

Workshop: Jong Leiderschap t.o.v. bestaand leiderschap

1. Inleiding

2. Jonge leiders t.o.v. bestaande leiders: een schets

3. Persoonlijk getuigenis

4. In Christus verbonden

5. Handvaten

- Prioriteiten
- Toon Liefde en bewogenheid
- Bemoedig
- Geef ruimte aan eigen beleving
- Geen kopies
- Verwachtingen

6. Gezindheid

7. Slot

2. Jonge leiders t.o.v. bestaande leiders: een schets

Bestaande leiders	Jonge leiders
Inzet voor lange termijn	Bewust omlijnd kader
Zeer plichtsgetrouw	Bewuste keuzes
Continuïteit	Creativiteit; veranderings processen
Manusje van alles	Focussen op hun sterkten
Sterk willen / moeten zijn	Authentiek willen zijn
Authoriteit en gezag worden opgelegd	Authoriteit en gezag moeten verdiend worden
Discipline en tucht	Groeiproces in gelijkwaardigheid, voorbeeld
Brengen van offers	Persoonlijke ontwikkeling
Wat kan ik voor de organisatie betekenen?	Hoe kan de organisatie me helpen in mijn groeiontwikkeling

5. Handvaten

- Prioriteiten
Kwadrant van Covy

Belangrijk / dringend	Belangrijk / niet dringend
Niet belangrijk / dringend	Niet belangrijk / niet dringend

Vraag: Welke niet belangrijke dringende zaken eisen u op?

Vraag: Welke levensbelangrijke dringende zaken verdienen uw prioriteit?

- Toon Liefde en bewogenheid
- Bemoedig
- Geef ruimte aan eigen beleving
- Geen kopies
- Verwachtingen

6. Gezindheid

2 Tim. 2:2

Geef wat je in aanwezigheid van velen van mij hebt gehoord, door aan betrouwbare mensen die geschikt zijn om anderen te onderwijzen.

Opdacht:

Schrijf één concreet handvat dat u geleerd hebt op en bid hier regelmatig voor.

Artikel Christoph Plechet: 10 redenen om onze gemeenteliders te waarderen.

1. Het is lastig werken in een land zonder evangelische traditie.

We leven in een katholiek land dat totaal geen ervaring heeft met het protestantse of evangelische geloof. Geloven, christen zijn en kerk staat voor onze landgenoten gelijk met het katholieke geloof. Daarenboven heeft het imago van de “Kerk” een fameuze deuk gekregen.

2. Ze combineren hun functie met een dagtaak.

De meeste combineren hun taak als voorganger of oudste met een dagtaak. Dit betekent dus dat ze 2 jobs moeten combineren, wat op alle vlak veel van hen vraagt.

3. Ze moeten werken met beperkte financiële middelen.

Dit land kent niet echt (veel) “grote” kerken met als gevolg dat vele kerken moeten functioneren op kleine budgetten. Vele goede ideeën en projecten kunnen niet uitgevoerd worden door een gebrek aan financiële middelen.

4. Er zijn vaak te weinig handen voor het vele werk.

Vaak kan men het gebrek aan geld nog compenseren met wat creativiteit en het harde werk van de vrijwilligers in de kerk, maar toch lijkt je altijd handen te kort te komen...

5. Niet iedereen heeft theologie kunnen studeren.

Je hoeft geen theologie gestudeerd te hebben om een goede predikant of bijbelleraar te zijn. Diegenen die zonder deze basis goede lering weten door te geven, verdienen het volste respect.

6. Ze staan er telkens met een prediking, een bemoediging, een luisterend oor.

Iedereen rekent op jou als leider... Je moet er elke dag en elke week weer staan voor je leden. Je kan er ook niet zomaar mee stoppen... Je voelt die enorme verantwoordelijkheid naar God én naar je kerk toe.

7. Er worden vaardigheden gevraagd waarvoor men vaak nooit een opleiding heeft gekregen.

Voorganger of oudste zijn, vraagt vandaag veel meer van een persoon dan pakweg 20 jaar geleden. Je moet op de hoogte zijn van heel wat zaken: leiderschap, communicatie, spreken in publiek, management, groepsdynamica, psychologie, sociologie, ...

8. Ze moeten een selectie maken van interessante info, programma's en systemen.

Als leider word je overstelpt door een massa aan boeken, artikels, programma's, systemen, seminaries, enz. Maar waar begin je? Wat en wie kan je vertrouwen? Wat werkt er en wat niet? Wat is bijbels ok? Wat is toepasbaar in dit land en in de eigen kerk? Allemaal vragen waar een leider een antwoord moet op vinden...

9. Ze moeten programma's en systemen vertalen naar, én toepassen op, hun situatie.

Wanneer je als leider dan al een selectie hebt kunnen maken van een “succesvol” en bijbels systeem of programma sta je voor de uitdaging dit om te vormen naar de situatie van dit land én je eigen kerk. Daarna moet je het ook nog gaan toepassen in je kerk.

10. Ze kunnen op weinig beloning rekenen in dit leven.

Mensen die zich bekeren, dopelingen, nieuwe leden, een bedankje van iemand die je hebt kunnen helpen, het zijn hartverwarmende beloningen voor het harde werk. Maar er is ook ontgoocheling, ontmoediging, eenzaamheid, ... Ze verdienen eigenlijk veel meer loon naar werken, maar de ware beloning is voor na dit leven.

Artikel Brenda Vandenberghe: 7 Tendenzen van de Y-generatie: Zo kan je jongeren beter begrijpen

Dit is een artikel geschreven door, attitudetrainer en learning coach bij Randstad België. Daarnaast geeft ze ook opleidingen in oa communicatie, assertiviteit, groepsdynamica en vergadertechnieken.

Of we nu spreken over de Y-generatie, de internetgeneratie of de Millennials, mensen onder de 30 jaar worden gezien als onrealistisch en dromers. Ze zouden zichzelf overschatten en op sneltempo uitkijken naar hun droomcarrière. Men noemt ze lui, gebrekkig in emotionele intelligentie en niet bestand tegen opbouwende kritiek...

Er bestaan heel wat mythes rond deze generatie van jongeren en jong-volwassenen. Maar kloppen die mythes wel? In dit artikel vind je 7 tendensen die we terugvinden in de Y-generatie waardoor je hen beter zal begrijpen.

Wanneer ik mijn eigen professionele ervaringen én enig onderzoek op een rijtje zet, blijkt al gauw dat er heel wat vooroordelen zijn over jongeren. Wat wel duidelijk is, is dat deze generatie anders in het leven staat omdat het leven gewoon veranderd is.

Hieronder vind je 7 tendensen van deze generatie die je op weg helpen om hen beter te begrijpen.

1. Online communiceren is hun tweede natuur.

Het is de eerste generatie die opgegroeid is met Internet, smartphones en sociale media. Online gaan ze op zoek naar informatie en nieuwe vrienden. Online drukken ze hun liefde uit of uiten ze hun ongenoegen over producten en diensten. Er wordt al gewaarschuwd over 'infobesitas'. Maar gelukkig is de generatie Y hiertegen opgewassen want ze kunnen zeer goed prioriteiten stellen en zijn pro's in multitasking. Ze weten ook zeer goed wat ze wel en niet willen weten.

2. Personal branding (imago)

Het imago is nog nooit zo belangrijk geweest dan nu. Via het Internet laat je zien wie je bent, waar je bent, welke muziek je luistert, waar je werkt,... . Dit legt tegelijkertijd een enorme druk op hen. Ze lijken vaak zelfzekerder dan ooit maar wees er maar zeker van dat dit enkel een pose is. Wanneer je dieper tot ze doordringt, zie je dat ze kwetsbaar zijn. Het is tevens een generatie waar enorm veel van verwacht wordt waardoor faalangst meer dan ooit een feit is.

3. Authenticiteit voorop

Echtheid is zeer belangrijk voor deze generatie. Ze zijn ten allen tijde zichzelf en verwachten dit ook van anderen. Ze willen dat je transparant, eerlijk en to-the-point communiceert met hen. Vandaar dat ze jouw pas echt waarderen wanneer je je kwetsbaar en echt durft op te stellen. Vanop een afstand ruiken ze wanneer je iets niet meent of wanneer je 'fake' bent.

4. Autoriteit moet je verdienen.

Mijn vader deed wilde verhalen over het naar school gaan in klompen en het van de regel krijgen wanneer je niet gehoorzaamde. Stel je voor dat dit nog het geval was... De Y generatie is totaal anders opgevoed. Ze werden door hun ouders en leerkrachten sterk betrokken en eerder als gelijken behandeld. Ze hechten veel belang aan authenticiteit en persoonlijkheid. Anderzijds gaat het hen ook om de inhoud dan de vorm. Daarom verkrijgt iemand pas autoriteit wanneer hij zich inhoudelijk heeft bewezen en zichzelf durft te zijn. Het duurt bijgevolg iets langer alvorens je respect afdwingt en ze jou vertrouwen.

5. Zingeving is een primaire behoefte.

Ze zijn grootgebracht in een tijd van bloeiende economie. Het is de generatie die ruimte kreeg om zich te ontplooien en te ontwikkelen. Daarom ligt hun persoonlijke ontwikkeling hun zeer nauw aan het hart. Ook hechten ze veel belang aan maatschappelijke betrokkenheid, diversiteit en ecologisch verantwoord leven. Het imago, de visie en waarden van een organisatie zijn zeer belangrijk en vaak doorslaggevend voor hun mate van betrokkenheid.

6. Hoe deel ik mijn leven in?

Ze zijn gekend als dé multitaskers. Ze kunnen goed prioriteiten stellen en weten wat ze belangrijk vinden in hun leven. Vroeger stelden men zich de vraag wat men kon betekenen voor de organisatie of vereniging terwijl deze generatie zich afvraagt hoe past deze organisatie binnen mijn eigen kostbare levenssfeer. Dit is een belangrijke mindswitch.

7. Gesteld op vrijheid.

De generatie Y stelt vrijheid enorm op prijs. Vertel hen dus niet hoe en wanneer ze iets moeten doen. Stel liever duidelijke verwachtingen met een afgesproken deadline en geef hen de vrijheid om het resultaat te behalen. Betrek hen ook bij het te behalen objectief. Geef hen vertrouwen en leer hen na te denken en oplossingsgericht te denken.