



Bestuur Ned. Gereform. Jeugdwerk

Secretaris: R. Hamberg

Adres: Korenbloemweg 52 1338 SX Almere

036- 5371443, rene.hamberg@gmail.com

**Rapport Bestuur Nederlands Gereformeerd
Jeugdwerk
voor de Ned. Geref. Kerken
met het oog op
de Landelijke Vergadering 2013
te Zeewolde**

September 2013

Inhoudsopgave

2		
	Inleiding: Inspireren	
4	1. Besluit 2010	4
	2. Verslag 2011	5
6	3. Verslag 2012	7
	4. Verslag 2013	9
8	5. Afhaken vanwege kosten	11
	6. Aanbevelingen en besluiten	12
10	BIJLAGE 1 – MVDS	13
	BIJLAGE 2 – FINANCIËLE TOELICHTING	27
12	BIJLAGE 3 – VERDIENMODEL (FINANCIEEL RAAMWERK)	29
	BIJLAGE 4 – PROFILERING	31

Inleiding: Inspireren

2

Voor u ligt de rapportage van de Stichting Nederlands Gereformeerd Jeugdwerk. Met de bijlagen is het een lijvig rapport, over een enerverende periode, zowel bestuurlijk, organisatorisch als inhoudelijk. Er is in de afgelopen jaren veel gebeurd en ook veel veranderd. In de geest van de opdracht die we hebben gekregen hebben we onze bijdrage aan het Nederlands Gereformeerde Jeugdwerk op nieuwe wijze vorm gegeven. Het kernwoord daarbij was inspireren.

8

We zagen het als onze opdracht allen die binnen onze kerken betrokken zijn bij het jeugdwerk in hun kracht of beter in Gods kracht, in het krachtenveld van de Geest te laten werken. Met dat voor ogen hebben we gezocht naar en gewerkt met mensen en middelen die in onze ogen inspirerend konden zijn. Of we daarin geslaagd zijn mag u op basis van deze rapportage beoordelen. Belangrijke thema's daarbij zijn: de opzet van de organisatie, het document met missie, visie, doelen en strategie, het profiel van het NGJ, het verdienmodel en uiteraard de aanbevelingen, die we u doen.

We sluiten hier af met een gebed om zegen voor uw vergadering, voor onze kerken, voor de christenen wereldwijd en voor allen die betrokken zijn bij het jeugdwerk. Het is een deel van Opwekkingslied 710.

20

Vader maak ons tot een zegen

Hier in de woestijn

22

Wachtend op Uw milde regen

Om zelf een bron te zijn

24

Met een hart vol vrede

Zijn wij zegenend nabij

26

Van uw liefde delend

Waar in wij zelf tot bron van zegen zijn

28

Namens het bestuur,

30

Marten de Jong, voorzitter

32

1. Besluit 2010

2

Tijdens de landelijke vergadering van 2010 (LV2010) is besloten de stichting Nederlands Gereformeerd Jeugdwerk (NGJ) om te gaan vormen tot een kerkelijke instelling en inmiddels is het daarbij behorende reglement vastgesteld.

6

Het bestuur van het NGJ heeft de opdracht gekregen de werkorganisatie aan te sturen op basis van het in het door Latitude rapport geschetste nieuwe beleid inzake taken en werkwijze conform het geschetste scenario 1. Daarbij werd de bijdrage per lid vastgesteld op € 1,50 per jaar. Voor u ligt het verslag van het bestuur waarin zij verslag doet van de uitvoering van deze opdracht.

10

12

In concreto is het gevolg van het besluit dat de LV2010 genomen heeft, dat de structuur en bemensing van de werkorganisatie is veranderd, alsmede dat van het bestuurlijk orgaan en verder dat het beleid aangescherpt en het verdienmodel van het NGJ aangepast moest worden. Dit proces heeft zich de afgelopen jaren afgespeeld. In een verslaglegging per jaar doen we verslag van de verschillende stappen die zijn genomen, veelal uitgevoerd in de werkorganisatie. In de bijlage vindt u relevante stukken waarnaar in de verslaglegging verwezen wordt.

14

16

18

2. Verslag 2011

2

2.1 Bemensing

4 Nadat de raad van toezicht tijdens de vorige vergadering decharge is verleend en haar taken bij het
6 nieuwe bestuur heeft neergelegd, is begonnen met het omvormen van de organisatie en het
8 implementeren van de implicaties van eerder genoemde rapport. Dat betekende een initiële groei
10 van de bemensing van 0,8 naar 1,2 fte, waarbij de verschillende (nieuwe) functieprofielen ingevuld
12 moesten worden. Het gaat om de functies zoals ze in het rapport van Latitude benoemd zijn: teamleider (0,2 FTE – André Maliepaard), netwerker (0,2 FTE – André Maliepaard), junior
14 jeugdwerkadviser (0,4 FTE – Hanny Prins), senior jeugdwerkadviser (0,4 FTE – Helma van de Beek).

2.2 Missie

12 Direct daarna is door de werkorganisatie op grond van het algemeen reglement van het NGJ een
14 missiedocument met daarbij behorende bepalende waarden ontwikkeld, hetgeen ter goedkeuring en
16 toetsing is voorgelegd aan het bestuur. Het missiestatement is thans: 'Het NGJ wil leiders inspireren
18 jongeren te verbinden met Jezus Christus.' Zie voor uitgebreide omschrijving de bijlage 1 (MVDS). Het
20 NGJ heeft daarbij gekozen om sterk in te zetten op leiders en via leiders jongeren te bereiken. Binnen
22 die doelgroep hebben we drie focusgebieden gedefinieerd: jeugdleiders, jeugdbeleidsmakers en
24 betaalde jeugdwerkers.

20

2.3 Verdienmodel

22 In dit jaar hebben we een verdienenmodel ontwikkeld dat past bij de opdracht van de LV2010. In
24 percentages als volgt: 70% voor back office en ontwikkeling beschikbaar. Dat gaat over het
26 voorbereidende werk op kantoor en het ontwikkelen van diensten die aansluiten bij de vraag van
28 onze achterban. Verder 10% ten bate aan de kleine kerken en 20% moet door de werkorganisatie
30 terugverdiend worden. Tevens hebben we gezocht naar een model waarbij kerken naar rato gebruik
32 kunnen maken van het NGJ, zoals toegezegd is tijdens de LV2010 bij de mondelinge beantwoording
34 van vragen. Dit laatste bood een grote uitdaging, omdat juist de grote kerken, potentieel de grootste
36 verdienplekken zijn. Daarbij kwam het er op neer dat het bestuur constateerde dat zij door allerlei
38 kosten stijgingen niet € 15.000, maar ruim € 20.000 bij moesten verdienen (zie ook bijlage 2:
40 financiële toelichting).

32

2.4 Communicatie

34 In de ontwikkeling van de nieuwe structuur werden ook een aantal nieuwe zaken ontwikkeld
36 waarmee we onze missie ondersteunden en onze opdracht konden vervullen. Te denken valt hierbij
38 aan een nieuwe website (ngkjeugdwerk.nl) die aansluit bij onze visie om ons te focussen op leiders
40 en dienstverlening. Een nieuwe stijl nieuwsbrief om onze achterban te informeren en het netwerk
42 een platform te bieden. Dit aangevuld met redactiewerk voor Opbouw (paginabijdragen en artikelen)
44 rondom jeugdwerk hebben we een mooi pallet aan informatievoorziening richting onze achterban.

40

2.5 Diensten

42 In de volgende fase zijn we ook diensten gaan ontwikkelen en doorontwikkelen die onze missie
44 ondersteunen. Denk dan aan een symposium voor beleidsmakers (leid|deel|leef) en de ontwikkeling
46 van de starterskit 2.0 voor jeugdouders (met o.a. profielschets en begeleidingsgesprek).
48 Daarnaast zijn we ons weer sterker gaan profileren op het verzorgen van trainingen voor
50 jeugdleiders, bijvoorbeeld door de training over het Groepgelooftgesprek en het uitnutten van onze
kracht als organisatie: het directe contact met de kerken zelf over jeugdwerk.

48

50 In dit jaar is het NGJ in achtentwintig plaatsen intensief tot zeer intensief betrokken geweest. Dat wil
zeggen dat we in sommige plaatsen eenmalig te gast waren voor een training, denk daarbij aan Ede

2 of Ermelo, maar dat we ook plaatsen vier a vijf keer hebben bezocht, denk daarbij aan Apeldoorn,
Kampen, Maassluis of Urk.

4 Vanuit de contacten die we opdoen door onze jaarlijkse belronde worden we geconfronteerd met
6 vragen over het jeugdwerk, waarop we zo goed mogelijk proberen in te spelen.

6 2.6 Overig

8 De medewerkers hebben dit jaar een professionaliseringslag gemaakt door o.a. een opleiding
10 coaching te volgen of een master cursus 'Youth, Faith and Culture' aan de PThU. Ook is er breed
12 gekeken naar samenwerkingsverbanden in het netwerk. Denk dan aan: Veilige handen van Movisie,
EA, YFC, Innov8, CGJO, Centrum G, jeugdwerkers, EO, Compassion, CGJO, JOP, Open Doors,
14 Toerusting 2.0, BGO. Een poging om het bestuur op volle sterkte te krijgen was lastig, bestuursleden
zijn niet makkelijk te vinden.

3. Verslag 2012

2

3.1 Bemensing

4 Het jaar is in het kader van de bemensing een bewogen jaar geweest. In april heeft Hanny Prins
6 besloten niet door te gaan als junior jeugdwerkadviseur bij het NGJ en per september is daarvoor in
8 de plaats Karen Scheele in dienst gekomen als junior jeugdwerkadviseur / trainer van het NGJ.
10 Halverwege november viel Helma van de Beek langdurig uit door psychische klachten waardoor zij
volledig arbeidsongeschikt werd voor bepaalde tijd. Dat leidde ertoe dat in meerdere maanden het
werk verdeeld is over minder werknemers en dat er weer een sollicitatieprocedure gehouden is om
haar tijdelijk te vervangen.

12 Ook op bestuurlijk niveau was het lastig. Eén bestuurslid moest zichzelf al terugtrekken op het
14 moment dat ze gestart was, vanwege privé omstandigheden. Eén bestuurslid raakte overspannen en
stopte ermee, één bestuurslid kreeg het te druk bij haar studie en besloot ook te stoppen. Dit alles
zette de organisatie en het bestuur wel op scherp.

16

3.2 Missie naar beleid

18 In dit jaar maken we de slag van onze missie naar een concreet beleidsstuk. Een stuk waarin we
20 doelmatig kijken naar de verschillende doelgroepen die we eerder hebben onderscheiden:
jeugdleiders, jeugdbeleidsmakers en betaalde jeugdwerkers. Zie voor uitgebreide uitwerking van ons
missie-visie document bijlage 1.

22

3.3 Verdienmodel

24 Vanaf 1 januari 2012 hebben we ons verdienenmodel in laten gaan (zie voor dit model bijlage 3). In de
26 maanden daarvoor (september – december 2011) hebben we er al over gecommuniceerd met onze
achterban, maar vanaf die datum trad het in werking. We ontdekten dat de kerken niet gewend
waren te betalen voor diensten van het NGJ en dat er terughoudend op werd gereageerd.

28

30 Toch zien we een voorzichtige stijging in het werk dat we gedaan hebben, tegelijk moeten we
constateren dat we minder werk gedaan hebben dan zou kunnen en we ons afvragen in hoeverre het
haalbaar is om de volledige € 20.000 te verdienen. Zeker de clause zoals die is aangenomen door
32 de LV2010 dat 'grote kerken meer krijgen' en dus dat kleine kerken eerder een eigen bijdrage
moeten gaan betalen dan grote kerken blijkt in de praktijk voor kerken een probleem te zijn. We
34 sluiten dit jaar met een tekort van zo'n € 4000, maar dat komt onder andere door een aantal
maanden niet op volle sterkte te zijn met ons personeel. (Zie voor financiële toelichting Bijlage 2).

36

3.4 Communicatie

38 Dit jaar lanceren we de website breed en verschijnen twee dikke nieuwsbrieven. Deze zestien pagina
40 tellende brieven gebruiken we voor informatie tijdens trainingen in kerken en om ons netwerk een
stem te geven voor onze achterban. We bouwen ons werk voor het blad opbouw iets uit, door wat
meer inhoudelijke artikelen te genereren vanuit ons netwerk ter inspiratie van het jeugdwerk in onze
42 kerken. Door advertentie-inkomsten kunnen deze nieuwsbrieven kostenneutraal geschreven,
geproduceerd en verzonden worden.

44

3.5 Diensten

46 Dit jaar zijn we betrokken bij drie landelijke dagen voor jeugdleiders en jeugdbeleidsmakers vanuit
ons netwerk, denk dan aan de diakendag of de jeugdleaderconferentie van de BGO. Daarin verzorgen
48 we in totaal zeven workshops. We organiseren een toerustingdag voor betaalde jeugdwerkers uit
onze kerken, werken mee aan de uitgave 'we love our youth worker' van de Evangelische Alliantie en

2 zijn betrokken bij verschillende innovatieve initiatieven die het jeugdwerk in en vanuit onze
2 achterban een stap verder kan helpen en inspireren.

4 In dit jaar zijn we in achtendertig plaatsen intensief tot zeer intensief betrokken geweest bij het
4 jeugdwerk. We hebben bijvoorbeeld een gemeenteavond verzorgd in Alphen aan de Rijn, een
6 training in Culemborg en Haarlem, hebben gesprekken over jeugdbeleid gevoerd in Dalflen en
6 Krommenie, maar hebben ook langere trajecten gedaan, zoals bijvoorbeeld in Hattem. Dit zijn
8 plaatsen waarbij we echt te gast zijn geweest, hier bovenop proberen we jaarlijks met elke kerk
8 contact te hebben in een belronde.

10 Op grond van de vraag die we vorig jaar tegenkwamen in verschillende JV's hebben we een BackBone
12 Lite ontwikkeld. Dat is een eigentijdsere versie van wat vroeger het kaderweekend was. Helaas is die
12 bij gebrek aan belangstelling niet door gegaan. Toen puntje bij paaltje kwam hebben mensen die
14 aangegeven hadden interesse te hebben zich toch niet ingeschreven, omdat ze over het algemeen te
14 volle agenda's hadden.

16

3.6 Overig

18 Dit jaar hebben we de samenspreking met andere dienstverlenende organisaties binnen de NGK
18 verdiept, denk dan aan de STAGG, het Missionair steunpunt, Diaconaal steunpunt en Centrum G, en
20 ons netwerk uitgebouwd. Onze medewerkers hebben verschillende professionaliseringsactiviteiten
20 ondernomen. Denk aan het bijwonen van het pubercongres, innov8 (landelijk netwerk betaalde
22 jeugdwerker) of the Youth Work Summit.

24

4. Verslag 2013

2

4.1 Bemensing

4 Aangezien de ziekte van onze senior werker langere tijd in beslag gaat nemen, wordt er besloten om
6 het werk onder te gaan brengen bij twee tijdelijke krachten. Een deel van het werk wordt
8 overgenomen door een ondersteunende kracht (Marjorie Mulder) en een deel door een senior
kracht die zich specifiek gaat richten op trajecten in kerken (Paul Smit). Op bestuurlijk niveau worden
twee mensen bereid gevonden het bestuur te gaan versterken. Na goedkeuring van het moderamen
van de LV zal dit per september 2013 gebeuren.

10

4.2 Verdienmodel

12 Aan het begin van dit jaar evalueren we het verdienmodel. We zien geen ruimte om onze prijzen te
14 verhogen, aangezien een gemeente ook een landelijke omslag betaald voor het NGJ en daar op
grond van de besluitvorming van de vorige LV ook iets voor terug mag zien. Tegelijk zien we een groei
in betaalde activiteiten en krijgen we dit jaar groen licht van het LV moderamen om ook de
16 mogelijkheid van een derde inkomstenstroom, naast de omslag en betaalde activiteiten, te gaan
onderzoeken. Hoewel we daar wel kansen onderkennen, wordt het een afweging waarin we
18 balanceren tussen tijdsinvestering in dit soort activiteiten en beschikbaar willen zijn en blijven voor
de concrete vragen in de kerken. Daarbij merken we concreet dat kerken afhaken vanwege de
20 verplichte eigen bijdrage.

4.3 Beleid

22 Inmiddels is het beleid vastgesteld en kijken we dit jaar specifiek met elkaar naar de profilering van
24 onze organisatie (zie bijlage 4). Hierin doen we aan positiebepaling in het veld van de verschillende
jongerenorganisaties. Heel concreet willen we de vraag beantwoorden wat ons onderscheidt van hen
26 en waar we hun aanvulling kunnen gebruiken.

4.4 Communicatie

28 In het voorjaar van 2013 komt onze laatste 'dikke' nieuwsbrief uit. In de evaluatie en met het oog op
30 de toekomst hebben we besloten de nieuwsbrief op een nieuwe manier in te zetten. Waarbij we
twee keer per jaar een 'jeugdwerk interest' nieuwsbrief gaan maken en willen verspreiden in onze
32 achterban met 'getuigenissen en praktijkverhalen' en vier keer per jaar onze doelgroep via een
mailniewsbrief heel specifiek, relevant en praktisch willen informeren. We hebben dit jaar onze
34 bijdrage aan Opbouw gerestyled en dragen meer en structurelere inhoudelijke artikelen aan vanuit
onze achterban.

36

4.5 Diensten

38 We starten dit jaar met de lancering van een trend top 10 voor jeugdwerk in de kerk. Waarmee we
de gesprekken in kerken willen starten over wat de ontwikkelingen zijn in het jeugdwerk en waar je
40 volgens ons over moet praten als je met jeugdwerk bezig bent. Dit jaar geven we in verschillende
plaatsen onze nieuw ontwikkelde training: 'de basis voor de jeugdleider', waarmee we tegemoet
42 komen aan de vraag om het visionaire verhaal weer te verbinden met een praktische 'how to'
training.

44

Verder verlenen we onze medewerking aan de jeugdleidersconferentie van de BGO, waar we ruim
46 honderdveertig jeugdleiders in onze workshop krijgen en zijn we betrokken in het programma van de
opbouwdag, waar we twee workshops verzorgen over het kerkzijn voor twintigers. Hoewel we
48 afgestapt zijn van het zelf ontwikkelen van producten, zien we wel uit naar de verschijning van een
product 'Koninklijk Leven' dat afstudeerder Oscar Overmars NGK Zaandam voor ons maakt, als
50 evaluatie van de pilot die we vorig seizoen deden in Maassluis en Vlaardingen.

2 Dit jaar intensiveren we de belronde langs alle kerken. We vinden het belangrijk om de verhalen uit
de plaatsen te horen en die mee te nemen in het werk dat we doen. Tot aan de zomer van dit jaar
4 zijn we in ruim twintig kerken eenmalig tot zeer intensief betrokken geweest bij het jeugdwerk.
Daarbij zijn ook twee vragen vanuit andere kerkverbanden. In de CGK van Almelo en GKV
6 Waardhuizen hebben we een training gegeven. Andere voorbeelden van werk dat we dit jaar deden
zijn bijvoorbeeld de trajecten in Langerak, Zeewolde, Utrecht Rijnwaarde en Lisse, de trainingen in
8 Groningen, Voorthuizen-Barneveld en Schiedam en de begeleiding op vlakken in het jeugdwerk
binnen Wezep en Westbroek.

10

4.6 Overig

12 De overlegmomenten met de verschillende toerustende organisaties binnen de NGK krijgt vastere
vormen. Vanuit het netwerk is het NGJ betrokken bij Europees overleg rondom de toekomst van het
14 jeugdwerk. Dit jaar verhuist het NGJ van Apeldoorn naar Ede, omdat het kantoor van de CGJO waar
we nu bij inzitten gaat sluiten. Aangezien de samenwerking ook los van het kantoor delen kan
16 plaatsvinden, kiezen we voor een beter betaalbare optie in Ede.

18

5. Afhaken vanwege kosten

2

Op dit moment merken we dat de invoering van het verdienmodel ervoor gezorgd heeft dat juist kerken en groepen die onze professionele inzet goed kunnen gebruiken na de offerte afhaken vanwege de kosten. Dit zijn relatief kleinere kerken en jeugdverenigingen. Die laatste draaien veelal zelfstandig en beide hebben over het algemeen niet de financiële draagkracht.

8

In een aantal gevallen hebben we kerken gezien die het plan wat we hen voorlegden in de offerte na een uitgebreide intake zelfstandig zijn gaan uitvoeren, waarbij we wel kosten hebben gemaakt, maar die niet zichtbaar worden aan de inkomsten kant. Waarbij al dan niet uitgesproken de kosten een te hoge drempel waren.

12

Daarbij merken we dat een deel van onze contactpersonen niet duidelijk hebben wat hun budget is of een krap budget hebben. In dat geval moet er een keuze gemaakt worden tussen een kamp voor hun tieners of hun leiders door ons laten toerusten. Het zou goed zijn dat er in kerken een budget vrijgemaakt gaat worden voor toerusting en training van leiders.

18

6. Aanbevelingen en besluiten

2

Dit alles leidt tot de volgende aanbevelingen.

4

Het bestuur van het NGJ is content met de weg die is ingeslagen bij de LV2010. We bouwen aan een mooie organisatie die het verlangen heeft leiders te inspireren jongeren te verbinden met Jezus Christus. We zien de vragen en relevantie van ons werk in de kerken groeien. Daarom gaan we graag met dezelfde bemensing (FTE) en structuur verder op de weg en met de taak die de LV ons heeft toevertrouwd. Daarbij is de structurele bemensing van het bestuur een punt van zorg waar we de aandacht van de LV voor vragen.

10

Verder wil het NGJ de LV vragen kerken aan te sporen om ruimte in hun budget in te ruimen voor jeugdwerk en het toerusten van hun kader. Wij zien in de praktijk dat de sleutel voor goed jeugdwerk ligt in de mensen die het doen. Die daadwerkelijk met kinderen en jongeren onderweg zijn. Goede toerusting is daar essentieel is.

16

Het NGJ maakt zich zorgen om de kleinere gemeenten die niet in staat lijken de ondersteuning van hun eigen jeugdwerk te bekostigen. We hebben speciaal hiervoor een programma ontwikkeld vanuit de financiële ruimte die daarvoor was, maar we merken dat aan de afnemerskant kerken niet in staat zijn om de onkosten die daarbij komen kijken te voldoen. NGJ beveelt de LV aan om een budget hiervoor vrij te maken waar kerken op advies van het NGJ of via het NGJ toegang tot hebben. Het gaat dan om een jaarlijks bedrag van € 4500. Daarmee zijn we in staat om tien kleine gemeenten op weg te helpen in hun jeugdwerk.

24

De financiële opdracht die het NGJ meegekregen heeft vanuit de vorige landelijke vergadering is niet een makkelijke om te volbrengen. Het NGJ groeit langzaam in het uitvoeren daarvan. De vraag is of de LV garant wil staan voor het moment waarop de reserves van het NGJ op zijn. Dat is een vraag op langere termijn. De reserves zullen niet op zijn binnen deze LV periode. We lijken op dit moment structureel 50-70% te kunnen verdienen van wat nodig is om onze begroting sluitend te krijgen, maar we komen jaarlijks nog € 4000-7000 te kort. Die kunnen we aanvullen uit de reserve die we hebben opgebouwd in de tijd dat we als stichting zelf de verantwoordelijkheid hadden om voor iedere werknemer een jaarsalaris in reserve te hebben, om financieel gezond te kunnen zijn. Doordat het NGJ een commissie gaat worden van de LV, is die reserve niet meer nodig en kunnen we daarop interen.

34

36

38

BIJLAGE 1 – MVDS

2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
22
24
26
28
30
32
34
36
38
40
42
44
46
48
50

Missie

Het NGJ wil leiders inspireren jongeren te verbinden met Jezus Christus.

Het Nederlands Gereformeerd Jeugdwerk (NGJ) is een organisatie binnen de Nederlands Gereformeerde kerken die zich inzet voor het jeugdwerk in en vanuit de Nederlands Gereformeerde kerken. We vinden duidelijk een thuisbasis in de Nederlands Gereformeerde Kerken. Dat is ons vertrekpunt, vanuit die basis willen we verder durven kijken, interkerkelijk en missionair.

Onze missie gaat uit van een proactieve houding, een verlangen. We willen niet afwachten, maar dingen in beweging zetten. Jongeren leven in een tijd waarin veel leefstijlvragen spelen die als christen niet makkelijk te beantwoorden zijn. Ze leven in een samenleving waar de christelijke waarden naar de zijkant worden gedrukt. Het is ons verlangen dat jongeren leren (met) Jezus te leven in de weerbarstigheid van het alledaagse leven.

Hoewel onze uiteindelijke doelgroep bestaat uit jongeren binnen en buiten de Nederlands Gereformeerde kerken, de 0-23 jarigen, geloven we dat onze belangrijkste schakels de (jeugd)leiders in de kerk zijn. Het NGJ overtuigd is van het belang van relationeel jeugdwerk. Wij kunnen van een afstand niet bereiken wat leiders vanuit nabijheid wel kunnen. Als we over leiders spreken, dan bedoelen we jeugdleiders, jeugdwerkers, jeugdbeleidsmakers, kerkenraden, jeugdleden, mentoren, kortom iedereen die vanuit een leidinggevende positie te maken heeft met jongeren in de kerk of met jongerenactiviteiten vanuit de kerk.

Deze leiders willen we inspireren. Dat is een beweging waarin iemand uitgedaagd wordt om zijn eigen motivatie te versterken en creatief na te denken over hoe je iets goed moet doen en hoe je op de beste manier de eigen mogelijkheden en kwaliteiten kunt inzetten. We willen geen leiders die iets doen omdat wij het zeggen, maar die geïnspireerd raken en van binnenuit motivatie krijgen of houden om met jongeren aan de slag te zijn en met die inspiratie en motivatie bereid zijn de dingen die ze ontdekt hebben ook daadwerkelijk toe te passen.

Dat betekent dat we verder willen kijken dan naar de inhoud, de werkvormen en de organisatie van het jeugdwerk. Inspireren gaat dieper. Het raakt de motivatie, ja het persoonlijke geloof van de jeugdleiders. Inspiratie bepaalt ons bij de afhankelijkheid van de Geest van God. Zonder Hem missen we de mogelijkheid om jongeren te verbinden met het hart van het Evangelie: Jezus Christus zelf.

In het woord verbinden zit de klank van het verbond. Daarin zit allereerst de beweging die God naar mensen, in ons geval jongeren maakt. In het woord verbinden zit ook iets wat niet vrijblijvend is. Het is ons verlangen dat jongeren daadwerkelijk verbonden worden met het hart van het evangelie, met het hart van de Bijbel, en dat is geen leer, maar een persoon: Jezus Christus. Dat ze zo verbonden worden dat de relatie met Hem leeft, dat het impact heeft op hun leefstijl en dat ze een verschil kunnen maken in hun dagelijks leven. Deze ontwikkeling en verdieping zie je in de verschillende aspecten van geloof: overtuiging, kennis, beleving, verbondenheid en leefstijl.

Tot slot. Zoals we hierboven omschreven draait het wat ons betreft in het jeugdwerk en dus ook in ons werk om Jezus Christus. In Hem vinden we vrijheid en bevrijding. In Hem ligt het Leven, vanuit zijn weg van lijden, sterven en opstanding. Hij is de weg, de waarheid en het leven. Als je Hem gezien hebt, heb je de Vader gezien. We hebben een Christocentrische visie.

2 Visie

4 2.1 Waarvoor staat het NGJ

6 Onder de missie die we hebben verwoord liggen verschillende kernwaarden. De belangrijkste
waarden zijn voor ons relatie, inspiratie, leiderschap en het evangelie van Jezus Christus.

8

10 Relatie begint bij onszelf. We staan niet op onszelf, maar staan in relatie met de Nederlands
Gereformeerde kerken. Zij zijn ons thuisbasis en ons vertrekpunt.

12 Relaties zijn ook wezenlijk voor het jeugdwerk. Zonder relaties kan van goed jeugdwerk geen sprake
zijn. Het geloof is uit het horen, niet uit het lezen. Bij lezen kun je de ander missen, bij horen niet.
14 Relatie gaat ook voor cognitie. Of om het nog eens anders te zeggen: *belong* gaat voor *believe* en dat
gaat weer voor *behave*. Het NGJ gaat daarom vol overtuiging voor relationeel jeugdwerk.

16

18 Het allerbelangrijkste is dat het hart van het christelijk geloof zelf een relatie is. In het geloof gaat het
eerder om kennis *zijn* dan om kennis *hebben* van Jezus Christus. Deze relatie heeft het karakter van
een verbondsrelatie, een relatie die niet vrijblijvend is. Daar komt nog bij dat voor deze relatie
20 kenmerkend is dat zij, zo geloven wij, bij God begint. Hij neemt en houdt het initiatief.

22 Inspiratie is een tweede kernwaarde want we willen leiders inspireren. Inspiratie gaat voor ons nog
een stap dieper dan motivatie. Motivatie kunnen we uit anderen, uit ons werk en/of uit onszelf
24 halen. Inspiratie komt van boven, van God de Geest. Wij geloven dat christelijk jeugdwerk staat of
valt met de inbreng van Gods Geest. Je hebt geïnspireerde leiders, leiders die in de Geest (in Spiritus)
26 zijn, nodig om jongeren te inspireren. Vuur ontsteekt vuur.

28 Hoewel ons uiteindelijke doel ligt in het verbinden van jongeren aan Jezus Christus, geloven we dat
onze belangrijkste schakels de leiders in de kerk zijn. Als we over leiders spreken, dan bedoelen we
30 jeugdleiders, jeugdwerkers, jeugdbeleidsmakers, kerkenraden, jeugdraden, mentoren, kortom
iedereen die vanuit een leidinggevende positie te maken heeft met jongeren in de kerk of vanuit de
32 kerk.

34 Goed leiderschap heeft te maken met initiatief tonen, je inleven in diegenen aan wie je leiding geeft,
anderen inspireren en uitdagen en in alles dienstbaar zijn aan de groei en ontwikkelingen van de
36 jeugdgroep en de groepsleden, de afzonderlijke jongeren. We willen in een tijd waarin gezag en
leiderschap nog steeds onder druk staan het belang van leiderschap in het jeugdwerk nog eens
38 benadrukken. Jongeren hebben nog altijd mensen nodig die voor hen model kunnen staan, leiders
die als heiligen van de 21^{ste} eeuw hen laten zien hoe je vandaag christen kunt zijn.

40

42 Het is ons verlangen dat jongeren leren (met) Jezus te leven in de weerbaarheid van het alledaagse
leven. Wij leggen de nadruk op Jezus Christus, omdat wij geloven dat Hij de jongeren laat zien wie
God voor ons mensen wil zijn. Aan Zijn leven, lijden, sterven en opstaan ontdekken we de liefde van
44 God. Het beeld dat Hij ons van God geeft, is uniek en wijkt af van andere godsbeelden in onze
wereld. Wij geloven dat het evangelie (het goede nieuws) van Jezus Christus voor jongeren (en niet
46 minder voor ouderen) van levensbelang is. Het verhaal van God in woord en daad.

48

50

2.2 Waarom bestaat het NGJ

2

Binnen de kerken in onze achterban zijn veel mensen bezig met het leiden van jongeren. Soms eerstelijns, maar ook vaak in tweede of derde lijn. Meestal zijn dit mensen die hart hebben voor God en voor jongeren, zeker in de eerste lijn. Dat is de essentiële basis om met jongeren op weg te zijn.

6

Tegelijk doet het werken met jongeren ook een beroep op motivatie en skills. Verder en beschikken leiders die meer op afstand staan niet altijd over de juiste informatie of kunde om hun taak voldoende te kunnen vormgeven en de (beleids)keuzes te maken die helpen jongeren te verbinden met Christus. Wij bestaan om binnen en vanuit onze achterban leiders te inspireren door op een professionele wijze jeugdwerkers te ondersteunen.

12

Zeker in een setting waarin de afstand tussen de leefwereld van leider en die van jongeren groter lijkt te worden en waarin vrijwilligers niet altijd zicht hebben op de mogelijkheden die er zijn om jongeren te bereiken kunnen wij als organisatie dienstbaar zijn aan de kerken.

16

En het terrein waarop we dienstbaar kunnen zijn, lijkt zich alleen maar uit te breiden. We constateren een enorme groei van het aantal betaalde jeugdwerkers in onze achterban. De afgelopen jaren wordt onze organisatie steeds vaker betrokken bij het aanstellen van een betaalde kracht op het gebied van het jeugdwerk. Ook zien we steeds vaker de behoefte bij kerken en jeugdwerkers om ons, als NGJ, verderop in het proces in te schakelen.

22

We constateren dat veel kerken hun werkers goed begeleiden als het gaat om taakgerichte begeleiding. Wel zien we dat er groeikansen zijn als het gaat om begeleiding van de werker als professional. Niet alle thema's zijn intern goed op te lossen.

26

Kortom de NGK is in ontwikkeling. Voor een deel hoeven de antwoorden op die ontwikkelingen niet specifiek gegeven te worden door een organisatie die de Nederlands Gereformeerde kleur heeft. Tegelijk is de organisatiestructuur van het landelijk verband en de ontwikkelingen daarbinnen zo specifiek dat het bestaan van onze organisatie zeker gelegitimeerd is. Daarbij is het ook goed dat een kerk zijn verantwoordelijkheid neemt voor een opgroeiende generatie. Op plaatselijk niveau is dat zo, maar zeker ook op bovenplaatselijk, regionaal of landelijk niveau. Het NGJ geeft daar op een professionele wijze vorm aan.

34

2.3 Waar gaat het NGJ heen

36

Het NGJ wil bouwen aan jeugdwerk in kerken waarbij leiders jongeren verbinden aan Christus. We willen leiders inspireren te bouwen aan een kerk waar jongeren een volwaardige plek hebben en aan een kerk, die erop gericht is om te bouwen aan een gezond klimaat waarbinnen jongeren kunnen opgroeien tot volwassen christenen.

38

We zien het beeld van een kerk waarbij geloven op een eigentijdse manier vorm krijgt, zonder dat het los komt te staan van het historisch kader, een kerk waar jongeren gevoed worden en bagage meekrijgen voor geloof en leven. We willen als organisatie een inspiratiebron zijn op dit vlak. Kerken en mensen inspireren. Relevant zijn voor kerken en op dit vlak kerken de toekomst in helpen. Met oog voor een nieuwe opgroeiende generatie en sensitief voor de breedte van de gemeente.

46

We willen kerken helpen om het jeugdwerk waar mogelijk professioneel vorm te geven. Vanuit onze kennis of door professionals te ondersteunen in hun werk.

50

Daarnaast willen we als organisatie ook professioneel zijn. We willen werken aan een team waarin de verantwoordelijkheden duidelijk uitgesplitst zijn en waarin een productieve relatie is met Nederlands Gereformeerde kerken en andere jongeren organisaties.

Het NGJ wordt een organisatie die naast de inkomens uit de landelijke omslag ook voldoende inkomsten uit haar diensten haalt om een financiële gezonde organisatie te zijn. Doorvoor ontwikkelen we een helder verdienmodel en wordt het NGJ op een solide manier bestuurd, door een betrokken bestuur waarin taken en verantwoordelijkheden helder zijn.

2.4 Waarin blinkt het NGJ in uit

Het NGJ is wendbaar en **proactief**. Zij weet een goede balans te vinden tussen reactief en proactief werken in de Nederlands Gereformeerde Kerken. We reageren niet alleen op vragen, maar kunnen ook op eigen initiatief richting geven waar nodig, en heel adequaat inspringen in een veranderend speelveld op een manier die past bij de kleur en het karakter van de Nederlands Gereformeerde kerken.

De werkers zijn goed in het inspireren van **leiders** en het koppelen van praktische vaardigheden aan de geestelijke dimensie in het leiderschap. Wij hebben daarvoor voeling met verschillende lagen in het leiderschap, zowel betaald als onbetaald, eerste-, tweede- en zelfs derdelijns. Wij kunnen op een coachende manier in te steken.

Wij hebben het vermogen om linken te leggen tussen geloof en leven. Hebben de kracht gezien en ervaren van relaties in jeugdwerk en kunnen daarom inspireren tot **relationeel** jeugdwerk en reiken daarbij vertrouwde en nieuwe wegen aan. Zijn daarin net een stap verder dan doorsnee leiders in de kerk.

Als organisatie zijn wij afhankelijk van **Gods werk** in het verbinden van jongeren, in het inspireren van leiders. Dat is een verlangen, niet alleen een constatering. Hij komt in het jeugdwerk dichtbij als hij daarin aanwezig is, door zijn Geest, door zijn woord, door mensen die Hem als Heer erkennen. Daaruit en daarin willen we toerusten, verankerd en gespiegeld in Zijn woord.

Op die manier rusten we toe voor het leven als christenjongere in een bepaalde context. Jongeren leven nu. Hebben met vragen over en vanuit leer en leven te maken die ingekaderd worden in deze cultuur, deze maatschappij, deze tijdsgeest. Daarmee helpen we jongeren een **leefstijl** te ontwikkelen die past bij een leven dat verbonden is met Christus. Onze kracht is dat we voeling hebben met het hier en nu en ons elke keer weer daarin verdiepen.

Maar de kern blijft dat we als NGJ laten zien dat het niet gaat om activiteit, maar om persoon, daar kan activiteit bij helpen. We willen dat jongeren op weg gaan met **Jezus Christus**, hem gaan ontmoeten in het jeugdwerk en hem gaan erkennen als Heer en daaruit hun leven laten bepalen.

3. Droom en doelen

2

Hoewel de visie er één is die gaat over een periode van vijf jaar, richten we ons in de doelstelling op een periode van twee (en een half) jaar, in verband met de landelijke vergadering die dan gepland staat en het rapportagemoment wat dan plaatsvindt. Die visie is onderdeel van een droom die we als organisatie hebben.

8

3.1 Droom

10 We willen als NGJ leiders inspireren jongeren te verbinden met Jezus Christus. Dat willen we omdat we een droom hebben dat over de vijf jaar het jeugdwerk binnen de NGK meer vanuit het leven wordt vormgegeven dan vanuit de activiteiten. Dat er leiders zijn die vooral bereid zijn hun leven te delen met jongeren. Of zoals Paulus het verwoord. We hadden je zo lief dat we bereid waren je te laten delen in het evangelie en ons leven.

16 Daarvoor hebben jongeren inspirerende volwassenen nodig in hun omgeving. Hun ouders, de andere volwassenen in de kerk en de jeugdleader. We voorzien dat het voor kerken steeds lastiger wordt om jongeren te bereiken als de kern van het relationele werk gekoppeld blijft aan een activiteit, maar we geloven dat de impact van het jeugdwerk groter wordt als jongeren een volwaardige plek krijgen in de gemeente en er vanuit het leven op weg wordt gegaan met jongeren.

22 Een verbonden leven waar jongeren hun vragen rondom identiteit en zingeving kunnen stellen, vaardigheden leren die passen bij het leven en hun geloof, life coaching ontvangen bij de belangrijke veranderingen en ontwikkelingen die ze doormaken en ze ontdekken hoe ze in hun netwerken Jezus Christus kunnen belijden en leven.

26

3.2 Doelen

28

30 Om vanuit onze visie te kunnen werken en onze droom waar te maken werken we doelgericht. In het algemeen betekent dat we onze bemensing in de organisatie op orde willen hebben, heldere verantwoordelijkheden en taakomschrijvingen. Mensen in dienst hebben die dit kunnen uitdragen en leven, met een bestuur dat betrokkenheid toont op het dagelijkse werk en zich verantwoordelijk voelt voor de grote lijnen. We willen een organisatie zijn met een stabiele financiële organisatie, waarbij we tegemoet komen aan het verlangen van de landelijke vergadering om een deel van onze inkomsten zelf te genereren. Dit gaan we zo uitdragen dat het voor onze achterban duidelijk is met welke vragen en waar ze bij ons kunnen aankloppen.

38 Vertaald naar het team binnen onze werkorganisatie willen we met elkaar bouwen aan sterke relaties met onze achterban, waarbij we kansen zien in de sociale media. Dat doen we door een proactieve benadering en daar vanuit gaan we diensten aanbieden die leiders zullen inspireren om met jongeren vanuit het leven aan de slag te gaan. Soms op een praktische 'how to'-manier, denk dan aan training en toerustingmomenten. Andere keren op een sterke visionaire adviserende manier, binnen trajecten of in gesprekken met beleidsmakers. We willen bouwen aan een sterk netwerk die ten dienste komt te staan aan het jeugdwerk in en vanuit onze kerken.

46 We willen als organisatie jaarlijks ons belijd bijsturen aan de hand van de ontwikkelingen die we zien. Niet geleid door een hype, maar trendsensitief, zodat we het jeugdwerk in en vanuit de NGK naar de toekomst kunnen brengen die wij voor ogen hebben. Waarin met jongeren op weg gaan vanuit het leven en ze verbinden met Jezus Christus een belangrijke waarde is. We zullen dat transparant doen en daarvan op de volgende Landelijke vergadering uitgebreid verslag doen.

50

4. Strategie

2

4.1 Krachtenanalyse

4

Het NGJ heeft een aantal krachten als organisatie in zich. Deze krachten zijn een belangrijke basis van onze strategie.

6

8 *Wendbaar*

We zijn relatief een kleine organisatie, maar werken ook in een relatief kleine denominatie. Daardoor zijn we wendbaar. De kracht daarbij is dat we snel kunnen reageren op ontwikkelingen en vragen voor en in onze achterban. De keerzijde kan zijn, dat je organisatie geen duidelijk kader kan bieden. Door te werken vanuit een duidelijke missie, willen we deze kracht goed uitnutten.

10

12

14 *Relatie*

Doordat onze achterban overzichtelijk is, zo'n 100 kerken, is het haalbaar om sterk relationeel in te steken. We kennen onze achterban en hebben de mogelijkheid om mensen in kerken bij naam te kennen. Op die manier wordt het makkelijk om je vraag rondom jeugdwerk aan het NGJ te stellen. Het nadeel van sterk relationeel is dat processen en inhoud ondergeschikt kan worden.

16

18

20 *Sterke inhoud*

Kenmerkend voor de NGJ-medewerkers is een sterke inhoud. Ze hebben alleen een HBO (theologische) basis. Zijn zelf betrokken bij eerstelijns jeugdwerk binnen de kerken, waardoor de inhoud context krijgt in de praktijkervaring. Onze kennis komt uit boekjes en de praktijk. Daarbij zoeken we gericht naar relevante professionalisering.

22

24

26 *Eigentijds*

Het NGJ is een organisatie die voeling heeft met de ontwikkelingen in de maatschappij en daarom eigentijds het jeugdwerk weet te inspireren en kerken kan helpen om een volgende stap te maken in hun jeugdwerk en daarin aan te sluiten bij jongeren. Het gevaar hiervan is dat we te ver voor de muziek uit kunnen lopen. Daar willen we scherp op zijn en blijven.

28

30

BIJLAGE A

2 Organisatie ontwikkeling

4 historisch besef

6 Het NGJ kent zijn begin als vrijwilligersorganisatie met een vrijwilligers bestuur. Dit was een
7 werkbestuur wat zich voornamelijk richtte op het 16+ werk binnen de kerken. Eerst met de uitgave
8 van het blad 'verkenning', later met Bijbelstudieboekjes en met het kaderweekend. Dat laatste is een
9 trainingsweekend voor leiders van 16+ verenigingen.

10 Het toenmalige bestuur ervoer een groeiend aantal vragen uit de leeftijden daaronder en zocht naar
11 mogelijkheden om daar iets in te kunnen betekenen. Omdat er redelijk wat geld in kas was werd
12 besloten om iemand in dienst te nemen als jeugdwerkadviseur vanaf 12 jaar. Dat was september
13 1999 toen het NGJ André Maliepaard in dienst nam.

14 Vanaf dat moment groeide het werk op twee vlakken en werd het bestuur langzamerhand
15 gedwongen om naast een werkbestuur te zijn ook steeds meer een werkgeversrol op zich te gaan
16 nemen.

17 Het bestuur werd nog meer in de werkgeversrol en bestuurlijke rol gedrukt toen 2004 door de LV
18 werd besloten het NGJ financieel te gaan ondersteunen en er een raad van toezicht werd
19 geïnstalleerd. In die tijd is er op aandringen van de RvT en jeugdwerkadviseur een beleidsschrijven
20 gekomen waarin rondom een aantal kernbegrippen (adviseren, informeren, instrueren en bezoeken)
21 verschillende targets werden gesteld.

22 In 2007 wordt op de LV geconstateerd dat er een sterke groei is van de vraag naar ondersteuning in
23 het jeugdwerk. Inmiddels is ook Helma van de Beek bij het NGJ komen werken. Eerst op projectbasis
24 en later in vaste dienst (april 2006).

25 Het NGJ heeft in 2009 een onderzoek laten doen naar de organisatiestructuur, omdat men
26 constateerde dat de omvang van het bestuurlijke gedeelte van de organisatie niet in verhouding
27 stond met de werkorganisatie en gekeken werd hoe het NGJ klaargemaakt kon worden voor de
28 toekomst. Uiteindelijk heeft het NGJ in 2011 op de Landelijke vergadering (LV) toestemming
29 gekregen om zichzelf op een nieuwe manier te organiseren (zie plaatje hieronder). In de opdracht
30 van de LV is verweven dat het NGJ ook moet gaan kijken naar de financiële stromen als inkomen.

31 In 2011 heeft het NGJ vier betaalde posities vervuld. Drie met beschikbare en geschikte eigen
32 mensen en één met een nieuw ingekomen jeugdwerkadviseur: Hanny Prins (september 2011).

40 Huidige situatie

41 Inmiddels zijn we beland in 2012 en hebben de verschillende poppetjes hun plek gevonden en is het
42 belangrijk om met die poppetjes vooruit te gaan kijken naar hoe we gestalte gaan geven aan de
43 opdracht van de LV en hoe dat richting krijgt vanuit de missie die we hebben verwoord: Het NGJ wil
44 leiders inspireren jongeren te verbinden aan Christus. We merken dat we op twee plekken in
45 beweging zijn. Rondom bestuur en de werkorganisatie.

48 *bestuur*

49 Het bestuur heeft een intensief jaar achter de rug met personele verschuivingen, allerlei zaken die
50 goed geregeld moesten worden vanuit de overdracht van het oude bestuur, afscheid van de raad van

2 toezicht en het in gang zetten van de nieuwe structuur binnen de werkorganisatie. Voor
verschillende posities binnen het bestuur betekende dat hard werken.

4 Een penningmeester die constateerde dat er nog veel werk te doen was om de organisatie financieel
gezond te krijgen, inclusief alle verzekeringen die daarbij horen. Een voorzitter die redelijk out of the
6 blue ineens een organisatie moest gaan leiden en weinig kans kreeg om daar rustig in te komen, ook
8 met bijvoorbeeld een vraag vanuit YFC rondom samenwerking en een personeelsmanager die zich
vol overgave stortte op het werven van nieuw personeel en het begeleiden van het huidige. Dat alles
in een onderbezet bestuur.

10

12 Nu deze hectische periode achter de rug lijkt en er nieuwe bestuursleden gevonden zijn is het zaak
om met het bestuur te zoeken naar de juiste toonzetting in de nieuwe structuur. Daarbij is het goed
om de taakverdeling binnen het bestuur helder te gaan krijgen, de verschillende profielen en de
14 bijpassende verantwoordelijkheden.

16 *Huidige bezetting bestuur*

- Marten de Jong (voorzitter)
- 18 - Erik Meijer (penningmeester)
- Marloes Pen (personeel)
- 20 - René Hamberg (secretaris)
- Henk Jan Bunschoten (algemeen lid)

22

werkorganisatie

24 De werkorganisatie is nu een half jaar onderweg in de nieuwe samenstelling. In zekere zin heeft de
onduidelijkheid rondom de nieuwe structuur en de plek van de mensen daarbinnen het NGJ als
26 werkorganisatie een periode wat lam gelegd. Het was niet duidelijk hoe en met wie de organisatie
verder zou gaan. Dat bracht onrust en maakte het lastig om te focussen voor de werknemers.

28

30 Inmiddels is dat helder geworden en kunnen we met elkaar gaan bouwen aan een goede
werkorganisatie. Het eerste wat er is gebeurd op dit vlak is het realiseren van een visie die als
paraplu kan dienen over al het werk van het NGJ. Dit document is begonnen met het uitleggen van
32 die missie: NGJ wil leiders inspireren jongeren te verbinden met Christus. In de slipstream daarvan
hebben we een website gerealiseerd, een betaalmode ontwikkeld en is begonnen om (opnieuw)
34 relaties op en uit te bouwen met leiders in kerken.

36 Om duidelijker het werk te kunnen organiseren is er op de werkvloer een behoefte aan bestuurlijke
kaders om het werk richting te geven. Die vraag is inmiddels concreet gesteld aan het bestuur en
38 daar is dit schrijven een concrete eerste uitwerking van.

40 *Huidige bezetting werkorganisatie*

- André Maliepaard (teamleider | netwerker | betaalde jeugdwerkers)
- 42 - Helma van de Beek (JWA – beleidsmakers)
- Karen Scheele (JWA – jeugd- en tienerleiders)
- 44 - Marjorie Mulder (JWA – organisatie ondersteuning)

46

BIJLAGE B

2 Definiëring Werkterreinen

4 Je kunt via verschillende invalshoeken gaan bepalen op welke terreinen het beleid zichtbaar gaat
worden. In deze bijlage kies ik ervoor om te kijken waar de mogelijkheden liggen op de terreinen van
6 de verschillende leidersgroepen die we willen gaan bereiken. Dat zijn jeugdleiders,
jeugdbeleidsmakers en betaalde jeugdwerkers. Zij zijn de leiders die we willen inspireren jongeren te
8 verbinden met Christus. Een begripsbepaling.

10 *Jeugdleiders*

12 Jeugdleiders zijn die mensen in de Nederlands Gereformeerde kerken die in de eerste lijn (direct)
werken met jongeren op vrijwillige basis. Over het algemeen zijn dit niet de mensen die zijn opgeleid
om jongeren te leiden en als ze die opleiding al hebben, dan zijn ze dat niet met het oog op
14 geloofsoverdracht. Deze mensen investeren een deel van hun vrije tijd en delen daarin het evangelie
en hun leven, al dan niet binnen de kaders van een concrete activiteit.

16

18 We willen deze mensen motiveren, trainen en toerusten om met jongeren op weg te zijn. Ze zijn in
eerste instantie leiders van jongeren en niet van een activiteit, zodat ze geïnspireerd raken deze
jongeren te verbinden met Christus. De activiteiten waar we over spreken als we praten over
20 eerstelijns contact zijn: jeugdclubs, catechisatie en jeugdpastoraat.

22 *Jeugdbeleidsmakers*

24 Jeugdbeleidsmakers zijn de mensen die vanuit de Nederlands Gereformeerde Kerken in de tweede of
derde lijn (indirect) werken met jongeren op een vrijwillige of – in het geval van predikanten –
betaalde basis. Ook deze groep mensen is over het algemeen niet opgeleid om beleidsmatig bezig te
26 zijn met jongeren. Indien ze al beleidsmatig onderlegd zijn, ontberen ze vaak specifieke kennis die
nodig is om goed beleid te ontwikkelen voor het jeugd- en jongerenwerk in hun gemeente. Tegelijk
28 zien we dat het werk van deze groep breder is dan alleen beleidsontwikkeling. Het gaat ook om
vragen van implementatie van beleid en soms ook gewoon op het niveau van brandjes blussen.

30

32 Vaak hebben we hier te maken met kerkenraden, jeugdouderlingen, jeugdraden en predikanten. Ze
hebben een leidinggevende rol waarin jeugd een belangrijk (deel)aspect is. We extraheren uit deze
groep de betaalde jeugdwerkers, omdat hun vraag op een ander terrein ligt aangezien van hen
34 verwacht mag worden dat ze een bepaalde kundigheid in huis hebben.

36 *Betaalde jeugdwerkers*

38 Betaalde jeugdwerkers zijn de mensen die vanuit de Nederlands Gereformeerde Kerken in de eerste,
tweede of derde lijn werken met jongeren. Zij zijn hier veelal specifiek voor opgeleid. Hebben
minimaal een HBO-studie (GPW-theologie CHE|GH) gedaan met minor jeugdwerk of komen via de
40 jongerenwerkersopleiding (Wittenberg) binnen.

42 De vragen die hier over het algemeen voor binnenkomen bij het NGJ liggen meer op het gebied van
aanstelling van een jeugdwerker, het traject daar naartoe, werving en de concrete begeleiding van
44 een jeugdwerker.

46

BIJLAGE C

2 *doelen gespecificeerd*

4 **ALGEMEEN 2012**

6 De algemene doelen beschrijven het terrein van onze organisatie die niet specifiek toe te schrijven is
aan de werkorganisatie of het bestuur, maar die zich bevindt op een vlak waar deze elkaar raken.
8 Kortom doelen die de breedte van onze organisatie omvatten.

10 **Bemensing**

aandachtveld bestuurslid personeel

- 12 - Eind 2012 zijn de verschillende posities binnen het team van de werkorganisatie vervuld. Het
gaat dan om de jeugdwerkadviseur beleid, jeugdwerkadviseur tieners, netwerker en
14 teamleider.
- 16 - Eind 2012 zijn de verschillende verantwoordelijkheden en verantwoordelijkheidsgebieden
voor de verschillende posities binnen het team van de werkorganisatie helder verwoord.
- 18 - Eind 2012 ligt er voor ieder teamlid van de werkorganisatie een plan klaar voor
professionalisering die past bij de eigen verantwoordelijkheid.

20 **Beleid**

aandachtveld bestuurslid voorzitter

- 22 - Eind 2012 ligt er een beleidsplan (MVDS) voor de periode van 2012-2017 klaar waar
werknemers voldoende kader en richting voor hun werkzaamheden in vinden en voldoende
24 vrijheid houden om op maat en proactief te kunnen handelen richting gemeenten.
- 26 - Eind 2012 ligt er een beleidsplan (MVDS) die geaccordeerd is door het bestuur en die
doelstellingen verwoord tot aan de volgende Landelijke Vergadering.

28 **Financiën**

aandachtveld bestuurslid penningmeester

- 30 - Eind 2012 is het verdienmodel die in het najaar van 2011 is vastgesteld geëvalueerd en
opnieuw vastgesteld voor het jaar 2013. Eventuele veranderingen worden vanaf januari 2013
32 bekend gemaakt op onze website.
- 34 - Eind 2012 hebben we € 20.000 verdiend uit ons werk in lijn van onze missie.

Profilering

36 *aandachtveld bestuurslid secretaris*

- 38 - Eind 2012 is duidelijk voor onze doelgroep (leiders, jeugdbeleidsmakers, betaalde
jeugdwerkers) waar ze met welke vraag op het gebied van het jeugdwerk aan moeten
kloppen.
- 40 - Eind 2012 is er een strategie gemaakt rondom de profilering van het NGJ als diensten
organisatie via verschillende media die ons ter beschikking staan (printed, website en social
42 media).

44 **WERKORGANISATIE**

46 Binnen de werkorganisatie denken we heel sterk in verschillende doelgroepen. Op die manier is onze
website ingericht, op die manier zijn onze mensen aangenomen. We willen op die verschillende
48 gebieden onze doelen omschrijven. Zie voor een uitgebreidere definiëring van deze gebieden bijlage
B.

50

Jeugdleiders

2 *aandachtsgebied jeugdwerkadviseur tieners*

4 Een belangrijk doel van de tienerwerkadviseur is het bouwen van relaties met de jeugdleiders in het
land. De praktijk leert dat de relaties het makkelijkste zijn aan te gaan via de jeugdouders. We
willen daar proactief in zijn. Door daar proactief in te steken, zullen vanzelf mensen vanuit de relatie
6 gaan reageren en vragen bij ons als organisatie neer gaan leggen.

- 8 - Eind 2012 willen we als organisatie uit elke gemeente iemand (jeugdleider of
jeugdbeleidsmaker) telefonisch gesproken hebben over het jeugdwerk, we hebben gehoord
naar hun verhaal en onze visie en belangrijke peilers gedeeld.
- 10 - Eind 2012 heeft de jeugdwerkadviseur inzicht in de vragen die er leven onder jeugdleiders in
onze achterban en deze concreet doordacht vanuit onze visie en peilers, zodat we richting
12 kunnen bepalen voor 2013.

14 Deze relaties moeten op een gegeven moment ook resulteren in concrete hulpvragen. Vanuit het
verleden hebben we gezien dat die hulpvragen er veel waren, het spannende nu is dat er voor
16 betaald moet gaan worden. We merken in de aanloop van dit proces dat die constructie even moet
landen bij de achterban.

- 18 - Eind 2012 hebben we 30 betaalde trainingen aan jeugdleiders of begeleidingsmomenten van
jeugdleiders verzorgd binnen onze achterban die een duidelijke link hebben naar onze visie
20 en een weergave zijn van onze peilers.
- 22 - Eind 2012 hebben we een nieuw concept ontwikkeld voor het trainen van 16+ leiders
(Backbone Lite) en hebben die gerealiseerd.
- 24 - Eind 2012 is alle informatie die je nodig hebt om een training aan te vragen beschikbaar via
onze website en of komt naar onze achterban toe via online of offline media.

26 Jeugdbeleidsmakers

aandachtsgebied jeugdwerkadviseur beleid

28 Een belangrijk doel van de jeugdwerkadviseur beleid is het bouwen van relaties met de
jeugdbeleidsmakers in het land. Veelal zijn dit de jeugdouders, maar er valt ook te denken aan
30 voorzitters van jeugdverenigingen of jeugdwerkcoördinatoren. Door daar proactief in te steken, is de
verwachting dat vanzelf mensen vanuit de relatie gaan reageren en vragen bij ons als organisatie
32 neer gaan leggen.

- 34 - Eind 2012 willen we als organisatie uit elke gemeente iemand (jeugdleider of
jeugdbeleidsmaker) telefonisch gesproken hebben over het jeugdwerk, daarin luisteren we
naar hun verhaal, expliciteren we de vragen en geven we advies of coachen we vanuit visie
36 en onze belangrijkste peilers.
- 38 - Eind 2012 heeft de jeugdwerkadviseur inzicht in de vragen die er leven onder
jeugdbeleidsmakers in onze achterban en heeft die doordacht vanuit onze visie om de
richting te kunnen bijsturen voor 2013.

40 De contactmomenten moeten resulteren in concrete hulpvragen. Het blijkt lastig te zijn om daarin
42 goed de grens te zien tussen betaald werk en onbetaald werk. Je kunt zomaar anderhalf uur met een
jeugdouders aan de telefoon zitten, als jij hem gebeld hebt, dan kun je moeilijk een rekening gaan
44 sturen. Toch zijn dit wel vaak de momenten waarop een concrete betaalde vervolgvraag kan komen
voor gesprek over beleid, het begeleiden van een traject of voor een gesprek met de kerkenraad.

- 46 - Eind 2012 willen we twintig dagdelen op projectbasis gewerkt hebben in een gemeente
waarbij we het jeugdwerk ondersteunen vanuit onze visie en belangrijkste peilers, dat kan
48 zijn binnen een project of eenmalig op gebied van beleidsadviezen.
- Eind 2012 willen we twintig starterkitten of begeleidingsgesprekken voor jeugdouders
50 hebben verstrekt aan of gevoerd met nieuw gestarte jeugdouders.

- Eind 2012 is alle informatie die je nodig hebt om begeleiding aan te vragen beschikbaar via onze website en of komt naar onze achterban toe via online of offline media.

Betaalde jeugdwerkers

aandachtsgebied netwerker

- Eind 2012 willen we als organisatie elke betaalde jeugdwerker in de NGK (telefonisch) gesproken hebben over het jeugdwerk, daarin luisteren we naar hun verhaal, expliciteren we de vragen en geven we advies of coachen we vanuit visie en onze belangrijkste peilers.
- Eind 2012 willen we twee betaalde jeugdwerkers begeleiden als externe organisatie in hun plaatselijke werk.
- Eind 2012 willen we een dag hebben geïnitieerd waarom betaalde jeugdwerkers elkaar ontmoeten en toegerust worden.
- Eind 2012 wil het NGJ binnen de NGK het startpunt zijn voor kerken om advies in te winnen rondom het aannemen van een betaalde jeugdwerker.
- Eind 2012 is alle informatie die je nodig hebt om begeleiding aan te vragen als betaalde kracht of als gemeente die op zoek is naar een betaalde kracht beschikbaar via onze website en of komt naar onze achterban toe via online of offline media.

Netwerk

aandachtsgebied netwerker

Een belangrijk onderdeel in ons werk is om vanuit de netwerken het jeugdwerk in de NGK te ondersteunen op vlakken en met diensten die wij niet aan willen of kunnen bieden. Denk dan aan materialen, of specifieke toerusting voor ouders bijvoorbeeld. Daarom is het essentieel om een goed netwerk te hebben.

- Eind 2012 willen we als organisatie een helder beeld hebben van de verschillende jongerenorganisaties en of ondersteunende organisaties in Nederland voor het jeugdwerk in de NGK. We hebben ze gesproken, ontmoet en waar mogelijk verkend welke samenwerkingsprojecten er kunnen zijn.
- Eind 2012 hebben we constructieve samenwerking gezocht met EA, CGJO, Stagg Toerusting 2.0, YFC en Centrum G. Daarin verkennen we de samenwerking en vertalen die in het licht van onze missie en doelstellingen.
- Eind 2012 hebben we zicht op een breder netwerk van organisaties die ons werk of het jeugdwerk in de NGK kan dienen. Denk dan ook aan JOP, HGJB, e.d..
- Eind 2012 hebben we organisaties die aanvullende diensten en producten leveren op onze eigen core-business de mogelijkheid geboden toegang te hebben tot ons netwerk. Hierbij valt te denken aan: Open Doors, CHE, HGJB, EH, e.d..

Team

aandachtsgebied teamleider

Het NGJ werkt in een klein team. Het is belangrijk om in dat team duidelijkheid te hebben over de manier van samenwerking en de doelen die daarbinnen moeten worden gehaald.

- Eind 2012 zijn de verantwoordelijkheden binnen het team van de werkorganisatie helder en de bijpassende verantwoordelijkheden gedelegeerd.
- Eind 2012 hebben individuele teamleden goede begeleiding gehad en liggen er voor verschillende teamleden concrete doelen en aandachtspunten vast op papier.
- Eind 2012 is de samenwerking in het team geëvalueerd.

BESTUUR

Aandachtsgebied bestuurslid voorzitter

- Eind 2012 zijn de verschillende posities binnen het bestuur van de werkorganisatie vervuld. Het gaat dan om de voorzitter, secretaris, penningmeester, personeelsfunctionaris en algemeen leden.
- Eind 2012 zijn de verschillende aandachtsgebieden binnen het bestuur van de werkorganisatie helder verwoord en gekoppeld aan personen. Te denken valt dan aan grootte van gemeente, leeftijdsgroepen, e.d..
- Eind 2012 heeft het bestuur het beleidsplan goedgekeurd.

NIEUWE DOELEN 2013

Over het algemeen hebben we dezelfde doelen gesteld, waar ze verschillen met 2012 verwoorden we ze expliciet voor 2013.

Bemensing

aandachtsveld bestuurslid personeel

- Eind 2013 is het plan voor professionalisering uitgevoerd, geëvalueerd en aangepast op een manier die past bij het eigen verantwoordelijkheidsgebied.
- Eind 2013 is duidelijk of de huidige bemensing passend is bij de vraag die er is uit het land rondom jeugdwerk.

Beleid

aandachtsveld bestuurslid voorzitter

- Begin 2013 is het beleidsplan (MVDS) over 2012 geëvalueerd voor het jaar 2013 aangepast waar nodig. Doel daarbij is voldoende kader en richting bieden aan werknemers voor hun werkzaamheden en voldoende vrijheid bieden om op maat en proactief te kunnen handelen richting de achterban.
- In 2013 wordt de inbreng van het NGJ op de landelijke vergadering van 2014 voorbereidt in overleg met het moderamen van de LV.

Jeugdleiders

aandachtsveld Jeugdwerkadviseur tieners

- Eind 2013 hebben we het trainen van 16+ leiders (Backbone Lite) verder ontwikkeld n.a.v. de pilot van 2012 en opnieuw gerealiseerd.

Betaalde jeugdwerkers

aandachtsgebied netwerker

- Eind 2013 willen we drie betaalde jeugdwerkers begeleiden als externe organisatie in hun plaatselijke werk.

Bestuur

aandachtsgebied bestuurslid voorzitter

- Eind 2013 is er binnen het bestuur helderheid over een goede verloopregeling voor de toekomst.
- Eind 2013 heeft het bestuur initiatief genomen rondom de bespreking van het NGJ werk op de landelijke vergadering van 2014.
- Eind 2013 is er minstens één nieuw bestuurslid gevonden.

NIEUWE DOELEN 2014

Over het algemeen hebben we dezelfde doelen gesteld, waar ze verschillen met 2012 of 2013 verwoorden we ze expliciet voor 2014.

2 **Beleid**

aandachtsveld bestuurslid voorzitter

- 4 - In 2014 wordt de inbreng van het NGJ op de landelijke vergadering van dat jaar verder
voorbereid in overleg met het moderamen van de LV.
6 - In 2014 wordt duidelijk op welke manier de LV het werk van het NGJ blijft steunen en hoe we
de toekomst in kunnen.

8

Jeugdleiders

10 *aandachtsgebied jeugdwerkadviseur tieners*

- 12 - Eind 2014 hebben we 16+ leiders (Backbone Lite) getraind en toegerust en die training
verder ontwikkeld.

14 **Netwerk**

aandachtsgebied netwerker

- 16 - Eind 2014 willen we als organisatie een helder beeld hebben van de verschillende
jongerenorganisaties en of ondersteunende organisaties in Nederland voor het jeugdwerk in
18 de NGK. We hebben ze gesproken, ontmoet en waar mogelijk verkend welke
samenwerkingsprojecten er kunnen zijn. Dit resulteert in twee samenwerkingsprojecten.

20

Bestuur

22 *aandachtsgebied bestuurslid voorzitter*

- 24 - Eind 2014 heeft het bestuur het beleid voor 2015-2017 goedgekeurd en het jaarplan 2015
geaccordeerd.

26

BIJLAGE 2 – FINANCIËLE TOELICHTING

De penningmeester van het NGJ heeft inmiddels uitgebreid verslag gedaan aan de financiële commissie van de landelijke vergadering, alle financiële stukken zijn daar ook op te vragen. Hier staan een paar toelichtende opmerkingen.

Over 2011

Hoewel in 2011 er een overschot is, geeft dat een vertekend beeld. Het NGJ ontving met terugwerkende kracht de omslag over 2011, maar heeft vanaf 1 september 2011 pas de groei van 0,8 fte naar 1,2 kunnen realiseren. Daarbij kregen we in dit jaar nog vrij veel giften en collecten.

EXPLOITATIEREKENING

	Realisatie 2011	Begroting 2011	Realisatie 2010
	€	€	€
INKOMSTEN			
- Bijdrage via Landelijke Vergadering	48.039	50.000	32.839
- Giften/collecten	7.152	3.000	3.402
- Overige inkomsten	6.806	5.500	5.717
- Rente	1.156	1.000	730
	63.153	59.500	42.688
UITGAVEN			
- Personeelskosten	50.157	53.000	43.435
- Directe kosten	6.320	4.500	3.515
- Indirectie kosten	2.454	2.000	1.915
	58.931	59.500	48.865
TEKORT/OVERSCHOT (voor correctie voorgaande jaren)	4.222	-	6.177-
- Baten minus lasten voorgaande jaren	-	-	3.272-
TEKORT/OVERSCHOT (na correctie voorgaande jaren)	4.222	-	9.449-

Over 2012

We sluiten dit boekjaar af met een tekort. Die valt relatief mee. Dat komt omdat we een aantal maanden niet op volle sterkte waren, omdat onze jeugdwerkadviseur besloot te stoppen en we een aantal maanden nodig hadden om een nieuwe medewerker te vinden. Wel zie je een forse groei in de inkomsten, maar nog niet op het niveau waarop het zou moeten zijn.

EXPLOITATIEREKENING

	Realisatie 2012	Begroting 2012	Realisatie 2011
	€	€	€
INKOMSTEN			
- Bijdrage via Landelijke Vergadering	49.769	48.000	48.039
- Giften/collecten	2.603	4.000	7.152
- Overige inkomsten	10.050	20.500	6.806
- Rente	1.287	1.500	1.156
	63.709	74.000	63.153
UITGAVEN			
- Personeelskosten	59.252	66.000	50.157
- Directe kosten	5.454	4.500	6.320
- Indirectie kosten	3.018	3.500	2.454
	67.724	74.000	58.931
TEKORT/OVERSCHOT	4.015-	-	4.222

BIJLAGE 3 – VERDIENMODEL (FINANCIEEL RAAMWERK)

2

Kaders

4

6 Dit voorstel probeert aansluiting te vinden bij de nieuwe situatie van de Stichting NGJ. Daarbij is de
omslag verhoogd naar € 1,50 per lid, maar gaan we ook uit van het verdienen van € 15.000 (in
8 werkelijkheid € 20.000) vanuit de kerken. Dit zijn kosten die niet gedekt worden door de omslag. En
deze moeten in de toekomst terugverdiend gaan worden.

10 Daarbij is het handig om helder zicht te hebben op het speelveld waarin het NGJ zich begeeft. Wil
een willekeurige NGK een dienst inkopen bij collega-organisaties met vergelijkbare professionaliteit
12 (YFC, CGJO, HGJB, JOP of Centrum G) dan is de rekening gemiddeld 175-250 euro per dagdeel.

14 Tegelijk willen we kerken in de basis iets bieden, omdat ze al iets afdragen aan het NGJ en daarmee
al recht hebben op een basisondersteuning. We zoeken dus naar een balans waarin we service
16 kunnen bieden en tegelijk de mogelijkheden creëren om inkomsten te genereren.

18 Daarbij heeft de raad van toezicht de wens uitgesproken om ondersteuning te bieden naar omslag
rato. Een grote gemeente heeft recht op meer ondersteuning dan een kleine gemeente. Insteek zou
20 zijn: klein tot 250, middel 250-400, groot 400+. Of 300/300-500/500+.

22 Verschillende opties

24 We hebben verschillende opties onderzocht en met de bovenstaande kaders lijkt de volgende ons de
beste. We zullen het hieronder toelichten.

26

Verdienmodel

28

Grootte	Basis	Extra	Plus	Kosten
Klein	1 dagdeel 50 %			100
Middel	1 dagdeel 50 %	coachgesprek JO		150
Groot	1 dagdeel 50 %	coachgesprek JO	Traject 25% korting	150+
	Reiskosten exclusief	Reiskosten exclusief	Reiskosten exclusief	

30 1^e Dagdeel 50%

32 Voorheen boden we een dagdeel gratis aan. We gaven een gemeente € 200. Op die manier is het
heel lastig om tot een verdienmodel te komen. Op deze manier kun je jaarlijks in 30 gemeenten
komen, zonder iets te verdienen. Door een dagdeel aan te bieden voor 50%, ben je een interessante
34 partner in het concurrentieveld en genereer je in de basis al een inkomen. Als je deze kosten scheidt
in een voorbereidingsdeel (2 uur) en een uitvoerend deel (2 uur) dan ontstaat er ook ruimte voor een
36 jeugdwerkadviseur om te doen aan relatiebeheer. Mocht hij (m/v) zichzelf uitnodigen bij een
gemeente voor een relatiebezoek, dan kan hij dat gratis aanbieden vanuit het uitvoerende deel.

38

Dit dagdeel is in te zetten voor een training van jeugdleiders, inhoudelijke avond verzorgen,
40 gemeenteavond of het feedback geven op jeugdbeleid met gesprek.

42 Reiskosten exclusief

Reiskosten drukken behoorlijk op de begroting en worden nagenoeg niet terugverdiend. Voor
44 activiteiten in het netwerk is dat ook lastig, maar voor werk in de gemeente is het logisch om die een

2 plek te geven. We berekenen het aantal kilometers x € 0,28 vanaf de woonplaats van de adviseur die
in een gemeente werk uitvoert.

4 Coachgesprek

6 Voor een coachgesprek zijn relatief weinig voorbereidingen nodig. Toch wordt het regelmatig
aangevraagd door gemeenten. Zo'n gesprek vertegenwoordigt een waarde van € 50-€ 75. Omdat het
8 gaat om een gesprek van een uur tot anderhalf uur. Hierbij moeten reiskosten betaald worden.

10 Traject 25% korting

12 Bij trajecten kunnen daadwerkelijk alle gewerkte dagdelen in rekening gebracht worden. Daardoor
hebben we een garantie van inkomen en dat geeft speling om die korting te realiseren. We kunnen
14 dan een traject (3 of meer dagdelen op jaarbasis) aanbieden met 25% korting, uitgaande van een
uurprijs van € 50 of dagdeelprijs van € 200.

16

BIJLAGE 4 – PROFILERING

2 *Het NGJ wil leiders inspireren jongeren te verbinden met Jezus Christus.*

4 **Wie zijn wij**

6 Het Nederlands Gereformeerd Jeugdwerk (NGJ) is een organisatie binnen de Nederlands
8 Gereformeerde kerken die zich inzet voor het jeugdwerk in en vanuit de Nederlands Gereformeerde
kerken.

10 **Wat doen wij**

12 Hoewel onze uiteindelijke doelgroep bestaat uit jongeren binnen en buiten de Nederlands
14 Gereformeerde kerken, de 0-23 jarigen, geloven we dat onze belangrijkste schakels de (jeugd)leiders
in de kerk zijn. Het NGJ is overtuigd van het belang van relationeel jeugdwerk. Wij kunnen van een
16 afstand niet bereiken wat leiders vanuit nabijheid wel kunnen. Als we over leiders spreken, dan
bedoelen we jeugdleiders, jeugdwerkers, jeugdbeleidsmakers, kerkenraden, jeugdleden, mentoren,
18 kortom iedereen die vanuit een leidinggevende positie te maken heeft met jongeren in de kerk of
met jongerenactiviteiten vanuit de kerk.

20 Deze leiders willen we inspireren. Dat is een beweging waarin iemand uitgedaagd wordt om zijn
eigen motivatie te versterken en creatief na te denken over hoe je iets goed moet doen en hoe je op
22 de beste manier de eigen mogelijkheden en kwaliteiten kunt inzetten. Daarbij zit er ook een
geestelijk component aan vast. In het woord inspireren zit ook het woord: spiritus verborgen. Wat
24 staat voor het werk van Gods Geest. We willen geen leiders die iets doen omdat wij het zeggen, maar
die geïnspireerd raken en van binnenuit motivatie krijgen of houden om met jongeren aan de slag te
26 zijn en zo met die inspiratie en motivatie bereid zijn de dingen die ze ontdekt hebben ook
daadwerkelijk toe te passen.

28 **Wie zijn onze ‘concurrenten’**

30 We zijn bij uitstek een netwerk organisatie, daarom is het lastig om over concurrenten te spreken.
32 We zoeken juist de samenwerking waar mogelijk, omdat we geloven in een meerwaarde op
inhoudelijk en geestelijk vlak als we bouwen aan die eenheid. Tegelijk maakt het de armslag van onze
34 organisatie groter als we in het spectrum van jongerenorganisaties onszelf kunnen positioneren,
onderscheiden en profileren.

36 De belangrijkste organisaties waar we mee samenwerken zijn te clusteren op verschillende gebieden.
38

40 *1. Toerusting in NGK*

40 Binnen het landelijke verband houden zich verschillende organisaties bezig met toerusting aan het
kader van de kerken. Dat is het STAGG, Diaconaal steunpunt en het Missionaire steunpunt.

42

44 *2. Kleine gereformeerde oecumene*

44 Binnen de kleine gereformeerde oecumene zijn er verschillende jeugdwerkorganisaties actief. In
CGK: CGJO en LCJ, binnen de GKV is dat steunpunt gemeenteopbouw en de BGO. Bij de eerste zou de
46 CGJO onze ‘concurrent’ zijn en bij de GKV zijn dat beide organisaties. De LCJ staat qua profiel te ver
bij ons vandaag om concurrent te zijn. De relatie met het CGJO wordt eerder gekenmerkt door
48 samenwerking dan door concurrentie. De CGJO heeft bijvoorbeeld geen tienerwerker in dienst en
besteden hun trainingen het liefst uit. Wij doen het laatste wel en zetten daarbij onze
jeugdwerkadviseurs in. Daarvan kan het CGJO gebruik maken. Het steunpunt staat op het punt te
50

2 veranderen in een kenniscentrum waarbij specifieke toerusting aan jeugdleiders naar de achtergrond
4 gaat. De BGO heeft in het verleden geen trainingen aangeboden, maar gaat dat nu wel doen en is de
enige echte concurrent in dezen, omdat ze zich niet specifiek meer richten op de GKv, maar ook
breder gaan werken.

6 3. Jongerenorganisaties in Nederland

8 Met de verschillende jongerenorganisaties in Nederland hebben wij een vruchtbare samenwerking.
10 Wel ontstaat in de sliptestream van het materiaal wat YFC op de markt brengt een concurrentie op het
gebied van toerusting, omdat zij landelijke dagen organiseert waar leiders gratis training kunnen
12 ontvangen. Andere organisaties die hierbinnen zich bewegen – al dan niet onder de paraplu van de
Evangelische Alliantie – zijn HGJB, LEF, JOP, Open Doors, Soul Survivor, Chris, Radar, EO Jongeren, en
14 meer. Als het gaat om concurrentie dan hebben in het verleden naast YFC alleen LEF en HGJB in
enige mate die positie gehad, omdat zij iets bieden wat dicht tegen onze diensten aanligt. De meeste
16 organisaties zijn aanvullend op wat we doen en ontstaan goede samenwerkingsmogelijkheden mee.
Veel van deze ‘partners’ zijn in staat goede en kwalitatief hoogwaardige producten te maken, iets
wat wij niet kunnen door onze omvang.

18 4. Opleidingen

20 Een vierde context waar we ons als organisatie in bewegen is die van de opleiding van betaalde
jeugdwerkers, omdat wij een in veel kerken betrokken zijn geweest bij het in dienst nemen van een
22 werker. In zekere zin is op dit vlak iets dubbels gaande. Om heel kort te zijn. Het geldt dat een kerk
aan een jeugdwerker uitgeeft, kunnen ze niet aan ons uitgeven. Daarmee zijn ze onze concurrenten.
Tegelijk is het in ons belang dat het jeugdwerk in en vanuit de NGK goed ondersteund wordt en dat
24 er dus als er een jeugdwerker aangesteld wordt, dat het goed gebeurt. We spreken met CHE, GH en
verschillende jongerenorganisaties hierover. Denk daarbij aan JOP, YFC en HGJB.

26 5. Internationaal

28 Incidenteel kijken we ook over de grens. Daar hebben we al helemaal geen concurrenten, en richt
onze aandacht zich vooral op de vraag waarin we ons onderscheiden en wat onze bijdrage kan zijn
30 aan het internationale jeugdwerk, maar ook op de vraag wat kunnen wij leren op het internationaal
vlak wat ten dienste kan staan van het werk in Nederland, vanuit de Nederlands Gereformeerde
32 kerken.

34 **Hoe en waarin onderscheiden wij ons?**

36 Door zijn omvang is het NGJ wendbaar en door onze missie en aard van werken zijn we proactief. Wij
weten een goede balans te vinden tussen reactief en proactief werken in de Nederlands
38 Gereformeerde Kerken. We reageren niet alleen op vragen, maar kunnen ook op eigen initiatief
richting geven waar nodig, en heel adequaat inspringen in een veranderend speelveld op een manier
40 die past bij de kleur en het karakter van de Nederlands Gereformeerde kerken.

42 De medewerkers zijn goed in het inspireren van leiders en het koppelen van praktische vaardigheden
aan de geestelijke dimensie in het leiderschap. Wij hebben daarvoor voeling met verschillende lagen
44 in het leiderschap, zowel betaald als onbetaald, eerste-, tweede- en zelfs derdelijns. Wij kunnen op
een coachende manier insteken.

46 Wij hebben het vermogen om een verbinding te leggen tussen geloof en leven. Hebben de kracht
48 gezien en ervaren van relaties in jeugdwerk en kunnen daarom inspireren tot relationeel jeugdwerk
en reiken daarbij vertrouwde en nieuwe wegen aan. Zijn daarin net een stap verder dan doorsnee
50 leiders in de kerk.

Wendbaar

2 We zijn relatief een kleine organisatie, en werken ook in een relatief kleine denominatie. Daardoor
zijn we wendbaar. Onze kracht daarbij is dat we snel kunnen reageren op ontwikkelingen en vragen
4 voor en in onze achterban. De keerzijde kan zijn, dat je als organisatie geen duidelijk kader kan
bieden of je teveel laat leiden door de waan van de dag en daardoor stuurloos overkomt. Door te
6 werken vanuit een duidelijke missie, willen we deze kracht goed inkaderen.

8 *Relatie*

Doordat onze achterban overzichtelijk is, zo'n negentig kerken, is het haalbaar om sterk relationeel in
10 te steken. We hebben het vermogen om met aandacht naar het jeugdwerk in kerken te kijken. We
kennens onze achterban en hebben de mogelijkheid om mensen in kerken soms zelfs bij naam te
12 kennen. Daarbij kunnen we ons onderscheiden door langere tijd met kerken op te lopen. Soms ook
intensief in trajecten. Op die manier wordt het makkelijk om je vraag rondom jeugdwerk aan het NGJ
14 te stellen. Het nadeel van een sterke profilering op het relationele is dat inhoud ondergeschikt kan
worden en we als organisatie sterk afhankelijk worden van de contacten in de plaatsen. Door heel
16 duidelijk en regelmatig op doelgroepen (website) en inhoud (opbouw & kwaliteit contacten en
geleverd werk) te communiceren proberen we dit effect te ondervangen. We zien vooral vanuit dit
18 vlak kansen om sterk onderscheidend te zijn.

20 *Sterke inhoud*

Naast een sterke nadruk op het relationele is er bij ons ook veel aandacht voor een sterke inhoud.
22 Alle NGJ medewerkers hebben een HBO studie afgerond (theologische) en hebben daardoor een
stevige basis. Ze zijn zelf betrokken bij eerste lijns jeugdwerk binnen de kerken, waardoor de inhoud
24 de praktijkervaring als context krijgt. Onze kennis is gebaseerd op theorie en praktijk. Daarbij zoeken
we gericht naar relevante professionalisering. We zijn generalisten en geen specialisten, maar
26 kunnen als generalisten door onze relatie heel specifiek ondersteunen. Voor de basis in het
jeugdwerk weten wij voldoende inhoud te brengen, waar nodig op een proactieve manier. We
28 kunnen daardoor perspectieven laten zien die gemeenten zelf nog niet bedacht hebben. Om de
sterke inhoud te waarborgen, maken we dankbaar gebruik van ons netwerk. Daarbij is ons werk zo
30 sterk als ons netwerk en ons vermogen daarnaar toe door te verwijzen.

32 *Eigentijds*

Het NGJ is een organisatie die voeling heeft met de ontwikkelingen in de maatschappij en daarom
34 het jeugdwerk eigentijds weet te inspireren en kerken kan helpen om een volgende stap te maken in
hun jeugdwerk en daarin aan te sluiten bij jongeren. Het gevaar hiervan is dat we te ver op de feiten
36 uit gaan lopen en we voeling verliezen met de realiteit het gevaar hiervan is dat onszelf en het
jeugdwerk vervreemden van de kerkgemeenschap.. Daar willen we scherp op zijn en blijven, dat
38 doen we onder andere door onze stijl van werken (starten waar de doelgroep zit), zelf
praktijkervaring op te doen en onze coachende manier (GROW-methode) van werken.

40

Wat doen we hiermee

42

We zijn een organisatie die zelfbewust haar plek inneemt, omdat we helder hebben waarin we ons
44 kunnen onderscheiden en hoe we ons kunnen profileren. We doen dat vriendelijk, proactief en
daadkrachtig. Altijd bereid dat te delen waar nodig. Zo wil het NGJ leiders inspireren jongeren te
46 verbinden aan Jezus Christus.