

HOOFSTUK 1

TERREINVERKENNING EN BASIESE ORIËTERING

1.1 Inleidend

Jeugwerkers in die Nederduitse Gereformeerde Kerk (Ned Geref Kerk) in Suid-Afrika ondervind probleme om hulle te vestig as jeugwerkers in gemeentebediening¹.

Sedert die eerste jeugwerkers² in 1984 afgestudeer het aan die Hugenote Kollege³, was die uitdaging van die begin af om die professie in die Ned Geref Kerk te vestig (Argief a, 1984). Die sewe jeugwerkers wat in 1984 hulle studie voltooi het, het in 1985 binne 'n verskeidenheid kontekste begin werk, naamlik in sinodale jeugkantore, in ringsverband, in 'n kombinasiepos met dié van saakgelastigde, en buite die kerk in 'n kommersiële jeugkluborganisasie (Argief a, 1984). In 'n verslag van die Algemene Jeugkommissie (Argief b, 1988) word die probleemsituasie soos volg toegelig:

“As teruggekyk word oor die ontwikkeling van die beroep van voltydse kerklike jeugwerker oor die afgelope dekade, moet in alle eerlikheid gesê word dat die ontwikkeling nie na verwagting verloop het nie. 'n Opname wat in 1977 deur die Algemene Jeugkommissie gemaak is, het getoon dat daar op daardie stadium twaalf voltydse kerklike jeugwerkposte was, waarvan vier vakant was. Op die oomblik het ons in die situasie tereg gekom dat ongeveer geen nuwe voltydse kerklike jeugwerkposte geskep word nie. Die ironiese situasie kan in die toekoms ontstaan dat ander instansies graag die geleentheid benut om jeugwerkers wat eintlik vir kerklike jeugwerk opgelei is, aan te stel, terwyl die kerk dié geleentheid onbenut laat.”

¹ In hierdie studie word op jeugwerk binne gemeentebediening gefokus, alhoewel jeugwerk in die praktyk nie tot gemeentebediening beperk is nie.

² Binne die konteks van hierdie studie is 'n jeugwerker 'n professionele, opgeleide persoon wat voltyd binne die gemeente die jeug op 'n holistiese wyse tot geestelike volwassenheid begelei.

³ Die Hugenote Kollege is 'n tersiêre opvoedkundige instansie wat in vennootskap met die Universiteit van Suid-Afrika (UNISA) die graad Baccalaureus Diaconologiae (BDiac) in Jeugwerk aanbied (Jaarboek 2003:5).

In 'n verslag van die Hugenote Kollege aan die Algemene Jeugkommissie in 1990 (Argief c, 1990) word indiensnemingstendense ten opsigte van afgestudeerde jeugwerkers van die vorige ses jaar soos volg weergegee:

“50% van die studente word deur die Ned Geref Kerk in diens geneem (gemeentes, ringe, kinderhuise, e.a.); 20% van die studente kry werk by ander kerke, kerklike instellings of instansies wat sydelings met jeugwerk te doen het; 30% van die studente moet ander werk gaan doen, wat geen raakvlakke met jeugwerk het nie.”

Hierdie studie wil enersyds die volhoubaarheid van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk ondersoek en andersyds bepaal wat die werklike redes is waarom jeugwerkers redelik gou die kerklike bediening verlaat. Alhoewel die studie hoofsaaklik fokus op die volhoubaarheid van die jeugwerkberoep, kan die persoon van die jeugwerker as rolspeler nie uitgelaat word nie. Langs dié weg wil hierdie studie uiteindelik met konstruktiewe aanbevelings kom om die volhoubaarheid van jeugwerk in die kerk te bevorder.

1.2 Motivering vir die keuse van die onderwerp

Die volhoubaarheid van jeugwerkers in die kerk is nie net noodsaaklik vir die vestiging van die beroep as professionele loopbaan nie, maar ook vir die kontinuïteit van jeugbediening binne 'n gemeente. Die vestiging van jeugwerk as professione asook die uitklaring van die posisie van jeugwerkers binne die kerk, sal wel 'n bydrae lewer om jeugwerkers te help om met hulle bediening binne die kerk vol te hou, maar sal dit nie noodwendig waarborg nie.

Opleiding en indiensneming van jeugwerkers binne die kerklike praktyk is in die vroeër tagtigerjare deur die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika gemotiveer en goedgekeur. Gevolglik is 'n opleidingsprogram in jeugwerk deur die Hugenote Kollege ontwikkel en sedert 1981 aangebied (Argief d, 1983).

Sedert 1983 het die eerste jeugwerkers met 'n BDiag graad in Jeugwerk aan die Hugonote Kollege afgestudeer. Jeugwerk was 'n nuwe beroep binne die Ned Geref Kerk en daar was aanvanklik 'n traagheid by gemeentes om jeugwerkposte te skep. Enkele jeugwerkers is wel deur gemeentes aangestel ten spyte van die feit dat daar nog geen riglyne vir 'n aanstelling of 'n posbeskrywing bestaan het nie. Nog minder was daar duidelikheid oor waar jeugwerkers binne die kerklike strukture inpas. Dit het tot gevolg gehad dat van die poste getermineer is en dat jeugwerkers gemeentebediening en selfs die beroep verlaat het.

'n Empiriese ondersoek in sake voltydse jeugwerkers in die Ned Geref Kerk is in 1990 deur 'n ad hoc-kommissie van die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika gedoen (1990:24). Die doel van hierdie ondersoek was om die faktore te identifiseer wat aanleiding gegee het tot jeugwerkposte wat nie geslaag het nie. In hierdie studie word die volgende faktore aangedui wat 'n negatiewe uitwerking op die sukses van voltydse jeugwerkposte gehad het:

- verkeerde verwagtinge van sy⁴ taak aan die kant van die jeugwerker: Jeugwerkerks wil pastoraal by jongmense betrokke raak, terwyl predikante verwag dat hulle bloot koördinerend en beplannend moet werk, met ander woorde organisering van jeugaktiwiteite;
- verkeerde verwagtinge van die jeugwerker aan die kant van die predikant: Die jeugwerker moet net uitvoer wat die dominee sê, sonder dat sy professionele status erken word;
- 'n gebrek aan kommunikasie tussen predikante en jeugwerkers. Hulle ontmoet mekaar nie gereeld nie. Die jeugwerker word nie betrek by broederlike onderhoude nie. Predikante kry die gevoel dat die jeugwerker agter sy rug sake in sy eie gemeente reël;
- die jeugwerker het nie 'n duidelike profiel van sy ware identiteit nie. Dit veroorsaak 'n gevoel van minder-/meerderwaardigheid by die jeugwerker wat

⁴ Wanneer daar in hierdie studie van die manlike aanspreekvorm gebruik gemaak word, word inklusief ook die vroulike aanspreekvorm geïmpliseer.

deur die dominee en kerkraad óf negatief óf arrogant ervaar word. Dit veroorsaak 'n bose kringloop;

- 'n bepaalde siening van die gemeente en die rol van die predikant in die gemeente. Die herder-kudde-model laat nie veel ruimte vir die gawebediening van ander lidmate nie;
- praktiese omstandighede wat met die pos gepaardgaan: 'n Jeugwerkpos in ringsverband is onprakties as dit nie baie goed gestruktureer is nie;
- gebrek aan pastorale begeleiding van die jeugwerker wat in 'n vaste betrekking staan;
- die persoonlikheid van die jeugwerker skep probleme:
 - te onvolwasse;
 - kan nie die druk hanteer nie;
 - voel maklik bedreig;
- akademiese/praktiese opleiding nie voldoende om die eise wat jeugbediening stel die hoof te bied nie;
- gebrek aan voortgesette opleiding;
- jeugwerkers meen die kerk in die breë gee nie erkenning aan die beroep nie – hulle ervaar 'n gebrek aan professionele status; en
- gebrek aan 'n volledige pligtestaat vir jeugwerkers veroorsaak baie onsekerheid en bring spanning mee.

In hierdie bevindinge word heelwat wanpersepsies geïdentifiseer. In die hoofstukke wat volg, word verdere aandag hieraan gegee. Intussen is dit waardevol om te let op die verloop van jeugwerk as beroep sedert bogenoemde studie onderneem is.

In die negentigerjare het daar 'n verandering plaasgevind en is jeugwerkers in die Ned Geref Kerk meer geredelik aangestel. Faktore wat moontlik 'n bydrae kon lewer, is:

- die resultate van die empiriese studie in 1990;
- die konstante uitdaging wat die jeug aan die kerk bied;
- die bewuswording van die belangrikheid van jeugwerk vir die kerk;

- die rol wat die Algemene Jeugkommissie gespeel het om gemeentes in die Ned Geref Kerk bewus te maak van die waardevolle rol van jeugwerkers;
- die voortdurende ontwikkeling van die BDiac-graadkursus in Jeugwerk van UNISA wat by die Hugenate Kollege aangebied word om relevante opleiding te bied;
- die rol wat die Diensjaar vir Christus-beweging⁵ gespeel het om gemeentes bewus te maak van die belang van jeugwerkers;
- beskikbaarheid van inligting oor die taak, rol en pligtestate van kerklike jeugwerkers; en
- die stigting van die Kerklike Jeugwerkersvereniging.

Namate bogenoemde faktore 'n breër invloed in die jeugwerk van die Ned Geref Kerk verkry het, het dit tot 'n toename in die aanstelling van kerklike jeugwerkers gelei, veral in die tweede helfte van die negentigerjare. Hoewel meer jeugwerkers deur gemeentes aangestel is, kon dit egter steeds nie verseker dat hulle vir 'n langer tydperk as 'n gemiddelde van twee jaar in gemeentes kon volhou nie. Groter ontvanklikheid vir en behoefte aan voltydse kerklike jeugwerkers was dus nie genoeg nie. As professionele was jeugwerk steeds nie gevestig nie.

Teen die einde van die jaar 2000 word die Kerklike Jeugwerkersvereniging gestig wat in 2002 een van die bedieninge van die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk geword het (Algemene Jeugkommissie Jaarvergadering Agenda, 2003:28). Hierdie stap om 'n beroepsvereniging vanuit die kerk vir die jeugwerkers van die kerk te stig, bied volgens die navorser 'n groter moontlikheid om volhoubaarheid te bevorder. Die Kerklike Jeugwerkersvereniging poog om die jeugwerkprofessie binne die kerk te beskerm en as ondersteuningsliggaam vir jeugwerkers in die praktyk te dien.

⁵ Diensjaar vir Christus is 'n beweging waar jongmense vrywillig 'n jaar van hulle lewe – meestal net na skool – daaraan wy om die evangelie aan ander jongmense te gaan verkondig. Hulle word in spanne opgedeel en besoek skole en gemeentes op uitnodiging, of word by 'n gemeente gestasioneer.

Om hierdie proses te versterk het daar in 2001-2002 gesprekke plaasgevind tussen die Jeugwerkersvereniging en die Regskommissie van die Wes-Kaapse sinode van die Ned Geref Kerk aangaande die posisie van die jeugwerkers binne die kerk. Die gevolg van hierdie gesprekke was dat daar, via die Algemene Jeugkommissie, 'n dokument voor die Algemene Sinode van 2002 gedien het insake die posisie van die jeugwerker binne die Ned Geref Kerk (Agenda, Sitting van die Algemene Sinode 2002:168). Die reglement vir die Kerklike Jeugwerkersvereniging is deur die Algemene Sinode goedgekeur. Hierdie ontwikkeling het beslis potensiaal om die toekoms van jeugwerk in die kerk positief te beïnvloed. Die toepassing van hierdie reglement op grondvlak bied tans 'n groot uitdaging aan die Algemene Jeugkommissie en die Kerklike Jeugwerkersvereniging. Hierdie reglement kom in hoofstuk 2 breedvoerig ter sprake.

Die ondersoek na die volhoubaarheid van jeugwerk as professionele streek egter veel wyer as die vestiging van 'n beroepsvereniging. Daar is verskeie faktore wat die volhoubaarheid van die professionele streek kan beïnvloed. Aangesien hierdie studie slegs van beperkte omvang is, word net dié faktore geïdentifiseer en ondersoek wat die navorser die belangrikste ag. Aan die hand van 'n literatuurstudie en 'n dinkskrum met praktiese teoloë van die Hugonote Kollege is verskeie strategiese kernkonsepte geïdentifiseer as belangrike faktore wat die volhoubaarheid van jeugwerk as professionele streek beïnvloed. Hierdie konsepte word deur die navorser onder drie opskrifte gegroepeer, naamlik die werkklimaat van die kerklike jeugwerker, die persoon van die jeugwerker en die omvang van die jeugwerkopleiding.

1.2.1 Werkklimaat van die kerklike jeugwerker

Vanuit die dinkskrum is die volgende faktore geïdentifiseer wat die werkklimaat van die jeugwerker kan beïnvloed:

- hoe die rol, taak en funksie van die jeugwerker in die gemeente verstaan word;
- hoe duidelik die taakomsyning van die jeugwerker in die gemeente is;
- watter plek die jeugwerker binne die bestuurspan van die gemeente inneem;

- persepsies van die kerkraad, jeugkommissie, ouers en kinders van jeugwerk as professie;
- die werkure van die jeugwerker;
- die neem van afdae, afnaweke en verlof deur die jeugwerker; en
- die besoldigingspakket wat die werkgewer aanbied.

1.2.2 Die persoon van die jeugwerker

Die persoon, verwagtinge en voorkeure van die jeugwerker het 'n definitiewe invloed op die duur van sy dienstermyn in gemeenteverband. Belangrike faktore wat tydens die dinkskrum genoem is wat wel 'n invloed kan hê op die volhoubaarheid van diens van iemand in die professie, behels die volgende:

- die geslag, ouderdom en huwelikstaat van die jeugwerker;
- effektiewe tyds- en persoonlike bestuur om uitbranding te voorkom;
- die aanwesigheid van gesonde ondersteuningsisteme;
- 'n gebalanseerde vriendekring;
- ondersteunende familiebande; en
- die aanwesigheid van 'n mentor.

1.2.3 Die omvang van die jeugwerkopleiding

Die akademiese opleidingsprogram van die Hugenote Kollege wat die BDiac graadkursus van UNISA aanbied, dien as formele kwalifikasie vir jeugwerkers in die Ned Geref Kerk. Die reglement van die Kerklike Jeugwerkersvereniging wat in 2002 by die Algemene Sinode van die Ned Geref Kerk aanvaar is (Coertzen 2002:74), stel in punt 2 die vereiste dat kerklike jeugwerkers hulle opleiding by die Hugenote Kollege moet deurloop. Dit bied 'n groot uitdaging aan die kerk en die Hugenote Kollege om proaktief te werk te gaan en seker te maak dat daar genoeg jeugwerkers met hierdie kwalifikasie beskikbaar is. In hoofstukke 4 en 5 van hierdie studie sal hierdie uitdaging verder bespreek word.

Jeugwerkopleiding word wel by ander instansies met 'n fokus op jeugontwikkeling⁶ gedoen. Die Hugenate Kollege is egter die enigste instansie wat 'n kerklike fokus as uitgangspunt in die opleiding bied. Die vraag na die relevansie van die opleiding moet konstant gevra word ten opsigte van die teoretiese inhoudes sowel as die ontwikkeling van vaardighede en praktykblootstelling tydens die praktika-opleiding. Die realiteit van die praktyk in gemeentes moet ook in ag geneem word by die opleiding van die kerklike jeugwerker.

1.3 Probleemformulering

Probleemformulering moet volgens De Vos & Fouchè (2000:104) die volgende insluit:

- Die fokus van die studie moet kortliks toegelig word;
- die probleem moet volledig verduidelik word;
- vrae wat uit die studie voortspruit, moet aandag geniet;
- areas wat verdere verkenning verlang, moet geïdentifiseer word.

In die lig hiervan is die fokus van die studie die volhoubaarheid van jeugwerk as profesie binne die Ned Geref Kerk. Jeugwerkers wat nie vir 'n lang termyn in die beroep bly nie, het 'n nadelige uitwerking op die jeugwerk van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika. Gemeentes wat net tydelike poste skep, beperk die kontinuïteit in die jeugbediening van die gemeente. Daarom is dit nodig om 'n ondersoek te doen na die faktore wat die volhoubaarheid van jeugwerkposte in die Ned Geref Kerk beïnvloed.

1.4 Navorsingsvraag

Vanuit die agtergrond van die studie en die probleemformulering word die volgende vraag vir die studie geformuleer:

⁶ Die Universiteit van Port Elizabeth bied 'n graad in Jeugwerk aan en Technikon Suid-Afrika 'n graad in Kinder- en Jeugontwikkeling.

Watter invloed het die volgende faktore op die volhoubaarheid van kerklike jeugwerk as professie: Die werkklimaat van die jeugwerker in gemeentelike jeugbediening; die persoon van die jeugwerker; en die omvang van die jeugwerkopleiding?

1.5 Doelstelling

Die navorsing het ten doel om deur middel van 'n deeglike studie die redes te bepaal wat daartoe aanleiding gee dat jeugwerk as professie in die Ned Geref Kerk steeds nie bevredigend gevestig is nie. Dit sal daartoe bydra om:

- faktore te identifiseer wat 'n uitwerking het op die volhoubaarheid van jeugwerk in die Ned Geref Kerk;
- aanbevelings te maak wat die volhoubaarheid van jeugwerk as professie in die Ned Geref Kerk kan bevorder;
- die werkomstandighede van jeugwerkers te verbeter;
- die Ned Geref Kerk en gemeentes kennis te laat neem van die redes waarom jeugwerkers die bediening verlaat; en
- die jeugwerkopleidingsprogram krities te evalueer na gelang van die data wat die navorsing oplewer, ten einde die kursus aan te pas by die behoeftes van die praktyk.

Die doel van hierdie studie is dus uiteindelik om aanbevelings te maak wat jeugwerkers kan help om meer konstruktief en vir langer periodes binne gemeentes van die Ned Geref Kerk te funksioneer. Dit kan daartoe bydra dat die jeug van Suid-Afrika effektief en op 'n langtermynbasis bedien word. 'n Tweede doel van die studie, wat ten nouste met die eerste saamhang, is om die situasie van die jeugwerkprofessie in die Ned Geref Kerk te verhelder ten einde areas te identifiseer waaraan aandag gegee moet word om die professie te bevorder en werklik te vestig.

1.6 Die waarde van die studie vir praktiese teologie

1.6.1 Wat is praktiese teologie?

Praktiese teologie is die wetenskaplike bestudering van die kommunikatiewe geloofshandeling van die mens. Dit is handeling wat in diens staan van die kommunikasie van die evangelie van Jesus Christus in die wêreld, in en deur die kerk (Heyns & Pieterse 1994:7-8). In praktiese teologie word die handeling van die kerk en die gelowige met die oog op die kommunikasie van die evangelie bestudeer. Die Skrif word as kenbron en norm erken, maar dit funksioneer op 'n indirekte eerder as 'n direkte wyse. Dit gaan hier eerder oor 'n induktiewe as deduktiewe metodiek om die vak te bedryf.

Praktiese teologie wil alle gelowiges begelei om 'n sinvolle getuigenis, geïntegreer binne hulle alledaagse lewe en aktiwiteite, uit te leef (Heyns & Pieterse 1994:1-2). Daarom het praktiese teologie die geloofshandeling van mense as objek van studie (Heyns & Pieterse 1994:1). Vanselfsprekend is hierdie stelling ook op jongmense van toepassing. Ons sou daarom kon sê: Praktiese teologie sal ook die jeugwerker help om die geloofshandeling van jongmense te bestudeer en so beter te verstaan. Hierdie geloofshandeling sluit in hulle verstaan en interpretasie van die Skrif, die manier waarop hulle onderrig en pastoraal versorg word, die gebruik van simbole, sakramente en ander vieringskomponente en hoe hulle tot diens aangespoor word.

1.6.2 Praktiese teologie as studieveld van teologie

'n Duidelike begrip van die plek van praktiese teologie binne die breër raamwerk van die teologie is nodig. Dit sal die jeugwerker in staat stel om beter te funksioneer binne die konteks van die geloofsgemeenskap. Praktiese teologie vorm 'n integrale deel van die sisteem van teologiese dissiplines (Schweitzer & Van der Ven 1999:149). Ballard (in Schweitzer & Van der Ven 1999:141) beklemtoon dat praktiese teologie net korrek verstaan kan word as studieveld van teologie indien dit binne die breër raamwerk van teologie reg verstaan word.

Browning (1991:8) se argument is dat teologie as geheel fundamentele praktiese teologie is. Hiermee wil Browning bloot die aard van teologie beklemtoon, naamlik dat teologie in al die vertakkinge daarvan uiteindelik op die praktyk van die kerk en die gelowige se geloofshandeling afgestem is en daaraan diensbaar wil wees.

In aansluiting by Ballard (in Schweitzer & Van der Ven 1999:141): Die korrekte verstaan van praktiese teologie binne die breër raamwerk van teologie behoort die jeugwerker ook sy eie taak binne die groter opset van die kerk beter te laat verstaan. Dit sal 'n belangrike deel van sy bemagtiging uitmaak, wat op sy beurt weer tot meer effektiewe werkverrigting sal aanspoor en sodoende die volhoubaarheid van jeugwerk as profesie sal verhoog.

1.6.3 Praktiese teologie bestudeer die geloofshandeling van mense

In praktiese teologie word die geloofshandeling van mense bestudeer. Die geloofshandeling waarop praktiese teologie fokus is prediking, onderrig, sorg, viering en diens (Heyns & Pieterse 1994:14). Dit het te doen met die omgang van gelowiges met mekaar (Pieterse 1993:6). Die gelowiges en kerk bly self verantwoordelik vir die konkretisering van praktiese teologie. Dit impliseer dat die jeugwerker dikwels die rol van fasiliteerder moet inneem. Indien hierdie rol nie reg verstaan word deur beide die jeugwerker en die gemeente nie, kan dit die werkverrigting van die jeugwerker beïnvloed.

1.6.4 Praktiese teologie is 'n teologiese en 'n kommunikatiewe handelingswetenskap

In die praktiese teologie staan dit wat tussen God en mens gebeur sentraal. God se handeling met die mens – sy koms na die mens en sy teenwoordigheid by die mens – is die basis waaruit die geloofshandeling van die mens spruit. God neem dus die jeugwerker in diens om sy verteenwoordiger by mense te wees. Dit is vir die jeugwerker belangrik om die jeugbedieningpraxis voortdurend vanuit 'n prakties

teologiese benadering krities te ontleed, ten einde toe te sien dat die konteks van die jeugbediening deurlopend werklikheidsgetrou bly, in die lig van die voortdurend veranderende moderne samelewing.

Praktiese teologie as kommunikatiewe teologiese handelingswetenskap het ook 'n invloed op die verstaan van die jeugwerker se rol. Die jeugwerker as praktiese teoloog en wetenskaplike is vanuit hierdie perspektief dus iemand wat in diens van die evangelie fasiliterend deel kan wees van die ontmoeting tussen God en mens. In teenstelling hiermee word jeugwerkers in Suid-Afrika te dikwels tradisioneel gesien as iemand wat instandhoudend en programgerig moet werk.

Dit is dus duidelik dat die studieveld van praktiese teologie vir die jeugwerker 'n raamwerk kan voorsien waarvolgens die jeugbediening effektief ingerig kan word en waar die liggaam-van-Christus-model⁷ tot sy reg kan kom. Wanneer hierdie model effektief funksioneer, kan elkeen se unieke gawe benut word tot die opbou en uitbou van die gemeente.

1.6.5 Waarom praktiese teologie?

Aangesien daar 'n groeiende diskrepansie ook in Suid-Afrika ontstaan tussen die kerk se teologiese teorie oor die werklikheid en die werklikheid self (Nel 1991:23), skep dit 'n geleentheid vir praktiese teologie om tot sy volle reg te kom. Die jeugwerker as praktiese teoloog kan 'n wetenskaplike bydrae lewer tot die verstaan van en effektiewe toepassing van die kommunikasie van die evangelie in Suid-Afrika.

1.6.6 Die taak van praktiese teologie

Een van die take van praktiese teologie is om na te dink oor die effektiwiteit van die teorieë wat in die praktyk funksioneer. Indien laasgenoemdes nie doeltreffend is nie,

⁷ *Liggaam-van-Christus-model* verwys na Paulus se beeld in 1 Korintiërs 12, waar die gemeente met 'n mens se liggaam vergelyk word. Soos elke liggaamsdeel 'n eie plek in die liggaam het, het elke lidmaat 'n onontbeerlike rol en funksie in die gemeente. Elke lidmaat het 'n eie gawe ontvang en elkeen het 'n spesifieke taak (Heyns & Pieterse 1994:18-19).

moet die praktiese teoloog nuwe teorieë ontwikkel. Hierdie teorieë word uit die praktyk ontwikkel en aan die praktyk getoets. Die teorie en praktyk kan daarom nooit van mekaar losgemaak word nie (Heyns & Pieterse 1994:24).

Die taak van praktiese teologie kan dus volgens Heyns & Pieterse (1994:25) soos volg saamgevat word: Praktiese teologie:

- identifiseer bestaande teorieë;
- beoordeel bestaande teorieë;
- wysig bestaande teorieë; en
- ontwerp en ontwikkel nuwe teorieë vir die praktyk.

Pieterse (1993:131) skryf dat praktiese teologie die taak het om op 'n krities-sistematiese wyse teorieë vir die kommunikatiewe handeling te ontwikkel en te verfyn. Die implikasies hiervan vir die jeugwerker is dus om voortdurend die bestaande praxis te ontleed, om voortdurend praktiese teologiese teorieë te identifiseer, te beoordeel en te wysig en om nuwe teorieë te ontwikkel wat aanleiding kan gee tot 'n nuwe jeugbedieningpraxis.

Dit is dus duidelik dat die jeugwerker se korrekte verstaan van praktiese teologie en die vaardigheid om die teorie as basis van sy bediening te laat funksioneer, hom in staat sal stel om 'n duidelike omskrywing en begrip te vorm oor sy rol en taak in die kerk. Hierdie studie se waarde vir praktiese teologie lê dus daarin opgesluit dat indien die jeugwerker sy rol en taak as praktiese teoloog verstaan en uitleef binne gemeentelike jeugbediening, hy sinvolle bydraes kan maak tot die effektiewe bediening van die jeug in die kerk. Dit kan as motivering dien om in die professie te bly.

1.7 Navorsingsmetodologie

In hierdie toegepaste navorsing⁸ word 'n induktiewe⁹ prosedure van navorsing gevolg. Tabel 1 is volgens Hart (1998:192) 'n uiteensetting van die induktiewe skryfstruktuur.

Induktiewe prosedure van navorsing	Induktiewe struktuur van skryf
Navorsers versamel inligting en data ↓ Vrae word gestel oor die verskynsel ↓ Die data word geklassifiseer en in kategorieë geplaas ↓ Patrone word gesoek in die data en potensiële teorieë word voorgestel ↓ Teorieë word getoets en ontwikkel en patrone vergelyk met ander patrone en teorieë	Inleiding Spesifieke voorbeelde word gegee
	Voorlopige vertolking van verhoudings tussen voorbeelde word as vrae gestel
	Meer voorbeelde gegee en volgens vrae geklassifiseer. Stellings word ontwikkel en herhaal
	Meer voorbeelde word gegee en geklassifiseer om die graad van gepastheid en bruikbaarheid van die kategorieë te toets. Stellings word verder ontwikkel en herhaal
	Vernaamste gevolgtrekkings oor die patrone en voorstelling van 'n aanvaarbare teorie wat die verhoudings in die patroon verreken

Tabel 1: Induktiewe (gegronde) skryfstruktuur.

Die navorser gaan inligting versamel deur middel van 'n literatuurverkenning wat vanuit praktiese teologie gedoen word oor jeugwerk as profesie in die Ned Geref Kerk. 'n Navorsingsvraag word vanuit die teorie gestel ten opsigte van die

⁸ Toegepaste navorsing word deur Hart (1998:46) as volg gedefinieer: "Om aanbevelings of oplossings te bied vir 'n probleem wat deur 'n spesifieke groep mense in 'n situasie ervaar word. Die doel is om teoretiese insigte te neem en toe te pas in werklike situasies."

⁹ Induktiewe denke begin by die besondere en beweeg na die algemene, met ander woorde 'n enkele teorie word uit 'n veelheid besonderhede afgelei (Heyns & Pieterse 1994:27-28).

volhoubaarheid van die jeugwerkprofessie. Konsepte en veranderlikes word geoperasionaliseer. Selfgeadministreerde vraelyste en semigestruktureerde onderhoude gaan gebruik word as versamelingstegnieke om die veranderlikes in die teorie te meet. Hieruit gaan 'n omvattende verkenning van die navorsingsvraag gedoen word (Babbie 2001:63).

Empiriese ondersoek is onlosmaaklik aan teologiese teorieë gekoppel (Heyns & Pieterse 1994:77). Dit is volgens Pieterse (1993:176-177) 'n navorsingswyse wat in praktiese teologie gebruik word om die werklikheid te ontleed.

'n Kwalitatiewe benadering word gevolg waarin die verskynsel van die gebrek aan volhoubaarheid by jeugwerkers in gemeentes beskryf word (Babbie 2001:276). Die doelwit vir die navorsing is ondersoekend deurdat 'n beter verstaan vir die probleem van volhoubaarheid van jeugwerkers in gemeentes hieruit kan ontwikkel, en dit weer daartoe kan bydra om jeugwerk as professie in die Ned Geref Kerk te vestig (Hart 1998:47).

Die data-insamelingstegnieke wat gebruik word om die inligting effektief in te samel is 'n kombinasie tussen selfgeadministreerde vraelyste en semigestruktureerde onderhoude. Die vrae word só opgestel dat die konsepte van die studie wat geïdentifiseer is, gemeet word. 'n Voor-toetsing van die vraelyste word gedoen deur dit aan jeugwerkers te gee om in te vul en hulle indrukke daarvoor te gee.

Die universum wat genader is vir die insameling van inligting deur middel van die vraelyste is die afgestudeerde jeugwerkstudente van die Hugenote Kollege wat tans in die Ned Geref Kerk werksaam is asook dié wat voorheen was. Die afbakening van die steekproef word verkry van die databasis van die afgestudeerde jeugwerkers van die Hugenote Kollege en die databasis van die Kerklike Jeugwerkersvereniging¹⁰ van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika. Alhoewel daar gepoog word om almal in die studie

¹⁰ Die Kerklike Jeugwerkersvereniging is in 2000 gestig en het in 2002 'n bedieningsbeen van die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk geword.

in te sluit, word daar van 'n nie-ewekansige seleksie gebruik gemaak deurdat alle bereikbare persone genader word om aan die studie deel te neem.

Semigestruktureerde onderhoude word gevoer met gemeentes wat geïdentifiseer word waar jeugwerkers steeds werksaam is, asook gemeentes waar jeugwerkers in die onlangse verlede werksaam was. Hierdie gemeentes word geïdentifiseer waar daar reeds 'n verhouding tussen die navorser en die gemeente bestaan. Hierdie onderhoude is vir die navorser belangrik, aangesien die jeugwerker en die gemeente verskillende menings oor die jeugwerkpos in die gemeente mag hê. Die volgende vrae word tydens die onderhoud gevra:

- Wat het aanleiding gegee tot die skep van die jeugwerkpos?
- Watter maatreëls is getref om die volhoubaarheid van die pos te verseker?
- Hoe is die jeugwerker en jeugwerkpos in die breër gemeente beleef?
- Watter elemente moet die opleiding van 'n jeugwerker bevat ten einde hom voor te berei vir die eise van die praktyk?

'n Hoë graad van betroubaarheid word van die studie verlang, sodat die statistiese bevindinge vir die Ned Geref Kerk in die breë bruikbaar kan wees. Die betroubaarheid van hierdie studie kan verhoog word deurdat daar van multi-metodes gebruik gemaak word in die proses van data versameling (Mouton 2002:111).

Anonimiteit word slegs gedeeltelik verseker. Vraelyste word wel naamloos ingevul, maar die vraelyste word tog vooraf genommer en aan 'n element as lid van die universum gekoppel ten einde kontrole op die ontvangs van die vraelyste uit te oefen. Daar sal egter nie van individuele menings gebruik gemaak word met die verwerking van die ingesamelde inligting nie, wat wel vertroulikheid sal verseker. Slegs die navorser en navorsing assistent sal toegang hê tot die individuele, ingevulde vraelyste. Vertroulikheid ten opsigte van die gemeentes met wie onderhoude gevoer is, word verseker deurdat gemeentes verdeel word in twee groepe, naamlik Ned Geref gemeentes waar jeugwerkers tans werksaam is en Ned Geref gemeentes waar jeugwerkers in die verlede werksaam was.

Die volgende werkwyses sal verder in hierdie studie gevolg word:

1.7.1 Literatuurverkenning

Die literatuurverkenning sal die volgende toelig:

- die ontstaan van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk; en
- faktore wat die volhoubaarheid van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk bepaal.

1.7.2 Empiriese ondersoek

Die empiriese ondersoek sal insluit:

- selfgeadministreerde vraelyste aan jeugwerkers; en
- semigestruktureerde onderhoude met predikante van Ned Geref gemeentes waar jeugwerkers werksaam is, asook waar jeugwerkers nie meer werksaam is nie.

1.7.3 Interpretasie van die empiriese ondersoek

Uit die resultate van die empiriese studie gaan gevolgtrekkings gemaak word oor die moontlike redes waarom jeugwerkers die professione verlaat, en aanbevelings hoe om jeugwerk as professione volhoubaar te maak binne die Ned Geref Kerk.

1.8 Begripsverheldering

1.8.1 Jeugwerk en jeugwerker

Jeugwerk is volgens Brink & Kitching (1994:6) Christelike dienslewering wat ten doel het om jongmense tot 'n ware ontmoeting met God te bring, om hulle identiteit in Christus te ontdek, en om met oorgawe vir Hom, sy kerk en sy koninkryk te leef. Die

jeugwerker sal dus die persoon wees wat die rol vervul om kinders en jongmense op hierdie ontdekkingspad en groei te begelei. Die jeugwerker se bediening is veral gerig op die geloofs- en morele vorming, asook die toerusting van die jeug in samewerking met die kerkraad, kommissies en ouers in die gemeente (Agenda, Sitting van die Algemene Sinode 2002:168).

1.8.2 Kerklike jeugwerk en kerklike jeugwerker

Nel (1998:65) wys daarop dat kerklike jeugwerk die bediening aan, met en deur die jeug is. Dit gee erkenning aan hulle selfstandigheid en impliseer dat hulle deel vorm van die gemeente as geloofsgemeenskap.

In die Reglement van die Kerklike Jeugwerkersvereniging (Agenda, Sitting van die Algemene Sinode 2002:168) word die jeugwerker as 'n geroepene van God gesien wat saam met die gemeente die jeug begelei om Christus te dien. Die volgende omskrywing word van 'n kerklike jeugwerker gegee:

"'n Kerklike jeugwerker is 'n persoon met 'n B.Diac graad in jeugwerk of ander erkende opleiding, wat geregistreer is by die Kerklike Jeugwerkersvereniging, die Formuliere van Eenheid onderteken het en formeel deur die kerk in diens geneem is."

1.8.3 Kerklike jeugwerk as professie

Die jeugwerker fokus veral op die geloofsvorming van die jeug en lewer 'n belangrike bydrae tot die geestelike ontwikkeling van die jeug. Die jeugwerker het 'n akademiese kwalifikasie in die spesialiseringsrigting van jeugwerk. Jeugwerkers word verteenwoordig deur die Kerklike Jeugwerkersvereniging in die kerk. Hierdie eienskappe wat volgens Borgman (2003:94) nodig is om 'n werk as 'n professie te erken. Derhalwe word hierdie beroep deur die Ned Geref Kerk as professie erken (Agenda, Sitting van die Algemene Sinode 2002: 168).

1.8.4 Nederduitse Gereformeerde Kerk

Volgens Artikel 1 van die Kerkorde (Coertzen 2002:1) "staan die Nederduitse Gereformeerde Kerk gegrond op die Bybel as die heilige en onfeilbare Woord van God. Die leer wat die kerk in ooreenstemming met die Woord van God bely, staan uitgedruk in die Formuliere van Enigheid soos vasgestel op die Sinode van Dordrecht in 1618-1619, naamlik die sewe en dertig artikels van die Nederlandse Geloofsbelydenis, die Heidelbergse Kategismus en die Vyf Dordtse Leerreëls."

Die Kerklike Jeugwerkersvereniging is een van twaalf bedieninge van die Algemene Jeugkommissie wat een van die kommissies van die Ned Geref Kerk is. Die Ned Geref Kerk is tans die grootste werkverskaffer vir opgeleide jeugwerkers van die Hugenote Kollege.

1.8.5 Volhoubaarheid van jeugwerk as beroep

Volhoubaarheid verwys na die vermoë van die beroep om as langtermynprofessie te funksioneer. In samehang daarmee verwys dit na die vermoë van die jeugwerker om met 'n langtermynfokus jeugwerk as beroep te beoefen.

1.9 Hoofstukindeling

HOOFSTUK 1: Terreinverkenning en basiese oriëntering

Die motivering, doelstellings en doelwitte van die studie word uiteengesit. Die navorsingsmetodologie word uiteengesit en belangrike begrippe word omskryf.

HOOFSTUK 2: Jeugwerk as professie

Die ontwikkeling van jeugwerk as professie word beskryf.

HOOFSTUK 3: Faktore wat die volhoubaarheid van jeugwerkposte in gemeentelike jeugbediening beïnvloed

Die volgende faktore wat 'n invloed op die volhoubaarheid van jeugwerk as professioneel het, word omskryf:

- die werkklimaat van die jeugwerker;
- persoonlike oriëntasie ten opsigte van die professioneel; en
- die opleiding van jeugwerkers by die Hugenote Kollege.

HOOFSTUK 4: Resultate van empiriese ondersoek

Die empiriese ondersoek word beskryf en die resultate daarvan bespreek na aanleiding van die faktore wat in hoofstuk 3 geïdentifiseer is.

HOOFSTUK 5: Gevolgtrekkings en aanbevelings

Gevolgtrekkings en aanbevelings word ten opsigte van die navorsing gemaak. Areas vir verdere studie word geïdentifiseer.

HOOFSTUK 2

JEUGWERK AS PROFESSIONE

2.1 Inleiding

'n Studie oor die professie van jeugwerk vereis 'n goeie verstaan van die ontwikkeling van jeugbediening in Suid-Afrika en wat met jeugwerk as professie bedoel word. Daar sal dus in hierdie hoofstuk veral op hierdie twee aspekte gekonsentreer word deur op die volgende te fokus:

- die ontstaansgeskiedenis van jeugbediening in Suid-Afrika;
- die ontwikkeling van die graad BDiac¹¹ in Jeugwerk by die Hugenote Kollege;
- die unieke opdrag van die jeugwerker in die gemeente;
- die ontstaan van die Kerklike Jeugwerkersvereniging; en
- jeugwerk as professie.

2.2 Ontwikkingsgeskiedenis van jeugbediening in die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika

Die ontwikkeling van jeugbediening in Suid-Afrika kan volgens Nel (1982:85) in veral twee kategorieë verdeel word, naamlik die Sondagskool of kategese-afdeling en ander kerklike jeugarbeid.

2.2.1 Sondagskool/kategese

Die bearbeiding van die jeug is volgens Nel (1982:85-86) reeds so vroeg as 1816¹² in Suid-Afrika identifiseerbaar. In hierdie tyd het onderwysers as katkisasiemeesters opgetree. Dit het egter so ontwikkel dat 'n reglementsbeplaging by die eerste Sinode in 1824 dit duidelik gemaak het dat godsdiensonderwys as die hoofplig van die leraar

¹¹ Die graad Baccalaureus Diaconologiae (BDiac) is 'n graad wat deur UNISA en net by die Hugenote Kollege, Wellington, aangebied word en is SAQA geakkrediteer.

¹² Die bron gee as datum 1618 (sic!).

aangewys is. Die huidige omskrywing in artikel 9.5 van die Kerkorde stel dit soos volg: “Die kerklike onderrig, in samewerking met die ander ampte en die gelowiges” (Coertzen 2002:5).

Die ontwikkeling en implementering van die Sondagskool in 1844 deur A Faure in Kaapstad (Nel 1982:87) was bloot ‘n uitbouing van ‘n reeds gevestigde godsdiens-onderrigstelsel en het ‘n nuwe era van godsdiensonderrig in die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika beteken. Die eerste reeks kategetiese handboeke is in 1972 in gebruik geneem. Sedertdien is die inhoud daarvan voortdurend kontekstueel aangepas.

2.2.2 Ander kerklike jeugarbeid¹³

Kinders is as deel van die gesin hanteer tydens huisbesoek, eredienste en ander kontak wat die leraar met gemeentelede gehad het. Hierna het verskeie jeugverenigings en jeugaksies ontstaan wat in kort diagrammaties in tabel 2 soos volg saamgevat kan word (saamgestel uit inligting in Nel 1982:93-101):

JAARTAL	VERENIGING	OPMERKINGS
1860	Christelike Jeugvereniging	Gestig vir die versorging van naskoolse jeug
	Nederduitse Gereformeerde Kerkjeugvereniging	Ontstaan uit die Christelike Jeugvereniging
1874	Christelike Jongeliedevereniging	Ontstaan na aanleiding van die Young Men’s Christian Association, in 1844 in Londen gestig
1887	Christelike Strewers in Suid-Afrika	Te Wellington gestig deur A Bliss van die Hugenate Kollege
1894	Christian Endeavour Union	Dr A Murray die eerste president van die vereniging

¹³ Ander kerklike jeugarbeid – Nel (1982:85) gebruik hierdie beskrywing vir alle ander aksies en bediening van die jeug binne die kerk naas die kategesebediening.

1890 / 1911	Kindersendingkrans	Onsekerheid oor die ontstaansdatum van die aksie
1951	Kerkjeugvereniging	Deur die Ned Geref Kerk in die lewe geroep as 'n vereniging van en vir die kerk
1974	Kerkjeugaksies	Kerkjeugvereniging se naam verander
1958	Jeugstudiekommissie	Bestaan uit 3 afdelings, naamlik Studentebearbeiding, Opvoeding en Onderwys en Naskoolse Jeug
1962	Algemene Sinode	Jeugstudiekommissie word 'n kommissie van die Algemene Sinode
1966	Algemene Jeugkommissie	Funksioneer reeds vanaf 1958 as Algemene Jeugkommissie
1974	Kerkjeugaksies	Neem 'n nuwe struktuur aan waar die kontinuïteit tussen kategese en jeugaksies gekoördineer word

Tabel 2: Die ontwikkelingsgeskiedenis van jeugbediening in die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika.

Hierdie ontwikkeling van jeugwerk het aanleiding gegee tot die invoeging van artikel 50 in die Kerkorde in 1974. Dit handel oor die arbeid van die kerk ten opsigte van sy jeug. Die artikel lei tans soos volg (Coertzen 2002:21):

“Artikel 50

50.1 Die jeug as wesenlike deel van die gemeente is die verantwoordelikheid van die Kerk en hierdie verantwoordelikheid is onvervreembaar en onoordraagbaar.

50.2 Die bediening aan die jeug as verbondsjeug is 'n geïntegreerde deel van die omvattende gemeentelike bediening waarin God deur sy Woord tot die jeug

kom deur verkondiging, onderrig, toerusting, herderlike sorg en dienswerk. Hierdie gemeentelike bediening geskied onder leiding van die ampte aan en deur die jeug.

50.3 Die kinders van die gemeente, asook alle buitekerklikes wat belydende lidmate van die gemeente wil word, moet onderrig word in die Woord van God en die leer van die Kerk. Hierdie onderrig geskied met die oog op belydenisaflegging waardeur hulle deel in die volle regte en verantwoordelikhede van belydende lidmate.”

Die impak van hierdie artikel se byvoeging tot die Kerkorde, het gelei tot die behoefte aan opgeleide persone wat gespesialiseerd met die jeug in gemeentes kon werk (Argief e, 1982). Dit het gelei tot die ontstaan van die kursus in jeugwerk aan die Hugenote Kollege.

2.2.3 Die ontstaan van die jeugwerkkursus aan die Hugenote Kollege¹⁴

Reeds so vroeg as Oktober 1973 het Ds J Hanekom, ‘n lid van die dagbestuur van die Finansiële Komitee van die Hugenote Kollege, navraag begin doen en voorstelle gemaak vir die ontwikkeling van die akademiese opleiding van jeugwerkers wat in die Ned Geref Kerk kan werk (Argief f, 1973). Hierdie behoefte het veral ontstaan vanuit die Jeug-tot-Jeug-aksie wat jong volwasse leiers in gemeentes met ‘n jaarkursus toegerus het om op ‘n vrywillige basis betrokke te wees by die jeugbediening van die kerk (Argief g, 1974).

By ‘n Kollegeraadvergadering in 1974 (Argief h, 1974) dien die saak om groepwerk-praktykopleiding op akademiese vlak te skep. Dit gee verder aanleiding tot ‘n ondersoek om ‘n akademiese kursus in jeugwerk te ontwikkel (Argief i, 1975). In 1976 (Argief j, 1976) is die kursus in jeugbediening deur die Senaat van UNISA goedgekeur

¹⁴ Sedert 1975 is die Hugenote Kollege aan UNISA verbind (Jaarboek 2003:6) . Die grade BDiac, Hons BDiac, MDiac en DDiac in Maatskaplike Werk, Jeugwerk en Gemeenskapsontwikkeling word tans by die Hugenote Kollege aangebied.

en het Dr AJ Basson saam met die Uitvoerende Komitee van die Kollegeeraad die ontwikkeling van die voorgraadse program behartig (Argief k, 1976).

Die ontwikkeling van die kursus is egter vertraag deur die gebrek aan fondse. Die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk is genader om fondse vir hierdie doel beskikbaar te stel (Argief l, 1976). Hulle is ook versoek om 'n ondersoek te doen na die behoefte aan jeugwerkers vir kerklike diens, die leerplaninhoud vir die opleiding van kerklike jeugwerkers, asook diensvoorwaardes vir kerklike jeugwerkers (Argief m, 1977).

Hierdie sake het aandag geniet en Dr DE de Villiers is die eerste pos as senior lektor in jeugwerk by die Hugenote Kollege aangebied (Argief n, 1978). Hy het op 1 Januarie 1979 diens aanvaar (Argief o, 1978). Volgens 'n memorandum van die Algemene Jeugkommissie (Argief e, 1982) moes die kursus egter telkens gekanselleer word as gevolg van 'n gebrek aan kandidate wat belangstelling in die kursus getoon het.

Die eerste studente is wel in 1981 vir die kursus in jeugwerk geregistreer (Argief d, 1983), maar dit wou voorkom asof die kursus nie suksesvol wou posvat nie. In 1984 is baie aandag aan die bekendstelling van die jeugwerkberoep gegee (Argief p, 1984). Dr de Villiers het 'n kort artikelreeks oor die jeugwerkberoep geskryf waarin die behoefte aan, die taak en plek van en die koste verbonde aan 'n heeltydse kerklike jeugwerkpos aandag gekry het (Argief p, 1984). Tydens 'n SKJA¹⁵ Kongres en 'n bekendstellingskonferensie van die Jeugjaar van 1985 is die jeugwerkkursus verder bekend gestel (Argief p, 1984).

Die kursus is voortdurend verder ontwikkel en studentegetalle het toegeneem. Tabel 3 is 'n uiteensetting van die studenteregistrasies by die Hugenote Kollege vanaf 1981 tot 2003¹⁶, wat aandui hoe die getalle toegeneem het:

¹⁵ SKJA: Senior Kerkjeugaksie

¹⁶ Die data in Tabel 3 is saamgestel uit die notules van die November Kollegeeraadsvergadrings van 1981 tot 2003 (Argief q, 1981-2003).

JAAR	1STE JAAR	2DE JAAR	3DE JAAR	HON	M	D	TOTAAL
1981	18	0	0	1	0	0	19
1982	13	7	0	0	0	0	20
1983	19	7	10	0	0	0	36
1984	15	11	5	3	1	1	36
1985	20	8	8	1	1	1	39
1986	23	11	8	3	1	0	46
1988 ¹⁷	16	10	11	2	1	2	42
1989	14	5	12	3	1	2	37
1990	15	9	4	2	2	1	33
1991	17	14	7	0	3	2	43
1992	22	12	10	2	2	1	49
1993	10	13	15	1	1	0	40
1994	20	6	13	3	1	0	43
1995	17	17	8	6	1	0	49
1996	23	10	16	5	3	0	57
1997	19	19	13	6	0	0	57
1998	26	24	20	3	27	0	100
1999	28	19	21	6	33	0	107
2000	22	16	17	5	21	0	81
2001	29	11	17	5	6	0	68
2002	27	24	10	3	13	2	79
2003	25	19	26	1	14	3	88

Tabel 3: Registrasiegetalle van jeugwerkstudente by die Hugenote Kollege.

Hierdie tabel toon 'n gelydelike groei in die toetrede van voornemende jeugwerkers tot die professie. Die tabel toon onder andere 'n periode van sewentien jaar geleidelike toename van studente registrasies. Sedert 1998 is daar 'n noemenswaardige groei

¹⁷ Die syfers in 1987 ontbreek in die databank van die Hugenote Kollege.

wat toegeskryf kan word aan die verdere ontwikkeling van nagraadse programme (verwys na die registrasie van 27 magistergraad studente in 1998).

Dit blyk dat die ontwikkeling van 'n eie identiteit vir hierdie professie van die begin van die jeugwerkkursus aandag geniet het. In 'n artikel van Dr RC Lindeque van Potchefstroom in Die Kerkbode (13 Maart 1985) bring hy dit duidelik na vore dat daar van die begin van die beroep af hard gewerk moet word aan die eie identiteit van die kerklike jeugwerker. Vele pogings is aangewend om 'n beroepsvereniging in die lewe te roep wat die vestiging van die beroepsidentiteit van die kerklike jeugwerker kon bevorder.

2.2.4 Die ontstaan van 'n beroepsvereniging vir kerklike jeugwerkers

Op 8 April 1997 het die stigtingsvergadering van die Suid-Afrikaanse Nasionale Instituut vir Jeugbediening (SANIJ) plaasgevind (Kerklike Jeugwerkersvereniging, Amptelike Dokument). Daar is met die stigting van hierdie vereniging gepoog om alle praktiserende jeugwerkers in die veld onder een liggaam te verenig. Die stigting van hierdie vereniging is deur jeugwerkers self geïnisieer. 'n Leemte wat beleef is, was die steun van die kerk, wat ook na die mening van die navorser een van die redes was dat die vereniging nie lank gefunksioneer het nie.

Byna twee dekades nadat die kursus in jeugwerk aan die Hugenate Kollege ontwikkel is, word die Kerklike Jeugwerkersvereniging in September 2000 gestig. Die verskil tussen die Kerklike Jeugwerkersvereniging en SANIJ was dat eersgenoemde as een van die bedienings van die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk begin funksioneer het (Algemene Jeugkommissie Jaarvergadering Agenda 2003:28). Tydens die Algemene Sinode van 2002 is die amptelike Reglement vir Kerklike Jeugwerkers goedgekeur (Coertzen 2002:74). Dit bied aan jeugwerkers in Suid-Afrika die versekering dat die Ned Geref Kerk jeugwerk ag as kerklike professie in eie reg.

Die reglement lui soos volg:

1. “In die jeugbediening maak die kerk ook gebruik van kerklike jeugwerkers. ‘n Kerklike jeugwerker is ‘n persoon met ‘n BDiac graad in jeugwerk of ander erkende opleiding wat geregistreer is by die Kerklike Jeugwerkersvereniging, die Formuliere van Eenheid onderteken het en formeel deur die kerk in diens geneem is.
2. Die opleiding van kerklike jeugwerkers geskied aan die Hugenote Kollege. Die erkenning van ander opleiding word deur die kommissie vir kerklike jeugwerkers van die Algemene Jeugkommissie hanteer.
3. Die aanstelling van jeugwerkers geskied ooreenkomstig die riglyne soos neergelê in die Bestuursgids vir Diensverhoudinge in die Ned Geref Kerk.
4. Die jeugwerker se bediening is gerig op die geloofs- en morele vorming asook toerusting van die jeug in samewerking met die kerkraad, kommissies en ouers. Dit omvat:
 - 4.1 Beplanning, behoeftebepaling en navorsing rakende die jeugbediening.
 - 4.2 Oorhoofse administrasie van die jeugbediening onder toesig van die kerkraad.
 - 4.3 Die kategetiese onderrig, jeugaksies en funksionering.
 - 4.4 Die behartiging van die herderlike sorg aan die jeug veral in die bou van verhoudings en pastorale begeleiding.
5. Kerklike jeugwerkers in die ring dien op die ringsjeugkommissie.
6. Kerklike jeugwerkers behoort op die Sinodale Jeugkommissie verteenwoordiging te hê.
7. Die Kerklike Jeugwerkersvereniging is ‘n subkommissie van die Algemene Jeugkommissie en word daarop verteenwoordig.”

Die inhoud van die reglement help die kerk om die taak van die kerklike jeugwerker beter te verstaan. Hieruit kan ‘n raamwerk afgelei word waarvolgens gemeentes poste kan skep en nuwe aanstellings kan maak. Hierdie reglement help terselfdertyd om meer duidelikheid te verskaf oor die kerkregtelike posisie van die jeugwerker in die kerk.

2.2.5 Die kerkregtelike posisie van die jeugwerker in die Ned Geref Kerk

Die vraag na die posisie van die jeugwerker binne die kerk word baie duidelik uiteengesit in 'n verslag van die Hugenote Kollege oor die benutting van voltydse jeugwerkers in die Ned Geref Kerk (Argief p, 1984):

“Die voltydse kerklike jeugwerker doen niks wat nie reeds op die terrein van die amp van die gelowige lê nie. Die gewone lidmaat mag onder toesig van die besondere ampte persoonlike werk doen, hy mag geestelike boodskappe by byeenkomste van die KJA lewer, hy mag help met die organisasie van die kategeseskool of jeugkampe en die predikant mag van sy hulp gebruik maak by die aanbieding van skolingskursusse. Of hy nou hierdie take verrig as vrywillige jeugwerker, as 'n betaalde deeltydse jeugwerker of as 'n betaalde voltydse jeugwerker, maak aan sy kerkregtelike posisie in die gemeente geen verskil nie. Sy kerkregtelike posisie bly onaanvegbaar; hy doen dit in die hoedanigheid van sy amp as gelowige.”

Na aanleiding hiervan kan die vraag egter gevra word of jeugwerk as 'n profesie gesien kan word wanneer dit kerkregtelik bloot as die amp van gelowige beskou word.

2.3 Jeugwerk as profesie

Die UNISA-graadopleiding van die jeugwerker wat deur die Hugenote Kollege op Wellington aangebied word, bied aan die jeugwerker 'n akademiese graadkwalifikasie. Dave Rahn (in Strommen, Jones & Rahn 2001:330) oordeel dat die effektiewe akademiese opleiding die professionaliteit van die jeugwerker medebepaal.

Op sy beurt verduidelik Borgman (2003:94-95) wat 'n profesie is. Hy gebruik die woord in 'n klassieke sin wanneer hy die volgende omskrywing van 'n professionele persoon gee:

“Professional persons:

- deal with a precious aspect of society’s life (in our case the souls of young people);
- see their profession as more than a job, as a service to the community;
- possess knowledge and wisdom from the liberal arts and a specialized discipline;
- have some kind of association or board who sets policy and standards; and
- can receive respect from the broader community for their specialized service.”

Jeugwerk as professie voldoen volledig aan bogenoemde omskrywing. Dit fokus op ‘n spesifieke aspek van die samelewing, naamlik die geloofsvorming van die jeug. Jeugwerkers getuig van ‘n roepingsbewustheid wat hulle in dié loopbaanrigting laat werk. Die jeugwerker kry graadopleiding binne die spesialisingsveld van praktiese teologie. Die jeugwerker word deur die Kerklike Jeugwerkersvereniging as beroepsvereniging verteenwoordig wat deur middel van onder andere die reglement die standaard van die professie definieer. Die jeugwerk kan deur die gespesialiseerde diens wat gelewer word die respek van die kerklike én die breër gemeenskap verwerf.

In die lig van bostaande kan daar geen twyfel bestaan dat kerklike jeugwerk in eie reg ‘n volwaardige professie is nie. Ongeag die professionele status, bly die volhoubaarheid van die beroep egter steeds ‘n groot probleem, soos in hoofstuk 1 van hierdie studie gestel. Hoofstuk 3 wil faktore identifiseer en ondersoek wat die volhoubaarheid van jeugwerk as professie kan beïnvloed.

HOOFSTUK 3

FAKTORE WAT DIE VOLHOUBAARHEID VAN JEUGWERK AS PROFESSIONE IN DIE NED GEREF KERK BEÏNVLOED

3.1 Inleidend

Soos vroeër in hierdie studie genoem, word daar eensyds op die volhoubaarheid van jeugwerk as professie in die Ned Geref Kerk gefokus en andersyds op die bepaling van die redes waarom jeugwerkers redelik gou die bediening binne die kerk verlaat. Die manier waarop die jeugwerker as persoon die beroep beoefen, het 'n invloed op die ontwikkeling van jeugwerk as 'n jong professie. Dit kan egter nie as die enigste bepalende faktor gesien word nie.

'n Ondersoek na faktore wat die volgehoue bediening van die persoon beïnvloed, kan 'n bydrae lewer tot die verdere vestiging van die professie. In die identifisering van hierdie faktore is die proses van konseptualisering gevolg. Volgens Babbie en Mouton (2001:109-114) is 'n konsep 'n verbeelde verskynsel wat dieselfde bly (konstante) of kan wissel in hoeveelheid of intensiteit (veranderlike). Konseptualisering is 'n proses waarin mense saamstem oor watter voorstellings met 'n konsep verbind mag word.

Die eenheid van ontleding van hierdie studie is die volhoubaarheid van jeugwerk as professie. Vanuit 'n literatuurverkenning en dinkskrum met praktiese teoloë van die Hugenate Kollege, is verskeie strategiese kernkonsepte geïdentifiseer¹⁸ as moontlike faktore wat die volhoubaarheid van jeugwerk as professie kan beïnvloed.

Hierdie konsepte word deur die navorser onder drie opskrifte gegroepeer, naamlik die werkklimaat van die kerklike jeugwerker (3.2), die persoon van die jeugwerker (3.3) en die omvang van die jeugwerkopleiding (3.4). 'n Duidelike definisie van hierdie

¹⁸ Aangesien hierdie 'n studie van beperkte omvang is, kies die navorser om slegs na hierdie konsepte te verwys. Daarmee word uiteraard nie ontken dat meerdere faktore 'n rol mag speel in die volhoubaarheid van jeugwerk as professie in die Ned Geref Kerk nie. Daar word wel gepoog om onder hierdie drie kategorieë 'n wye verskeidenheid faktore te dek.

konsepte is veral nodig in beskrywende navorsing (Babbie & Mouton 2001:114). Elkeen van hierdie konsepte sal dus meer breedvoerig bespreek word.

3.2 Die werkklimaat van die jeugwerker

Soos in hoofstuk twee van hierdie studie aangedui, is jeugwerk as professionele beroep in die Ned Geref Kerk 'n jong en dikwels steeds minder bekende beroep. Begrip vir die unieke aard van die jeugwerkprofessione moet op 'n breër kerklike vlak gekommunikeer word. Dit kan onder andere gedoen word deur die rol, taak en funksie van die kerklike jeugwerker duidelik te kommunikeer.

Rahn (in Strommen et al., 2001:285) noem dat die geestelike versorging van die jeug in die eerste plek die kerk se verantwoordelikheid bly. Die ouers bly voor God verantwoordelik vir die geestelike opvoeding van hulle kinders. Christentieners wil self betrokke wees as medewerkers in die lewens van hulle portuurgroep (Strommen et al., 2001:285). In aansluiting hierby noem Malan Nel (1998:63) dat jeugbediening as integrale deel van gemeentebou gesien moet word, deurdat dit 'n bediening van die gemeente aan, met en deur die jeug is (Nel 1998:65). Nel (1998:4) gaan verder van die standpunt uit dat die doel van jeugbediening is om die jeug te help om te word wat hulle geskep en geroep is om te wees, naamlik:

“...mense wat weer in die handeling van God ingeskakel word in diens van die kommunikasie van die evangelie en die gekome en komende Ryk van God in die samelewing.”

'n Jeugwerker word as professionele jeugbedieningspesialis opgelei en aangestel om hierdie bediening in die gemeente te bestuur en verder uit te bou. 'n Goeie begrip van die unieke opdrag van die jeugwerker is in die breër gemeentekonteks nodig vir die gemeente om 'n bemagtigende rol te speel in die uitvoering van die taak.

Wanneer daar min begrip vir die beroep is, kan dit die werkklimaat van die jeugwerker beïnvloed. Die jeugwerker word dan in die posisie geplaas om die aard van die

professie te verduidelik en te vestig terwyl hy besig is om sy taak in die gemeente uit te voer. Dit kan baie druk op die werkverrigting van die jeugwerker plaas wat sy funksionaliteit kan beïnvloed.

Ten spyte van die feit dat gekwalifiseerde jeugwerkers reeds vanaf 1981 by die Hugenote Kollege opgelei is, is daar baie min literatuur beskikbaar oor die praktiese aspekte van die beroep. Daar word vervolgens gekyk na enkele van hierdie praktiese aspekte, naamlik die taakoms krywing van die jeugwerker in die gemeente, die plek wat die jeugwerker in die bestuurspan inneem, die unieke werkure, die besoldiging van die jeugwerker en die ondersteuningsisteme. Die navorser het met hierdie studie gevind dat daar nagelaat is om behoorlik hieroor na te dink en materiaal te ontwikkel vir die effektiewe begeleiding van gemeentes ten opsigte van hierdie en ander praktiese sake.

'n Kort bespreking van elk van hierdie aspekte kan help om die werkklimaat van die jeugwerker op 'n vaster grondslag te bring en sodoende te verbeter.

3.2.1 Die taakoms krywing van die jeugwerker in die gemeente

Mattheus (2002:68) beweer dat dit moeilik is om die taak van die jeugwerker in die gemeente te omskryf weens die afwesigheid van 'n pligtetaat. Sy (Mattheus 2002:72) haal Strydom aan wat van mening is dat die jeugwerker se verantwoordelikheid die volgende take insluit, naamlik:

- die reël en bywoon van kategese- en ander jeugkampe;
- die stigting, organisering en aanbieding van kerkjeugaksies;
- eerstevlakberading aan jeugdige met probleme; en
- die geestelike versorging van die gemeente se jongmense.

Mattheus (2002:138) noem verder dat maatskaplike werkers kennis oor wetlike aspekte het en gesinne by hulle huise besoek terwyl die jeugwerkers nie die reg het om dit te doen nie (vergelyk 3.4.1). Wanneer bogenoemde taakoms krywing en

bevindinge van Mattheus met die amptelike reglement van die Kerklike Jeugwerkersvereniging (Coertzen 2002:74) en opleiding van jeugwerkers by die Hugenote Kollege (Jaarboek 2003:42-43) vergelyk word, bevestig dit die navorser se vermoede dat daar steeds 'n wanpersepsie bestaan oor die taak van die jeugwerker in die Ned Geref Kerk. 'n Meer korrekte verstaan van die kerklike jeugwerker as professionele persoon is nodig ten einde begrip te ontwikkel vir sy taak. Volgens die reglement (Coertzen 2002:74) is die jeugwerker in die gemeente se bediening gerig op die geloofs- en morele vorming asook die toerusting van die jeug in samewerking met die kerkraad, kommissies en ouers. Dit omvat:

- beplanning, behoeftebepaling en navorsing rakende die jeugbediening;
- oorhoofse administrasie van die jeugbediening onder toesig van die kerkraad;
- kategetiese onderrig, jeugaksies en funksionering;
- behartiging van die herderlike sorg aan die jeug, veral in die bou van verhoudinge en pastorale begeleiding.¹⁹

Hierdie taak word dikwels nie duidelik aan die gemeente gekommunikeer en deur die gemeente verstaan nie. Wanneer die taak van die jeugwerker nie goed begryp word nie, kan hy baie kritiek van die gemeente, die kerkraad en predikante kry. Die jeugwerker word dikwels blootgestel aan kritiek vanweë die wanpersepsie dat die sukses van die jeugwerker se bediening gemeet word aan getalle en die aantal aksies wat binne die gemeente bedryf word (Yaconelli, March/April 2003:1).

Nel (2002:154) verduidelik dat die roeping van 'n persoon tot voltydse bediening wel 'n roeping is tot alle vorme van bediening in die gemeente, maar dit impliseer nie uitmuntendheid in elke vorm van die bediening nie. Wanneer die jeugwerker as 'n professionele persoon gesien word met 'n roeping tot die bediening, bemagtig dit hom om die taak waarvoor hy geroepe voel, uit te voer. Dit kan daartoe bydra dat die jeugwerker die rol van jeugbedieningspesialis in die bestuurspan van die gemeente inneem.

¹⁹ 'n Vollediger omskrywing van die jeugwerker se taak word as Bylae A by hierdie studie aangeheg (Kerklike Jeugwerkersvereniging, Amptelike Dokumente).

3.2.2 Die plek wat die jeugwerker binne die bestuurspan van die gemeente inneem.

'n Belangrike beginsel in jeugbediening is dat die jeugwerker 'n deursigtige bedieningstyl sal handhaaf. Die leraars van die gemeente moet ingelig bly oor die rigting waarin daar in die jeugbediening gewerk word. Wanneer leraars en die kerkraad verstaan dat die jeugwerker 'n medewerker is in die opbou van die gemeente (Nel 2002:77ev), kan daar groter begrip en waardering vir die jeugwerker se bydrae as professionele en gespesialiseerde persoon ontwikkel.

Wanneer die jeugwerker op bestuursvlak betrek word, kan hy as jeugbediening-spesialis waardevolle bydraes lewer tot die effektiewe bediening van die gemeente. Hy kan 'n bydrae lewer ten opsigte van 'n intergeneratiewe, familiare en gesinsbedieningstyl tot voordeel van die hele gemeente. Alhoewel die jeugwerker nie noodwendig op hierdie terreine 'n spesialis is nie, kan hy 'n bydrae lewer deur voortdurend die jeug in berekening te bring wanneer gemeenteaktiwiteite beplan word.

3.2.3 Die werkkure van die jeugwerker

'n Ander aspekte wat die werkklimaat van die kerklike jeugwerker kan beïnvloed, is die ongereelde ure wat die aard van die werk meebring. Die vraag word dikwels gevra na die aard van die jeugwerker se werkprogram gedurende die week. Graeme Codrington (1999:2) lewer in dié verband 'n bydrae deur te wys op die rol wat die jeugwerker gedurende die week vervul. Hy verwys na die belangrikheid van gebed vir die jeug, onderrig in dissipelskap en evangelisering. Hy wys daarop dat voorbereiding vir hierdie aktiwiteite, asook die genereer van hulpbronne, bybelstudie, besoeke en berading belangrike sake is wat gedurende die week die aandag van die jeugwerker in beslag neem.

Dit geskied nie altyd binne normale kantoorure nie. Die jeugwerker is, soos die predikant, in 'n moeilike posisie, aangesien hierdie aktiwiteite nie altyd sigbaar is nie.

Dit kan die vraag wat dikwels deur oningelktes gevra word oor die werkverrigting van die jeugwerker, verklaar.

Aangesien 'n deel van die teikengroep op wie die jeugwerker fokus vir 'n lang tyd van die dag in die skool of by naskoolse aktiwiteite betrokke is, geskied 'n groot deel van die jeugwerker se direkte kontak met die jeug na-ure en oor naweke. Dit stel 'n groot uitdaging aan die jeugwerker as persoon om 'n gesonde en gebalanseerde lewe vir homself in te rig. Wanneer daar min begrip hiervoor van die gemeente se kant af bestaan, kan die jeugwerker maklik in die versoeking kom om in 'n ongebalanseerde werkpatroon te verval.

3.2.4 Die besoldigingspakket wat die werkgewer aanbied.

Die huidige realiteit in Suid-Afrika is dat baie gemeentes finansiële swakker daaraan toe is as in die verlede. Jeugwerkers word soms in die plek van nog 'n leraar aangestel, aangesien hulle salarispakket in die praktyk nie vergelykbaar is met dié van 'n leraar nie.

Daar word tans deur die Kerklike Jeugwerkersvereniging gepoog om standaardisering van salarispakkette binne die Ned Geref Kerk te bewerkstellig. Hierdie aanbevelings is egter nie afdwingbaar nie en kan dus slegs as 'n konsep-voorstel dien, aangesien die finansiële vermoëns van gemeentes van mekaar verskil. In die praktyk kom dit daarop neer dat ongelyke vergoedingspakkette tans 'n realiteit is.

Jeugwerkers word dikwels aangestel sonder mediese en pensioenvoordele. Dit kan ewe-eens bydra tot die wisseling van jeugwerkers en die volgehoue bediening van die persoon in die beroep. Chromey (1991:148) vermeld dat 'n voltydse jeugwerker in kleiner gemeentes dikwels nie 'n markverwante salaris verdien nie en daarom makliker 'n skuif sal oorweeg wanneer daar 'n geleentheid kom wat 'n beter pakket behels. Of wanneer 'n geleentheid opduik wat 'n beter langtermynopsie vir die jeugwerker verseker, gebeur dit dikwels dat die persoon van een gemeente na 'n ander skuif.

Dit is dikwels die bekommernis van enkellopende jeugwerkers dat die salaris wat die werkgewer aanbied, nie voldoende is om jeugwerk as 'n langtermynberoep te beskou nie. Daarenteen, wanneer 'n werkgewer 'n markverwante salarispakket aanbied, neem dit baie druk van die jeugwerker af en kan hy gemakliker fokus op die uitvoering van sy taak.

3.2.5 Bestaande ondersteuningsisteme met die skep van die jeugwerkpos.

Goed gevestigde ondersteuningsisteme kan bydra tot die effektiewe funksionering van die kerklike jeugwerker. 'n Jeugkommissie wat goed funksioneer, kan groot hulp vir die jeugwerker wees om sy voete in die bediening te vind. Die jeugkommissie in 'n gemeente wat die rol en taak van die jeugwerker verstaan, vervul gewoonlik 'n sterk ondersteuningsrol vir die jeugwerker. Die ouers in so 'n gemeente is ook dikwels meer betrokke en tree meermale as vrywilligers op wat die werklading van die jeugwerker meer realisties verdeel.

Begrip en waardering vir die unieke behoeftes van die jeug in die gemeente bied aan die jeugwerker 'n bemagtigende werkklimaat. Rahn (in Strommenet al., 2001:287) noem drie aspekte wat belangrik is, naamlik dat:

- gemeente-ondersteuning vir die jeugaktiwiteite verkry moet word;
- die jeug die gemeente sal beleef as 'n omgewing waar hulle gerespekteer en waardeer word; en
- die gemeente gelei moet word om 'n hoë prioriteit aan jeugbediening toe te ken.

Wanneer 'n gemeente 'n jeugwerkpos skep, is dit egter nie 'n vanselfsprekende waarborg dat hierdie drie aspekte die nodige voorkeur sal geniet nie. Die Kerklike Jeugwerkersvereniging en Algemene Jeugkommissie kan in dié verband 'n groot rol speel om gemeentes hierin tot 'n beter verstaan te begelei. Dit word egter dikwels die jeugwerker se eie verantwoordelikheid om die gemeente tot by die punt te begelei waar hierdie atmosfeer gevestig kan word. Dit impliseer dat die persoon van die

jeugwerker as 'n verdere faktor geïdentifiseer kan word wat 'n rol speel in die volhoubaarheid van jeugwerk as profesie in die Ned Geref Kerk.

3.3 Die persoon van die jeugwerker

Die persoon van die jeugwerker kan nie van die jeugwerkprofesie losgemaak word nie. Dettoni (1993:43) maak die stelling dat wat die jeugwerker is, sal bepaal wat die jeug vir die volgende paar jaar gaan wees, aangesien die jeugwerker as 'n rolmodel vir die jeug optree. Hy (Dettoni 1993:43) gaan verder deur te noem dat die verwagtinge wat die jeugwerker van die jeug het uiteindelik 'n realiteit in hulle lewens sal word, aangesien hulle streef na die uitdagings en standaard wat die jeugwerker aan hulle stel. Die jeugwerker is derdens volgens Dettoni (1993:44), naas die ouers, die belangrikste geloofsagent vir die jeug.

'n Bespreking oor die persoon van die jeugwerker is noodsaaklik aangesien sy roepingsbewustheid, unieke eienskappe en die manier waarop hy sy eie ontwikkeling en balans handhaaf 'n definitiewe invloed op die volhoubaarheid van jeugwerk as profesie sal hê. Belangrike faktore in dié verband word vervolgens bespreek.

3.3.1 Roepingsbewustheid

Nel (2002:153) maak die stelling dat alle mense geroep is tot 'n beroep aangesien arbeid 'n deur God gestelde taak is. Hy (Nel 2002:154) skryf dat enige roeping tot voltydse bediening in die gemeente om plekvinding gaan, in ooreenstemming met gawes en opleiding binne die totale bediening.

Dit is belangrik dat die jeugwerker 'n roepingsbewustheid en visie vir sy bediening sal hê. Dit is net so belangrik dat hy duidelikheid hieroor sal hê én die vermoë sal ontwikkel om hierdie visie met ander te deel. Jones (in Strommenet et al., 2001:261) noem dat indien die jeugwerker in staat is om die doel en visie van sy bediening aan mense te kommunikeer, hy groter ondersteuning vir sy bediening sal verseker.

3.3.2 Persoonseienskappe

Dettoni (1993:44) noem 'n aantal eienskappe op waarna jongmense in 'n jeugwerker soek, naamlik beskikbaarheid, aanvaarding, begrip, geloofwaardigheid, sensitiwiteit, 'n humorsin en geduld. Die jeugwerker moet 'n lewende verhouding met God sigbaar uitleef, toegewyd wees en God se leiding in sy eie lewe soek. Die jeugwerker moet volwasse en gemaklik met homself wees en sosiaal aanpasbaar wees. Op intellektuele gebied moet die jeugwerker wysheid en goeie onderrig-vaardighede openbaar, 'n lewenslange leerder wees, selfevaluerend kan wees en jongmense se gesigte en name kan onthou. Die jeugwerker moet 'n liefde vir die jeug hê en met empatie na hulle kan luister. Hy moet ook 'n suiwer kerkbegrip hê en in 'n span kan saamwerk (Dettoni 1993:45-49).

3.3.3 Geslag, ouderdom en huwelikstaat

Daar is steeds gemeentes van die Ned Geref Kerk vir wie die aanstelling van vroue in leierskapsposisies óf 'n probleem óf 'n groot uitdaging is. Met die aanstelling van jeugwerkers word dikwels die behoefte aan 'n manspersoon uitgespreek, wat die indruk skep dat manlike jeugwerkers in groter aanvraag is. Manspersone is egter dikwels onseker oor hulle toekoms in jeugbediening as moontlike broodwinner van 'n moontlike gesin.

Die druk van die jeugwerkberoep vra om 'n volwasse, gebalanseerde en geordende persoon as jeugwerker. Wanneer iemand pas uit matriek die driejaargraad in jeugwerk by die Hugenote Kollege deurloop het, is die persoon maar ongeveer twee en twintig wanneer hy as jeugwerker in diens tree. Volgens die ontwikkelingsielkunde (Gerdes 1988:350) gaan die vroeë volwassene deur 'n fase waar hy nuwe rolle moet aanvaar waarby aangepas moet word.

"Dit kan 'n tyd duur voordat hy 'n gevoel van sekuriteit ten opsigte van die eie identiteit en 'n duidelik-omlynde selfkonsep ontwikkel (Gerdes 1988:350)."

So iemand is dus self nog in die proses om as persoon gevorm te word wanneer hy as geloofsagent vir ontwikkelende jongmense begin optree. Aan die ander kant het gemeentes dikwels die behoefte dat 'n jeugwerker juis 'n jong persoon moet wees. Namate iemand ouer word in die beroep, word die vraag na relevante kontak met die jeug dikwels gevra. Ouderdom is dus 'n baie komplekse veranderlike as dit kom by die persoon van die jeugwerker.

'n Ongetroude jeugwerker word dikwels verkeerdelik gesien as iemand met meer tyd op hande om jeugwerk te doen as 'n getroude persoon. So iemand kan dan dikwels ook misbruik word in die toedeling van take en werkverwagtinge wat aan hom gestel word. Sodra iemand trou, word die vraag dikwels gevra of die persoon steeds voldoende tyd en aandag aan die jeug sal kan afstaan. Wanneer 'n vroulike jeugwerker getroud is en swanger raak, was daar in die verlede min beskerming vir haar in kontrakte ingebou ten opsigte van kraamverlof. Met die nuwe wetgewing word sy egter meer beskerming in dié verband gebied. Kraamverlof word in die dokumente van die Kerklike Jeugwerkersvereniging as deel van die kontrakvoordele geïmpliseer (Kerklike Jeugwerkersvereniging, Amptelike Dokumente).

3.3.4 Effektiewe tyds- en persoonlike bestuur om uitbranding te voorkom

In die geval van enige beroep waar die taakoms krywing toegespits is op kontak met ander mense en hulle ontwikkeling, is dit belangrik dat die persoon wat die beroep beoefen self 'n gebalanseerde en groeiende persoon sal wees. Die kerklike jeugwerker se eerste verantwoordelikheid is om voortdurend gefokus te wees op sy eie geestelike ontwikkeling. Daarom is 'n groeiende persoonlike verhouding met God essensieel.

Die aard van die werkure en die potensieel onbepaalde werkprogram van 'n jeugwerker kan maklik daartoe lei dat die persoon uitbrand. Terwyl uitputting 'n simptome van moegheid is, word uitbranding gesien as 'n proses van fisieke, emosionele en geestelike uitputting as gevolg van langtermynbetrokkenheid by

werksituasies wat veral hoë emosionele eise stel (Jevne & Williams 1998:5). Hulle (Jevne & Williams 1998:5) skryf:

“It is a profound loss of, and separation from oneself. It permeates every aspect of life and relationships, both personal and professional. It is the death and grieving for one’s life dream.”

Effektiewe tydsbestuur en beplanning is nodig ten einde ‘n gebalanseerde leefstyl te kweek en te handhaaf. ‘n Jeugwerker moet altyd poog om ‘n balans te vind tussen die uitvoering van sy taak en sy eie ontwikkeling as persoon. Slegs wanneer iemand ‘n gesonde leefstyl handhaaf, kan hy op die langtermyn ‘n positiewe bydrae tot sy gemeente lewer.

Chromey (1991:122-128) wys daarop dat daar altyd meer werk sal wees as waarvoor daar tyd is. Dit is daarom belangrik dat die jeugwerker vir homself grense sal stel waarbinne hy werk, vooruit sal beplan, sekere take sal delegeer en genoeg sal rus en ontspan. Hy (Chromey 1991:123) beklemtoon die belangrikheid dat die jeugwerker sal leer hoe om ‘n balans te handhaaf indien hy nie wil uitbrand nie.

Maslach & Leiter (1997:20) is van mening dat die werkplek tot uitbranding kan meewerk indien werkverdeling nie goed hanteer word nie. Oswald (1995:74) skryf:

“The church is grossly mismanaging its personnel. Religious communities aren’t merciful to the overcommitted. They take the best we’ve got, and when we run out of steam, they throw us out and replace us with someone else.”

Maslach & Leiter (1997:20) bied die volgende baie waardevolle perspektief op uitbranding:

“...burnout is not a trivial problem but an important barometer of a major dysfunction in the workplace. As such, burnout deserves serious attention. The emotional and financial costs are too high for it to be ignored or dismissed

any longer. We argue that burnout in individual workers says more about the conditions of their job than it does about them. Contrary to popular opinion, it's not the individual but the organization that needs to be changed.”

Sanford (1982:5-16) verwys na die uitdagings wat die werkomstandighede van persone in die bediening aan hulle stel. Hy (Sanford 1982:5-16) noem die volgende uitdagings wat voortdurend gestel word aan die persoon wat in voltydse gemeentelike bediening staan:

- die werk is nooit klaar nie;
- die persoon kan nie altyd bepaal of sy werk resultate het nie;
- die werk van die persoon in die bediening is herhalend;
- die persoon word voortdurend met mense se verwagtinge gekonfronteer;
- die persoon werk jaar in en jaar uit met dieselfde mense;
- die persoon werk met mense in nood wat 'n besonder dreinerende uitwerking het wat energievlak betref;
- die persoon werk dikwels met mense wat wel byeenkomste bywoon, maar eerder na altyd-treffende boodskappe as na soliede geestelike voedsel op soek is;
- die persoon van die jeugwerker is die heelyd op die voorgrond wanneer hy met sy werk besig is; en
- die persoon kan uitgeput raak van projekte wat nie slaag nie.

Al is bogenoemde in enige werkkonteks binne die gemeente 'n realiteit en noodwendige gegewe, is Faulkner (1981:125) daarvan oortuig dat dit moontlik is om uitbranding te voorkom deur harde werk en doelbewuste strategieë. Hy (Faulkner 1981:128-132) is van mening dat uitbranding nie net weggewens kan word nie, maar voorkom kan word deur gereelde intraspeksie, professionele intervensie, portuurgroepondersteuning en geestelike steun.

Indien die persoon nie ten opsigte van hierdie aspekte 'n balans in sy lewe vind nie, is uitbranding 'n groot gevaar. 'n Gesonde balans in iemand se persoonlike lewe en

werksituasie is wel nie 'n waarborg dat hy uitbranding sal vryspring nie, maar kan die voorkoms daarvan beslis beperk.

3.3.5 Die aanwesigheid van gesonde ondersteuningsisteme

Selfversorging deur die jeugwerker is noodsaaklik ten einde effektief te kan funksioneer binne die eise van die jeugwerkpraktyk. Een manier om dit te verseker, is deur 'n gebalanseerde ondersteuningsisteem.

Louis McBurney (in Faulkner 1981:134-137) noem agt verskillende persone of groepe wat as ondersteuning vir 'n persoon in die bediening²⁰ kan dien, naamlik:

1. intieme vriende wat nie die jeugwerker oordeel nie, goeie luisteraars is en mense wat die jeugwerker kan vertrou;
2. familie wat 'n positiewe houding teenoor die jeugwerker se beroep het;
3. professionele ondersteuning in die vorm van 'n mediese dokter of sielkundige;
4. hulpvaardige kennisse wat nie noodwendig vriende is nie, maar wel eerlike en spontane terugvoer kan gee;
5. mense wat die jeugwerker uitdaag en daardeur op sy tone hou – dikwels 'n rolmodel vir die jeugwerker;
6. 'n mentor wie se opinie die jeugwerker respekteer en by wie hy kan leer;
7. mense by wie die jeugwerker onderrig kan word, soos ander professionele persone in dieselfde beroepsrigting; en
8. ondersteuningsgroepe in die gemeente.

Die aanwesigheid van 'n mentor is volgens bogenoemde 'n belangrike ondersteuningsfaktor vir die jeugwerker. Volgens Anderson & Reese (1999:11) is 'n geestelike mentor 'n gewone Christen wat bereid is om in 'n vertrouensverhouding teenoor 'n ander persoon te staan en daardeur te groei. Die jeugwerker is binne sy

²⁰ Deur die navorser toegepas op die jeugwerker.

spesifieke werkkonteks die meeste van die tyd in 'n posisie waar hy geestelike leiding moet kan gee.

'n Ondersteuningsstelsel is egter meer as bloot die aanwesigheid van 'n mentor. Die mens is 'n sosiale wese en het ander mense nodig. Chromey (1991:129) noem drie voorbeelde van die vorme wat 'n ondersteuningsstelsel kan aanneem. Eerstens verwys hy daarna dat dit belangrik is om kontak met ander jeugwerkers in die omgewing te hê met wie die jeugwerker vreugdes, worstelinge, vrae en stories kan deel. Tweedens is 'n geestelike vertroueling nodig teenoor wie die jeugwerker verantwoording kan doen en wat bereid is om te luister, hom aan te moedig en selfs tereg te wys. Derdens noem hy dat dit belangrik is om as jeugkommissie mekaar te ondersteun, vir mekaar te bid en tyd te maak om mekaar beter te leer ken.

Die jeugwerker beweeg binne die gemeentekonteks in verskillende kringe. Die fokus van die jeugwerker se taak sal bepaal in watter groepe hy die meeste beweeg. So sal die jeugwerker wat 'n sterk fasiliterende rol vervul moontlik meer kontak hê met die vrywilligers in die gemeente. 'n Jeugwerker met 'n sterk fokus op leierskap-ontwikkeling onder die jeug sal 'n groot deel van sy tyd in direkte kontak met die jeug deurbring.

Dit is onvermydelik dat die jeugwerker in vriendskapverhoudings sal staan met die mense met wie hy die meeste tyd deurbring. Hierdie verhoudings is waardevolle ondersteuning vir die jeugwerker. Dit kan egter in 'n ongesonde situasie ontwikkel indien die jeugwerker nie ook buite sy werkerrein 'n vriendekring ontwikkel nie. Die unieke werkkonteks van 'n gemeente impliseer egter 'n uitdaging ten opsigte hiervan.

Deur 'n netwerk te ontwikkel met jeugorganisasies, ander jeugwerkers en gemeenskapleiers bly die jeugwerker nie net op hoogte van die nuutste tendense in sy omgewing nie, maar bou hy ook goeie verhoudings met die menslike hulpbronne in sy omgewing. 'n Belangrike rol vir die jeugwerker is dié van lewenslange leerder as basis vir groei ná formele opleiding.

3.4 Die opleiding van die jeugwerker

Die reglement vir kerklike jeugwerkers (Coertzen 2002:74) kwalifiseer 'n kerklike jeugwerker as 'n persoon met 'n BDiac-graad in jeugwerk van die Hugenote Kollege of ander erkende opleiding. Hieruit kan afgelei word dat dit vir die amptelike beroepsvereniging van die Ned Geref Kerk belangrik is dat die kerklike jeugwerker 'n gekwalifiseerde persoon moet wees. Nel (2002:157) is van mening dat iemand wat homself geroepe voel tot gemeentebediening weet wat opleiding tot en voortgesette opleiding binne die beroep beteken. So 'n persoon weet dat hy 'n lewenslange leerder moet wees.

Uit 'n studie in die Amerikaanse konteks wat deur Strommen, Jones & Rahn (2001:305) gedoen is, word die volgende deur jeugwerkers geïdentifiseer as opleidingsbehoefte wat in die praktyk nodig is:

- die kommunikasie van Bybelse waarhede;
- verstaan van adolessente ontwikkeling en berading;
- effektiewe bedieningstrategieë;
- Bybelkennis en pastorale bedieningsvaardighede;
- kennis van vaardighede ten opsigte van familie-ontwikkeling en ouerleiding;
- toerusting in administrasie en bestuur;
- geleentheid om nuwe idees te ontdek; en
- geleentheid vir portuur-mentors-verhoudings.

In aansluiting hierby stel Dave Rahn (in Strommen et al., 2001:330) veral ses vereistes aan die opleiding wat jeugwerkers moet bemagtig om professioneel te ontwikkel, naamlik om 'n persoonlike visie te ontwikkel, die geloofsvorming van jongmense te fasiliteer, ontwikkelingsrealiteite te kan akkommodeer, betekenisvolle ondersteuning te kan bou, effektiwiteitsindikatore te identifiseer en om jeugbediening-vennootskappe uit te bou. In die lig hiervan is dit belangrik om ter vergelyking die

bestaande kurrikulum vir die opleiding van die kerklike jeugwerker in die Suid-Afrikaanse konteks te bekyk.

3.4.1 Kurrikulum van die graad BDiac in Jeugwerk

Die opleiding van jeugwerkers geskied reeds vanaf 1981²¹ by die Hugenote Kollege. Die kurrikulum is voortdurend aangepas en verder ontwikkel ten einde die mees relevante opleiding te bied. Alhoewel die kontekstuele toepassing voortdurend aangepas is vanaf die instelling van die kursus, het die opleiding tog binne dieselfde basiese raamwerk gebly. Die volgende is 'n uiteensetting van die bestaande modulêre samestelling van die opleiding oor 'n driejaartydperk (Jaarboek 2003:42-43):

- Praktiese teologie – as hoofvak van die studierigting
 - Grondslae vir kinder-, jeug- en familiebediening
 - Inleiding tot kinder-, jeug- en familiebediening
 - Hedendaagse kinderbediening
 - Basiese blootstelling aan die jeugwerkpraktyk (praktika vlak I)
 - Jeugverwante pastorale berading
 - Kommunikeer die evangelie aan die jeug van vandag
 - Geloofsvorming in die jeugwerkkonteks
 - Ontwikkeling van vaardighede in die jeugwerkpraktyk (praktika vlak II)
 - Beplanning en organisering in die jeugwerkkonteks
 - Pastorale sorg aan die jeug in nood
 - Fasiliteer lewensoriëntering in 'n jeugwerkkonteks
 - Aktiewe bydrae tot die jeugwerkpraktyk (praktika vlak III)

²¹ Vergelyk hoofstuk 2.

- Teologiese studies
 - Inleiding tot 'n inklusiewe benadering tot etiek
 - Verlossing en heling in 'n gebroke wêreld
 - Sosiale, seksuele en mediese etiek
 - Skrif en kerk
 - Skepping, mens en omgewing
 - Die drie-enige God en hoop vir die wêreld
 - Sosiale en deugde-etiek

- Sielkunde
 - Algemene aspekte van sielkunde en menslike funksionering
 - Die intrapsigiese konteks van menslike funksionering
 - Kinder- en adolessenteontwikkeling
 - Psigopatologie

- Sosiologie
 - Inleiding tot sosiale ontleding
 - Die ontleding van die Suid-Afrikaanse sosiale konteks
 - Teorieë oor sosiale verandering
 - Sosiale navorsing

- Maatskaplike Werk
 - Kinder- en gesinsorgpraktyk en relevante wetgewing
 - MIV/VIGS: Voorkoming, sorg en beraad

- Gemeenskapsontwikkeling
 - Ontwikkelingsbeplanning

Vir 2004 word die volgende vier sielkundemodules as keuses ingebou (Argief r, 2003):

- Persoonlikheidsteorieë
- Volwasse ontwikkeling en bejaardheid
- Die sielkunde van die godsdiens
- Terapeutiese sielkunde

Dit is betekenisvol om hierdie kurrikulum van die graad BDiac in jeugwerk aan die Hugenate Kollege met dié van ander opleidingsinstansies te vergelyk. Aangesien hierdie egter die enigste formele graadopleiding van jeugwerkers vir 'n kerklike konteks in Suid-Afrika is²², moet daar vir 'n vergelyking na die buiteland gekyk word. In Strommen, Jones & Rahn (2001:335) word die volgende as die algemene kurrikulumstandaard gestel vir jeugwerkopleiding in die Amerikaanse konteks:

- Die jeugwerker se volwassenheid

Die opleidingsinstansie moet 'n kleingroep- en/of mentorstruktuur beskikbaar hê. Daar moet ten minste een dosent per maksimum dertig studente wees wat persoonlike kontak met die studente gedurende hulle studietydperk onderhou. Geloofsvorming, etiek en persoonlike bestuur moet 'n prioriteit wees en assesseringsinstrumente moet effektief wees om die ontwikkeling op hierdie terreine te meet.

²² Vergelyk 1.3 van hoofstuk 1.

- Begrip vir jeugbediening

Teologie, Bybelkunde, sosiologie en sielkunde as ondersteuningsvakke moet gefokusde kennis ten opsigte van die jeug insluit. Inhoud ten opsigte van huidige tendense, paradigmas, modelle en die ontwikkeling van jeugwerk moet ook fundamenteel deel wees van die opleiding.

- Bevoegdhede vir jeugbediening

Praktykblootstelling met supervisie en evaluering moet 'n belangrike fokus in die opleiding hê. Vaardighede wat ontwikkel moet word, is dié van kommunikasie en onderrig, administrasie en organisering, programontwikkeling, pastorale berading, leierskapontwikkeling en navorsingsvaardighede.

Wanneer hierdie kriteria met die huidige opleiding van die jeugwerker by die Hugenate Kollege vergelyk word, bevat die kurrikulum van die Kollege al die geïdentifiseerde vereistes op die terrein van die teorie sowel as die praktika. Die praktika-opleiding van die BDiac-graad in jeugwerk is tans 'n kombinasie van onder andere praktykplasinge, navorsingsopdragte, groepwerk aanbiedings, pastorale berading, beplanning en aanbied van kampe en ander byeenkomste, groepsupervisie asook individuele supervisie met elke student (Jaarboek 2003:89-94).

3.4.2 Voortgesette opleiding

Vir Chromey (1991:131) is verdere studie en voortgesette opleiding 'n belangrike kenmerk van 'n professionele jeugwerker. 'n Baccalaureusgraad lê slegs 'n basis vir die opleiding en toerusting van die jeugwerker. Om egter op hoogte te bly van die nuutste tendense en ontwikkelinge binne die jeugwerkpraktyk en praktiese teologie is voortgesette opleiding noodsaaklik. Nel (2002:125) stel dit so dat die persoon wat voltyds in die bediening wil staan, homself nie net moet verbind tot opleiding vir die beroep nie, maar ook vir voortgesette opleiding tydens die beroep.

3.4.3 Die proponent as jeugwerker

Die realiteit in baie gemeentes is dat predikante²³ as jeugwerkers beroep word. Alhoewel daar in hierdie studie nie besondere klem gelê word op jeugwerkers wat nie die BDiac-gradopleiding by die Hugenote Kollege deurloop het nie, is dit tog 'n belangrike tendens waarna kortliks verwys word.

Chromey (1991:141-142) bring enkele faktore na vore om aan te toon dat die aanstelling van 'n opgeleide predikant as kerklike jeugwerker nie ideaal is nie. Aangesien 'n predikant nie die nodige opleiding as jeugbedieningspesialis ontvang het nie, voel hy dikwels onvoorbereid vir die unieke eise, vaardighede en uitdagings wat jeugbediening van die jeugwerker vra. Dit gebeur dikwels dat 'n predikant tydens sy studies of nadat hy afgestudeer het en nie 'n beroep kry nie, 'n jeugwerkpos aanvaar. Hy is nie noodwendig geroepe vir jeugbediening nie, maar aangesien dit 'n bediening in die Ned Geref Kerk is, aanvaar hy dit om praktykervaring op te doen.

Mattheus (2002:132) se bevinding vanuit onderhoude met jeugwerkers met teologiese opleiding, is dat hulle opleiding in jeugwerk onvoldoende is. Haar (Mattheus 2002:132) gevolgtrekking is dat jeugwerk 'n spesialisveld is en dat daar nie voldoende, indien enigsens in die teologiese opleiding van predikante hierop gefokus word nie. Chromey (1991:141) is van mening dat in so 'n situasie die verantwoordelikhede van 'n jeugwerker wat die predikant moet nakom frustrasie en dreinerings tot gevolg kan hê.

Die navorser is van oortuiging dat jeugbediening in die Ned Geref Kerk op die langtermyn benadeel kan word deur die aanstelling van 'n proponent as jeugwerker, veral indien die proponent dit slegs as 'n tydelike werkopsie sien en nie as loopbaan nie. Dit kan die wanpersepsie oor die funksionering en werksaamheid van die jeugwerker verder versterk. Wisseling van proponente wat jeugwerkposte beklee net

²³ Wanneer daar onder hierdie opskrif van die predikant gepraat word, sluit dit ook proponente en teologiese studente in wat nog nie gelegitimeer is nie.

totdat 'n beroep as predikant ontvang word, het 'n nadelige uitwerking op die vertrouensverhouding wat met die jeug gebou word.

Die bespreking in hierdie hoofstuk bring die vraag na vore hoe die drie geïdentifiseerde faktore deur jeugwerkers en gemeentes in die praktyk beleef en evalueer word. 'n Empiriese ondersoek is gedoen om hierdie faktore in die praktyk te toets. 'n Bespreking van die hantering en resultate van die empiriese ondersoek kom vervolgens aan die orde.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK NA DIE VOLHOUBAARHEID VAN JEUGWERK AS PROFESSIE IN DIE NED GEREF KERK

4.1 Inleidend

Saam met die voorafgaande literatuurverkenning is 'n empiriese studie gedoen. Die statistieke is tydens 'n fokusgroepgesprek met vyf jeugwerkers en 'n predikant van die Ned Geref Kerk bespreek. Afleidings en gevolgtrekkings van die data wat tydens die fokusgroep geïdentifiseer is, word in hierdie hoofstuk omskryf en verder bespreek.

Die navorser het dit noodsaaklik geag om met die ondersoek na die volhoubaarheid van die professie inligting in te samel by sowel die werkgewer as die werknemer. Daar is dus inligting ingesamel by predikante sowel as jeugwerkers. Die keuse van die gemeentes en jeugwerkers word verder in 4.2 verduidelik.

4.2 Data-insamelingstegnieke

Selfgeadministreerde vraelyste en semigestruktureerde onderhoude is gebruik as metingsinstrumente ten einde die faktore wat deur die navorser geïdentifiseer is te toets.

4.2.1 Selfgeadministreerde vraelyste

Die vrae wat opgeneem is in die vraelys²⁴ is deur die navorser geformuleer na aanleiding van die faktore wat geïdentifiseer is wat moontlik 'n impak op die volhoubaarheid van jeugwerk as professie kan hê. Die vrae is oop en lesersvriendelik onder drie opskrifte gegroepeer ooreenkomstig die faktore wat in hoofstuk 3 bespreek is. Die vrae in die vraelys is in die vorm van stellings geformuleer waar die respondent 'n keuse kon uitoefen of hy met die stelling saamstem of daarvan verskil.

²⁴ Sien Bylae B as voorbeeld van die vraelys aan jeugwerkers wat steeds in die bediening is.

Die volgende opsies is gestel: stem beslis saam, stem saam, onseker, verskil en verskil beslis.

Vrae ten opsigte van die jeugwerker as persoon word aan die begin van die vraelys gestel om die respondent reg vanaf die begin van die vraelys op 'n persoonlike vlak by die vraelys te betrek. Hierna volg vrae ten opsigte van die respondent se belewenis van sy werkplek en -omstandighede. Die vraelys word afgesluit met vrae rakende die derde faktor, naamlik die opleiding van die jeugwerker. By elke afdeling word ook ruimte gelaat vir verdere opmerkings indien die respondent iets wil byvoeg.

Die navorser sluit by hierdie studie jeugwerkers in wat tans in die Ned Geref Kerk werksaam is (hierna genoem groep een), sowel as jeugwerkers wat nie meer in diens van die Ned Geref Kerk is nie (hierna genoem groep twee). Dit het dus 'n vraelys vereis wat albei groepe kon akkommodeer. Ten einde die twee groepe se bevindinge met mekaar te kon vergelyk, het die navorser dieselfde vrae in albei vraelyste gestel. Die vrae van groep twee se vraelys is slegs na die verlede tyd verander.

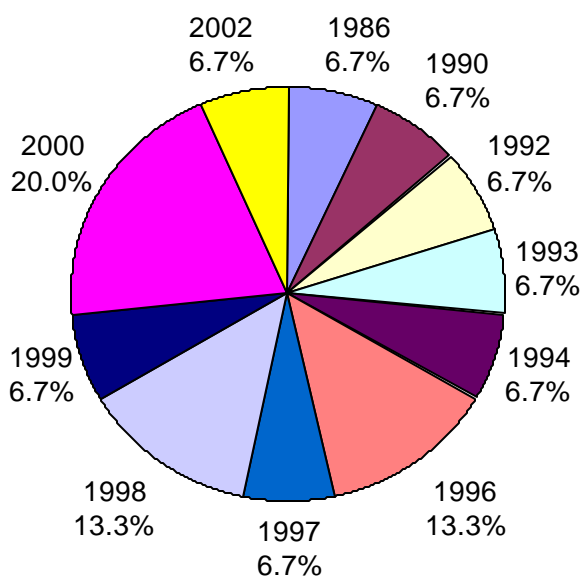
Met die oog op vooraftoetsing is die vraelyste aan jeugwerkers gegee wat die teikengroep verteenwoordig. Veranderinge is aangebring na aanleiding van die terugvoering wat verkry is en daarna is die finale vraelys aan die respondente gestuur.

Databasisse van die Hugenote Kollege en die Kerklike Jeugwerkersvereniging is gebruik vir die afbakening van die steekproef vir die insameling van inligting deur middel van die vraelyste. Alle bereikbare jeugwerkers wat albei groepe verteenwoordig, is op 'n nie-ewekansige seleksie by die studie ingesluit.

Een-en-veertig jeugwerkers se kontakbesonderhede in die databasisse kon binne die vasgestelde tyd tot die navorser se beskikking bevestig word. Groep een het uit agtien respondente en groep twee uit drie-en-twintig bestaan. Die navorser het vyf-en-dertig van die een-en-veertig (85,4%) vraelyste terug ontvang. Vyftien van die agtien (83,3%) vraelyste van groep een en twintig van die drie-en-twintig (87,0%) van

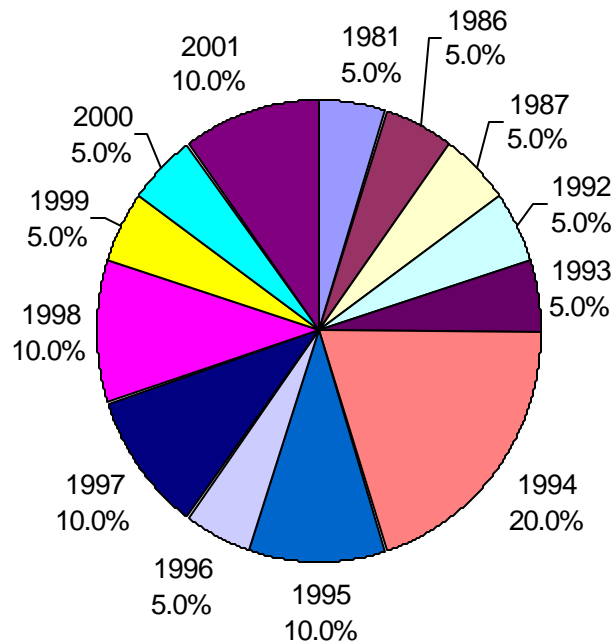
groep twee is terug ontvang. Met die verwerking van die inligting is die statistieke gebruik wat die respondente insluit wie se vraelyste nie terug ontvang is nie.

Die jeugwerkkursus word in 2003 vir die drie-en-twintigste jaar by die Hugenate Kollege aangebied. Respondente wat by die navorsing betrek is, verteenwoordig vyftien van die twee-en-twintig (68,2%) jaargroepe wat sedert 1981 reeds afgestudeer het²⁵. Figuur 1 en 2 wys op die jaartalle waarop die respondente van groep een en twee hulle studies voltooi het.



Figuur 1: Jaartal waarop studies voltooi is – groep een.

²⁵ Een respondente het in die vraelyste aangedui dat hy in 1981 afgestudeer het. Die eerste studente vir die driejarige BDiac-graad in Jeugwerk het egter eers in 1984 afgestudeer. Die respondente het waarskynlik die Honneurs BDiac-graad in Jeugwerk voltooi wat in 1981 as nagraadse studie aangebied is (vergeelyk 1.2 en tabel 2 van hierdie studie).



Figuur 2: Jaartal waarop studies voltooi is – groep twee.

Die hoë persentasie respondente wat die vraelyste voltooi het (85,4%), tesame met die groot persentasie wat die jaargroepe verteenwoordig wat by die Hugenote Kollege afgestudeer het (68,2%), bring mee dat die geldigheid van die navorsing verhoog word.

Indien net die inligting wat vanuit die vraelyste van jeugwerkers ontvang is as empiriese inhoud vir hierdie studie gebruik is, sou die navorser die gevaar loop om net een kant van 'n komplekse saak in ag te neem. Inligting van die werkgewer oor die volhoubaarheid van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk verhoog die waarde van die studie deurdat dit 'n ander perspektief toevoeg. Hierdie inligting is ingesamel deur middel van semigestruktureerde onderhoude.

4.2.2 Semigestruktureerde onderhoude

Die waarde van onderhoudvoering as data-insamelingstegniek lê veral daarin dat die navorser direkte kontak met die respondente het. 'n Onderhoud is 'n interaksieproses

tussen navorser en respondent wat egter op bewustelike én onbewustelike vlak foutiewe inligting kan insluit. Vrae kan deur die navorser verkeerd verwoord word, antwoorde kan verkeerd vertolk word of inligting kan doelbewus deur die respondent verdraai word (Zaaiman 2003:41).

Dit is belangrik om die kriteria vir die keuse van die gemeentes wat die navorser geïdentifiseer het, uiteen te sit. Ned Geref gemeentes is geïdentifiseer waar jeugwerkers wat by die Hugenate Kollege afgestudeer het tans werk (hierna genoem kategorie een), asook Ned Geref gemeentes waar jeugwerkers voorheen gewerk het (hierna genoem kategorie twee). 'n Verdere oorweging in die keuse was gemeentes waarmee die navorser reeds kontak gehad het. In albei hierdie kategorieë is vier gemeentes geïdentifiseer. Vir praktiese doeleindes is hierdie gemeentes in die Suid- en Wes-Kaap geïdentifiseer. Onderhoude is in elke gemeente met 'n predikant gevoer wat baie nou by die jeugbediening van die gemeente betrokke is. As laaste kriterium is gemeentes geïdentifiseer waar die navorser die leraars wat by die jeugbediening betrokke is reeds geken of ontmoet het.

Ten einde die inligting van die onderhoude met mekaar te vergelyk, is vier vrae in 'n onderhoudskedule geformuleer wat telkens gebruik is. Die vrae is soos volg geformuleer:

- Wat het aanleiding gegee tot die skep van die jeugwerkpos?
- Watter maatreëls is getref om die volhoubaarheid van die pos te verseker?
- Hoe is die jeugwerker en jeugwerkpos in die breër gemeente beleef?
- Watter elemente moet die opleiding van 'n jeugwerker bevat ten einde die persoon voor te berei vir die eise van die praktyk?

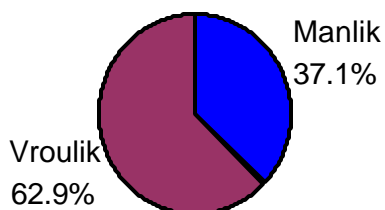
Hierdie vrae het ten doel om aan die navorser 'n aanduiding te gee van die praktyk-situasie van die jeugwerkposte in die Ned Geref Kerk en gemeentes se verstaan van die rol van die jeugwerker in die gemeente. Dit help die navorser verder om 'n evaluering te doen van die huidige jeugwerkopleiding wat by die Hugenate Kollege aangebied word ten einde die relevansie van die opleiding te bepaal.

4.3 Fokusgroepgesprek

'n Fokusgroepgesprek van twee uur is ook met vyf jeugwerkers en 'n predikant gevoer. Die statistiese bevindinge van die vraelyste is een week voor die gesprek aan die deelnemers gestuur om die inligting te bestudeer. Tydens die geleentheid is die terugvoering gegee oor die vier vrae wat tydens die semigestruktureerde onderhoud aan die predikante gestel is en die statistieke van die vraelyste aan jeugwerkers is volgens die drie faktore wat in hoofstuk 3 omskryf is²⁶, bestudeer. Daar word verder hierop uitgebrei onder 4.5 en in hoofstuk 5. Besonderhede van die respondente wat die vraelyste voltooi het, word vervolgens bespreek.

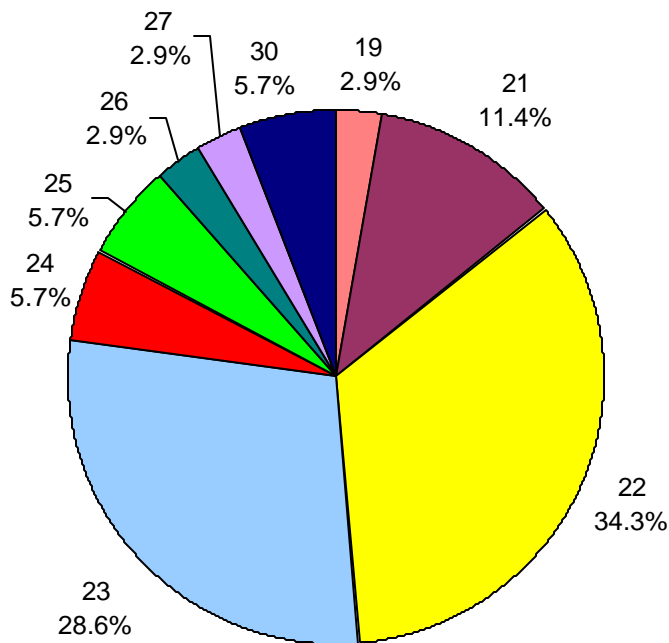
4.4 Omskrywing van respondente (jeugwerkers)

'n Algemene omskrywing van die respondente van die empiriese ondersoek gee 'n duideliker prentjie van die agtergrond van die jeugwerkers. Figuur 3 tot 6 help die navorser om 'n breër prentjie van die respondente te skets (figuur 3 tot 6 het op respondente uit albei groepe jeugwerkers betrekking).



Figuur 3: Geslag van alle respondente.

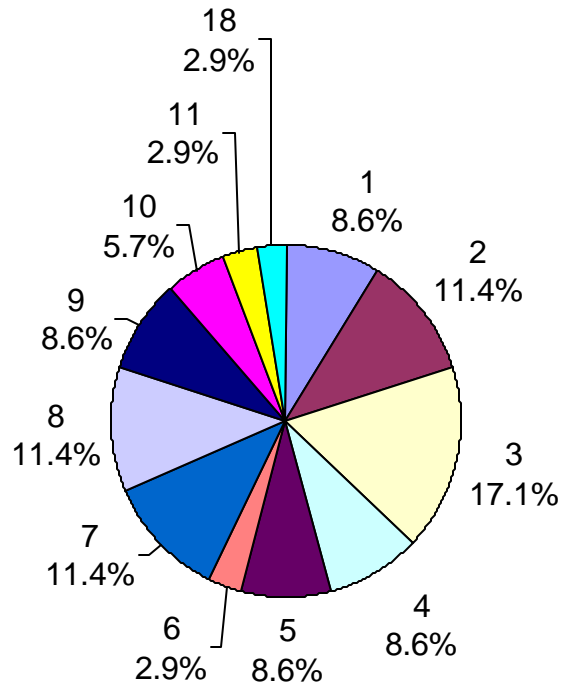
²⁶ Vergelyk 3.2 tot 3.4.



Figuur 4: Ouderdom waarop studies voltooi is van alle respondente.

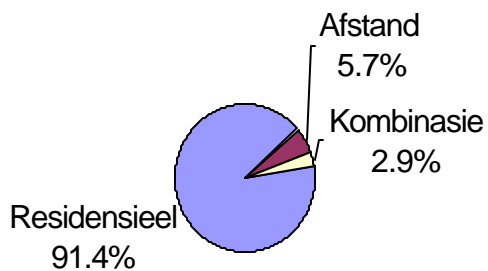
Die meeste van die respondente (62,9%) is vroulik²⁷. Uit die ouderdomme van jeugwerkers in figuur 4 kan afgelei word dat 'n beduidende persentasie jeugwerkers (48,6%) net na matriek of een jaar daarna vir die graad in jeugwerk by die Hugenate Kollege ingeskryf het. Dit is verder duidelik dat 'n minimale aantal jeugwerkers (17,2%) aan die einde van hulle studie vyf-en-twintig jaar en ouer was. Soos reeds in hoofstuk 3 bespreek is die vroeë volwassene volgens Gerdes (1988:350) nog besig om 'n eie identiteit en selfkonsep te ontwikkel.

²⁷ Daar sal in hierdie hoofstuk deurgaans na die respondente in die manlike aanspreekvorm verwys word om aan te sluit by die aanspreekvorm van die res van die studie.



Figuur 5: Aantal jare werkervaring van alle respondente.

Figuur 5 toon dat die jeugwerkers wat in die studie ingesluit is, van selfs so min as een jaar tot so veel as agtien jaar werkervaring het. Slegs twee van die respondente het volgens figuur 6 die graad deur die afstandsprogram voltooi. Een respondent het 'n gedeelte van sy opleiding voltyds en 'n ander deel deelyds voltooi. Die meerderheid (91,4%) het egter die BDiac-grad in jeugwerk deur voltydse studies verwerf.



Figuur 6: Tipe opleiding van alle respondente.

Met die bestudering van die bevindinge van die vraelyste en onderhoude, en die gevolgtrekkings tydens die fokusgroepgesprek, moet hierdie inligting voortdurend in gedagte gehou word.

4.5 Empiriese bevindinge ten opsigte van die faktore wat die volhoubaarheid van jeugwerk as professionele beïnvloed

Die vraelyste is volgens die drie faktore gestruktureer wat die navorser met die literatuurverkenning en dinkskrum geïdentifiseer het en in hoofstuk 3 van hierdie studie omskryf het. Vervolgens gaan die resultate van die empiriese studie aan die hand van dieselfde faktore bespreek word. Daar sal telkens gefokus word op die bevindinge vanuit die vraelyste en onderhoude en belangrike afleidings wat onder andere tydens die fokusgroepgesprek gemaak is.

4.5.1 Die werkklimaat van die jeugwerker

Van die aspekte waarna in die literatuurverkenning verwys is (vergelyk hoofstuk 3), sluit in begrip vir die rol, taak en funksie van die jeugwerker in die gemeente, taakoms krywing, die plek wat hy in die bestuurspan inneem, werkkure, die besoldigingspakket van die jeugwerker en sy ondersteuningsisteme.

4.5.1.1 Bevindinge vanuit die vraelyste en onderhoude

In hoofstuk 3 word gemeld dat 'n gemeente wat begrip het vir die jeugwerker se taak 'n positiewe werkklimaat skep waarbinne die jeugwerker effektief kan funksioneer. Dit is egter kommerwekkend dat slegs 20% van alle respondente beleef dat dit die geval is (vergelyk tabel 4). Dit is wel verblydend dat die meerderheid (65,7%) jeugwerkers beleef dat ouers positief is teenoor die jeugbediening. Tog beleef minder as die helfte (44,1%) jeugwerkers dat die jeugleiers, wat ook dikwels die ouers is, nie eienaarskap van die bediening aanvaar nie (vergelyk tabel 4). Dit kan moontlik verklaar word deurdat slegs 46,7% van die praktiserende jeugwerkers (vergelyk tabel 6) dit belangrik ag om 'n bemagtigende fokus te hê ten opsigte van lidmate se gawes.

In die onderhoud het predikante uit albei kategorieë gemeld dat die gemeente se verstaan van die jeugwerker se rol en taak in die gemeente verbeter het met die aanstelling van 'n gekwalifiseerde jeugwerker. Gemeentes verstaan selfs dat jeugbediening 'n baie omvattende bedieningsarea van gemeentebediening is en spesialisering selfs in 'n kleiner faset van jeugbediening nodig is. Hieruit kan afgelei word dat gemeentes se persepsies in hierdie verband verhelder kan word wanneer die jeugwerker binne die raamwerk van sy opleiding en die voorgeskrewe pligomskrywing van die Kerklike Jeugwerkersvereniging effektief funksioneer.

BELEEF BEGRIP, HULP EN POSITIWITEIT VAN GEMEENTE	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Gemeente verstaan die rol en taak van die jeugwerker	20,0%	20,0%	20,0%
Jeugleiers neem verantwoordelikheid vir die jeugbediening	40,0%	47,4%	44,1%
Ouers is positief oor die jeugbediening	66,7%	65,0%	65,7%

Tabel 4: Jeugwerkers se belewenis van begrip, hulp en positiwiteit van gemeentes.

Een respondent is van mening dat die gemeente en predikant meer en meer verantwoordelikhede aan die jeugwerker sal toevertrou namate hulle sy funksionering en bekwaamhede in aksie sien. 'n Ander respondent meld dat hy deur sy jare ervaring in die bediening sterk bewus geword het daarvan dat die gemeente se wanpersepsie van jeugwerk hulle verwagtinge van die jeugwerker bepaal het. Die gemeente se persepsie van jeugwerk en die respondent se verstaan van sy taak in die gemeente tydens opleiding, verskil egter. Daarom is dit belangrik dat die praktyk en die voorbereiding van die jeugwerker nader aan mekaar moet beweeg wat hierdie aspek betref.

Die redes vir die skep van 'n jeugwerkpos verhelder die persepsies wat onder gemeentelidre bestaan van die jeugwerker se funksionering. Die verskillende redes

wat tydens die onderhoude gegee is waarom 'n jeugwerkpos geskep is, kan soos volg saamgevat word:

- die gemeente het 'n behoefte aan 'n jeugbedieningspesialis gehad;
- die gemeente se jeugbedieningvisie het versterk;
- 'n voltydse jeugwerkpos is vir lank as die ideaal vir die gemeente gesien;
- die gemeente het gegroei, wat die behoefte aan 'n voltydse jeugwerker versterk het;
- as gevolg van finansiële redes, aangesien die gemeente nie 'n tweede leraar kon bekostig nie; en
- die gemeente was radeloos oor die jeug en die pos is dus uit nood gebore.

In aansluiting by tabel 4 en tabel 5 word 'n verskeidenheid perspektiewe vanuit die onderhoude met leraars geïdentifiseer oor die verstaan van die jeugwerker se rol en taak in die kerk, naamlik:

Die jeugwerker

- speel 'n integrale rol in die gemeente se strategie om te skuif van 'n parallelle jeugbedieningsmodel na 'n geïntegreerde familiegerigte gemeentebediensmodel (kategorie een);
- word gesien as jeugbedieningspesialis wat binne die totale werkspektrum op 'n kleiner spesialiseringsterrein moet fokus en aangewend word (kategorie een);
- speel 'n belangrike rol in die bediening aan die breër gemeenskap deur sterk skakeling met die plaaslike skole te bevorder (kategorie een); en
- is 'n werknemer van die gemeente, maar vorm nie deel van die leierskorps van die gemeente wat ingereken word wanneer die breë bestuur van die gemeente hanteer word nie (kategorie twee).

Die gemeente se persepsie van die rol van die jeugwerker waar daar tans nie 'n jeugwerker in diens is nie (kategorie twee), kan in verband gebring word met die klein

persentasie (35%) jeugwerkers wat die bediening verlaat het en wat beleef dat die predikant hulle as kollega gesien het (vergelyk tabel 5).

SIENING VAN DIE PREDIKANT EN VERHOUDING MET HOM	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Die jeugwerker word deur die predikant as kollega gesien	46,7%	35,0%	40,0%
Die predikant hanteer die jeugwerker as jeugbedieningspesialis	66,7%	55,0%	60,0%
Die jeugwerker het 'n goeie werkverhouding met die predikant	100,0%	75,0%	85,7%

Tabel 5: Die jeugwerker se belewenis van die predikant se siening en verhouding met die jeugwerker.

Oor die algemeen blyk die gevoel onder die praktiserende jeugwerkers (groep 1) positief te wees oor die werkverhouding met die leraars van die gemeente waar hulle werk (vergelyk tabel 5).

Volgens tabel 5 kan die afleiding egter ook gemaak word dat jeugwerkers nie 'n positiewe belewenis met leraars gehad het nie en dit kon 'n bydraende rol speel waarom jeugwerkers die bediening verlaat. Slegs 55% het beleef dat hulle as jeugbedieningspesialiste en slegs 35% dat hulle as kollegas deur die predikante beskou en behandel is. Een van die predikante uit kategorie een met wie 'n onderhoud gevoer is, was van mening dat dit 'n onrealistiese verwagting van jeugwerkers is om as kollegas van predikante gesien te word. Hy meen egter wel dat dit op sekere samewerkingsvlakke moontlik en selfs essensieel is. Hy meld verder dat 'n jeugwerker 'n unieke gawe aan die kerk is en nie hoef te kompeteer met ander poste in die kerk nie.

In teenstelling hiermee word die jeugwerker in vier ander onderhoude (drie van kategorie een en een van kategorie twee) volledig as kollega verstaan en waardeer. Die konteks van die bedieningsmodel van die gemeente en die persepsie oor die

jeugwerker se taak speel dus 'n belangrike rol in die mate waarin die jeugwerker by die leierskap van die gemeente ingesluit word.

DIE JEUGWERKER SE EIE VERSTAAN VAN SY TAAK	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Tree as advokaat op vir die jeug	26,7%	15,0%	20,0%
Om jeug produktief betrokke te kry by aktiwiteite	53,3%	50,0%	51,4%
Aanvaar verantwoordelikheid vir alle jeugverwante sake in die gemeente	26,7%	30,0%	28,6%
Fasiliteer die totale jeugbedieningspektrum in die gemeente	86,7%	80,0%	82,9%
Om oplossings vir die gemeente se jeugbediening te vind en te implementeer	60,0%	65,0%	62,9%
Om lidmate te bemagtig om hulle gawes te ontwikkel en uit te leef	46,7%	60,0%	54,3%

Tabel 6: Die jeugwerker se eie verstaan van sy taak.

Jeugwerkers in albei groepe sien hulleself in 'n sterk fasiliterende rol (82,9%) binne die jeugbediening (vergelyk tabel 6). 'n Tweede fokus wat in tabel 6 by albei groepe sterk uitstaan (62,9%), is dat jeugwerkers 'n navorsingrol vervul ten opsigte van die vind van oplossings vir die jeugbediening van die gemeente.

Dit is kommerwekkend om te sien dat minder as die helfte van die jeugwerkers in groep een (46,7%) dit as belangrik beskou om lidmate te bemagtig om hulle gawes te ontwikkel en uit te leef. Dit kan vergelyk word met slegs 40% van jeugwerkers in groep een (vergelyk tabel 7) wat beleef dat hulle goed met vrywilligers in die jeugbediening werk.

JEUGBEDIENINGASPEKTE WAARBINNE DIE JEUGWERKER DIE BESTE GEFUNKSIONEER HET	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Berading	40,0%	66,7%	54,5%
Beplanning en organisering	53,3%	78,9%	67,6%
Aanbied van jeugaksies	60,0%	47,4%	52,9%
Reël en aanbied van kampe	40,0%	47,4%	44,1%
Jeugdiese/kinderdiese/ gesinsdiese	33,3%	41,2%	37,5%
Om met vrywilligers te werk	40,0%	31,6%	35,3%
Kinderkerk	26,7%	35,5%	31,3%
Uitwerk en aanbied van Bybelstudies	20,0%	16,7%	18,2%
Toerusting	53,3%	52,6%	52,9%
Vergaderings en gespreksgeleenthede	13,3%	16,7%	15,2%
Onderrig in dissipelskap	20,0%	21,1%	20,6%
Uitreikaksies	26,7%	5,3%	14,7%
Musiekbediening	20,0%	22,2%	21,2%
Ontwikkeling van lesmateriaal/ jeugbedieninghulpmiddels	40,0%	5,3%	20,6%
Netwerk – bou van verhoudings met ander denominasies en organisasies	13,3%	26,3%	20,6%

Tabel 7: Jeugbedieningaspekte waarbinne die jeugwerker die beste gefunksioneer het

Dit is ook opvallend dat jeugwerkers in albei groepe (20,6%) nie die waarde van 'n netwerk met buitgemeentelike fokus benut nie (vergelyk tabel 7). Tog skakel 'n beduidende aantal respondente van groep een (vergelyk tabel 8 – 66,7%) met ander jeugwerkers in die omgewing.

In tabel 7 is die volgende jeugbedieningaspekte deur die meerderheid jeugwerkers uitgewys as 'n area waarbinne hulle die beste funksioneer:

- berading (groep twee – 66,7%);
- beplanning en organisering (groep een – 53,3%; groep twee – 78,9%);
- aanbied van jeugaksies (groep een – 60%); en
- toerusting (groep een – 53,3%; groep twee – 52,6%).

Dit sou volgens die navorser tot voordeel van die jeugwerk professie wees indien 'n groter persentasie jeugwerkers beplanning en organisering en toerusting as belangrike fokusareas in die praktyk hoër ag (vergelyk tabel 7).

In die onderhoude het die meeste predikante in albei kategorieë genoem dat 'n goed funksionerende jeugkommissie, oop kommunikasiëkanale, behoorlike kantoorfasiliteite en weeklikse kontak met die leraars van die gemeente van die maatreëls is wat getref is om die volhoubaarheid van die jeugwerkpos in hulle gemeente te verseker. Ander maatreëls wat in sommige gemeentes was is 'n goeie salarispakket wat verseker is en die feit dat daar 'n minimum tydperk van drie jaar aan die kontrak gekoppel is indien daar nie 'n permanente pos geskep is nie.

Vanuit die vraelyste het jeugwerkers die volgende aangedui as redes waarom hulle van betrekking verander en/of die bediening verlaat het:

- het 'n tekort aan ondersteuning beleef;
- het uitgeput geraak van onrealistiese verwagtinge;
- die werkomstandighede was swak;

- het 'n bevordering geleentheid met beter werkomstandighede gekry;
- die gemeente kon nie die pos langer finansieel bekostig nie;
- hulle het 'n gesin begin en tydens haar swangerskap het die gemeente die pos beeindig;
- die leraar het die jeugwerker as bedryging gesien;
- eggenoot is verplaas;
- as gevolg van teologiese verskille met die leraar;
- het 'n plafon bereik in werksatisfaksie;
- het slegs 'n tydelike aanstelling gehad en die kontrak het verval; en
- die gemeente wou eerder 'n proponent aanstel.

Uit bogenoemde kan afgelei word dat die jeugwerker meestal uit 'n gevoel van nood of magteloosheid 'n betrekking verlaat het. Een responnent het iets van sy magteloosheid verwoord toe hy skryf:

“As jy nie ‘ds’ voor jou naam het nie, is jy niks.”

4.5.1.2 *Afleidings tydens die fokusgroepgesprek*

Die afleiding kan gemaak word dat jeugwerkers dikwels eerder op hulle eie funksioneer as binne die verband van 'n groep wat ondersteuning aan die jeugwerker bied. Dit kan as 'n bydraende faktor gesien word waarom 'n groot aantal jeugwerkers (73,3% van groep een) hulleself as kandidate vir uitbranding beleef (vergelyk tabel 10).

'n Tweede afleiding kan byna as die teenoorgestelde van die eerste gesien word. In tabel 6 sien die oorgrote meerderheid jeugwerkers (86,7%) hulleself in 'n sterk fasiliterende rol ten opsigte van die jeugbediening. Verder beleef hulle dat die gemeente nie hulle rol en taak verstaan nie (vergelyk tabel 4 – 20%). Die afleiding word deur die fokusgroep gemaak dat baie gemeentes van die jeugwerker verwag om baie sterker persoonlik by alle jeugaktiwiteite betrokke te wees, terwyl die jeugwerker

homself in 'n meer fasiliterende rol sien. Hierdie meningsverskille kan beslis 'n uitdagende werkklimaat skep.

4.5.2 Die persoon van die jeugwerker

Deur die literatuurverkenning is die volgende aspekte ten opsigte van die persoon van die jeugwerker omskryf, naamlik sy roepingsbewustheid, unieke persoons-eienskappe, ouderdom, geslag, huwelikstaat, tydsbestuur, ondersteuningsisteme en die manier waarop hy sy eie ontwikkeling en balans handhaaf.

4.5.2.1 *Bevindinge vanuit die vraelyste en onderhoude*

In tabel 8 is dit kommerwekkend om op te merk dat jeugwerkers in albei groepe min ondersteuning beleef. Slegs 14,3% van die respondente is getroud en het dus 'n huweliksmaat wat 'n potensiële ondersteuner vir die jeugwerker is. Die informele ondersteuningsnetwerk van enige beroepspersoon kan gesien word as familie en vriende. Dit is egter sorgwekkend dat slegs 33,3% van groep een se respondente genoeg tyd vind om met hulle familie, en slegs 26,7% van dieselfde groep met hulle vriende betekenisvolle verhoudings te handhaaf (vergelyk tabel 8).

Ondersteuning wat meer direk met die jeugwerker se werkverrigting te make het, skiet ook tekort. Slegs 26,7% van groep een se respondente beleef genoeg ondersteuning in die gemeente en slegs 33,3% het 'n mentor (vergelyk tabel 8). Dit is verblydend om te sien dat daar tog 'n groot aantal jeugwerkers is (66,7%) wat wel gereeld met ander jeugwerkers in die omgewing skakel (vergelyk tabel 8). Dit is volgens Chromey (1991:129) een van die belangrikste vorme van ondersteuning vir die jeugwerker²⁸. Hierdeur kan jeugwerkers mekaar bemoedig en word die jeugwerker se selfvertroue gebou.

²⁸ Vergelyk 3.3.5.

JEUGWERKERS SE ONDERSTEUNING	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Nooit getroud	86,7%	85,0%	85,7%
Genoeg tyd by familie	33,3%	55,0%	45,7%
Genoeg tyd by vriende	26,7%	40,0%	34,3%
Is deel van 'n ondersteuning-selgroep	40,0%	45,0%	42,9%
Beleef genoeg ondersteuning in die gemeente	26,7%	30,0%	28,6%
Het 'n mentor	33,3%	45,0%	40,0%
Skakel gereeld met jeugwerkers in die omgewing	66,7%	45,0%	54,3%

Tabel 8: Jeugwerkers se belewenis van hul ondersteuning.

Sommige predikante van albei kategorieë met wie onderhoude gevoer is het beleef dat jeugwerkers aanvanklik baie onseker voorkom oor wat hulle pligte in die gemeente behels. Een predikant van kategorie een noem dat die jeugwerker na drie jaar in die gemeente lyk of hy gemakliker sy pligte verstaan en nakom as gedurende die eerste twee jaar. Praktykervaring gee volgens tabel 9 aan jeugwerkers meer selfvertroue (93,3% van groep een en 80% van groep twee). Dit kan die relatief lae persentasie (54,3%) respondente met een tot vyf jaar werkervaring verklaar wat toegerus voel vir die werk wat hulle moet doen.

JEUGWERKERS SE SELFVERTROUE VIR WERK	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Met meer werkervaring kom meer selfvertroue	93,3%	80,0%	85,7%
Voel gekwalifiseerd vir wat hy moet doen	53,3%	55,0%	54,3%

Tabel 9: Jeugwerkers se selfvertroue.

Uit tabel 10 lei die navorser af dat die respondente in groep een 'n wanpersepsie het oor wat georganiseerdheid in persoonlike werkgewoontes in die praktyk beteken. Van die respondente van groep een is 80% van mening dat hulle wel georganiseerd is in hulle werkgewoontes, maar slegs:

- 26,7% beleef hulleself nooit as kandidate vir uitbranding nie;
- 26,7% beleef dit selde as 'n probleem om hulle werkverpligtinge en persoonlike behoeftes in die praktyk te balanseer; en
- 33,3% beleef dit selde as 'n probleem om administratiewe take en hulle behoefte aan kontak met die jeug te balanseer.

In kombinasie met die lae persentasies wat ondersteuning betref (vergelyk tabel 8), is die navorser van mening dat die jeugwerker in die praktyk nie weet hoe om sy persoonlike werkgewoontes só in te rig dat hy volgens 'n langtermynplan werk nie. Die jeugwerker moet besef dat effektiewe beplanning ten opsigte van sy werkverrigting sy volhou in die beroep ten goede sal beïnvloed en andersom.

BALANS IN JEUGWERKERS SE LEWENS EN BEDIENING	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Beleef homself nooit as kandidaat vir uitbranding nie	26,7%	50,0%	40,0%
Georganiseerd in persoonlike werkgewoontes	80,0%	75,0%	77,1%
Balans tussen werk en persoonlike behoeftes	26,7%	30,0%	28,6%
Balans tussen administratiewe verantwoordelikhede en kontak met die jeug	33,3%	45,0%	40,0%
Is tevrede met vergoedingspakket in terme van werklading	40,0%	5,3%	20,6%

Tabel 10: Balans in jeugwerkers se lewens en bediening.

Na aanleiding van die 5,3% jeugwerkers van groep twee (vergelyk tabel 10), kan afgelei word dat onbevredigende vergoedingspakette 'n bydraende faktor is tot die redes waarom jeugwerkers die bediening verlaat. Dit is dus kommerwekkend dat slegs 40% van groep een se jeugwerkers tevrede is met hulle vergoedingspakette in vergelyking met hulle werklading. Een respondent meld in die vraelys dat die leemte van byvoordele ten opsigte van langverlof en studieverlof, baie negatief beleef word.

Onder die kenmerke waaroor 'n jeugwerker moet beskik, het die predikante veral drie met klem na vore gebring. Die jeugwerker moet eerstens van 'n duidelike roeping van God kan getuig en dit met oortuiging uitleef. Tweedens is 'n liefde vir die jeug vir enige jeugwerker noodsaaklik ten einde betekenisvolle verhoudings te bou binne 'n gemeente. 'n Derde belangrike kenmerk is dat die jeugwerker binne spanverband goed moet funksioneer, aangesien die gemeente as die liggaam van Christus²⁹ gesien word.

²⁹ Vergelyk die beeldspraak van Paulus in Romeine 12:4 ev; 1 Korintiërs 12:12 ev; Efesiërs 4:12 ev.

4.5.2.2 *Afleidings tydens die fokusgroep*

Die bekommernis van die lede van die fokusgroep was dat dit blyk dat die jeugwerker dit nie regkry om 'n balans te handhaaf tussen die verwagtinge wat die bediening aan hom stel, en persoonlike versorging nie. Die afleiding is verder gemaak dat die jeugwerker homself baie beperkend oopstel vir ondersteuning. Hierdie afleiding word onder andere gemaak van die baie lae persentasie jeugwerkers wat 'n mentor het (vergelyk tabel 8). Die rede waarom jeugwerkers min steun beleef moet dalk gesoek word by die mate waartoe die jeugwerker self verantwoordelikheid aanvaar vir sy eie versorging.

Die jeugwerker moet waak teen 'n wanbalans tussen die doen en wees funksies van menswees. Dit word moeilik gemaak deurdat daar in die samelewing baie waarde geheg word aan dit wat mense sigbaar doen. Dit is egter belangrik vir die jeugwerker om sy menswees en homself as persoon te versorg. Die fokusgroep het die kommer uitgespreek dat jeugwerkers moontlik nie selfversorging as deel van hulle bediening sien nie.

'n Belangrike afleiding wat deur die fokusgroep gemaak is, is dat die jeugwerker homself moontlik makliker sal handhaaf indien hy bemagtig voel om in die spesifieke werkverhouding te funksioneer wat die bediening in 'n gemeente van hom vra (vergelyk tabel 11). Dit kan moontlik sterker aandag kry binne die opleiding van die jeugwerker wat hom kan bemagtig tot beter praktykgereedheid.

4.5.3 Die opleiding van die jeugwerker

In die reglement vir kerklike jeugwerkers (Coertzen 2002:74) stel die Kerklike Jeugwerkersvereniging van die Ned Geref Kerk 'n akademiese kwalifikasie as vereiste vir die jeugwerker. Hieruit is in hoofstuk 3³⁰ afgelei dat die kerklike jeugwerker 'n

³⁰ Vergelyk 3.5.

gekwalfiseerde persoon met spesialisopleiding moet wees. Die Hugenote Kollege word as amptelike opleidingsinstansie van die kerklike jeugwerker erken, en daarom is respondente gekies wat by hierdie instansie studeer het³¹.

4.5.3.1 *Bevindinge vanuit die vraelyste en onderhoude*

In antwoord op die vierde vraag tydens die onderhoude met predikante, naamlik die vraag na die elemente wat volgens hulle in die opleiding van 'n jeugwerker tuishoort ten einde die persoon voor te berei vir die eise van die praktyk, kan die volgende as opsomming dien:

- vaardighede ten opsigte van berading, fasilitering, programontwikkeling, beplanning, organisering, toerusting, onderrig in dissipelskap en alle fasette van kampbediening;
- vermoë om die Skrif te ontleed en boodskappe te bring;
- vermoë tot navorsing en ontledings ten opsigte van jeugendense;
- kennis in verband met die lewensfases van kinders en jongmense, die praktiese funksionering van gemeentes en 'n goeie kerkbegrip;
- verhoudingsgerigte jeugbediening;
- hoe om vrywilligers te identifiseer, te werf, toe te rus en te bestuur; en
- spesialisopleiding in 'n spesifieke area van jeugbediening.

Wanneer dit vergelyk word met die kurrikulum van die BDiac-graad in jeugwerk wat by die Hugenote Kollege aangebied word³², is dit duidelik dat bogenoemde aspekte wel gedek word. Volgens tabel 11 wil dit voorkom of die respondente in veral groep een wel die opleiding in die praktyk kon gebruik. Van die respondente in groep een is 60% van mening dat hulle die teoretiese sowel as praktykvaardighede in die bediening gebruik. Dit korreleer met die 73,3% wat bemagtig voel om hulle opleiding as basis vir hulle bediening te gebruik. Dit is egter kommerwekkend dat slegs 46,7% van groep

³¹ Vergelyk 4.2.1.

³² Vergelyk 3.4.1.

een meer raakpunte as leemtes in hulle opleiding as voorbereiding vir die praktyk beleef. In aansluiting hierby reken slegs 26,7% dat hulle voorbereid was vir die tipe werkverhouding waarbinne hulle werk (vergelyk tabel 11).

RELEVANSIE VAN DIE JEUGWERKOPLEIDING	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Kan die teoretiese inhoude gebruik	60,0%	55,0%	57,1%
Kan vaardighede van praktika gebruik	60,0%	75,0%	68,6%
Het meer raakpunte as leemtes in my opleiding beleef ter voorbereiding vir die praktyk	46,7%	40,0%	42,9%
Kan opleiding as basis gebruik vir my bediening	73,3%	45,0%	57,1%
Ek was voorbereid vir die tipe werkverhoudings waarin ek werk	26,7%	30,0%	28,6%
Voortgesette opleiding is nodig	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 11: Die relevansie van die jeugwerkopleiding.

Vanuit die vraelys is die volgende as spesifieke leemtes in die opleiding deur van die respondente geïdentifiseer:

- basiese bybelkennis;
- begeleiding ten opsigte van persoonlike oriëntasie en welstand; en
- beperkte praktiese ondervinding.

’n Belangrike opinie van alle jeugwerkers (100%) om rekening mee te hou is dat voortgesette opleiding belangrik geag word (vergelyk tabel 11). Dit is daarom verblydend om te sien dat 43,9% van al die jeugwerkers in hierdie studie meer as die minimum akademiese kwalifikasies in jeugwerk verwerf het (vergelyk tabel 12).

KWALIFIKASIES	GROEP 1	GROEP 2	ALBEI GROEPE
Driejarige BDiac-graad	27,8%	34,8%	31,7%
Driejarige BDiac-diploma	11,1%	8,7%	9,8%
Honneurs BDiac	44,4%	39,1%	41,5%
M.Diac	0,0%	4,3%	2,4%

Tabel 12: Jeugwerkers se kwalifikasies.

'n Respondent het die stelling gemaak dat die formele graadopleiding 'n goeie basis gebied het vir sy funksionering as jeugwerker. Dit was egter vir hom nodig om voortdurend op hoogte te bly van nuwe ontwikkelinge deur middel van voortgesette opleiding. 'n Ander respondent het genoem dat sy keuse om nie verder te studeer nie, sy effektiwiteit as jeugwerker na 'n paar jaar in die bediening beperk het.

4.5.3.2 *Afleidings tydens die fokusgroepgesprek*

Die fokusgroep was besorg dat slegs 42,9% jeugwerkers meer raakpunte as leemtes in hulle opleiding beleef wat hulle vir die praktyk voorberei het (vergelyk tabel 11). Dit blyk wel dat die meerderheid van 57,1% die teoretiese inhoude en 68,6% die praktikavaardighede in die praktyk kan gebruik (vergelyk tabel 11). Die fokusgroep het egter die onsekerheid uitgespreek of jeugwerkers die vaardigheid bemeester het om die teorie effektief met die praktyk te integreer. Ten opsigte van die opleiding van jeugwekers het die fokusgroep gevoel dat jeugwerkers meer voorberei moet word om 'n gebalanseerde lewensstyl te kombineer met 'n leerbare ingesteldheid en selfvertroue ten opsigte van die uitlewing van sy taak.

Die persoon van die jeugwerker kan nie van die realiteite van die werkklimaat en die beperkinge binne die opleiding losgemaak word nie. Hierdie drie faktore het ongetwyfeld 'n invloed op die volhoubaarheid van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk.

Vanuit die literatuurverkenning, selfgeadministreerde vraelyste en semi-gestruktureerde onderhoude, is 'n beperkte studie vanuit verskillende inligtingsbronne aangebied. Die volhoubaarheid van jeugwerk as professione blyk 'n belangrike bydrae te lewer in die geloofsvorming van die jeug van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika. Dit is dus belangrik om deursigtige gevolgtrekkings en uitvoerbare aanbevelings te maak ten einde te verseker dat jeugwerkers in die toekoms deel sal wees van die kerk se taak om kinders te onderrig in die Woord van God (Coertzen 2002:21).

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 Inleidend

In hierdie skripsie is op induktiewe wyse (vergelyk 1.7 en tabel 1) 'n studie gemaak van die stand van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk. Vanuit die literatuurstudie is 'n goeie agtergrond en basis gelê as vertrekpunt. Uit die empiriese bevindinge is afleidings gemaak vanuit die praktyk ten opsigte van die stand van die professione in die Ned Geref Kerk. Aangesien hierdie slegs 'n studie van beperkte omvang is, kan die volle waarde van die empiriese informasie nie noodwendig bespreek word nie.

In hierdie hoofstuk sal aandag gegee word aan gevolgtrekkings wat die navorser maak ten opsigte van die ondersoek na die volhoubaarheid van jeugwerk as professione in die Ned Geref Kerk. Aanbevelings sal ook gemaak word ten einde die volhoubaarheid van die professione te bevorder. Verder sal areas geïdentifiseer word wat verdere verkenning verlang.

5.2 Gevolgtrekkings

Die gevolgtrekkings word gemaak op grond van die literatuurstudie en empiriese bevindinge. Dit sal geskied ooreenkomstig die drie faktore wat in hoofstuk 3 en 4 van hierdie studie bespreek is³³.

5.2.1 Die werkklimaat van die jeugwerker

- Gemeentes is steeds oningelig oor wat jeugwerk behels.
- Die rol en taak van die jeugwerker in die gemeente is steeds onduidelik.
- Die jeugwerker word nie as jeugbedieningspesialis in die gemeente hanteer nie.

³³ Vergelyk 3.2 tot 3.4 en 4.5.1 tot 4.5.3.

- Die jeugwerkpos word gewoonlik eerste afgeskaf wanneer die gemeente finansiële swaarkry – wat die gemeente se jeugbediening negatief beïnvloed.
- Die gemeente skep dikwels 'n jeugwerkpos wanneer hulle nie 'n leraarspos kan bekostig nie en stel dan 'n proponent aan met onvoldoende opleiding en dikwels ook verdeelde aandag tussen gemeente- en jeugbediening.
- Wanneer proponente in jeugwerkposse aangestel word, het dit 'n nadelige uitwerking op die kontinuïteit van jeugwerk in die kerk, aangesien hulle nie gespesialiseerde jeugbedieningopleiding het nie en meestal die pos verlaat sodra hulle 'n beroep as gemeenteleraar kry.
- Jeugwerk is na 22 jaar steeds nie as professionele beroep in die Ned Geref Kerk as beroep gevestig nie.

5.2.2 Die persoon van die jeugwerker

- Die jeugwerker kan 'n groter rol speel om die verkeerde persepsies van gemeentes oor jeugwerk in 'n gemeente reg te stel.
- Selfversorging word nie deur die jeugwerker as 'n prioriteit gesien nie.
- Jeugwerkers wat onmiddellik na matriek begin studeer en direk na voltooiing van hulle studie begin werk, het 'n tekort aan genoegsame lewenservaring wat nodig is om aan die eise van die praktyk te voldoen.
- 'n Disfunksionele werkomgewing is een van die grootste oorsake van uitbranding by jeugwerkers.
- Jeugwerkers word in hulle werk nie genoegsaam ondersteun nie.

5.2.3 Die opleiding van die jeugwerker

- Die kurrikulêre inhoud van die opleiding van jeugwerkers wat deur die Hugenote Kollege aangebied word, vergelyk goed met jeugwerkopleiding wat elders gedoen word en word ook voortdurend aan die praktyk getoets.
- Bybelkennis behoort 'n baie belangriker fokus tydens die jeugwerkopleiding te kry.
- Daar behoort meer praktykblootstelling in die kurrikulum ingebou te word.

- Die ontwikkeling van die jeugwerker as persoon moet 'n sterker fokus in die opleiding kry.
- Die student moet tydens sy opleiding in 'n mentorsprogram begelei word, en selfs in die praktyk moet voorstelling hiervan aangemoedig word.
- Voortgesette opleiding en verdere studie is noodsaaklik om jeugwerkers se voorgraadse opleiding relevant te hou.

5.3 Aanbevelings

Die aanbevelings word gemaak ooreenkomstig op die doelstellings van die studie³⁴.

5.3.1 Die volhoubaarheid van jeugwerk as professie

- 'n Daadwerklike poging moet aangewend word om die jeugwerkberoep aan gemeentes in die Ned Geref Kerk bekend te stel.
- Die Kerklike Jeugwerkersvereniging en Algemene Jeugkommissie moet aan gemeentes leiding gee ten opsigte van die skep en instandhouding van jeugwerkposte.
- Die volhoubaarheid van die beroep sal alleenlik verseker word as die jeugwerker sterker as spesialis op dié gebied na vore tree. Dit verg 'n selfversekerde en goed toegeruste persoon, gevorm deur toegespitste opleiding en voldoende blootstelling aan die praktyk tydens die opleiding.

5.3.2 Werkomstandighede

- Inligting oor die skep en instandhouding van jeugwerkposte moet aan gemeentes, kerkrade en predikante deurgegee word.

³⁴ Vergelyk 1.5.

- Die Algemene Jeugkommissie moet saam met die Kerklike Jeugwerkersvereniging duidelike riglyne oor die inkleding van 'n jeugwerkpos aan gemeentes, kerkrade en predikante beskikbaar stel.

5.3.3 Redes waarom jeugwerkers die bediening verlaat

- Die inligting oor die redes waarom jeugwerkers die bediening verlaat, moet aan gemeentes bekend gemaak word sodat die tendens sover moontlik gestuit kan word.
- Jeugwerkers moet in die leierskapstrukture van die kerk opgeneem word sodat hulle op dié wyse die nodige erkenning as jeugwerkspecialiste ontvang, maar terselfdertyd ook die ondersteuning van die res van die leierskapstruktuur geniet.
- Oop kommunikasiekanale moet geskep word sodat onsekerhede en frustrasies vroegtydig geïdentifiseer en hanteer kan word.

5.3.4 Evaluering en verbetering van die opleiding van jeugwerkers

- Die Hugenate Kollege moet steeds erken word as die instansie wat professionele jeugwerkers oplei.
- Die opleiding van jeugwerkers moet 'n deeglike oriëntering oor die algemene funksionering van 'n gemeente insluit, asook oor werkverhoudinge, die werkklimaat en perseptuele voorbehoude oor gemeentelike jeugbediening.
- Die jeugwerker moet tydens opleiding 'n duidelike begrip van sy rol en taak in die funksionering van die gemeente ontwikkel en oor die vermoë beskik om hierdie rol en taak aan die gemeentelidings oor te dra ten einde werkverhoudinge en effektiwiteit te bevorder.
- Tydens die opleiding van jeugwerkers moet meer aandag aan persoonlike groei en ontwikkeling gegee word sodat hulle as meer volwasse persone die beroep kan betree.

- Die formele opleiding op voorgraadse vlak moet aangevul word met nagraadse studie en voortgesette opleiding waarin jeugwerkers in 'n spesifieke area van jeugbediening kan spesialiseer.
- Vir bogenoemde doel moet die daarstelling van 'n sentrum vir voortgesette opleiding van jeugwerkers aan die Hugenate Kollege oorweeg word.
- Jeugwerkstudente moet gehelp word om sterker persoonlike bestuursvaardighede aan te leer en met hulle persoonlike sowel as hulle professionele lewe te integreer.

5.4 Areas vir verdere verkenning

- Daar sal meer navorsing gedoen moet word oor die spesifieke verwagtinge wat by gemeentes bestaan wanneer hulle 'n jeugwerker aanstel.
- Relevante temas ten opsigte van voortgesette opleiding moet geïdentifiseer en die aanbieding daarvan in breë trekke ontwikkel word.
- Daar moet op 'n werkwyse besluit word om reeds tydens opleiding skakeling tussen teologie- en jeugwerkstudente te bevorder ten einde wedersydse begrip vir mekaar se beroepe te ontwikkel.
- Die volhoubaarheid van die beroep kan verder verken word deur ondersoek in te stel na die persentasie afgestudeerde jeugwerkers wat na 22 jaar steeds in die beroep is. Dit beteken dat daar 'n poging aangewend moet word om vas te stel hoeveel van die afgestudeerde jeugwerkers nog in 'n jeugwerkpos funksioneer.

5.5 Slot

Hierdie studie het gepoog om die stand van die jeugwerkprofessie in die Ned Geref Kerk te ondersoek. Hoewel daar reeds aansienlik vordering gemaak is ten opsigte van die opleiding van jeugwerkers, die skep van jeugwerkposte en die kerklike bediening van die jeug, het dit uit die literatuurverkenning sowel as die empiriese bevindinge duidelik geword dat daar steeds verskeie leemtes is. Onteenseglik is die jeug, en 'n effektiewe jeugbediening, van kardinale belang vir die kerk aan wie die kommunikasie van die evangelie van Jesus Christus aan oud én jonk toevertrou is.

Daarom moet alles moontlik gedoen word om te verseker dat die beroep van jeugwerker behoorlik in die kerk gevestig raak en optimaal kan funksioneer.

VOORGESTELDE PLIGTESTAAT OF POSBESKRYWING

1. Pastorale versorging

- Die bou van 'n vertrouensverhouding met jongmense dien as uitgangspunt.
- Pastorale versorging (kind, gesin- en siektepastoraat) deur persoonlike gesprekke en huisbesoeke.
- Deurlopende toeganklikheid vir die jeug, ook vir persoonlike gesprekke.
- Verwysing van persone.

2. Beplanning

- Strategiese beplanning, behoeftebepaling en navorsing met betrekking tot totale jeugbediening.
- Koördinerende van jeugaktiwiteite.
- 'n Algemene kwartaal- en jaarbeplanning in oorleg met die leraars in ooreenstemming met die gemeente-, rings-, skool- en gemeenskapsprogram.
- Programbeplanning vir die verskillende jeugaksies volgens die leer en belydenisgrondslag van die N G Kerk.

3. Administratief

- Oorhoofs verantwoordelik vir die administrasie van die jeugbediening in die gemeente onder toesig van die Jeugkommissie.
- Dit behoort die volgende in te sluit:
 - Opstel van 'n kwartaal- en vorderingsverslag van die jeugbediening aan die Jeugkommissie.
 - Jaarlikse verslag van die jeugbediening aan die Kerkraad.

- Help met die opstel van 'n jaarlikse jeugkommissie-begroting.
- Reklame ten opsigte van jeugaktiwiteite in die gemeente.
- Skakeling met ander gemeentes binne Rings- en Sinodale verband asook die Sinodale Jeugkantoor en para-kerklike organisasies.
- Weeklikse vergadering met leraar(s).
- Mede verantwoordelik vir die administrasie van die kategeese en jeugaksies.

4. Organisering

- Bybelstudie- en groeigroepe vir die jeug.
- Jeug- en gesinskampe, uitstappies in samewerking met gemeentebediening.
- Fasilitering van sangbegeleiding by jeugbyeenkomste en eredienste.
- Erediensoptredes.
- Bidure.
- Jeugdiensprojekte, sendinguitreike, gemeenskapsprojekte, ensovoorts.
- Betrokkenheid by die plaaslike skoolaktiwiteite, byvoorbeeld afrigting van sport of inset by die VCSV indien van toepassing.

5. Opleiding en oerusting van gemeentelid

- Toerusting en opleiding van jeugleiers/hulpwerkers.
- Skoling van kategete.
- Opleiding en toerusting van portuurgroepe vir berading ("Peer counseling").
- Werwing en toerusting van ouers.

6. Jeugaksies

- 'n Goeie funksionering van die ondergenoemde jeugaksies behoort 'n hoë prioriteit te geniet, asook die bevordering van betrokkenheid van die jeug by kerklike aktiwiteite.
 - Kinderbediening

- Kinderkrans, JKJA
 - Graad 6/7 aksie
 - SKJA (Tiener- en Senior Jeugaksie)
 - MKJA (Matrieks)
 - BKJA of ander groeperinge van werkende jongmense
 - Erediens gerig op kleuters, kinders en adolessente
- Van die jeugwerker kan nie verwag word om al die jeugaksies te bedryf nie. Primêre verantwoordelikhede en fokusareas moet geïdentifiseer word na aanleiding van die gemeente se behoeftes of profiel. Koördinerings en delegering moet die nodige aandag kry.

7. Kategese

- Fasilitering van organisatoriese take ten opsigte van kategese waaronder ook vergaderings met kategesepersoneel, toerusting en persoonlike begeleiding van kategese.
- Gedeelde verantwoordelikheid van belydenisklas ten opsigte van aanbieding, persoonlike gesprekke en belydenisaflegging.

VRAELYS AAN JEUGWERKERS IN DIENS VAN DIE NG KERK

A: PERSOONLIKE INLIGTING

Verlag nr

1. Geslag a) Manlik b) Vroulik
2. Ouderdom waarop studies voltooi is: _____
3. Aantal jare reeds in Jeugbediening: _____
4. Ek het my graad as volg verwerf:
 - a) residensiële student (voltyds)
 - b) blokstudent (afstand)
 - c) kombinasie tussen residensieel en blokstudent – brei asb uit: _____
5. Huwelikstaat tans:
 - a) Getroud b) Ongetroud
 - c) Ander: _____

ENIGE VERDERE OPMERKINGS:

B: TEN OPSIGTE VAN PERSOONLIKE ORIËNTASIE

Merk by elke stelling slegs een antwoord wat jou opinie tans die beste sal beskryf.

6. As jeugwerker word my verhoudings met my naaste familie onder groot druk geplaas.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

7. As jeugwerker word my verhoudings met my vriendekring onder groot druk geplaas.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

8. Ek beleef 'n groeiende verlies aan selfvertroue as jeugwerker.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

9. Ek voel ongekwalfiseerd vir die werk wat ek moet doen.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

10. Ek beleef myself gedurig as 'n kandidaat vir uitbranding.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

11. Ek is ongeorganiseerd in my persoonlike werkgewoontes.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

12. Ek beleef tydskonflikte tussen my werkverpligtinge en my persoonlike behoeftes.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

13. Ek beleef tydskonflikte tussen administratiewe take en my behoefte aan kontak met die jeug.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

14. Ek is tevrede met my vergoedingspakket in terme van my werklading.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

15. Ek beleef genoegsame ondersteuning as jeugwerker in die gemeente.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

16. Ek het 'n mentor aan wie ek verantwoordings doen ten opsigte van my funksionering as jeugwerker in die praktyk.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

ENIGE VERDERE OPMERKINGS:

C: TEN OPSIGTE VAN MY WERKKLIAMAAT

17. Ek is van mening dat die gemeente waar ek werk die regte verstaan van 'n jeugwerker se rol en taak het.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

18. Ek word as 'n kollega van die predikante in die gemeente gesien.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

19. My predikantekollegas hanteer my as 'n kenner ten opsigte van jeugbediening/
'n jeugbedieningspesialis.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

20. Die jeugleiers in die jeugbediening neem eienaarskap vir die bediening.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

21. Die ouers in ons gemeente se gesindheid is positief ten opsigte van die
gemeente se jeugbediening.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

22. Die rol, funksie of taak van 'n jeugwerker in 'n gemeente is (rangskik die
stellings van 1 tot 6, waar 1 dit die beste omskryf en 6 die swakste):

- ___ om as advokaat op te tree vir die jeug teenoor die res van die gemeente
- ___ om die kinders van die gemeente produktief betrokke te kry by aktiwiteite
- ___ om verantwoordelikheid te aanvaar vir alle jeugverwante sake in die gemeente
- ___ om die totale spektrum van die jeugbediening in die gemeente te fasiliteer
- ___ om oplossings vir die gemeente se jeugbediening te vind en te implementeer
- ___ om lidmate in die gemeente te bemagtig om hul gawes te ontwikkel en uit te leef

23. Die jeugbedieningaspekte waarbinne ek die beste gefunksioneer het, was
(rangskik van 1 tot 10, waar 1 die beste impliseer en 10 die slegste vul aspekte
aan):

- ___ berading
- ___ beplanning en organisering
- ___ aanbod van jeugaksies
- ___ reël en aanbod van kampe
- ___ jeugdienste / kinderdienste / gesinsdienste
- ___ om met vrywilligers te werk
- ___ kinderkerk
- ___ uitwerk en aanbod van bybelstudies
- ___ toerusting
- ___ vergaderings en gespreksgeleenthede
- ___
- ___

ENIGE VERDERE OPMERKINGS:

D: TEN OPSIGTE VAN MY OPLEIDING

24. Ek gebruik die teoretiese inhoude van my opleiding in die praktyk.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

25. Ek gebruik die vaardighede wat ek ontwikkel het tydens my praktika-blootstellingsgeleenthede van my opleiding in die praktyk.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

26. Ek beleef meer raakpunte as leemtes in my opleiding wat my voorberei het vir die praktyk.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

27. Ek voel bemagtig as jeugwerker om my opleiding as basis te gebruik vir my bediening.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

28. Ek was voorbereid vir die tipe werkverhoudings waarin ek werk.

a	b	c	d	e
Stem sterk saam	Stem saam	Onseker	Verskil	Verskil sterk

ENIGE VERDERE OPMERKINGS:

BAIE DANKIE VIR JOU TYD EN BYDRAE!

BRONNELYS

Algemene Jeugkommissie Jaarvergadering Agenda 17-19 Februarie 2003. Bylae 8.

Agenda vir die elfde sitting van die Algemene Sinode van die Nederduitse Gereformeerde Kerk. Pretoria: Sondag 13 tot Saterdag 19 Oktober 2002.

Anderson, R K & Reese, R D 1999. **Spiritual mentoring. A guide for seeking and giving direction.** Downers Grove, Illinois: Interarsity Press.

Babbie, E 2001. **The practice of social research.** (9th ed) Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

Babbie, E & Mouton, J 2001. **The practice of social research.** Kaapstad: Oxford University Press. Suid Afrikaanse uitgawe.

Borgman, D Keeping up and Keeping Record: Research and Professional Youth Ministry. **Journal of youth and theology.** Volume 2, Number 1, April 2003, bl. 94-100.

Brink, V & Kitching, D 1994. **Effektiewe jeugwerk: 'n Praktiese gids.** Halfway House: Orion Uitgewers.

Browning, D S 1991. **A fundamental practical theology – descriptive and strategic proposals.** Minneapolis: Fortress Press.

Codrington, G 1999. **Profile of South African youth and families.** www.tomorrowtoday.biz/generations/profile/christian.htm, 9 September 2002.

Coertzen, P (samesteller) 2002. **Die Kerkorde van die Nederduitse Gereformeerde Kerk met reglimente, kerkordelike riglyne en funksionele besluite soos vasgestel deur die Algemene Sinode in Oktober 2002.** BM Wellington: Lux Verbi.

Chromey, R 1991. **Youth ministry in small churches.** Loveland, Colorado: Group Books

Dettoni, 1993. **Introduction to youth ministry.** Grand Rapids: Zondervan.

De Vos, A A & Fouché, C B 2000. Writing the research proposal. De Vos, AS (ed). **Research at grass roots: A primer for the caring professions.** Pretoria: Van Schaik Publishers.

Faulkner, R B 1981. **Burnout in ministry. How to recognize it. How to avoid it.** Tennessee: Nashville Press.

Gerdes, C 1988. **Die ontwikkelende volwassene.** (2^{de} uitgawe). Durban: Butterworths.

Hart, C 1998. **Doing a literature review. Releasing the social science research imagination.** Londen: Sage Publications.

Heyns, L M & Pieterse, H J C 1994. **Eerste treë in die praktiese teologie.** Pretoria: Gnosis.

Jaarboek 2003. Hugenote Kollege.

Jevne, R F & Williams, D R 1998. **When dreams don't work. Professional caregivers and burnout.** New York: Baywood.

Kerklike Jeugwerkersvereniging, Amptelike Dokumente 2002.

Lindeque, R C Kerklike jeugwerkers en kerklike maatskaplike werkers. **Die Kerkbode** 13 Maart 1985.

Maslach, C & Leiter, M P 1997. **The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it.** San Francisco: Jossey-Bass.

Matteus, L 2002. **Die ondersteunende rol van die Maatskaplike Werker aan die Jeugwerker wat met die adolessent binne kerkverband werk.** M-Skripsie van die Departement Maatskaplike Werk aan die Universiteit van Pretoria.

Mouton, J 2002. **Understanding social research.** Pretoria: Van Schaik Publishers.

Nel, M Predikante opleiding: Roeping, keuring en legitimering. **Verbatum et Ecclesia.** Volume 23/01 2002, bl 151-167.

Nel, M 1998. **Jeugbediening – ‘n inklusiewe gemeentelike benadering.** Pretoria: RGN Uitgewery.

Nel, M 1991. Die wisselwerking tussen teorie en praxis. **Praktiese Teologie in SA** 6/01, 22-37.

Nel, M 1982. **Jeug en evangelie.** Pretoria: NG Kerkboekhandel.

Oswald, R M 1995. **Clergy self-card. Finding a balance for effective ministry.** New York: The Alban Institute.

Pieterse, H J C 1993. **Praktiese teologie as kommunikatiewe handelingsteorie.** Pretoria: RGN-Uitgewery.

Sanford, A J 1982. **Ministry burnout.** Louisville, Kentucky: Westminster/John Knox Press.

Schweitzer, F & Van der Ven, A (eds) 1999. **Practical theology – international perspectives.** Frankfurt am Main: Peter Lang.

Strommen, M, Jones, K & Rahn, D 2001. **Youth ministry that transforms. A comprehensive analysis of the hopes, frustrations and effectiveness of today's youth workers.** Grand Rapids: Zondervan (Youth Specialties Academic).

Verslag van die Ad hoc kommissie insake voltydse Jeugwerkers. Empiriese ondersoek se resultate. Mei 1990.

Yaconelli, M 2003. You just hang on. **Youth Worker tydskrif**, March / April.

Zaaiman, S J 2003. **Sosiale navorsing – hersieningsessie.** Studiemateriaal vir Mdiac van die Hugenote Kollege.

ARGIEF VAN DIE HUGENOTE KOLLEGE

(Aanhalinge uit Argiefbronne van die Hugenote Kollege word genommer en gerangskik volgens eerste aanhaling in die teks. Bronne word in die teks aangehaal volgens die nommer en datum)

- a. 1984. Verslag oor opleiding van kerklike jeugwerkers: Bylae 1.
- b. 1988. Agenda van die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika: Bylae E, agendapunt 2.1.
- c. 1990. Verslag oor die benutting van voltydse jeugwerkers in die Ned Geref Kerk: agendapunt 4.
- d. 1983, 8 Maart. Notule van die Hugenote Kollege Uitvoerende Komitee: Bylae A, agendapunt 2.
- e. 1982. Agenda van die Algemene Jeugkommissie van die Ned Geref Kerk in Suid-Afrika: Bylae 6, agendapunt 2.1.
- f. 1973, 11 Oktober. Notule van die Hugenote Kollege Dagbestuur: agendapunt 7.
- g. 1974, 23 Augustus. Notule van die Hugenote Kollege Dagbestuur: agendapunt 8.

- h. 1974, 15 November. Notule van die Hugenote Kollege Kolleraad: agendapunt 4.13.
- i. 1975, 4 September. Notule van die Hugenote Kollege Uitvoerende Komitee: agandapunt 5.5.
- j. 1976, 23 November. Notule van die Hugenote Kollege Kollegeraad: agendapunt 11.4.
- k. 1976, 17 Augustus. Notule van die Hugenote Kollege Uitvoerende Komitee: agendapunt 5.3.
- l. 1976, 22 Januarie. Notule van die Hugenote Kollege Uitvoerende Komitee: agendapunt 4.3.
- m. 1977, 17 Mei. Notule van die Hugenote Kollege Kollegeraad: agendapunt 7.4.
- n. 1978, 31 Oktober. Notule van die Hugenote Kollege Uitvoerende Komitee: agendapunt 8.3.
- o. 1978, 28 Augustus. Notule van die Hugenote Kollege Uitvoerende Komitee: agendapunt 7.
- p. 1984. Verslag oor die benutting van voltydse jeugwerkers in die Ned Geref Kerk: Bylae B.1.
- q. 1981-2003, November. Notules van die Hugenote Kollege Kollegeraad.
- r. 2003, September. Notule van die Hugenote Kollege Program Jeugwerkvergadering: agendapunt 5.1.