

Áfram æskulýðsstarf!

Æskulýðsstarf í Glerárkirkju (barna- og unglingastarf) er á margan hátt ungt að árum. Þó er þar einnig að finna starfsþætti sem eiga sér lengri sögu eins og sunnudagaskólinn en þegar sr. Pálmi Matthíasson kom til starfa sem fyrsti prestur í nýrri Lögmannshlíðarsókn þá tók hann við því starfi sem Sjónarhæðarsöfnuður hafði sinnt í yfir 30 ár í þorpinu. Þá má nefna að æskulýðsfélagið Glerbrot var fyrst sett á laggirnar haustið 1983 og að barnakórastarfið rekur sögu sína aftur til ársins 1991.

Í heild er staðan þó sú að starfið er ungt og ómótað og mun svo vera um einhverj ár áfram þar til að sterkari hefð hefur myndast um einstaka starfsþætti og kjarni áhugafólks, sjálfboðaliða og starfsfólks sem heldur utan um æskulýðsstarfið er orðinn stærri og stöðugri. Í þessum pistli eru settir fram nokkrir þættir sem þarf að huga að og hugsa um til þess að frekari uppbygging geti orðið í æskulýðsstarfi Glerárkirkju. Eftirfarandi upptalning er ekki tæmandi né er hún sett í forgangsröð heldur er henni ætlað að örva hugsun um æskulýðsstarf í Glerárkirkju. Ætla má að flesta þá þætti sem nefndir eru hér á eftir geti undirritaður leyst með því að „vinna vinnuna sína“ en slíkt væri einföldun á hlutverki djákna sem og annara sem bera ábyrgð á starfinu í heild sinni. Hér væri hægt að horfa á starfið í heild sinni sem blómabeð: Hvort blómin vaxa og blómstra fer ekki aðeins eftir eiginleikum blómsins og hvernig að því er hlúð heldur umhverfinu í heild sinni, hvernig jarðvegurinn er, hvaða jurtir vaxa í nágrenninu, hvort blómabeðið er í skjóli fyrir norðangarranum og svo framvegis. Þess vegna eru þessir þættir settir hér á blað, garðyrkjufólkinu öllu til umhugsunar.

Þættir sem ber að hafa í huga hvað starfsfólk og starfsaðferðir varðar

A. Leit að starfsfólki

Spurt er: Hver leitar að hverjum og hvar? Við hvaða hlutverkalýsingu er stuðst?

B. Erindisbréf

Spurt er: Hvernig gæti erindisbréf þeirra sem starfa í æskulýðsstarfinu litið út? Hversu nákvæmar eiga starfslýsingar að vera, ætlum við að vera með skriflega samninga við sjálfboðaliða sem og starfsfólk í hlutastarfi?

C. Formlegt upphaf

Við þurfum að velja því fyrir okkur hvort að við getum ekki gert starfsfólk sýnilegra við upphaf starfsins á haustin? Væri ekki tilvalið að hafa formlega innsetningu í hlutverk í messu safnaðarins og að beðið væri reglulega fyrir starfsfólkinu á bænastundum safnaðarins? Þá þurfum við að spyrja okkur hvernig við viljum haga kynningu á starfsfólkinu okkar. Dugar kynning á heimasíðu?

D. Uppbygging hæfni og kunnáttu

Mjög tilviljanakennt hefur verið hvort starfsfólk í æskulýðsstarfinu hefur farið á símenntunarnámskeið og enn tilviljanakenndara hvað er í boði á slíkum námskeiðum. Markvissa starfsmenntun æskulýðsstarfsfólks er mjög ábótavant. Óþarfi er hér að

orðlengja mikilvægi símenntunar og þess að starfsfólkið hafi góða þekkingu á því starfi sem það sinnir innan kirkjunnar.

E. Samfélag

Starfsfólk Glerárkirkju starfar að æskulýðsstarfinu sem einn hópur. Til þess að styðja „við“-tilfinninguna þarf að bjóða upp á reglulegt hópefli og samfélag starfsfólks. Vísir að slíkum samverum eru skipulagsfundir sem djákni hefur haldið einu sinni á önn með öllum hópnum. Þá er vert að hér komi fram að nýverið á fundi fastra starfsmanna kirkjunnar var rædd sú þörf að reglulegar samverur væru fyrir allt starfsfólk og sóknarnefndarfólk kirkjunnar þannig að fólk hefði sést og vissi hvert af öðru.

F. Handleiðsla

Mikilvægi handleiðslu þeirra sem bera ábyrgð á starfsþáttum verður seint ítrekað nægilega oft. Prestar og djákni þurfa að gera ráð fyrir því í mánaðarlegri dagskrá sinni að þeir taki sér tíma til að sækja handleiðslufundi þegar þeir eru í boði hjá Fjölskylduþjónustu kirkjunnar. Með eigin handleiðslu leggja prestar og djákni grunninn að því að sálgæsla þeirra, stuðningur og leiðbeiningar gagnvart öðru starfsfólki kirkjunnar séu faglegar.

G. Sálgæsla, leiðbeiningar og áfallahjálp

Algengt er að starfsfólk í æskulýðsstarfi lýsi fyrstu reynslu sinni af æskulýðsstarfinu sem slíkri að þeim hafi einfaldlega verið „hent út í djúpu laugina“. Hér er mikilvægt að djákni og aðrir sem hafa stjórnun starfsfólks í æskulýðsstarfi á höndum sér leggi vinnu í að gefa starfsfólki í æskulýðsstarfi leiðbeiningar áður en farið er af stað í verkefni, sálgæslu á meðan á starfinu stendur og séu til staðar (bakvakt) ef þörf er á áfallahjálp eða annarri aðstoð á meðan að æskulýðsstarf fer fram eða í beinu framhaldi. Að sama skapi gildir að mikilvægt er að í símat á starfinu sé hluti af samskiptum djákna og æskulýðsstarfsfólksins.

H. Samtakamáttur – tímamörk

Mikilvægt er að starfsfólk og sjálfbóðaliðar finni að af þeim er ætlast að þau vinni sem einn hópur og taki höndum saman um að leysa viðkomandi verkefni. Hér gildir líka að mikilvægt er að viðkomandi verkefni eigi sér tímamörk og þannig sé öllum ljóst hvert leiðin liggur og hvenær sé komið á áfangastað. Á áfangastað er það svo hlutverk djákna, presta og sóknarnefndar að leysa viðkomandi undan skildum sínum að sama skapi og starfsfólkinu voru faldar skildurnar í upphafi vegferðarinnar.

I. Viðurkenning

Leggja þarf áherslu á að hver hópur skili skýrslu um verkefnið sem hópnum var falið. Skapa þarf farveg fyrir slíkar skýrslur og gera djákna og aðra í kirkjunni ábyrga fyrir að bregðast skriflega við skýrslunum og kynna þær eftir því sem við á hverju sinni gagnvart söfnuðinum. Náteingt þessu er þörfin á viðurkenningu. Hér er átt við að byggt verði frekar á þeirri góðu hefð sem jólagjafir frá sóknarnefnd hafi verið þannig að viðkomandi einstaklingur finni að vinna hans við viðkomandi verkefni er metin að verðleikum og honum veitt viðurkenning. Slík viðurkenning getur til dæmis verið fólgin í mynd á heimasíðu og jákvæðum texta um starfið frá formanni sóknarnefndar.

J. Starfsreglur og markmið

Hanna þarf frekari starfsreglur utan um starfið og koma orðum að helstu markmiðum þess. Bæði starfsreglur og markmið þurfa að vera aðgengileg þeim sem að starfinu koma og söfnuðinum öllum.

K. Stjórnun

Skipurit þarf að vera skýrt og aðgengilegt öllum. Ekki er hægt að ganga að því sjálfgefnu að ljóst sé hver er næsta yfirmaður eða hver sé staðgengill hans í fjarveru yfirmanns.

L. SVÓT greining

Reglulega þarf að setjast niður og leggja mat á það starf sem er unnið. Hér getur SVÓT greining hentað en einnig er mikilvægt að beita fleiri aðferðum til að ná fram þáttum sem SVÓT greining tekur ekki á. Reglulegt mat leggur grunninn að gæðstjórnun starfsins. (Sjá einnig í þessu sambandi grein mína á: <http://pb.annall.is/2007-03-31/mat-a-kirkjulegu-starfi-vangaveltur-um-ferlid/>)

Frekari vangaveltur

Í framhaldi af ofansögðu koma meðal annars eftirfarandi vangaveltur upp á borðið:

1. Stefna kirkjunnar varðandi starfsmannamál æskulýðsstarfsins verður að taka mið af aðstæðum í söfnuðinum hverju sinni.
2. Stefnan verður að vera opin og hreyfanleg til að hægt sé að „réttu kúrsinn af“ í hvert sinn sem mat er lagt á starfið og slíkt talið þörf.
3. Okkur er hollt að horfa til samstarfsaðila og yfirleitt þeirra sem koma að æskulýðsstarfi innan og utan kristilega geirans. Við ættum sífellt að spyrja: „Hvað getum við lært af þeim?“
4. Framtíðarvísandi æskulýðsstarf hlýtur að skilja sig sem „snúningsflöt“ þar sem áhugamál og þarfir þátttakenda annars vegar og (starfsfólks) kirkjunnar hins vegar mætast í fjölbreyttri dagskrá og tengjast / nálgast í sameiginlegri þátttöku þannig að úr verði sameiginleg markmið fyrir daglegt líf í hverfinu.
5. Að starf fyrir og með fólki þýðir fyrir þig að þú gefur af þér, lærir af öðrum, nálgast aðra í tilfinningum og skoðunum og þróar og þroskar þig (breytist). Þar af leiðandi er það mikilvægt að hjálpa starfsfólkinu til að bera eigið sjálfsálit og sjálfsvirðingu saman við sjálfsálit og virðingu annarra og meta eigin stöðu til uppbyggingar á jákvæðu lífsviðhorfi.
6. Hlutverk kirkjunnar hlýtur að vera að láta starfsmanninum í té nauðsynlega færni og hæfni til að takast á við þá ábyrgð sem honum er falin.
7. Huga þarf að fjölgun starfsfólks. Ókönnuð mið í þessu samhengi er starfsfólk sem tekið hefur sér hlé frá starfi í söfnuði.
8. Vinna þarf að gerð námsskrár safnaðarins. Þar er mikilvægt að gæta þess að sem flestir komi að vinnunni þannig að einnig þeirra forsendur, tengsl, kunnátta og þekking nýtist við námskrárgerðina, starfinu til framdráttar.
9. Það er útbreiddur misskilningur að einungis ungt fólk geti komið að uppbyggingu æskulýðsstarfs, en þau eru lykill að ákveðnum starfspáttum þess. Mörg verkefni

- hins vegar krefjast reynslu og virks tengslanets, sérilagi hvað ímynd og vitund æskulýðsstarfsins varðar, bæði gagnvart öðru starfi í söfnuðinum og félagslegu starfi á Akureyri almennt.
10. Þjálfun starfsfólks hlýtur að vera fjórþætt.
 - a. Kynning á þeim leiðum sem starfsmanni eru færar til að ná sér í þau handverkfæri og þá hjálp sem hann þarf til að sinna verkefninu.
 - b. Hjálpt til að „sjá” hvað um er að vera, „lesa” aðstæður einstaklinga í hópnum sem tekur þátt í viðkomandi verkefni.
 - c. Færni í að framkvæma út frá mati á aðstæðum og þróa frekari hugmyndir um bætt vinnubrögð og starfsform fyrir framtíðina.
 - d. Færni í að meta hvað viðkomandi aðili getur sjálfur framkvæmt og hvenær tímabært er að annar (og þá hver) yfirtaki verkefnið.
 - Þessi fjórir þættir tengjast að sjálfsögðu persónuleika starfsmanns eða sjálfboðaliða, lífsferli hans, stöðu hans í dag, trú og framtíðarsýn.
 11. Náteingt þjálfun starfsfólks er símenntun og menntun. Hér er þörf á frekari umræðu í kirkjunni allri. Gott skref í þessa átt er svokallaður farskóli leiðtogaefna sem boðið hefur verið upp á í nokkurn tíma í Reykjavík. ÆSKEY mun bjóða upp á slík námskeið frá og með haustinu 2007.
 12. Skilgreina þarf hugtakanotkun. Starfsmaður eða sjálfboðaliði er ekki sjálfkrafa leiðtogi.
 13. Kirkja er ekki fyrirtæki, hún er samfélag fólks. Þar er fyrirgefningin eins og Kristur kenndi hana í fyrirrúmi. Hér fær starfsmaður eða sjálfboðaliði hjálp við að takast á persónulegum málum sem og því að læra af mistökum í starfi og reyna aftur.

Lokaorð

Hér hefur verið stikklað á stóru. Eins og komið var inn á í upphafi þessa skjals stöndum við á vissan hátt á byrjunarreit. Ef við í Gleráarkirkju viljum byggja upp starfið enn frekar þá þurfum við að taka fastar höndum saman og leggja igrundaðan grunn að starfinu.

Akureyri

4. júlí 2007

Pétur Björgvin Þorsteinsson

Við vinnu á þessum pistli var stuðst að hluta til við ýmsar greinar frá Hermann Hörting sem nýverið lét af störfum fagstjóra hjá æskulýðsstarfi evangelísku kirkjunnar í Württemberg. Hann nýtur nú lífsins sem eldri borgari.

Frekara lesefni:

Heilræði fyrir fólk sem starfar með börnum og unglungum:

<http://kirkjan.is/kirkjustarf/?unglingastarf/heilraedi>

Síðareglur fyrir fólk sem starfar með börnum og unglungum í kristilegu starfi:

<http://kirkjan.is/kirkjustarf/?unglingastarf/sidareglur>

Um starfsmannamál í handbók sóknarnefnda:

<http://thjodkirkjan.is/kirkjustarf/node/16>

Um ábyrgð og þáttöku sóknarnefnda í kærleiksþjónustu:

<http://thjodkirkjan.is/kirkjustarf/node/15>