme, motiverend.

BIJLAGE 3. INTERVIEW VOOROPLEIDINGEN COMPETENTIES

Om zicht te krijgen op de competenties die jeugdwerkers in hun onderwijspraktijk meekrijgen is onderstaande vragenlijst voorgelegd aan opleidingscoördinatoren en studieadviseurs van een aantal (peda)agogische en theologische opleidingen.

3.1 VRAGENLIJST VOOROPLEIDINGEN

Geachte heer/mevrouw,

Voor mijn master Theologie en kerkelijke gemeente (Geesteswetenschappen) ben ik bezig met een onderzoek naar de professionalisering van kerkelijk jeugdwerkers. Veel (jonge) jeugdwerkers lopen stuk in hun werk. Waar komt dit door? Mijn vooronderstelling is dat dit te maken heeft met enerzijds het ontbreken van de juiste vooropleiding en anderzijds normatieve professionalisering.

Een deel van dit onderzoek beslaat dus de vooropleidingen van de jeugdwerkers. In Nederland is geen HBO-opleiding speciaal voor kerkelijk jeugdwerkers. Wel is er de post-HBO opleiding De Wittenberg. Maar de meeste jeugdwerkers hebben allerlei theologische of agogische vooropleidingen, waaronder PABO, GPW, SPH, CMV en HBO/ universitair theologie.

Mijn vraag is hoe we de veelal jonge, net afgestudeerde jeugdwerkers zo goed mogelijk kunnen begeleiden tijdens hun loopbaan. Welke competenties kunnen nog verbeterd worden, welke inzichten en vaardigheden ontbreken?

Daarom is mijn vraag aan u, als opleiders op voornoemde opleiding om mij te helpen de competenties die uw opleiding biedt aan te geven.

Praktisch:

In de lijst hieronder kunt u **op een schaal van 1** (wordt heel weinig aan gewerkt) **tot 5** (wordt heel veel aan gewerkt) aangeven aan welke competenties aandacht wordt besteed tijdens de opleiding. Wanneer aan een competentie niet wordt gewerkt, kunt u het vakje open laten.

Biedt u meer studierichtingen aan, kies dan die studierichting(en) die het meest geschikt is (zijn) voor het kerkelijk jeugdwerk.

Beide open vragen kunt u evt. onbeantwoord laten, maar zouden mij helpen bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

Let op:

Dit onderzoek is nadrukkelijk geen kwaliteitsonderzoek of vergelijking van opleidingen en de resultaten zullen geanonimiseerd opgenomen worden.

Uitspraken over kwaliteit van opleidingen zijn ook niet mogelijk, het draait slechts om aansluiting van uw opleiding bij een vak waar u wellicht primair niet voor opleidt. De aanbevelingen van de scriptie zullen bestaan uit tips en ideeën om de kennis, vaardigheden en tevredenheid van de jeugdwerkers te vergroten/specificeren.

Wanneer u aanvullende opmerkingen of tips heeft, bent u welkom om deze aan te geven.

Wilt u onderstaand formulier voor uw zomervakantie mailen naar M.L.Meijer@students.uu.nl? Ook wanneer u vragen heeft, kunt u op dit adres terecht.

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw medewerking.

Opleiding (richting, evt. naam school):	Nvt / 1-5:
Educatieve competentie Het vermogen om een krachtige leeromgeving voor individuen en groepen te creëren en om leer- en vormingsprocessen te faciliteren.	
Agogische competentie Het vermogen om op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.	
Creatieve competentie Het vermogen om met nieuwe ideeën te komen, bestaande feiten te combineren tot een nieuw idee, out-of-the-box denken.	
Leidinggevende competentie Het vermogen om individuen, groepen en organisaties te leiden en te begeleiden, gericht op het bereiken van gestelde doelen.	
Communicatie Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties; mondeling, schriftelijk, (non)-verbaal.	
Ondernemingscompetentie Het vermogen om vanuit een 'nulsituatie' een organisatie doelgericht op te bouwen en te leiden.	
Pastorale competentie Het vermogen om mensen, individueel en groepsgewijs, vanuit een contextuele optiek en op hermeneutisch verantwoorde wijze te ondersteunen in het omgaan met levensvragen in zeer uiteenlopende situaties.	
Persoonlijk religieuze competentie Het vermogen om de eigen spiritualiteit te voeden, te ontwikkelen en te structureren en deze te delen met anderen.	
Hermeneutische competentie Het vermogen om enerzijds de bronnen van de eigen religieuze traditie en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te verstaan en te vertolken.	
Liturgische competentie Het vermogen om christelijke vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan, op een manier die past bij specifieke culturen en subculturen en op een manier die zowel christenen als niet-christenen zoveel mogelijk insluit.	
Missionaire competentie Het vermogen om de eigen religieuze traditie en de eigen geloofsovertuiging met anderen te communiceren en uit te dragen en op een open en uitnodigende wijze aanwezig te zijn in de (interculturele) samenleving.	
Over de opleiding Hoe omschrijft de opleiding haar religieuze/levensbeschouwelijke richting? (<i>denk aan woorden als: oecumenisch, protestants, open, evangelisch, seculier, 'niet'</i>).	
Hoeveel procent (globaal) van uw alumni komt in het kerkelijk jeugdwerk terecht?	
Evt. opmerkingen:	

Dit formulier mailen naar: M.L.Meijer@students.uu.nl

3.2 RESULTATEN INTERVIEWS VOOROPLEIDINGEN

Opleiding / Nvt (1 amper, 5 veel):	HBO GPW	HBO theologie pastoraal werk	Master predikantschap (LOI)	Leraar gd lbv MA	Religie en levensbeschouwing	PABO	CMV, MWD, SPH
Educatieve competentie	5	2	3	5	5	5	5
Agogische competentie	5	4	3	5	5	5	5
Creatieve competentie	1	3	2	1	1	5	3
Leidinggevende competentie	5	4	2	1	1	5	5
Communicatie	4	4	3	3	2	5	5
Ondernemingscompetentie	1	1	1	Nvt	Nvt	1	5
Pastorale competentie	2	5	2	Nvt	Nvt	2	Nvt
Persoonlijk religieuze competentie	3	3	3	3	3	3	Nvt
Hermeneutische competentie	4	4	4	4	3	3	Nvt
Liturgische competentie	3	4	3	Nvt	Nvt	2	Nvt
Missionaire competentie	3	4	2	2	Nvt	4	Nvt

Opleiding	HBO GPW	HBO theologie pastoraal werk	Master predikantschap (LOI)	Leraar gd lbv MA	Religie en levens- beschouwing	PABO	CMV, MWD, SPH
<p>Over de opleiding Hoe omschrijft de opleiding haar religieuze/levensbeschouwelijke richting?</p> <p>Hoeveel procent (globaal) van uw alumni komt in het kerkelijk jeugdwerk terecht?</p>	<p>Protestants, evangelisch en reformato-ri-sch.</p> <p>20%</p>	<p>Rooms katholiek</p>	<p>Werkt samen met PthU Kampen</p> <p>Veel studenten zijn 30/40 voorbij. Een deel uit interesse vanuit kerkelijke betrokkenheid. Een ander deel om nog het ambt te gaan bekleden. Vaak al academisch of hogere opleiding afgerond.</p>	<p>Chr. waarden, levensbesch. overtuigingen en maatsch. opdracht.</p> <p>Kern:</p> <p>Betrokkenheid (maatsch. burgerschap) Zorgvuldigheid (leeromgeving, talenten). Ambitie (onderwijs, onderzoek). Meest: docent, soms 'bijbaan' in de kerk.</p>		<p>Verschillende achtergronden: open christelijk, katholiek, openbaar. In PABO 1 en 2 wordt aan portfolio levensbeschouwing gewerkt en verdiept in geestelijke stromingen. In PABO 3 moet men een 'denominatie' kiezen in het levensbeschouwelijk profiel, voor een apart diplomacertificaat.</p> <p>5% in jeugdwerk.</p>	<p>Geen levensbeschouwelijke richting</p> <p>Enkele alumni in christelijk en islamitisch jeugdwerk bij organisaties.</p>

BIJLAGE 4 TOPIC INTERVIEW JEUGDWERKERS

Als beoordeling van de werkpraktijk geldt de mate waarin een jeugdwerker zijn baan waardeert:

- vanwege de werkinhoud, indicators: taakomschrijving, herkenning visie op jeugdwerk van kerk(en), mate van zelfstandigheid/begeleiding.
- vanwege de werkomgeving, indicators: positie in/bij de kerk(en) irt jeugd, vrijwilligers en andere beroepskrachten, herkenning geestelijke ligging kerk(en), geboden financiële mogelijkheden, waardering vanuit kerk(en).

4.1 VRAGENLIJST

Hoewel er sprake was van een open gesprek, is telkens globaal het volgende stramien gevolgd.

Introductie, voorstellen, uitleggen.

A. ALGEMENE GEGEVENS

1. Man/vrouw?
2. Is dit je eerste baan? Ja/nee
3. Wat is je vooropleiding?
4. Wat is je leeftijd? <20, 20-30, 30-40, 40-50, >50
5. Hoeveel fte werk je?
6. Welk cijfer zou je (in het algemeen) je baan geven? 1-10

B. WERKINHOUD

1. Verkennen, vertrouwen winnen, inschatting algemene stemming via gesprekje:

Wat houdt je werk in, wat doe je zoal?

Wat vind je daarvan?

Daarna concreter:

Welke taken vind je noodzakelijk en leuk?

Welke taken vind je niet noodzakelijk maar wel leuk?

Welke taken vind je noodzakelijk, maar niet leuk?

Welke taken vind je niet noodzakelijk en niet leuk?

2. Werk je volgens een concrete taakomschrijving? Ja/nee

Wie heeft die gemaakt? landelijke organisatie (JOP)/ gemeente/ jij/allen in overleg?

3. Wat is in jouw werk de verhouding beleidsmatig (beleid ontwikkelen/bijstellen), coördinerend (aansturen van vrijwilligers), uitvoerend (direct met kinderen/jongeren) werken in procenten?

4. Wat vind je van beleidsmatig werken, op een schaal van 6 tot 1? (erg prettig, prettig, redelijk prettig, minder prettig, vervelend, erg vervelend)?

Eerst open: Waarom?

Daarna specificeren:

Was dit zoals je vooraf verwachtte? Ja/nee, evt. wat is anders dan verwacht?

Kun je dit goed, op een schaal van 6 (erg goed) tot 1 (totaal niet)?

5. Wat vind je van coördinerend werken, op een schaal van 6 tot 1? (erg prettig, prettig, redelijk prettig, minder prettig, vervelend, erg vervelend)?

Eerst open: Waarom?

Daarna specificeren:

Was dit zoals je vooraf verwachtte? Ja/nee, evt. wat is anders dan verwacht?

Kun je dit goed, op een schaal van 6 (erg goed) tot 1 (totaal niet)?

6. Wat vind je van uitvoerend werken, op een schaal van 6 tot 1? (erg prettig, prettig, redelijk prettig, minder prettig, vervelend, erg vervelend)?

Eerst open: Waarom?

Daarna specificeren:

Was dit zoals je vooraf verwachtte? Ja/nee, evt. wat is anders dan verwacht?

Kun je dit goed, op een schaal van 6 (erg goed) tot 1 (totaal niet)?

7. Is er een visie op jeugdwerk binnen de kerk(en) waar je werkt? Ja/nee/in ontwikkeling

Herken je je daarin / ben je het ermee eens op een schaal van 6 tot 1?

Leg dat eens uit?

8. Wie of wat begeleiden je in je werk?

- algemeen coachend

Vind je dat voldoende qua frequentie? goed/teveel/te weinig

Vind je dat kwalitatief voldoende? ja/nee, omdat...

- dagelijks begeleidend

Vind je dat voldoende qua frequentie? goed/teveel/te weinig

Vind je dat kwalitatief voldoende? ja/nee, omdat...

- aansturend

Vind je dat voldoende qua frequentie? goed/teveel/te weinig

Vind je dat kwalitatief voldoende? ja/nee, omdat...

C. WERKOMGEVING

1. Werk je voor 1 kerkelijke gemeente / meer kerkelijke gemeentes?

2. Werk je in een landelijke of stedelijke omgeving?

3. Heb je contact met kinderen en jongeren? Ja/nee

Indien ja:

Hoe voel je je in dat contact van 5 tot 1? erg goed, goed, neutraal, slecht, erg slecht

Toelichting:

Indien nee:

Zou je hier verandering in willen brengen?

Waarom (niet)?

4. Heb je contact met vrijwilligers? Ja/nee

Indien ja:

Hoe voel je je in dat contact van 5 tot 1? erg goed, goed, neutraal, slecht, erg slecht

Toelichting:

Zou je hier verandering in willen brengen?

Waarom (niet)?

5. Heb je contact met andere beroepskrachten binnen de kerk? Ja/nee

Indien ja:

Hoe voel je je in dat contact van 5 tot 1? erg goed, goed, neutraal, slecht, erg slecht

Toelichting:

Zou je hier verandering in willen brengen?

Waarom (niet)?

- evt. uitsplitsen per beroepskracht

6. Kun je de geestelijke ligging van jouw kerk(en) omschrijven?

Wat vind je van die ligging?

In hoeverre moet je die zelf ook te onderschrijven, op een schaal van 5 tot 1? 5 verplicht, liefst wel, neutraal, hoeft niet, niet relevant/nooit over gesproken 1

In hoeverre moet je daar vanuit te werken? 5 verplicht, liefst wel, neutraal, hoeft niet, niet relevant/nooit over gesproken 1

Sluit het aan bij jouw eigen geloofsbeleving? ja/deels/nee.

Hoe ervaar je dat (positief/negatief en toelichting)?

Beïnvloedt dat je werktevredenheid?

7. Is er voldoende geld beschikbaar voor jouw werk (dus niet je eigen salaris)? Kun je de activiteiten (laten) doen die je wilt (geld, ruimte, materiaal)?

8. Voel je je gewaardeerd (6-1) door:

kinderen en jongeren? Hoe komt dat?

vrijwilligers? Hoe komt dat?

andere beroepskrachten binnen je kerk(en)? Hoe komt dat?

overige gemeenteleden? Hoe komt dat?

AFSLUITING

Welk cijfer zou je, nu we van alles besproken hebben, je werk nu geven? 1-10

Heb je nog iets dat je zelf kwijt wilt over je werk?

4.2 ANTWOORDEN

De hier weergegeven antwoorden zijn een ingekorte versie van het gevoerde gesprek.

4.2.1 JEUGDWERKER PKNE1

A. Algemene gegevens

1. Vrouw
2. Eerste kerkelijke baan
3. BA Theologie
4. 40-50
5. 0,3 FTE (3 jaar)
6. 6

B. Werkinhoud

1. Leuk om met kinderen te werken!

Welke taken vind je noodzakelijk en leuk? met die kinderen leuke dingen doen

Welke taken vind je niet noodzakelijk maar wel leuk? leuk is altijd nodig!

Welke taken vind je noodzakelijk, maar niet leuk? Beleid ontwikkelen, administratie

Welke taken vind je niet noodzakelijk en niet leuk? die doe ik niet

2. Geen echt concrete omschrijving, wel aandachtspunten vanuit de gemeente:

Jongeren actief bij de kerk betrokken houden.

Jonge gezinnen betrokken en trouw bij de kerk houden.

Voor ouders van jonge kinderen een ontmoetingskring opstarten.

3. Verhouding beleidsmatig, coördinerend, uitvoerend: 20, 20, 60

4. beleidsmatig 2

Vreselijk saai

Ja

4 geen probleem maar ook geen motivatie

5. coördinerend werken 3

Er zijn weinig mensen om te coördineren

Nee, dacht dat er wel meer vrijwilligers zouden zijn

5 ik kan mensen goed motiveren

6. uitvoerend werken 3

erg leuk om lekker aan de gang te zijn, maar waar gaat het over?

meer dan verwacht

5

7. Is er een visie op jeugdwerk binnen de kerk(en) waar je werkt? Niet echt

Er is er geen, dus eigenlijk 1, maar ik heb zelf ook niet zo'n duidelijke visie, dus toch maar 3

8. Wie of wat begeleiden je in je werk?

- algemeen coachend via JOP

frequentie: goed

kwalitatief: ja

- dagelijks begeleidend predikant en commissie

frequentie: goed

kwalitatief: ze doen erg hun best, maar hebben niet echt zicht op wat er gebeurt

- aansturend: niemand

frequentie: prima

kwalitatief: dat is ook niet nodig, ik red me wel

C. werkomgeving

1. 1 kerkelijke gemeente

2. landelijk

3. Heb je contact met kinderen en jongeren? Ja

5, leuk

4. Heb je contact met vrijwilligers? Ja voor zover ze er zijn

3, ik motiveer hen, maar zij mij niet echt

5. Heb je contact met andere beroepskrachten binnen de kerk? Ja

5 predikante is zeer betrokken

6. Kun je de geestelijke ligging van jouw kerk(en) omschrijven? Open, vrijzinnig

In hoeverre moet je die zelf ook te onderschrijven, 1

In hoeverre moet je daar vanuit te werken? 1

Sluit het aan bij jouw eigen geloofsbeleving? deels, ik zou wel meer inhoud willen

Hoe ervaar je dat (positief/negatief en toelichting)? Negatief, we zijn een kerk, geen gezelligheidsclub.

Beïnvloedt dat je werktevredenheid? Enigszins

7. Is er voldoende geld beschikbaar voor jouw werk (dus niet je eigen salaris)? Niet altijd

8. Voel je je gewaardeerd (6-1) door:

kinderen en jongeren? 5

vrijwilligers? 4

andere beroepskrachten binnen je kerk(en)? 5

overige gemeenteleden? 4

afsluiting

Welk cijfer zou je, nu we van alles besproken hebben, je werk nu geven? 6,5

Heb je nog iets dat je zelf kwijt wilt over je werk? Het is weleens eenzaam, maar ik waardeer de vrijheid ook. Alleen worstel ik met het ontbreken van inhoud, waarom doe je het dan? En als de kerk dat al niet weet, hoe moeten jongeren het dan gaan weten?

4.2.2 JEUGDWERKER PKNE2

A. Algemene gegevens

1. Vrouw
2. Eerste baan
3. CHE GPW en docent godsdienstonderwijs
4. 20-30
5. 0,2 FTE (2 jaar)
6. 6

B. Werkinhoud

1. Vooral het maken van een catechesemethode is leuk, sluit aan bij mijn opleiding en interesse. Daardoor blijft er weinig tijd over voor iets anders.

Welke taken vind je noodzakelijk en leuk? Catechesemethode ontwikkelen

Welke taken vind je niet noodzakelijk maar wel leuk? Naar landelijke activiteiten gaan

Welke taken vind je noodzakelijk, maar niet leuk? Overleggen met vrijwilligers

Welke taken vind je niet noodzakelijk en niet leuk? ik ervaar dat twee groepen in de gemeente aan me trekken: evangelisch en vrijzinnig. Ik wil geen keuze maken

2. Geen echt concrete omschrijving, wel aandachtspunten vanuit de gemeente:

begeleiding van de jeugdraad in de organisatie van het jeugd- en jongerenwerk en in de verdere doorontwikkeling van beleid;

het opzetten van jeugdpastoraat;

het toerusten en begeleiden van de leiding van de verschillende activiteiten;

de afstemming op en een soepele overgang tussen de verschillende clubs bevorderen;

zorgdragen voor een goede en frequente communicatie tussen begeleiders en ouders, over de eigen geloofsopvoeding en over de activiteiten, voornamelijk via de jeugdraad;

het zoeken naar vormen om het geloofsgesprek te voeren met leeftijdsgenoten en ouderen;

vergroten van de betrokkenheid van jongeren bij het organiseren van jeugddiensten;

3. Verhouding beleidsmatig, coördinerend, uitvoerend: 10, 60, 30

4. beleidsmatig 3

Voel me er te jong voor.

Ja,

3 Op papier kan ik het wel ontwikkelen, maar overleggen en implementeren niet zo goed.

5. coördinerend werken 2

Ze luisteren niet naar me, maar willen me voor hun karretje spannen.

Nee, dacht wel meer status te hebben

4, als ze maar luisteren.

6. uitvoerend werken 4

wel leuk, maar niet alleen maar

ja

5, heb ervaring

7. Is er een visie op jeugdwerk binnen de kerk(en) waar je werkt? Ja heel algemeen

4 Visie is 'openheid en acceptatie' omdat 2 kerken samengingen, maar het is meer een strijd geworden tussen vrijzinnig en evangelisch. Ik heb mijn voorkeur wel, maar wil die niet laten blijken, dat is niet mijn taak. Dus ik herken dat het nodig is, maar ik heb liever een duidelijkere visie en beleving.

8. Wie of wat begeleiden je in je werk?

- algemeen coachend via JOP

frequentie: goed

kwalitatief: ja

- dagelijks begeleidend niemand

frequentie: te weinig

kwalitatief: ontbreekt

- aansturend: niemand

frequentie: te weinig

kwalitatief: slecht jeugdouderling zou moeten begeleiden, maar probeert aan te sturen. Uiteindelijk bepaal ik zelf eigenlijk alles, iom JOP.

C. werkomgeving

1. 1 kerkelijke gemeente, maar sinds kort gefuseerd

2. kleine stad

3. Heb je contact met kinderen en jongeren? Ja

4, prima zo

4. Heb je contact met vrijwilligers? Ja

2 Ik word nerveus van ze. Misschien moet ik meer ervaring krijgen.

5. Heb je contact met andere beroepskrachten binnen de kerk? Ja

4 predikant is erg aardig, alleen weinig doortastend, weet ook niks van jeugd, maar ik kan het wel met hem vinden. We hebben elk ons eigen werk, dus dat is goed zo.

6. Kun je de geestelijke ligging van jouw kerk(en) omschrijven? Twee stromen: evangelicaal en vrijzinnig. Lastig om mee om te gaan. Ik ben evangelicaal, maar vindt andere richtingen ook prima, ik vind dat ik werk en privé wat dat betreft gescheiden moet houden.

In hoeverre moet je die zelf ook te onderschrijven, 1

In hoeverre moet je daar vanuit te werken? 5, beide richtingen trekken aan me

Sluit het aan bij jouw eigen geloofsbeleving? deels

Hoe ervaar je dat (positief/negatief en toelichting)? Negatief, omdat het verdeeld is

Beïnvloedt dat je werktevredenheid? Ja heel erg

7. Is er voldoende geld beschikbaar voor jouw werk (dus niet je eigen salaris)? Kun je de activiteiten (laten) doen die je wilt (geld, ruimte, materiaal)? Ja

8. Voel je je gewaardeerd (6-1) door:

kinderen en jongeren? 4, het blijft kerk en niet populair, maar ze vinden me wel aardig

vrijwilligers? 3, ik maak geen keuze

andere beroepskrachten binnen je kerk(en)? 4 maar we doen weinig samen ofzo

overige gemeenteleden? 4 maar ze zien me weinig, en weten weinig van me, maar ze zijn wel aardig als ik ze zie

afsluiting

Welk cijfer zou je, nu we van alles besproken hebben, je werk nu geven? 5,5

Heb je nog iets dat je zelf kwijt wilt over je werk? Ik zou liever niet meer in een gemeente werken, maar materialen ontwikkelen enzo.

4.3.3 JEUGDWERKER PKNM1

A. Algemene gegevens

1. Man
2. Diverse banen gehad
3. SPH, NLP instructor
4. 20-30
5. 0,8 FTE (3 jaar)
6. 5,5

B. Werkinhoud

1. Missionair en als neventaak jeugdwerk in de 8 betrokken gemeentes doen

Welke taken vind je noodzakelijk en leuk? naar buiten toe gaan, evangeliseren

Welke taken vind je niet noodzakelijk maar wel leuk? met jongeren de hort op

Welke taken vind je noodzakelijk, maar niet leuk? beleidsmatig werken

Welke taken vind je niet noodzakelijk en niet leuk? overleggen

2. Ja, zeer concreet, tot stand gekomen uit de gemeentes iom adviseur en bijgesteld iom mij.

3. Verhouding beleidsmatig, coördinerend, uitvoerend: 40, 40, 20

4. beleidsmatig 2

Vind het erg saai, werk liever op intuïtie

Ja,

- 5 ik kan goed kritisch zijn

5. coördinerend werken 3

Mensen werken niet mee, mijn werk is solistisch

Nee, ik had verwacht dat het beter geregeld zou zijn

- 5 ik kan goed coördineren

6. uitvoerend werken 3

ik wil graag de stad in, maar mijn boodschap is anders dan die van de kerken en JOP

nee

5, ik evangeliseer graag, als dat kan

7. Is er een visie op jeugdwerk binnen de kerk(en) waar je werkt? Ja behoorlijk nadrukkelijk

4 Visie is duidelijk, maar ik kan me er niet zomaar in vinden

8. Wie of wat begeleiden je in je werk?

- algemeen coachend via JOP

frequentie: te laag

kwalitatief: vrij laag

- dagelijks begeleidend niemand

frequentie: prima

kwalitatief: erg fijn, ik werk liever zelfstandig

- aansturend: niemand

frequentie: prima

kwalitatief: erg fijn, ik werk liever zelfstandig

C. werkomgeving

1. 8 kerkelijke gemeentes, in gezamenlijk verband

2. grote stad

3. Heb je contact met kinderen en jongeren? Ja

3, zou veel meer moeten, grote activiteiten, naar buiten toe om te werven

4. Heb je contact met vrijwilligers? Ja

4, ik krijg ze wel mee

5. Heb je contact met andere beroepskrachten binnen de kerk? Ja via predikantenoverleg

3, goed om daar aanwezig te zijn, maar je hebt niets aan ze

6. Kun je de geestelijke ligging van jouw kerk(en) omschrijven? Erg onduidelijk, kinderen moeten een relatie met Jezus krijgen, niet perse met de kerk. Je mag best duidelijk zijn.

In hoeverre moet je die zelf ook te onderschrijven, 4

In hoeverre moet je daar vanuit te werken? 4

Sluit het aan bij jouw eigen geloofsbeleving? eigenlijk niet

Hoe ervaar je dat (positief/negatief en toelichting)? Negatief, zo is het niet goed

Beïnvloedt dat je werktevredenheid? Ja behoorlijk

7. Is er voldoende geld beschikbaar voor jouw werk (dus niet je eigen salaris)? Ja

8. Voel je je gewaardeerd (6-1) door:

kinderen en jongeren? 4

vrijwilligers? 2 ze voelen zich misschien wat bedreigd door mijn aanwezigheid

andere beroepskrachten binnen je kerk(en)? 1, hebben andere ideeën

overige gemeenteleden? nvt die spreek ik zelden

afsluiting

Welk cijfer zou je, nu we van alles besproken hebben, je werk nu geven? 5

Heb je nog iets dat je zelf kwijt wilt over je werk? Ik ben me er nu wel van bewust dat er veel moet veranderen. Ik heb begrip voor de brede PKN, maar je moet je wel uit durven spreken. Ik voel me soms eenzaam en ben aan het zwemmen.

4.3.4 JEUGDWERKER PKNM2

A. Algemene gegevens

1. Man
2. 2^e baan
3. SPH, ervaring als gemeentelijk jeugdwerker
4. 20-30
5. 0,8 FTE
6. 7

B. Werkinhoud

1. Missionair aanwezig zijn en nieuwe activiteiten opzetten voor alle kerken

Welke taken vind je noodzakelijk en leuk? activiteiten opzetten

Welke taken vind je niet noodzakelijk maar wel leuk? geen

Welke taken vind je noodzakelijk, maar niet leuk? overleggen tussen kerken

Welke taken vind je niet noodzakelijk en niet leuk? geen

2. Ja, zeer concreet

3. Verhouding beleidsmatig, coördinerend, uitvoerend: 10, 20, 70

4. beleidsmatig 4

het is wel leuk, maar moeilijk om kerken bij elkaar te krijgen

nee, dacht dat er minder verdeeldheid zou zijn

4 er valt nog wel wat te leren, maar het gaat wel

5. coördinerend werken 5

ik regel het wel hoor 😊

ja, wel ongeveer

5

6. uitvoerend werken 4

zolang het niet over de inhoud gaat, lukt het erg goed

nee, ik dacht dat er meer eenduidigheid zou zijn

3, ik vind het lastig, met al die verschillende kerken

7. Is er een visie op jeugdwerk binnen de kerk(en) waar je werkt? Ja in theorie

3, zodra het er echt over gaat, vindt iedereen iets anders.

8. Wie of wat begeleiden je in je werk?

- algemeen coachend via JOP

frequentie: goed

kwalitatief: goed

- dagelijks begeleidend commissie

frequentie: prima

kwalitatief: best goed

- aansturend: niemand

frequentie: prima

kwalitatief: ik werk graag zelfstandig

C. werkomgeving

1. 4 kerkelijke gemeentes, in gezamenlijk verband

2. grote stad

3. Heb je contact met kinderen en jongeren? Ja, jongeren

4, zou wel iets meer kunnen

4. Heb je contact met vrijwilligers? Ja

4, goed

5. Heb je contact met andere beroepskrachten binnen de kerk? Ja via predikantenoverleg

4, goed om daar aanwezig te zijn,

6. Kun je de geestelijke ligging van jouw kerk(en) omschrijven? Zeer gevarieerd

In hoeverre moet je die zelf ook te onderschrijven, nvt

In hoeverre moet je daar vanuit te werken? 1

Sluit het aan bij jouw eigen geloofsbeleving? deels

Hoe ervaar je dat (positief/negatief en toelichting)? Wat negatief, het zou eenduidig moeten zijn. Welke richting maakt me niet zoveel uit

Beïnvloedt dat je werktevredenheid? een beetje

7. Is er voldoende geld beschikbaar voor jouw werk (dus niet je eigen salaris)? Ja

8. Voel je je gewaardeerd (6-1) door:

kinderen en jongeren? 4

vrijwilligers? 4

andere beroepskrachten binnen je kerk(en)? 3

overige gemeenteleden? 4

afsluiting

Welk cijfer zou je, nu we van alles besproken hebben, je werk nu geven? 7

Heb je nog iets dat je zelf kwijt wilt over je werk? Nee

4.3.5 JEUGDWERKER PKNM3

De jeugdwerker hier heeft na een opleiding tot HBO theoloog enige tijd in een kerkelijke gemeente gewerkt. Zij liep daar stuk op uiteenlopende wensen en weerstanden vanuit de predikant. Over het algemeen geeft ze zelf aan dat ze het moeilijk vindt om met weerstanden om te gaan en mensen te motiveren wanneer ze zelf niet gemotiveerd is.

In de gemeentes waar ze nu werkt, ervaart ze samenwerking met de predikanten en voldoende vrijheid om haar eigen gang te gaan. Ze vindt het leuk om allerlei dingen te doen zoals spellen ontwikkelen en clubs leiden. Het 'grote plaatje' binnen en tussen de gemeentes in de gaten houden, lukt ook wel. Vooral als het op papier staat. Zelf onderzoeken hoe zaken georganiseerd zijn, of zelf een organisatiepatroon ontwikkelen vindt ze lastig. Een visie is op dit moment niet helder omschreven in de kerken. Ook voor haar functie is geen helder doel of duidelijke vraagstelling. De verwachting is dat zij de jeugd bezighoudt op een prettige manier en als het even kan het geloof ter sprake brengt. Maar dat laatste heeft geen prioriteit.

Groot voordeel is dat deze jeugdwerker en de gemeentes waar zij voor werkt theologisch inhoudelijk behoorlijk op een lijn zitten.

A. Algemene gegevens

1. Vrouw

2. 2^e als kerkelijk jeugdwerker

3. HBO theologie

4. 20-30

5. 0,3 fte

6. Welk cijfer zou je (in het algemeen) je baan geven? 7

B. Werkinhoud

1. jongerenwerk coördineren en uitbreiden

Welke taken vind je noodzakelijk en leuk? jongerenactiviteiten

Welke taken vind je niet noodzakelijk maar wel leuk? zelf spellen ontwikkelen

Welke taken vind je noodzakelijk, maar niet leuk? administratie

Welke taken vind je niet noodzakelijk en niet leuk? geen

2. Werk je volgens een concrete taakomschrijving? nee

3. 10/40/50

4. 2

saai en best lastig

ja

2

5.3

ik blijf liever op de achtergrond

ja

4

6.5

lekker concreet

ja

5

7. Is er een visie op jeugdwerk binnen de kerk(en) waar je werkt? niet echt

6 ze sluiten aan bij de jongeren en kijken wat er dan nodig is, ipv jongeren bij de kerk aan te laten sluiten. Dat vind ik goed

8. Wie of wat begeleiden je in je werk?

- algemeen coachend JOP

Vind je dat voldoende qua frequentie? weinig

Vind je dat kwalitatief voldoende? redelijk

- dagelijks begeleidend commissie en predikanten

Vind je dat voldoende qua frequentie? goed

Vind je dat kwalitatief voldoende? ja, ze weten wat er speelt

- aansturend predikanten en JOP

Vind je dat voldoende qua frequentie? te weinig

Vind je dat kwalitatief voldoende? nee, voel me soms wat zweven

C. werkomgeving

1. 4 kerkelijke gemeentes?

2. platteland

3. kinderen en jongeren? Ja

4, ze kunnen zichzelf zijn

4. vrijwilligers? Ja

2, beetje te onzeker, maar het gaat steeds beter

5. Heb je contact met andere beroepskrachten binnen de kerk? Ja

4, predikanten zijn heel motiverend en positief

6. Kun je de geestelijke ligging van jouw kerk(en) omschrijven? redelijk vrij

Wat vind je van die ligging? prima, ben ik ook

onderschrijven, 1

daar vanuit werken, 4 (evangelisch zou hier niet passen)

Sluit het aan bij jouw eigen geloofsbeleving? ja

Hoe ervaar je dat? positief!

Beïnvloedt dat je werktevredenheid? een beetje wel

7. voldoende geld beschikbaar? ja

8. Voel je je gewaardeerd (6-1) door:

kinderen en jongeren? 5, op de achtergrond, maar wel beschikbaar en lachen

vrijwilligers? 4, moet me meer laten zien

andere beroepskrachten binnen je kerk(en)? 6 geven ook aandacht

overige gemeenteleden? 3/ 4 zien me niet zo vaak

afsluiting

Welk cijfer zou je, nu we van alles besproken hebben, je werk nu geven? 7

Heb je nog iets dat je zelf kwijt wilt over je werk? Ik vind het wel een uitdaging. Zou willen dat iemand hielp met geloofsinhoud vorm te geven. Vind ik nu moeilijk.

BIJLAGE 5. PROFIEL EN FUNCTIE-EISEN VANUIT JOP

Op de website van JOP www.jop.nl, het gedeelte met vacatures; www.jop.nl/vacatures, staan op 07-07-2010 het volgende profiel en functie-eisen vermeld:

Profiel

De JOP jeugdwerker.....

- heeft een gedreven, motiverende en enthousiasmerende werkhouding;
- staat open voor een grote diversiteit in geloofsbeleving bij jong en oud;
- is dienstverlenend: je bent gericht op het belang van de ander;
- is aanspreekbaar als voorbeeldfiguur voor de jongeren;
- is lid van de Protestantse Kerk in Nederland en heeft aantoonbare affiniteit met haar identiteit en traditie;
- is ondernemend en in staat is tot het ontwikkelen van eigen initiatief bij anderen.

Functie-eisen

- HBO werk- en denkniveau;
- communicatief vaardig, zowel mondeling als schriftelijk;
- begrip voor en inlevingsvermogen in de leef- en belevingswereld van jongeren;
- een christelijke levensovertuiging en betrokkenheid bij een kerkgemeenschap van de Protestantse Kerk in Nederland;
- in staat om zelfstandig activiteiten en programma's te bedenken en uit te voeren;
- relevante werkervaring in het kerkelijk jeugdwerk, bij voorkeur als jeugdwerker;
- beleid kunnen formuleren en zelfstandig kunnen uitvoeren;
- vrijwilligers kunnen stimuleren, inspireren en aansturen;
- bereidheid om ook 's avonds en in het weekend te werken;
- betrokkenheid bij het werk en affiniteit met de visie van JOP.

BIJLAGE 6. VRAGENLIJST ONDERZOEK

ThesisTools
Maak en verspreid gratis je online enquête op www.thesistools.com

Tevreden als kerkelijk jeugdwerker?

Beste kerkelijk jeugdwerkers,
Voor mijn scriptie doe ik onderzoek naar de werktevredenheid van kerkelijk jeugdwerkers. Uit vooronderzoek bleek dat niet iedereen tevreden is met het werk. Hoe dat komt, wil ik onderzoeken. Ik hoop dat je mee wilt werken door de volgende 30 vragen te beantwoorden.
Let op: alle resultaten worden anoniem verwerkt. In de scriptie komen géén individuele vragenlijsten voor, alleen totale cijfers. De resultaten worden dus vertrouwelijk behandeld.

Start

ThesisTools
Maak en verspreid gratis je online enquête op www.thesistools.com

Tevreden als kerkelijk jeugdwerker?

A. ALGEMENE GEGEVENS

Next

ThesisTools
Maak en verspreid gratis je online enquête op www.thesistools.com

Figuur B 6-1 Screendumps online enquête

A. ALGEMENE GEGEVENS (PERSOON - LEVENSBIOGRAFIE)

1. Geslacht: man/vrouw⁹

2. Wat is je leeftijd? <20, 20-30, 30-40, 40-50, >50¹

3. Vooropleiding:

HBO theologie/ godsdienstpastoraal werk / leraar godsdienst¹

⁹ doorhalen wat niet van toepassing is

PABO

HBO Cultureel Maatschappelijk Werk / Maatschappelijk Werk en Dienstverlening / Sociaal Pedagogische Hulpverlening¹.

MA gemeentepredikant / MA Leraar godsdienst / religie en levensbeschouwing¹

Anders, n.l....

4. Hoe zie je jouw baan:

als een roeping.

als een eindstation, dit is wat je wilt blijven doen.

als een tussenstation op weg naar iets anders.

als iets dat beter moet kunnen.

als een verkeerde keuze.

The screenshot shows a web interface for 'ThesisTools' with the text 'Maak en verspreid gratis je online enquête op www.thesistools.com'. Below this, there is a section titled 'Competenties' with a definition: 'Een competentie is een bepaalde combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen. Hierna volgen enkele competenties. Telkens wordt de competentie genoemd, beschreven en met een voorbeeld toegelicht. Geef steeds aan of je de competentie: - voldoende beheerst voor je werk, - aan het ontwikkelen bent, - of niet beheerst (ongeacht of je hem nodig hebt of niet)'. Below this definition is a table for question 5, also titled 'Competenties'. The table has three columns: 'Ik beheers dit voldoende voor mijn werk.', 'Ik beheers dit nog niet voldoende, maar ben het aan het ontwikkelen.', and 'Ik beheers dit niet.'. There are two rows of competencies, each with a radio button in each column.

	Ik beheers dit voldoende voor mijn werk.	Ik beheers dit nog niet voldoende, maar ben het aan het ontwikkelen.	Ik beheers dit niet.
Agogische competentie: Het vermogen om op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering. Bijv. nieuwe methode voor kindernevendienst uitzoeken en invoeren zodat het voor de meeste mensen duidelijk, helder en leuk is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communicatie: Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties; mondeling, schriftelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figuur B6-2 Screendumps online enquête 2

5. Geef van onderstaande competenties aan in hoeverre jij ze beheerst, aan het ontwikkelen bent of mist:

<p>Beheers je onderstaande competenties?</p> <p>Ja, ik beheers dit in voldoende mate voor mijn werk.</p> <p>Ja, ik beheers dit nog niet voldoende, maar ben ze aan het ontwikkelen.</p> <p>Nee, dit beheers ik niet.</p>	Ja, beheers ik genoeg	Ja, ben ik aan het ontwikkelen	Nee.
<p>Agogische competentie Het vermogen om op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.</p> <p>Bijv. nieuwe methode voor kindernevendienst uitzoeken en invoeren zodat het voor de meeste mensen duidelijk, helder en leuk is.</p>			
<p>Communicatie Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties; mondeling, schriftelijk, (non)-verbaal.</p> <p>Bijv. gesprekken voeren, artikelen schrijven, oogcontact maken.</p>			
<p>Creatieve competentie Het vermogen om met nieuwe ideeën te komen, bestaande feiten te combineren tot een nieuw idee, out-of-the-box denken.</p> <p>Bijv. een jeugddienst rondom een psalm ontwikkelen.</p>			
<p>Educatieve competentie Het vermogen om een krachtige leeromgeving voor individuen en groepen te creëren en om leer- en vormingsprocessen te faciliteren.</p> <p>Bijv. catechesemethode aanpassen aan doelgroep en leeftijd en leiding helpen het zo te gebruiken.</p>			
<p>Hermeneutische competentie Het vermogen om enerzijds de bronnen van de eigen religieuze traditie en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te verstaan en te vertolken.</p> <p>Bijv. een Bijbelverhaal uitleggen aan tieners, zodanig dat zij zich erin herkennen.</p>			
<p>Leidinggevende competentie Het vermogen om individuen, groepen en organisaties te leiden en te begeleiden, gericht op het bereiken van gestelde doelen.</p> <p>Bijv. talentenmarkt opzetten of een kamp organiseren als leider van een groep mensen.</p>			

<p>Liturgische competentie Het vermogen om christelijke vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan, op een manier die past bij specifieke culturen en subculturen en op een manier die zowel christenen als niet-christenen zoveel mogelijk insluit.</p> <p>Bijv. kinderkerstfeest inhoud geven die zowel gewaardeerd wordt door kerkgangers als niet kerkelijke ouders en kinderen.</p>			
<p>Missionaire competentie Het vermogen om de eigen religieuze traditie en de eigen geloofsovertuiging met anderen te communiceren en uit te dragen en op een open en uitnodigende wijze aanwezig te zijn in de (interculturele) samenleving.</p> <p>Bijv. in de kroeg vertellen wat je gelooft, zonder dat mensen afhaken.</p>			
<p>Ondernemingscompetentie Het vermogen om vanuit een 'nulsituatie' een organisatie doelgericht op te bouwen en te leiden.</p> <p>Bijv. nieuwe club opzetten.</p>			
<p>Pastorale competentie Het vermogen om mensen, individueel en groepsgewijs, vanuit een contextuele optiek en op hermeneutisch verantwoorde wijze te ondersteunen in het omgaan met levensvragen in zeer uiteenlopende situaties.</p> <p>Bijv. een tiener die worstelt met de scheiding van ouders ondersteunen, ook met bijbelse noties hierover.</p>			
<p>Persoonlijk religieuze competentie Het vermogen om de eigen spiritualiteit te voeden, te ontwikkelen en te structureren en deze te delen met anderen.</p> <p>Bijv. geïnspireerd terugkomen uit Taizé / een Praisedienst en anderen hierover vertellen.</p>			

The screenshot shows a web-based survey interface. At the top, there is a header with the text 'ThesisTools' and 'Maak en verspreid gratis je online enquête op www.thesistools.com'. Below this, there is a grey rectangular area, possibly for a logo or image. The main content area is titled 'B. RELIGIEUZE ACHTERGROND' in bold black text. Below the title, there is a large empty rectangular box for text input. At the bottom center of this input area, there is a small button labeled 'Next'. The footer of the page repeats the 'ThesisTools' logo and the website URL.

Figuur B6-3 Screendumps online enquête 3

B. RELIGIEUZE ACHTERGROND (PERSOON – GELOOFSBIOGRAFIE)

6. Als we de christelijke geloofsrichtingen heel globaal indelen, waar zou je jezelf op dit moment plaatsen?

vrij evangelisch, hersteld hervormd, GKV, CG
protestants-met-een-evangelisch-tintje
protestants – orthodox (incl. geref. bond)
protestants
protestants – vrijzinnig
oud-katholiek, rooms-katholiek, doopsgezind, remonstrants
niet kerkelijk, wel christelijk
niet christelijk

In principe neemt JOP alleen jeugdwerkers aan die ingeschreven staan in de Protestantse Kerk en de uitgangspunten van JOP onderschrijven. Niettemin worden soms uitzonderingen gemaakt, of voelen mensen zich meer thuis bij een andere kerk, ondanks dat ze voldoen aan deze voorwaarden.

7. Naar welke kerk ging je het grootste deel van je jeugd?

ik ben niet gelovig opgevoed
we geloofden wel, maar gingen niet naar een kerk
luthers, oud- katholiek, doopsgezind, remonstrants
gereformeerd (synodaal)
hervormd
gereformeerde bond
gereformeerd vrijgemaakt, christelijk gereformeerd, hersteld hervormd
rooms-katholiek
evangelisch
anders namelijk

8. Hoe beleef je je eigen geloofsopvoeding?

Zeer positief
Positief
Neutraal
Negatief
Zeer negatief

9. Heb je nu een plaats (kerk, vriendengroep, plaats...) waar je je op kunt laden en je eigen geloof kunt voeden?

ja
nee, dat mis ik
nee, dat heb ik niet nodig

10. Hoe kijk je aan tegen het werken in een kerk?

Dat is eerder een roeping dan een gewone baan.
Dat is een van de carriere opties.
Bij gebrek aan beter wel aardig
Vreselijk
Anders, nl...

11. Wanneer bedacht je dat je in een kerk wilde werken?

heb ik altijd al gewild
rond mijn studiekeuze
tijdens mijn studie
bij het zoeken naar een baan
anders, nl...

C. WERKINHOUDELIJK JOP (ROL)

ThesisTools
Maak en verspreid gratis je online enquête op www.thesistools.com

12. **Werken voor een landelijke organisatie (PKN/JOP) vind ik:***

belangrijk
 praktisch
 neutraal

vervelend
 anders, n.l.

13. **De coaching van JOP op mijn werk ervaar ik als:**

onmisbaar
 prettig
 neutraal

overbodig
 belastend
 anders, n.l.

14. **De materialen en evenementen van JOP ervaar ik voor mijn lokale werk als:***

onmisbaar
 een aanvulling
 maak ik geen gebruik van

een verplichting
 zeer belastend
 anders, n.l.

Figuur B6-4 Screendumps online enquête 4

15. PKN als werkgever ervaar ik als:
positief
neutraal
negatief

16. Sluit de christelijke visie van JOP aan op jouw visie?
geheel
vijfpuntsschaal tot
helemaal niet

17. Hoe ervaar je de waardering vanuit PKN/JOP voor jouw werk?
positief, ze vinden mij en mijn werk belangrijk.
neutraal, het hoort erbij, zoals al het werk dat JOP doet.
negatief, ze vinden mij en mijn werk niet zo heel relevant.

D. WERKINHOUDELIJK PLAATSELIJK (ROL)

18. Hoeveel fte werk je voor jouw kerkelijke gemeente(n)?
0,2-0,3
0,3-0,5
0,5-0,8
0,8-1

19. Werk je voor één plaatselijke kerkelijke gemeente (k.g.) of voor meer kerkelijke gemeentes?

20. Werk je in stedelijke / landelijke omgeving?

21. Werken voor een lokale kerkelijke gemeente vind ik:

belangrijk
leuk
neutraal
vervelend
anders. nl...

22. Als we de christelijke geloofsrichtingen heel globaal indelen, waar zou je de gemeente(s) waar je werkt plaatsen? 1 antwoord per gemeente mogelijk.

zeer evangelisch
protestants-met-een-evangelisch-tintje
protestants – orthodox
protestants
protestants – vrijzinnig
katholiek
niet kerkelijk, wel christelijk
niet christelijk

23. Hoe denkt jouw plaatselijke gemeente over JOP?

inhoudelijk positief
inhoudelijk negatief
ze zien JOP vooral als mijn werkgever
ze kennen JOP eigenlijk niet
anders, nl....

24. Hoe denk je dat jouw plaatselijke gemeente jou ziet?

als inhoudelijke expert
als hulp van de dominee
als betaalde vrijwilliger
als luis in de pels
als lastig
als overbodig
anders, nl....

25. Welke van de volgende taken doe je?

Met kinderen / jongeren uitvoeren van:	Doe ik erg vaak	Doe ik regelmatig	Doe ik zelden	Doe ik nooit
catechese bijeenkomsten				
jeugddiensten en 'jeugd vriendelijke' gewone diensten.				
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.				

Activiteiten/ gesprekken met rand- en niet kerkelijke jeugd (missionair)				
diaconale activiteiten door jeugd				
diaconale activiteiten voor jeugd				
Recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen				
26. Met vrijwilligers en/of andere beroepskrachten het ontwikkelen, implementeren en voortzetten van:	Doe ik erg vaak	Doe ik regelmatig	Doe ik zelden	Doe ik nooit
catechese bijeenkomsten				
jeugddiensten en 'jeugd vriendelijke' gewone diensten.				
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.				
Activiteiten/ gesprekken met rand- en niet kerkelijke jeugd (missionair)				
diaconale activiteiten door jeugd				
diaconale activiteiten voor jeugd				
Recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen				
Geloofsopvoedingsactiviteiten voor ouders				
27. Overige taken:	Doe ik erg vaak	Doe ik regelmatig	Doe ik zelden	Doe ik nooit
Visie en beleid ontwikkelen, implementeren en actueel houden				

coördineren en afstemmen van activiteiten door de hele k.g. ¹⁰ (netwerken, verbindingen leggen).				
financiën conform afspraken beheren.				
contacten leggen en uitbouwen met burgerlijke overheid, scholen, buurtbewoners en andere kerken.				

28. Hoe waardeer je onderstaande taken?

	Leuk	Rdelijk leuk	Niet echt leuk	Niet leuk	Lijkt me leuk, maar doe ik (nog) niet.	Doe ik niet
Geloof overbrengen aan kinderen / jongeren (catechese)						
Praten over het leven van kinderen / jongeren (pastoraat)						
pastorale contacten, individueel en/of groepsgewijs.						
Met jongeren buiten de kerk over geloof praten (missionair)						
Recreatieve ('gezellige') bijeenkomsten/ontmoetingen leiden						
Vrijwilligers motiveren						
Vrijwilligers/predikanten toerusten en opleiden						
Activiteiten verzinnen						

¹⁰ k.g. de kerkelijke gemeente(s) waar jij voor werkt.

Activiteiten opzetten en uitvoeren						
Visie en beleid ontwikkelen, implementeren en actueel houden						
Netwerken door de hele k.g.						
Communiceren binnen en buiten de k.g.						
financiën conform afspraken beheren.						
contacten leggen en uitbouwen buiten de k.g. waar je werkt.						

29. Welk cijfer zou je je baan geven, van 1 (heel beroerd) tot 10 (ideaal)?

30. Heb je nog toevoegingen, opmerkingen die van belang kunnen zijn voor dit onderzoek?

BIJLAGE 7. AFKORTINGEN

CMV = Culturele en maatschappelijke vorming (hbo opleiding)

EA = Evangelische Alliantie, werkt op de kerngebieden gebed, diaconaat, evangelisatie, gemeenteopbouw en jeugd met het uiteindelijke doel om het evangelie hoorbaar en zichtbaar te maken (EA).

HGJB = Hervormd gereformeerde jeugd bond, een christelijke beweging van en voor jongeren (HGJB).

JOP = de landelijke organisatie voor jeugd van de Protestantse Kerk in Nederland. JOP is van kinderen en jongeren. Want JOP gelooft in kinderen en jongeren. JOP gelooft ook in God. JOP wil met jou en jouw groep ontdekken wat geloven kan betekenen (JOP).

k.g. = kerkelijke gemeente

LEF = het jongerenwerk van Navigators, een wereldwijde beweging van christenen, die geroepen is om door middel van persoonlijke relaties mensen te helpen leerling te zijn van Jezus en hen te leren dit ook aan anderen door te geven (Navigators).

MWD = Maatschappelijk werk en dienstverlening (hbo opleiding)

PABO = Pedagogische academie basisonderwijs (hbo opleiding)

PKN = Protestantse Kerk in Nederland

SCW = sociaal cultureel werk (mbo en hbo opleiding)

SPH = Sociaal pedagogische hulpverlening (hbo opleiding)

SPW = Sociaal pedagogisch werk (hbo opleiding)

YfC = Youth for Christ, laat jongeren zien hoe groot Gods liefde is (YfC)

wo = werkomgeving

BIJLAGE 8. GERAADPLEEGDE LITERATUUR

BOEKEN

- Alma, H. (1993). *Geloven in de leefwereld van jongeren*. Kampen: Kok.
- Amelink, A. (2002). *De gereformeerden*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Baarda, D., Goede, M. d., & Teunissen, J. (1995). *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten: Stenferd Kroese, Educatieve Partners Nederland BV.
- Baarda, D., Goede, M. d., & Teunissen, J. (1995). *Basisboek Methoden en Technieken*. Houten: Stenferd Kroese, Educatieve Partners Nederland BV.
- Banning, H. (2001). *Zinvol hulpverleners en begeleiden*. Soest: Nelissen.
- Case, S. (2009). *Help, I'm a frustrated youthworker*. Grand Rapids: Zondervan.
- Dijkstra-Algra, N. (2004). *Een boekje open over de kerk. De Protestantse Kerk van Nederland. Wie, wat, waarom?* Utrecht: PKN.
- Ewijk, H. v. (1992). *Methodiek in het jeugdwerk; basisleerboek jeugd- en jongerenwerk*. Houten/Zeventem: Bohn Stafleu van Loghum.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, The Third Logic, On the Practice of Knowledge*. Chicago: CUP.
- Gerrit Noort, S. P. (2008). *Als een kerk opnieuw begint, Handboek voor missionaire gemeenschapsvorming*. Zoetermeer: Boekencentrum Uitgevers.
- Heijden, S. v. (2003). *Re:visie, het geheim van succesvol missionair jeugdwerk vanuit de kerk*. Kampen: Kok.
- Hendriks, J. A. (1999). *Met liefde en beleid. Handreikingen voor de praktijk van gemeenteopbouwprocessen*. Gorinchem: Ekklesia, Evangelisch werkverband, SoW kerken.
- Hendriks, J. (1999). *Gemeente als herberg. De kerk van 2000 – een concrete utopie*. Kampen: Kok.
- Hendriks, J. (2004). *Kijken met andere ogen. Rondreis langs op en gastvrije kerken*. Kampen: Kok.
- Hendriks, J. (2002). *Op weg naar de Herberg. Bouwen aan een open kerk*. Kampen: Kok.
- Jacobs, G. (2008). *Goed werk, verkenningen van normatieve professionalisering* Amsterdam: Humanistics University Press, Uitgeverij SWP
- Kunneman. (1996). *Van theemutscultuur tot walkman-ego, contouren van een postmoderne individualiteit*. Amsterdam: Boom, Meppel.
- Matsinger, C. (2010). *Heilige grond*. Amsterdam: Motief.
- Noort, G., Paas, S., Roest, H. d., & Stoppels, S. (2008). *Als een kerk opnieuw begint, handboek voor missionaire gemeenschapsvorming*. Zoetermeer: Boekencentrum Uitgeverij.
- Peat, S. (2008). *Equipping Graduates for Youth Ministry*. Cambridge, UK: YTC Press.
- Prinsenbergh, G. (2005). *Biografisch leren en werken, het levensverhaal in kaart brengen*. Utrecht: SWP.
- Schön. (1983). *The Reflective Practitioner, How professionals think in action*. Ashgate: Aldershot.

Smith, P. K. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Illinois: Rand McNally & Company.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Stenger, H. (1990). *Eignung für die Berufe der Kirche, Klärung, Beratung, Begleitung*. Freiburg: Freiburger Graphische Betriebe.

Swanborn, P. (1987). *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Meppel: Boom.

Tonkens, E. (2006). *Handboek moraliseren, burgerschap en ongedeelde moraal*. Amsterdam: Van Genneep.

Wester, F. (1991). *Strategieën voor kwalitatief onderzoek*. Muiderberg: Coutinho.

Zwaan, A. v. (1995). *Organisatie-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.

ARTIKELEN

Baart, A. (1996). De onvermijdelijke zelftroost van hulpverleners. In A. (Baart, *Het troostrijk, cultuur tussen maakbaarheid en eendigheid* (pp. 100-116). Baarn, Nijmegen.

Backer, K. D., & Effelterre, E. V. (2010). *Ooievaars en bloemkolen; Historisch-pedagogische schets van het jeugdwerk*. Brussel: Steunpunt Jeugd.

Board of Education and Board of Mission. (2002). *Good News for Young People: The Church of England's National Youth Strategy*. London: Archbishop's Council.

CVJM Hochschule, International YMCA University of Applied Sciences. (2009). *Kompetenz für CVJM, Kirche und Gesellschaft*. Kassel, Duitsland: CVJM.

Ende, v. d. (2008). Normatieve professionaliteit en normatieve professionalisering: een pleidooi voor conceptuele verdieping. In G. M. Jacob, *Goed Werk, verkenningen van normatieve professionalisering* (pp. 68-87). Amsterdam: Humanistic University Press.

Graaf, D. d., Need, A., & Ultee, W. (2000). Levensloop en kerkverlating. Een nieuwe overkoepelende verklaring voor enkele empirische regelmatigheden. *Mens en Maatschappij* 75 .

Grenz, J. (2002). Factors Influencing Vocational Changes Among Youth Ministers. *Journal of Youth Ministry* , 73ff.

Grotenhuis, M. t., Peters, J., & Scheepers, P. (1998). Waarom lopen kerken leeg? Over oorzaken van afgenomen kerkbezoek en kerkverlating in Nederland tussen 1937 en 1995. *Sociale Wetenschappen* 41 .

Herzberg, F. (1975). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* , 14.

Houten, D. v. (2008). Professionalisering: een verkenning. In G. M. Jacobs, *Goed werk, verkenningen van normatieve professionalisering* (pp. 16-35). Humanistics University Press, Uitgeverij SWP.

Jacobs, G., Meij, R., Tenwolde, H., & Zomer, Y. (2008). De professional in de knel? Het debat en de zoektocht naar een nieuwe professional. In G. Jacobs, *Goed werk, verkenningen van normatieve professionalisering* (pp. 36-52). Amsterdam: Humanistics University Press, Uitgeverij SWP.

JOP. (2010). Advertentietekst JOP-jeugdwerker. www.jop.nl . Utrecht, Nederland: JOP.

Kinicki, A. S.-R. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: A review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(1) , 14-32.

Lukken, d. T. (2006). Hoe meetbaar zijn competenties? In P. S. (hoofdredactie), *Handboek effectief opleiden*. Doetinchem: Elsevier Human Resources.

N. van Saane, J. K.-D. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational medicine-Oxford*, 53(3), 191-200.

Niemela, K. (2007). At the intersection of faith and life: a narrative approach to the faith of church employees. *Social Compass* 54, 187-200.

Rentsch J.R, S. R. (1992). Construct and concurrent validation of the Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 52, 357–367.

Spector, P. (1985). Development of the Job Satisfaction Survey: A scale to measure job satisfaction in human service organizations. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

Spierts, M., & Vliet, M. v. (2008). Goed jongerenwerk, aansprekend en assertief. In G. Jacobs, R. Meij, H. Tenwolde, & Y. Zomer, *Goed werk, verkenningen van normatieve professionalisering* (pp. 160-178). Amsterdam: Humanistics University Press, Uitgeverij SWP.

Ziebertz, H.-G. (2005). Wer initiiert religieuze Lernprozesse? Rolle und Person der Religionslehrerinnen und Religionslehrer. In G. Hilger, S. Leimgruber, & H. Ziebertz, *Religionsdidaktik, ein Leitfaden für Studium, Ausbildung und Beruf* (pp. 180-193). München: Kösel-Verlag GmbH & Co.

ONDERZOEKEN EN RAPPORTEN

Burg-van Lenten, L. v., Floor, J., & Weijs, F. (2010). *Jeugdwerk, vak in ontwikkeling*. Driebergen: EA.

Christelijke Hogeschool Ede. (2008). *De HBO theoloog in Beeld*. Ede: Lectoraat gemeenteopbouw CHE.

Dees, M. (2006). Ik geloof het wel. Onderzoek naar de religiositeit van jongeren in Nieuwegein. PGGN.

Dijk-Groeneboer, M. v. (2005). *Geloof? Ff checke! Een onderzoek naar jongeren en zingeving*. Utrecht: Katholieke Theologische Universiteit Utrecht.

Groen, J. B. (2006). Generatie Einstein, slimmer sneller en socialer: communiceren met jongeren van de 21ste eeuw. Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Hazekamp, J. L. (1994). Sociaal-cultureel jeugdwerk; stand van zaken en perspectieven. Utrecht: NIZW.

Industrial Relations Center. *Work Adjustment Project*. Minneapolis: University of Minnesota.

JOP. *Coachconcept*. Utrecht: JOP.

Mulder, A.-M. (2009). *JOP en de lokale kerk*. Zwolle: Eindschrijftie HBO theologie Windesheim.

Rigg, E. B. (2008). Identiteit ontwikkel je samen. Zelfonderzoek van leraren en scholen naar hun identiteit. Utrecht: Marnix Academie.

Schepens, T. (1991). *Kerk in Nederland. Een landelijk onderzoek naar kerkbetrokkenheid en kerkverlating*. Tilburg: Tilburg University Press.

JAARVERSLAGEN

Dienstenorganisatie Protestantse Kerk in Nederland. (2009). *Bron: Jaarverslag 2008, Katern in Kerkinformatie 173*. Utrecht: PKN.

HGJB. (2009). *HGJB Publieksverslag 2008*. Bilthoven: HGJB.

Youth for Christ. (2009). *Jaarverslag 2008*. Utrecht: Youth for Christ.

WEBSITES

EA. (n.d.). *Over de EA*. Retrieved augustus 8, 2010, from Evangelische Alliantie:
<http://www.ea.nl/v3/index.php?id=Over%20de%20ea/>

HGJB. (n.d.). *Over de HGJB*. Retrieved augustus 8, 2010, from HGJB: <http://www.hgjb.nl/algemeen/over-de-hgjb>

JOP. (n.d.). *Over JOP*. Retrieved augustus 2010, from JOP:
<http://www.jop.nl/coach/generalinfo.aspx?IntEntityId=6437>

Navigators. (n.d.). *LEF*. Retrieved from Navigators: <http://www.heblef.nu/over>

Nederland, Y. (n.d.). *YMCA geschiedenis*. Retrieved juli 6, 2010, from YMCA Nederland:
<http://www.ymca.nl/geschiedenis.aspx>

YfC. (n.d.). *Over YfC*. Retrieved augustus 8, 2010, from YfC: <http://www.yfc.nl/overyfc.html>