

Voorganger ben je niet alleen ?!

ONDERZOEK NAAR BEGELEIDING ONDER VOORGANGERS BINNEN DE UNIE VAN BAPTISTENGEMEENTEN IN NEDERLAND

Voorganger ben je niet alleen ?!

Onderzoek naar begeleiding onder voorgangers binnen de Unie van Baptistengemeenten in Nederland



Afstudeeronderzoek	GPW-ETH te Ede
Studenten	Arjan Dekker (061450)
	André Molenaar (060675)
Datum	8 juni 2011
Opdrachtgever	Seminarium van de Unie van Baptistengemeenten in Nederland
Contactpersoon	Drs. W. Huizing
Afstudeerdocent	Dr. H.A. Bakker

VOORWOORD

Voorganger ben je niet alleen?! De titel van ons onderzoeksrapport. Een titel die gedurende het onderzoek naar boven kwam, mede naar aanleiding van de interviews die we hebben gehouden. De titel sluit met een vraagteken en een uitroepteken. Het is dus zowel een vraag, als een appèl op, of wake-up call aan de voorgangers. De vraag is in het verleden al regelmatig gesteld en ook beantwoord[1]. Als je een voorganger vraagt of hij of zij alleen is, zal deze in eerste instantie waarschijnlijk aangeven dat dat niet het geval is. Immers, voorganger ben je niet zonder God, en hoewel we sinds het verschijnen van het boek 'Geloven in een God die niet bestaat' van dominee Klaas Hendrikse daar ook andere zienswijzen op kennen, zullen de voorgangers binnen de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland (hierna de Unie) uitgaan van inspiratie, bemoediging, hulp en troost van onze Hemelse Vader. Geen voorganger is in die zin dus echt alleen. Voorganger ben je ook niet zonder een gemeente. De voorganger als herder en leraar leidt een kudde. Hij of zij werkt samen met gemeenteleden, ouderlingen, diakenen en tal van vrijwilligers die zich inzetten in en voor de gemeente. Ook in die zin kan er dus geen sprake zijn van het feit dat een voorganger alleen is. En toch geeft menig voorganger aan dat hij zich alleen voelt. Diverse onderzoeken uit het verleden en ook recente onderzoeken bevestigen dat. Ook in de gesprekken die we in de afgelopen periode hebben gevoerd is dat duidelijk naar voren gekomen. Menig voorganger zal dus bevestigend reageren op deze vraag, en zich herkennen in de titel van ons onderzoek.



Het uitroepteken achter de zin maakt het een statement, een wake-up call, een oproep of misschien zelfs een waarschuwing. Want een voorganger hoeft het namelijk niet alleen te doen. Zou het misschien niet eens alleen moeten willen doen. Natuurlijk en in de eerste plaats spelen de eerder genoemde factoren (God en gemeente) daarbij een rol. Maar ook op vele andere wijzen kan een voorganger op zoek gaan naar ondersteuning en begeleiding voor zijn taak. Waarom zou een voorganger er volledig alleen voor moeten staan en geen begeleiding nodig hebben in de uitvoering van zijn taken?

Ook voor de Unie speelt deze vraag. Hoe kunnen we onze voorgangers het beste begeleiden? Welke instrumenten moeten we inzetten? Passen de begeleidingsinstrumenten die we inzetten bij de behoeften van de voorgangers en zo nee, wat verwachten de voorgangers dan wél van ons en waar hebben ze wél behoefte aan? De afgelopen maanden hebben wij ons met deze vragen bezig gehouden. Als afsluiting van onze opleiding GPW-ETH aan de CHE in Ede. Een periode waarin we samen op mochten trekken, want ook wij waren de mening toegedaan dat we het beter niet alleen konden doen, vandaar de keuze om het

[1] Zie o.a. het overzicht van de geraadpleegde artikelen in hst. 8 Bibliografie

afstudeerproject samen op te pakken. We kijken er met veel genoegen op terug. We danken een ieder die hieraan een bijdrage heeft geleverd. We denken aan en danken Wout Huizing en Henk Bakker, voor de support en de begeleiding. Dhr. H.J. de Bie voor het meelezen. We denken aan de voorgangers die mee hebben gewerkt aan dit project. We denken aan de Evangelische Hogeschool waar we regelmatig te gast mochten zijn en aan iedereen die op welke wijze dan ook een bijdrage heeft geleverd aan dit onderzoek. In het bijzonder dank aan Roos en Anita die ons vele uren hebben moeten missen. Die ons de afgelopen jaren hebben gesteund en aangemoedigd. Ontzettend bedankt voor jullie support. Tenslotte danken we onze Hemelse Vader die ons de kracht gaf om dit project tot een goed einde te brengen. U komt de dank en de eer daarvoor toe.

Ede, juni 2011
Arjan Dekker & André Molenaar

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord....3

1. Inleiding....7

1.1. Aanleiding....7

1.2. Probleemstelling....8

1.3. Doelstellingen....8

1.4. Opzet rapport....9

2. Verkenning....10

2.1. Actualiteit....10

2.2 Huidige ondersteuning Baptistenseminarium....14

3. Definiëring van begrippen....18

3.1 Vaststelling van taakgebieden....18

3.2 Definiëring begrippen begeleiding....22

3.3 Vaststelling ten behoeve van onderzoek....27

3.4 Verschillen tussen de begeleidingsvormen....28

4. Verantwoording onderzoek....29

4.1 Enquête....29

4.2 Interviews....31

5. Resultaten....34

5.1 De voorganger....34

5.2 De voorganger & werkzaamheden....42

5.3 De voorganger & (kern)taken....45

5.4 De voorganger & begeleiding....48

6. Conclusies....58

6.1 Welke vormen van begeleiding bestaan er binnen de Unie?....58

6.2 Op welke gebieden is er behoefte aan ontwikkeling/groei?....59

6.3 Ontvangen begeleiding voorganger per taakgebied....59

6.4 De ontvangen begeleiding gewaardeerd....60

6.5 Gewenste begeleiding in de toekomst....62

7. Advies 64
8. Bibliografie 65
8.1 Boeken 65
8.2 Rapporten 66
8.3 Artikelen/ notities 66
8.4 Websites 66
9. Bijlagen 68
Bijlage I Enquêtevragen 68
Bijlage II Screenshots enquête 74
Bijlage III Onderzoeksvragen interview 76
Bijlage IV Popularisering 77

1 INLEIDING

1.1. Aanleiding

Voorgangers dragen een grote verantwoordelijkheid. In een wereld waar economische belangen en zelfverwezenlijking een belangrijke rol spelen, zijn zij voorlopers en richtingwijzers naar een dieper liggend niveau van leven, waar de zin en de balans van het leven centraal staan. Te midden van de hectiek en vooruitstrevendheid helpen zij ons even stil te staan, om zo de dingen die we doen in het juiste perspectief te zien. Voorgangers wijzen ons op het belang van een persoonlijke relatie met Jezus Christus en de noodzaak om onze rust in Hem te vinden. Zij ondersteunen ons om geestelijk verankerd in het leven te staan en geven zich als dienaren van Christus voor het welzijn van de gemeente. Maar wie ondersteunt hen?

Voorgangers functioneren daarin vaak op eenzame hoogte. Zij geven leiding aan één van de mooiste maar ook moeilijkste ondernemingen op aarde: de gemeente van Jezus Christus. Een levend organisme bestaande uit gelovigen met eigen meningen en eigenzinnige visies. Om staande te blijven is collegiale ondersteuning en soms professionele coaching nodig. Voorgangers hebben te maken met veel stressfactoren. Door hun voorbeeldfunctie en sterke betrokkenheid bij hun bediening kan er snel (over)vermoeidheid optreden. Er is een groot 'burn-out' percentage onder geestelijke leiders.[2] Het is daarom van belang dat ze leren om goed leiding te geven aan zichzelf. Met name binnen evangelische gemeenten, waar de leider een bijzondere positie bekleedt (zowel als primus inter pares als "tegenover"), komt er veel op de geestelijk leider af.

De afgelopen periode zijn er in verschillende media artikelen[3] verschenen over de toenemende druk op de voorgangers die het bovenstaande beeld bevestigen. Sommigen spreken zelfs over een crisis rondom het ambt. De rolopvatting van de voorganger is niet helder waardoor er niet-uitgesproken verwachtingen ontstaan die de voorganger niet kan waarmaken.

Bovenstaand geschetste problematiek werd door ons beiden ook in de gemeente waar we zelf lid zijn gesignaleerd. Dit was voor ons mede aanleiding om dit thema verder te gaan onderzoeken. In de Unie vonden wij een partner die deze problematiek onderkent en voor haar eigen voorgangers verschillende begeleidingstrajecten heeft opgezet.

[2] Jellema, M., e.a., „De predikant begeleidt mensen, wie begeleidt de predikant?", Tijdschrift voor coaching, maart. 1 (2008)
[3] Zie ook hst 2.1.2 over werkdruk

1.1.1. OPDRACHTGEVER

De Unie heeft tot doel om plaatselijke baptistengemeenten en hun voorgangers te helpen om in onderlinge afhankelijkheid te groeien in aanbidding, gemeenschap, discipelschap, getuigenis en dienstbetoon.[4] Het Baptisten Seminarium (hierna Seminarium) speelt daarbij een belangrijke rol. De missie van het Seminarium is om gekwalificeerde studenten voor hun dienst aan deze gemeenten op te leiden. Studenten theologie die in het 'ambt' terecht komen, bereiden zich voor op een levenslange weg van begeleiden en begeleid worden. Ook daar wil het Seminarium een rol vervullen. Als 'beroepsgelovigen' zullen zij immers voortdurend steun nodig hebben om op professionele wijze in hun bediening te staan. In de visie van het Seminarium speelt pastorale supervisie daarbij een belangrijke rol. Over de ondersteuning van het Seminarium is meer te lezen in hoofdstuk 2.2.

1.2. Probleemstelling

Het hoofdmotief voor ons onderzoek ligt in onze bezorgdheid voor de voorganger van morgen, en daarin uiteindelijk voor de gezondheid van de gemeente die hij mag dienen. Concreet gaat het ons om de vraag welke begeleiding zorgt voor verbetering van het functioneren als voorganger en leider van de gemeente met het oog op de gewenste groei van de voorganger en de gemeente.

De thematiek van dit onderzoek is dus begeleiding. Dit is voor ons een overkoepelende term. Hij dekt zowel (pastorale) supervisie, intervisie, coaching, mentoraat, collegiaal overleg.

De vraag is dus welke vorm van begeleiding het meest aangewezen is, om verdere groei van de voorganger te stimuleren en te realiseren. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Op welke gebieden willen voorgangers binnen de Unie van Baptistengemeenten zich verder ontwikkelen, is er behoefte aan ondersteuning op dat gebied en welke ondersteuning dient dan aangeboden te worden?

Deelvragen:

- Welke vormen van begeleiding bestaan er binnen de Unie?
- Op welke gebieden is er behoefte aan ontwikkeling/groei?
- Ontvangt de voorganger daarvoor op dit moment ondersteuning?
- Zo ja, op welke wijze en voldoet dit?
- Zo nee, is er op die gebieden behoefte aan begeleiding?
- In welke vorm zou men deze begeleiding willen ontvangen?

1.3. Doelstellingen

Een overzicht van de (belangrijkste) gebieden waarbinnen voorgangers binnen de Unie zich verder willen ontwikkelen, en een inventarisatie van de belangrijkste (gewenste) begeleidingsvorm(en) aan de voorganger. Het resultaat van het onderzoek is een representatieve onderlegger voor het Seminarium om

[4] http://www.baptisten.nl/de-unie/doelstellingen

(in de toekomst) voorgangers specifieker te kunnen begeleiden en hen op maat ondersteuning te kunnen bieden en/of deze ondersteuning te faciliteren.

1.4. Opzet rapport

Dit rapport is conform de fasen die wij hebben doorlopen gedurende het onderzoek opgebouwd. In hoofdstuk 2 beginnen we dan ook breed met een verkenningsfase waarin we een verkenning doen van de actualiteit en de huidige rol van het Seminarium. In hoofdstuk drie wordt informatie al meer getrechterd en definiëren we de begrippen zoals deze ook in het onderzoek verder gebruikt zijn. Hoofdstuk 4 geeft een weergave van hoe we het onderzoek zijn ingegaan en is een verantwoording te lezen van gemaakte keuzes ten aanzien van dit onderzoek. Vervolgens zijn in hoofdstuk 5 de onderzoeksresultaten verwerkt en worden deze gestructureerd weergegeven met ondersteuning van tabellen en grafieken. Dit is voornamelijk puur statistische data zoals wij dit uit de enquête hebben kunnen vaststellen. In hoofdstuk 6 trekken wij conclusies op basis van deze resultaten. Hierin is ook veelal de informatie uit de gehouden interviews verwerkt. In hoofdstuk 7 geven wij tenslotte advies richting het Seminarium.

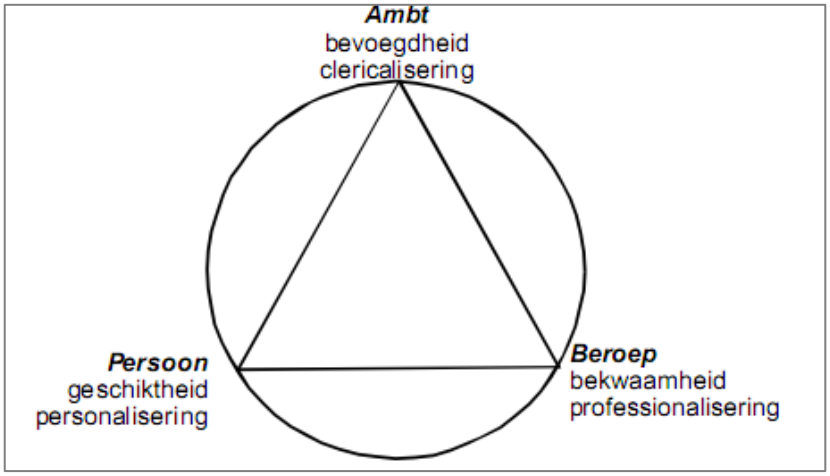
Tenslotte nog deze opmerking. Voor de leesbaarheid van de tekst zal in dit rapport enkel de hij vorm worden aangehouden. “Hij” en “zijn” staan dus ook voor “zij” en “haar”.

2 VERKENNING

2.1. Actualiteit

2.1.1. INLEIDING

Het beroep van voorganger is niet gemakkelijk. Het is (vaak een) hoog opgeleide vakspecialist die als een soort zelfstandig ondernemer opereert binnen een gemeente. Binnen zo'n gemeente heeft een voorganger te maken met een kerken-/oudstenraad die namens de totale gemeente de verantwoordelijkheid draagt. De voorganger dient dus een gemeente te leiden met zijn 'medewerkers' die tegelijkertijd als werkgever functioneert. Een voorganger wordt vaak gezien als primus inter pares. We zeggen in de gemeente wel dat we allemaal gelijk zijn als broeders en zusters, maar ondertussen wordt er veel meer verwacht van een voorganger dan van een regulier gemeentelid. Hij wordt er toch tenslotte voor betaald? Gezien deze bijzondere werksituatie en alle zaken die op een voorganger af komen is het duidelijk dat het beroep voorganger een hoge werkdruk kent. Heitink onderscheidt in zijn boek Biografie van de dominee[5] drie tendensen die hij ziet in de ontwikkeling van het voorgangerschap; professionalisering, personalisering en clericalisering. Bij het eerste staat het beroep van de voorganger centraal (wat doet hij?), bij het tweede ligt de nadruk op zijn persoon (wie is hij?), bij het derde gaat het vooral om zijn ambt (wat wordt hij geacht te doen?).



Heitink wijst op het gevaar dat professionaliteit doorwerkt in de aard van de relatie. In een functionele verhouding kan moeilijk sprake zijn van echte wederkerigheid. Er zijn rollen, die van helper en geholpene, van pastor en gemeentelid. Dit is moeilijk te rijmen met de relatie ambtsdrager-gemeentelid, omdat alle relaties in de gemeente gebaseerd zijn op gelijkwaardigheid, op grond van broeders en zusters, binnen een

[5] Heitink, G., *Biografie Van De Dominee* (Amsterdam: Ten Have, 2001)

geloofsgemeenschap. Ondertussen speelt ook nog de personalisering van het voorgangerschap. “Het draait steeds meer om de poppetjes”, zoals Heitink in 1997 zei. “Persoonskenmerken als vlotheid, aantrekkelijkheid en openheid, kortom de relaties op individueel niveau, bepalen in een geïndividualiseerde samenleving in toenemende mate de geschiktheid voor het werk.”[6]

Het bovenstaande wordt bevestigd door een van de door ons geïnterviewde voorgangers, die aangaf dat in de praktijk de persoon zelf degene is die het beeld van de voorganger bepaalt. Of zoals hij het zelf omschreef: “De gemeente wil jou zien, niet de voorganger”.

2.1.2. WERKDRUK

In 2009 heeft het lectoraat gemeenteopbouw van de CHE een onderzoek uitgevoerd onder de titel ‘De evangelische voorganger in beeld[7]’. Hierin is een hoofdstuk opgenomen wat specifiek gaat over de werkdruk van de voorgangers. Het is duidelijk dat veel voorgangers een overvolle werkweek hebben en dat de verhouding tussen betaald werk en de feitelijke werktijd fors uiteen lopen. Met andere woorden: een gemiddelde voorganger werkt veel meer uren dan waarvoor hij betaald wordt. Een eerste indicatie geeft aan dat deze feitelijke werktijd 60%(!) meer is dan waarvoor men is aangesteld. In een onderzoek van Brouwer[8] wordt duidelijk dat een voorganger gemiddeld tussen de 55 en 60 uur per week werkt. Dit geeft aan dat het takenpakket van de voorganger zwaar is en ervoor zorgt dat de voorganger een overvolle werkweek heeft.[9]

De hoge werkdruk, gecombineerd met een hoog verwachtingspatroon van de voorganger zorgt ervoor dat het ambt van voorganger wordt gezien als een zeer zware baan door studenten. Dit blijkt uit een artikel in Uitdaging van 9 september 2010[10]. Bakker stelt hier zelfs dat het ambt in een crisis geraakt omdat er teveel van voorgangers wordt verwacht. Het probleem ligt volgens Bakker veelal in de niet uitgesproken verwachtingen van zowel de voorganger als de gemeente: “Er mist vaak een goed omschreven rolopvatting waar zowel de gemeente als de voorganger zich in kan vinden”, zegt Bakker. “Zo’n rolopvatting voorkomt dat er onduidelijke verwachtingen ontstaan die de voorganger niet kan waarmaken. Zowel de predikant als de gemeente kunnen gezamenlijk een rolopvatting maken. Daarmee zeggen ze: dit zijn we overeengekomen. En de voorganger weet waar zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden liggen.”

In het eerder genoemde onderzoek van Brouwer wordt ook gekeken of er een relatie bestaat tussen het aantal werkuren en de beleving van werkdruk. Brouwer heeft in zijn onderzoek kunnen onderbouwen dat er een verband bestaat tussen deze twee begeleidingsfactoren. Voorgangers ondervinden last en ervaren

---

[6] Jong, G. de., *Teveel van het goede. Onderzoek naar parttime predikantschap in opdracht van BNP en H.O.C. Ruimzicht* (Nijmegen: KASKI onderzoek en advies over religie en samenleving), 2004)

[7] Bakker, H.A., Van de Lagemaat, T., *De evangelische voorganger in beeld* (Ede: Lectoraat gemeenteopbouw, 2009)

[8] Brouwer, R., *Pastor tussen macht en onmacht. Een studie naar professionalisering van het hervormde predikantschap* (Zoetermeer: Boekencentrum, 1995)

[9] Bakker, *De evangelische voorganger in beeld*, p. 10

[10] Koops, R., “Crisis rondom het ambt: ‘Er wordt te veel van predikanten verwacht’”, CVnieuws.nl, 09-09-2010

werkdruk door het aantal uren dat zij besteden aan werken. In dezelfde studie geven voorgangers aan dat zij werkdruk ondervinden door alle gemeentelijke activiteiten waarbij ze geacht worden om mee te werken. Een slecht georganiseerde werksituatie is een andere factor die bijdraagt tot ernstige werkdruk, bijvoorbeeld als er geen duidelijke taakomschrijving en geen tijdschema voor de verschillende activiteiten worden uitgevoerd. Een veel gehoorde klacht onder de predikanten is: 'Ik weet niet waar mijn werk begint en waar het eindigt.' Of zoals een van de geïnterviewde voorgangers het omschreef; "niemand bewaakt je ondergrens, maar ook niemand bewaakt je bovengrens".

2.1.3. ONDERZOEK NGK

Interessant in het kader van deze verkenning is een vrij uitgebreid onderzoek wat eind vorig jaar in rapportvorm is verschenen binnen de Nederlands Gereformeerde Kerken (NGK) onder de titel Tussen gisteren en morgen over kerk zijn vandaag[11]. Een commissie heeft een rapport opgesteld over het toekomstige predikantenprofiel in de NGK. Binnen de NGK is er gemiddeld één predikant per jaar die van zijn gemeente wordt 'losgemaakt'. Dit is volgens het onderzoek veelal te wijten aan het ontbreken van goede communicatie. Hoe beter de communicatievaardigheid van de predikant is, hoe beter de relatie zal zijn tussen de voorganger en de gemeente en hoe kleiner de kans op conflicten rondom verschillen in inzicht. De commissie geeft meerdere redenen aan waarom predikanten vastlopen. De huidige toetsing of iemand geschikt is voor het predikantschap is onvoldoende. Ook raken voorgangers opgebrand door de hoge eisen die zij aan zichzelf stellen, of de voortdurende kritiek die vanuit de gemeente over hen heen komt.

De commissie doet veel aanbevelingen. Volgens de commissie dient er meer helderheid te komen in verantwoordelijkheden voor de leiding van de gemeente. De rol voor alle betrokkenen hierbij dient duidelijker te worden. Voor de predikant betekent dit dat hij zich meer op zijn kerntaak dient te richten, namelijk, bediening van het Woord. De commissie constateert namelijk ook dat dit niet zomaar vanzelfsprekend is. Het gevaar is dat de predikant als enige betaalde kracht wordt belast met allemaal taken waarvoor hij niet opgeleid of toe geroepen is. "Een predikant die gebukt gaat onder de veelheid van taken en wensen, is geen uitnodiging om in Gods Koninkrijk te dienen en misschien een levend voorbeeld dat het werk in de kerk niet goed op orde is."

Een ander voorstel van de commissie is verplichte en permanente nascholing van predikanten, en verplichte toerusting van kerkenraadsleden. De predikantenopleiding zelf krijgt ook een aantal aanbevelingen: Zo dienen theologiestudenten breed sprekers- en communicatievaardigheden op te doen. "Goed kunnen luisteren, een verhaal vertellen, iemand aanspreken, zijn tegenwoordig basisvaardigheden die je in vrijwel elk beroep nodig hebt." En: "Goed spreken en communiceren is niet de essentie van het predikantschap, maar onontbeerlijk voor de uitoefening ervan."

[11] http://www.ngk.nl/lv

Een treffende analyse van de commissie is dat een predikant aan de ene kant niet meer zoals vroeger als de expert en de theoloog wordt gezien, maar aan de andere kant is de gemeente vaak verwachtingsvol naar de predikant als het gaat om (geestelijk) leiderschap. “De meeste ontwikkelingen leiden, zonder tegengas, tot meer onduidelijkheid en een verzwaring van de rol van de predikant.” In een mondige gemeente kan dat zomaar tot onvrede en zo tot krimp leiden.

2.1.4. VIJF REDENEN WAAROM PRAKTIJKBEGELEIDING NODIG IS

Cees Zomer heeft een onderzoek uitgevoerd onder de titel “*ExploReren of ExploDeren; over effectieve begeleiding van predikanten*”[12]. Hierin geeft hij een helder globaal beeld van vijf oorzaken waardoor de werkdruk bij voorgangers hoog is. Deze vijf oorzaken zien wij als vijf redenen waarom begeleiding zo belangrijk is bij voorgangers.

1. Onvoldoende zelfinzicht en zelfkennis

Veel voorgangers hebben hun zelfkennis en zelfinzicht onvoldoende ontwikkeld. Men mist vaak het vermogen om op een goede manier om te gaan met gevoelens, emoties en ervaringen. Hierdoor kan men mentaal vast lopen. Deze problematiek speelt zich af op het terrein van het functioneren van de voorganger alsmede binnen de gemeente in relatie tot de kerken-/oudstenraad.

2. Onduidelijkheid over het takenpakket

De taakomschrijving van een voorganger is dikwijls onduidelijk. Dit leidt tot scheefgroei in verwachtingspatroon van de gemeenteleden ten opzichte van de voorganger zelf. De moeilijkheid ligt ook vaak in het feit dat de voorganger ook onderdeel is van de gemeente. Wanneer een voorganger de gemeentebidstond bezoekt die door iemand anders wordt geleidt, is hij dan aan het werk of zou de voorganger deze bidstond ook bezoeken wanneer hij een heel ander beroep zou hebben? De scheidingslijn tussen voorganger en gemeentelid is lastig en in sommige gevallen misschien niet eens te maken. Dit kan leiden tot het Messiassyndroom bij de voorganger: hij voelt zich overal verantwoordelijk voor.

3. Sterke toename van het aantal aandachtsgebieden in het werkveld

De samenleving wordt steeds complexer en gemeenteleden zijn mondiger, meer open en assertief. Een voorganger heeft daardoor veel meer zaken waarover hij moet nadenken, een mening dient te vormen en stelling in moet nemen. Denk op het gebied van ethische kwesties (homofilie, transseksualiteit, samenwonen, scheiden etc.), psychologische kwesties (geloofsdepressies, relatieproblemen, rouw-traumaverwerking) of sociale kwesties (politiek, asielzoekers en andere maatschappelijke vraagstukken). Binnen deze categorie zou je ook kunnen denken aan de maatschappij die verandert waarin mensen in het algemeen meer individualistisch zijn. ‘Zoveel hoofden, zoveel zinnen’ dus én ideeën ten aanzien van God, gemeente en de voorganger.

[12] Zomer, C., *“ExploReren of exploDeren”, over effectieve begeleiding van predikanten”* (Krimpen aan den IJssel: Afstudeerscriptie supervisorenopleiding Hogeschool Windersheim Zwolle, 2000)

4. Verschuiving van taakuitoefening in het pastoraat

Het accent binnen de pastorale begeleiding waarbij voorheen het geloofsleven centraal stond, gaat tegenwoordig veel meer over (psychosociale) problemen van gemeenteleden die niet direct binnen het vakgebied van de voorganger liggen en waarvoor hij ook niet is opgeleid. Denk aan (opvoedings)trauma's, incest, echtscheiding etc.

5. De arbeidssituatie is niet altijd optimaal

De voorganger heeft een solitair beroep. Hij is vaak de enige professional te midden van vrijwilligers (kerken-/oudstenraad en gemeenteleden) en heeft daardoor over het algemeen weinig directe feedback van collega's of een leidinggevende. Zoals eerder genoemd is timemanagement een lastige zaak binnen het voorgangersvak en is werk en privé vaak in elkaar verstrengeld. Het feit dat de voorganger over het algemeen zijn thuisadres als werkplek heeft draagt hier vaak nog extra aan bij.

2.2 Huidige ondersteuning Baptistenseminarium

Uit de beschikbare documentatie, de interviews die zijn afgenomen met diverse voorgangers en de website van de Unie zijn een viertal vormen van begeleiding te ontdekken, te weten (pastorale) supervisie, mentoraat, sabbatsverlof en ondersteuning in de vorm van cursussen en studiedagen. Deze vormen worden min of meer gestructureerd aangeboden. Begeleidingsvormen als coaching, intervisie of collegiaal overleg zijn soms wel aanwezig onder voorgangers maar dit wordt niet altijd door het Seminarium georganiseerd.

2.2.1 (PASTORALE) SUPERVISIE

Supervisie is een verplicht onderdeel voor een student aan het Seminarium. Het maakt niet uit welke route er wordt gevolgd (academische route, via HBO opleiding of anderzijds). Heeft een startende voorganger nog geen supervisie gevolgd, dan is hij dit verplicht alsnog te volgen via het Seminarium conform het Regelement Inzake Voorgangers. De voorkeur gaat uit naar supervisie in groepsverband. Het Seminarium heeft zelf een pastoraal supervisor in dienst in de persoon van de heer Huizing. Het gaat over het algemeen om 10- 15 bijeenkomsten met een interval van 2 tot 3 weken tussen de bijeenkomsten.[13]

Het Seminarium legt eigen accenten binnen supervisie welke passen binnen de onderwijsfilosofie. Deze accenten en focus zijn:

1. Streven naar integratie op het niveau van denken, voelen, doen
2. Streven naar integratie van beroep (voorganger) – persoon – context (gemeente)
3. Streven naar integratie van mens – gelovige – pastor
4. Leermateriaal: werkinbreng – reflectieverslag – (10 – 15) supervisiebijeenkomsten

[13] Baptistenseminarium, *VISIE en BELEID t.a.v. SUPERVISIE* (Barneveld: Baptistenseminarium, 2008)

5. Aandacht voor de relatie supervisant(en) – supervisor
6. Aandacht voor biografische, hermeneutische en spirituele reflectie
7. 'Kijkraster' met oog voor roepingsbesef, beleving en spirituele reflectie
8. In gesprek over zelfbeeld, motieven, waarden en normen en 'wat er van binnen leeft' als basis voor het ontwikkelen van competenties.[14]

2.2.2 MENTORAAT

De huidige uitgangspunten ten aanzien van de invulling van het mentoraat aan beginnende voorgangers staan aangeduid in het Reglement inzake Voorgangers.[15] Het heeft echter nog niet de gewenste inbedding gevonden zoals men had gehoopt. Daarom wordt er op dit moment de laatste hand gelegd aan een nieuwe beleidsnotitie rondom mentoraat waarbij dit weer nieuw gestalte moet krijgen. In het op dit moment van kracht zijnde reglement spreekt men over twee vormen van mentoraat:

1. Basis-mentoraat: een intensieve, verplichte vorm gedurende een periode van 2 jaar na de toekenning van de beroepbaarstelling en bij het voor de eerste keer aanvaarden van het voorgangerschap. De voorganger dient te beloven dat hij dit mentoraat zal volgen en medewerking zal verlenen aan de daarbij behorende begeleiding. Aan het einde daarvan meldt de taakveldverantwoordelijke Theologische Vorming in een officieel schrijven aan het College van Beroepbaarstellingen dat betrokkene deze periode van mentoraat heeft afgesloten.
2. Sabbatsverlof-mentoraat: Lees over de invulling van het sabbatsverlof-mentoraat meer in hoofdstuk 2.2.3

Volgens artikel 27 van het Regelement Inzake Voorgangers (RIV) ontvangen beginnende voorgangers de eerste twee jaar mentoraat. De mentoren zijn ervaren voorgangers van een Baptistengemeente. Voor de invulling van hun mentorschap krijgen ze jaarlijks een studiedag vanuit het Seminarium aangeboden om zich hierin verder te bekwamen. Belangrijkste doel van het mentoraat is om de beginnende voorganger de gelegenheid te bieden stil te staan bij het eigen functioneren en daarmee te groeien in de dienst van het voorgangerschap. Door de ontmoetingen en gesprekken met de mentor wordt er niet alleen gewerkt aan persoonlijke groei, maar ook aan het beoefenen van collegialiteit. In de praktijk (blijkens de gehouden interviews en enquête) wordt dit mentoraat de laatste jaren steeds meer toegepast bij beginnende voorgangers. Het doel van het mentoraat is als volgt gedefinieerd:

1. Degene die een beroepbaarstelling heeft ontvangen en is gestart als voorganger in een baptisten gemeente de gelegenheid te bieden in persoonlijke gesprekken met een ervaren collega-voorganger stil te staan bij het eigen functioneren en daarmee te groeien in de dienst van het

[14] Huizing, W.(red.), *Baptistica Reeks: Onder het vergrootglas: pastorale supervisie aan studenten en voorgangers* (Barneveld: Unie van Baptistengemeenten in Nederland, 2010)

[15] Onderdeel van: Baptistenseminarium, "Werkorde voor het Dienstencentrum van de Unie van Baptistengemeenten in Nederland", Baptisten.nl, oktober 2007

voorgangerschap, zodat mede hierdoor de eerste voorgangersjaren vruchtbaar en zegenrijk kunnen zijn.

2. Door de ontmoetingen en gesprekken tussen mentor en mentorant te oefenen in (wederkerige) collegialiteit.
3. De beroepbaargestelde een klankbord te geven om in vertrouwen in gesprek te zijn over eigen functioneren, te delen waarover hij zich verheugt of waarover hij zich zorgen maakt of verdriet kent, bemoedigd te worden, inspiratie op te doen, te leren van handreikingen en adviezen.
4. Een plek te hebben om zowel problemen te bespreken als ook te vertellen over wat lukte en waaraan voldoening wordt beleefd met een onafhankelijke buitenstaander.
5. De eigen deskundigheid te verhogen op basis van werkinbreng (pastoraat, liturgie, toerusting, gemeenteopbouw e.d.).
6. De integratie in plaatselijke gemeente en in de Uniegemeenschap te bevorderen.[16]

2.2.3 SABBATSVERLOF

In najaar 2010 heeft de Algemene Vergadering van de Unie ingestemd met een informatienota over het sabbatsverlof[17]. Hieruit is op te maken dat de termijn waarop men sabbatsverlof mag opnemen recentelijk van 7 naar 4 jaar is gegaan. Ook wordt er specifiek een aanbeveling gedaan om het sabbatsverlof tenminste 6 weken te laten duren. Er zijn in de notitie een aantal bijlagen opgenomen die de voorganger moeten helpen bij het zoeken naar de juiste invulling van het sabbatsverlof. De invulling van het sabbatsverlof kan concreet worden als enkele maanden vóór het ingaan van het verlof door de voorganger tijd genomen wordt eens stil te staan bij het eigen functioneren in leven, werken en geloven. Het Seminarium (één of twee docenten) wil graag op basis van deze momentopname in gesprek met de voorganger. De rol van het Seminarium is dus met name faciliteren en stimuleren, begeleiden en uitdagen. De voorganger is eigenaar van het eigen leerproces en zal dit zelf moeten bewaken.

De uiteindelijke invulling van het sabbatsverlof ligt aanvankelijk geheel open. Er worden wel een aantal mogelijkheden aangedragen:

- (begeleiding bij) literatuur studie
- begeleiding bij het nadenken (en eventueel schrijven) van een visie-nota, visie-ontwikkeling
- ten aanzien van gemeente-opbouw, pastoraal werk, leerhuisavonden, etc.etc.
- volgen van colleges aan het seminarium of VU (bijv. presentatietraining, pastorale theologie)
- ervaringen opdoen in andere werksetting en reflectie daarover
- buitenlandse reis/ studie/ uitwisseling
- deelnemen aan breder (studie)onderzoek binnen de Unie
- supervisietraject
- tijd voor retraite

[16] Huizing, W., *beleidsnotitie mentoraat* (in ontwikkeling)

[17] Baptistenseminarium, “Informatienota begeleiding sabbatsverlof”, Baptisten.nl, juni 2010

- volgen van een training/ cursus
- oppakken hobby
- bezoeken van toneel/ films/musea
- deelname aan (internationaal) congres
- pelgrimage
- vrijwilligerswerk
- tijd en aandacht voor familie

2.2.4 STUDIEDAGEN/SYMPOSIA

Gedurende het jaar zijn er verschillende activiteiten die nationaal of regionaal plaatsvinden waaraan voorgangers deel kunnen nemen. Zo zijn er symposia rondom thema's als "Eredienst creatief" over liturgie in protestantse en evangelische kerken en gemeenten. Teun van de Leer, docent van het Seminarium, heeft hier onder andere een seminar verzorgd. Ook zijn er studiedagen waarbij een theoloog wordt uitgenodigd om te spreken over een bepaald onderwerp, bedoeld voor studenten aan het Seminarium, voorgangers en andere geïnteresseerden.

Daarnaast zijn er regiodagen rondom het jaarthema van de Unie, waarbij op de vrijdag de voorgangers uit een regio bij elkaar komen en de volgende dag er ontmoeting plaatsvindt tussen gemeenteleden uit dezelfde regio. Het gaat over het algemeen om een- of tweedaagse ondersteuning door middel van studiedagen en/of symposia.

3 DEFINIËRING VAN BEGRIPPEN

3.1 Vaststelling van taakgebieden

Als we spreken over het begeleiden van de voorganger is het in eerste instantie van belang om te onderscheiden welke taakvelden er voor die voorganger zijn. Daarna kunnen we bepalen binnen welke specifieke taakvelden groei gewenst is en welke begeleiding daarvoor dan ingezet kan worden of noodzakelijk is. Een inventarisatie van de gedefinieerde taakgebieden bij verschillende kerkgenootschappen levert het navolgende beeld op;

3.1.1 UNIE VAN BAPTISTEN GEMEENTEN IN NEDERLAND

In de onderwijs- en examenregeling van het Seminarium[18] wordt het taakgebied van de voorganger als volgt weergegeven;

Taakgebied voorganger	Omschrijving
Prediking	De voorganger is in staat om diensten voor te bereiden en in erediensten en bijzondere diensten cursorisch of thematisch relevant te preken.
Toerusting	De voorganger is vaardig om gelovigen in alle levensfasen in hun geloofsgroei te begeleiden
Pastoraat	De voorganger is in staat om bij alle situaties die daarom vragen op adequate wijze relaties aan te gaan en pastorale bijstand te verlenen.
Leidinggeven	De voorganger weet visie en beleid voor de gemeente te ontwikkelen en deze op de gemeente over te brengen.

Tabel 1

[18] Baptistenseminarium, “Onderwijs- en examenregeling”, 2010

3.1.2 NGK/GKV

Ter vergelijking de taakvelden zoals deze binnen de NGK en GKV[19] worden onderscheiden;

Taakgebied voorganger	Omschrijving
Verkondiging	Eerstverantwoordelijke voor de evangelie-verkondiging binnen de gemeente. Het bestuderen en openen van de Heilige Schriften.
Liturgie en spiritualiteit (omgang met God, gebed)	Leiden en coördineren van de erediensten van de gemeente als ontmoeting van de Allerhoogste met mensen van deze tijd en viering van het in Jezus Christus verschenen heil. Voorgaan in de gebeden
Onderwijs en toerusting	Coördineren van en participeren in catechese en andere vormen van onderwijs en toerusting binnen de gemeente.
Pastorale zorg	Het verlenen van pastorale zorg en geestelijke begeleiding op verzoek en in bijzondere omstandigheden.
Leiding en organisatie	Begeleiden van de kerkenraad bij het geven van leiding aan de gemeente. Medeverantwoordelijk voor visie en beleid binnen de gemeente en het afstemmen en coördineren van gemeenteopbouwprocessen.

Tabel 2

[19] www.ngk.nl/ngp

3.1.3 PKN

De PKN definieert de navolgende taakvelden[20]

Taakgebied voorganger	Omschrijving
Verkondiging	Voorbereiden van en voorgaan in kerkdiensten
Bezinning en spiritualiteit	studie en bezinning (op peil houden van de kwaliteit van de ambtelijke beroepsuitoefening)
Toerusting en onderwijs	Voorbereiden en (doen) verzorgen van catechese en toerusting (het bevorderen van communicatie over geloofs- en levensvragen)
Pastoraat	Verlenen van pastorale zorg en het geven van geestelijke leiding
Leidinggeven en organisatie	Meewerken aan organisatie en bestuur
Missionaire en diaconale taken	Meewerken aan een gericht zijn op de samenleving en de wereld, ook in oecumenisch verband

Tabel 3

[20] www.pkn.nl/Proeve_van_een_omschrijving.pdf

3.1.4 VASTSTELLING TEN BEHOEVE VAN ONDERZOEK

De Unie van Baptisten onderscheidt vier taakgebieden in tegenstelling tot de NGK/GKV (vijf taakgebieden) en de PKN (zes taakgebieden). Nadere bestudering van de omschrijving die bij deze taakgebieden gegeven wordt, leidt tot de conclusie dat de NGK/GKV feitelijk dezelfde onderverdeling maakt als de Unie. Liturgie en spiritualiteit wordt weliswaar als separaat taakgebied gedefinieerd, maar als we kijken naar de omschrijving daarvan zou dit ook onder het kopje verkondiging geplaatst kunnen worden. De PKN heeft twee taakgebieden extra gedefinieerd, te weten; bezinning en spiritualiteit en missionaire en diaconale taken. Ons inziens hebben beide taakgebieden een plaats binnen het werkveld van elke voorganger.

Aangezien we in het onderzoek een zo helder en gedifferentieerd mogelijk beeld willen verkrijgen van de werkzaamheden van de voorganger, hebben we ervoor gekozen om de taakgebieden zoals deze door de PKN zijn vastgesteld, in dit onderzoek te gebruiken. We hebben gepoogd in de omschrijvingen de verschillende taakgebieden zo helder mogelijk weer te geven zodat in de enquête duidelijk is wat exact onze definities zijn, van de onderscheiden taakgebieden.

Taakgebied voorganger	Omschrijving	Procentuele verdeling tijdsbesteding[21]
Verkondiging	De voorganger is in staat om diensten voor te bereiden en in erediensten en bijzondere diensten cursorisch of thematisch relevant te preken.	18%
Bezinning en spiritualiteit	Studie en bezinning (op peil houden van de kwaliteit van de ambtelijke beroepsuitoefening)	20%
Toerusting en onderwijs	De voorganger is vaardig om gelovigen in alle levensfasen in hun geloofsgroei te begeleiden	16%
Pastoraat	De voorganger is in staat om bij alle situaties die daarom vragen op adequate wijze relaties aan te gaan en pastorale bijstand te verlenen.	15%
Leidinggeven en organisatie	De voorganger weet visie en beleid voor de gemeente te ontwikkelen en deze op de gemeente over te brengen.	20%
Missionaire en diaconale taken	meewerken aan een gericht zijn op de samenleving en de wereld, ook in oecumenisch verband	11%

Tabel 4

[21] Deze verdeling is ontleend aan tabel 10: specificatie invulling van de weektaak uit het onderzoek van Bakker en van de Lagemaat, de evangelisch voorganger in beeld

3.2 Definiëring begrippen begeleiding

In dit hoofdstuk willen we de eigenheid van de verschillende begeleidingsvormen onder de loep nemen. De begeleidingsvormen die wij onderscheiden en die in het kader van dit onderzoek een rol gaan spelen zijn;

1. Supervisie
2. Pastorale supervisie
3. Intervisie
4. Coaching
5. Mentoraat
6. Collegiaal overleg

Over de bovenstaande begeleidingsvormen en de definiëring van de begrippen zijn vele boeken geschreven, vele onderzoeken gedaan en veel verschillende meningen geventileerd. Ook wij hebben verschillende boeken geraadpleegd om tot een goede definiëring van de verschillende begrippen te kunnen komen. Wat ons bij deze zoektocht is opgevallen is dat er weliswaar een rode draad in de verschillende definities van deze begeleidingsvormen te vinden is, maar dat het specifieke en eigene in de definitie veelal bepaald wordt door de eigen ervaring van de auteur. Anders gezegd, de mening van de auteurs over de invulling van de besproken begeleidingsvorm, al dan niet ingegeven door de wijze waarop de beroepspraktijk zelf wordt ingevuld, bepaalt veelal de specifieke definitie van die begeleidingsvorm.

Het bovenstaande in ogenschouw nemend hebben we ervoor gekozen om bij de definiëring van de begrippen uit te gaan van een onderlegger die al de bovenstaande begrippen bespreekt teneinde de verschillen tussen - en de afkadering van - de verschillende begeleidingsvormen goed helder te krijgen.

In deze zoektocht zijn wij uitgekomen bij het boek van Jef Stevens, Anne Vandenhoeck en Erik Herrebosch, praktijkbegeleiding van pastores[22]. In dit werk worden (bijna) alle bovenstaande vormen van praktijkbegeleiding besproken. De afbakening van de begrippen is daardoor goed te maken en reikt ons daarmee een hanteerbaar uitgangspunt aan voor ons onderzoek.

3.2.1 SUPERVISIE

Bij supervisie ligt de klemtoon duidelijk op leren. Het gaat om systematisch leren aan de praktijkervaring die door de voorganger wordt opgedaan in zijn concreet professioneel handelen. Er wordt op geregelde tijdstippen en op voldoende afstand van het werk een “leergesprek” georganiseerd, waarin werkervaringen door de betrokkene opnieuw worden doorleefd en doorgesproken. Dit leerzaam omzien gebeurt onder deskundige leiding van een supervisor en volgens afgesproken regels. De supervisant bereidt zich persoonlijk op dit leren-gerichte gesprek voor, speciaal door het uitschrijven van een werkverslag. Hij verwerkt het ook achteraf, enerzijds door in een supervisieverslag te formuleren wat hij uit het

[22] Stevens. J. e.a. *Praktijkbegeleiding van pastores* (Antwerpen: Halewijn, 2006)

systematisch stilstaan bij zijn werkervaring heeft geleerd en anderzijds door actief het geleerde in de praktijk te brengen.[23]

Het gaat dus in de supervisie in de eerste plaats om leren aan de praktijkervaring. Veel praktijkervaring leidt echter niet per definitie tot veel leren. Om praktijkervaring om te vormen tot leerervaring dient er een leercyclus doorlopen te worden van die ervaring. De uitgangspunten daarvan zijn weergegeven in de bekende leercyclus van David A. Kolb.

[23] Stevens, *Praktijkbegeleiding van pastores*, p.179

Onderstaand schema ter verduidelijking[24];



Deze leercyclus kent de navolgende stappen.

- Concrete ervaringen opdoen (feeling)
- Stilstaan bij de ervaring, observeren en reflecteren (watching)
- Beseffen en abstracte beschrijving wat er gebeurde (thinking)
- Actief experimenteren (doing)

Kernbegrippen die het begrip supervisie definiëren zijn derhalve
Leren aan praktijk- of werkervaring, onder begeleiding van een supervisor, reflecteren op professioneel handelen, gericht op (persoonlijke) groei in professioneel handelen.

3.2.2 PASTORALE SUPERVISIE

Een bijzondere vorm van supervisie is de pastorale supervisie. De voorganger die anderen in hun "gelovig mens zijn" wil bevorderen, is in dat werk met zijn hele persoon betrokken, ook met zijn eigen geloofsbeleving, geloofsopvatting en geloofspraktijk. Het persoonlijke geloofsleven van de voorganger en zijn pastorale beroepsmatig functioneren zijn niet "los" verkrijgbaar, ze zijn niet van elkaar te scheiden. Als "beroepsgelovige" is het voor de voorganger van wezenlijk belang om niet alleen persoonlijk en beroepshalve maar ook supervisorisch stil te staan bij de eigen spiritualiteit.[25] Kenmerkend voor pastorale supervisie is dan de aandacht voor het eigene van de persoonlijke spiritualiteit in relatie tot de uitoefening van zijn "beroep" of ambt.

Pastorale supervisie is daarom sterk gericht op de persoonsdimensie, waarbij het geestelijke aspect – de persoonlijke geloofsontwikkeling en praxis – een belangrijke rol speelt.[26]
Vanuit deze gerichtheid op de persoon van de werker in het pastorale beroep zijn er twee woorden die als typering kunnen gelden voor pastorale supervisie: professionaliteit en spiritualiteit. Dus naast de aandacht

[24] http://www.projecttrends.net/educatie/een-cyclus-van-leeractiviteit
[25] Leer, N. van der, Tijdschrift Supervisie & Coaching 2010, nr. 3
[26] Leer, N. van der, Tijdschrift Supervisie & Coaching 2010, nr. 3

voor de professionalisering van zijn beroepsuitoefening (supervisie) is er ook aandacht voor de geloofsdimensie en de spiritualiteit van de supervisant die daarbij onlosmakelijk een rol speelt (het pastorale aspect binnen deze vorm van supervisie). In pastorale supervisie komt de voorganger/supervisant "zichzelf-in-zijn-werk" dus helemaal tegen, ook als gelovige, beter gezegd, zeker als gelovige. Zijn geloven hoeft er niet bijgehaald te worden, het is er per definitie bij. Het is niet eens los te maken van de voorganger, van zijn functioneren, en van het stilstaan bij zijn functioneren door supervisie.

Kernbegrippen die het begrip pastorale supervisie definiëren zijn derhalve:
Leren aan praktijkervaring, onder begeleiding van een pastoraal supervisor, reflecteren op professioneel handelen in relatie met de eigen spiritualiteit, als voorganger en de context waarbinnen men werkzaam is. Gericht op groei in professioneel handelen in relatie met die spiritualiteit en binnen die context.

3.2.3 INTERVISIE

In intervisie kunnen we twee hoofdrichtingen onderscheiden. In de ene ligt het accent vooral op ondersteuning. Een beperkte groep voorgangers houdt geregeld samenkomsten om hun werkproblemen met elkaar te bespreken. Om de beurt krijgt een van hen de kans om dit te verwoorden, daarin door de anderen beluisterd te worden, en daarop reacties te krijgen in de vorm van vragen, feedback en suggesties. In de andere richting ligt de klemtoon sterk op leren. Voorgangers verbinden er zich toe geregeld samen te komen om hun werkervaringen zo met elkaar uit te wisselen, dat door wederzijdse herkenning en confrontatie voor elk persoonlijk leermomenten ontstaan.

Een intervisiegroep is een groep van "gelijken", die zelfsturend aan hun doelen werken. Ze maken met elkaar heldere afspraken over inhoud en aanpak van hun gesprekken, over plaats en tijd van samenkomen, over de duur van de intervisieperiode en de duur van elke samenkomst.[27]

Kernbegrippen die het begrip intervisie definiëren zijn derhalve;
Zelfsturend werken aan groei, groep van gelijken, gericht op uitwisseling van werkervaringen, periodieke samenkomsten, van en aan elkaar leren.

3.2.4 COACHING

Coaching is een containerbegrip geworden. Vele begeleidingsvormen worden onder het begrip coaching geschaard. Waar het begrip coach in eerste instantie met name in de sportwereld werd gebruikt is het ook binnen het reguliere en het kerkelijk werkveld gemeengoed geworden. Coaching wordt daarnaast gepresenteerd als de nieuwe manier van leidinggeven, waarbij begeleiden en faciliteren belangrijker is dan sturen en controleren.

[27] Stevens, *Praktijkbegeleiding van pastores*, p.179

Aangezien we in dit onderzoek de verschillende vormen van begeleiding willen onderscheiden is met name op het gebied van coaching een duidelijke afbakening van het begrip nodig. Juist omdat in de markt vele wijzen van begeleiding onder het begrip coaching geschaard worden. Jef Stevens hanteert, in zijn boek praktijkbegeleiding van pastores, de navolgende definitie.
Coaching is een vorm van praktijkbegeleiding waarbij de focus ligt op bepaalde aspecten van vakmanschap die de (beginnende) voorganger verder kan en wil aanscherpen. De coach staat hem daarbij terzijde. Hij is iemand die, voor zover dat nodig blijkt, gepaste instructies en praktische aanduidingen geeft. Eventueel demonstreert hij gewenst werkgedrag. Hij observeert geselecteerde activiteiten van de (beginnend) voorganger en geeft hem daarop feedback. De grootste bijdrage van de coach is gelegen in zijn persoonlijk-professionele aanwezigheid bij, en betrokkenheid op, de gecoachte.[28]

Kernwoorden die het begrip coaching definiëren zijn derhalve:
Gericht op aanleren van specifieke praktische vaardigheden door gerichte instructies en feedback. Aanwezigheid van coach en begeleiding op de werkplek. Gericht op duurzame gedragsverandering in taakuitvoering.

3.2.5 MENTORAAT

Wat voor coaching geldt, geldt ook voor het begrip mentoraat. Mentoraat is een vorm van begeleiding die voor veel verschillende doeleinden wordt ingezet en voor vele vormen van begeleiding wordt gebruikt. Kenmerkend voor deze vorm van begeleiden is dat er sprake is van een relatie die op basis van vrijwilligheid wordt aangegaan door een ervaren en kundig mentor en een minder ervaren of kundige deelnemer. Mentoraat wordt ervaren in een persoonlijke relatie waarin de mentor kennis of ervaring (bronnen van wijsheid, informatie, ervaring, vertrouwen, inzicht, relaties, aanzien, en dergelijke) op een geschikt moment en op de juiste manier aan een mentorant overdraagt, zodat het zijn ontwikkeling en mogelijkheden vergemakkelijkt.[29] De mentor (leermeester) is degene die de ervaring overdraagt, de leernemer is degene die persoonlijke groei wil doormaken.

Kernwoorden die het begrip mentoraat definiëren zijn derhalve:
Vanuit een persoonlijke relatie, vrijwillig, een 'klankbord' hebben bij een ervaren mentor (voorganger), waarbij kennis kunde en ervaring wordt overgedragen.

3.2.6 COLLEGIAAL OVERLEG

Iedereen geeft, individueel of als lid van een groep, wel eens raad aan een ander persoon. Zo heeft ook iedereen wel eens behoefte aan het ontvangen van goede raad. Het is belangrijk op die momenten terug te kunnen vallen op een deskundige raadsman of – vrouw.

[28] Stevens, *Praktijkbegeleiding van pastores*, p.157
[29] Stanley P., Clinton R., *Iedereen een mentor* (Driebergen: Navigators, 2003) p.31

Wie op een gegeven moment behoefte heeft aan goede raad met betrekking tot zijn optreden als voorganger, kan zich voor overleg wenden tot een collega (dichtbij of veraf) die in zijn ogen deskundig en betrouwbaar is. Hier is sprake van collegiaal overleg. Het contact tussen beiden zal, als het goed is, bij de initiatiefnemer leiden tot een duidelijker zicht op zijn werkproblemen en mogelijk tot een meer efficiënte en effectieve aanpak daarvan. Collegiaal overleg wordt sterk gekleurd door concrete en vaak onmiddellijke problemen. Het gesprek kan vooraf gepland zijn of plaatshebben als een bepaalde gebeurtenis zich voordoet. Een belangstellende blik, een luisterend oor, een weerwoord, een kritische vraag of het uiten van een bedenking of suggestie kunnen de voorganger helpen verder te komen in de problematiek waarmee hij op dat moment geconfronteerd wordt.

Kernwoorden die het begrip collegiaal overleg definiëren zijn derhalve;
Overleg met een collega, ad hoc, ongeorganiseerd, informeel, vaak directe aanleiding

3.3 Vaststelling ten behoeve van onderzoek

In het volgende overzicht laten we de besproken begeleidingsvormen nogmaals kort de revue passeren, waarbij we komen tot een werkdefinitie die het uitgangspunt is geweest voor ons onderzoek. In overleg met de opdrachtgever zijn wij er voor wat betreft dit onderzoek van uitgegaan dat supervisie-trajecten per definitie pastorale supervisie-trajecten zijn.

Vorm	Omschrijving
(Pastorale) Supervisie	Onder begeleiding van een supervisor leren aan en van uw werkervaringen. Reflecteren op uw professioneel handelen met oog voor u als persoon, als voorganger en de context waarbinnen u werkzaam bent. Gericht op persoonlijke groei en groei in het professioneel handelen.
Intervisie	Periodiek, met een groep van collega-voorgangers zelfsturend werken aan uw eigen ontwikkelingen. Van en aan elkaar leren door het uitwisselen van werkervaringen.
Coaching	Gericht op het aanleren van specifieke praktische vaardigheden door gerichte instructies en feedback. Aanwezigheid van coach en begeleiding op de werkplek. Gericht op duurzame gedragsverandering in taakuitvoering.
Mentoraat	Vanuit een persoonlijke relatie een ‘klankbord’ hebben bij een ervaren voorganger, waarbij kennis kan worden overgedragen, kunde opgedaan en wordt stilgestaan bij eigen ervaringen.
Collegiaal overleg	Ongeorganiseerd, ad hoc collegiaal overleg, vaak directe aanleiding en problematiek.

Tabel 5

3.4 Verschillen tussen de begeleidingsvormen

De hiervoor omschreven vormen van begeleiding hebben allemaal uiteindelijk hetzelfde doel, namelijk het optimaal functioneren van de voorganger. Er zullen inhoudelijk dezelfde elementen aan bod kunnen komen. Er zullen dezelfde agogisch didactische, theologische en ethische grondregels van toepassing zijn. Echter de begeleidingsvormen verschillen ook in een aantal opzichten. Hierbij is te denken aan diegene die participeren, de rollen die zij innemen, de onderlinge relatie, de vereiste deskundigheid maar vooral het specifieke accent in de doelstelling. Een drietal accenten zijn te onderscheiden, namelijk beleidsrealisering, ondersteuning en leren. Wanneer we de zwaarte van het eigen accent in de doelstelling van de eerder genoemde begeleidingsvormen met gewichten symboliseren, komen we tot de volgende voorstelling. Hierbij hebben we de opzet van Jef Stevens als basis gebruikt.[30]

Vormen van begeleiding	Accenten			Algemeen doel
	Beleidsrealisering[31]	Ondersteuning	Leren	
Supervisie				Optimaal functioneren van de Voorganger
Pastorale Supervisie				
Intervisie				
Coaching				
Mentoraat				
Collegiaal overleg				

Tabel 6

[30] Stevens, *Praktijkbegeleiding van pastores*, p.64

[31] Met beleidsrealisering wordt in dit kader een adequate taakuitvoering van de voorganger bedoelt.

4 VERANTWOORDING ONDERZOEK

4.1 Enquête

4.1.1 OPZET ENQUÊTE

Bij het opstellen van de enquête hebben wij de deelvragen zoals geformuleerd in hst. 1.2 als uitgangspunt genomen. Vandaaruit hebben we de enquête in drie fasen ingedeeld. In het eerste gedeelte proberen we zicht te krijgen op de voorganger zelf. Wat is zijn leeftijd, hoelang is hij voorganger, hoe groot is de gemeente die hij dient, etc. In de tweede fase proberen we zicht te krijgen op de werkzaamheden van de voorganger. Hoeveel uur besteedt hij aan welk taakgebied? Hoe ziet de balans tussen werk en privé eruit, etc. In de derde fase van de enquête gaat het om de (kern)taken van de voorganger en belichten we het aspect van begeleiding.

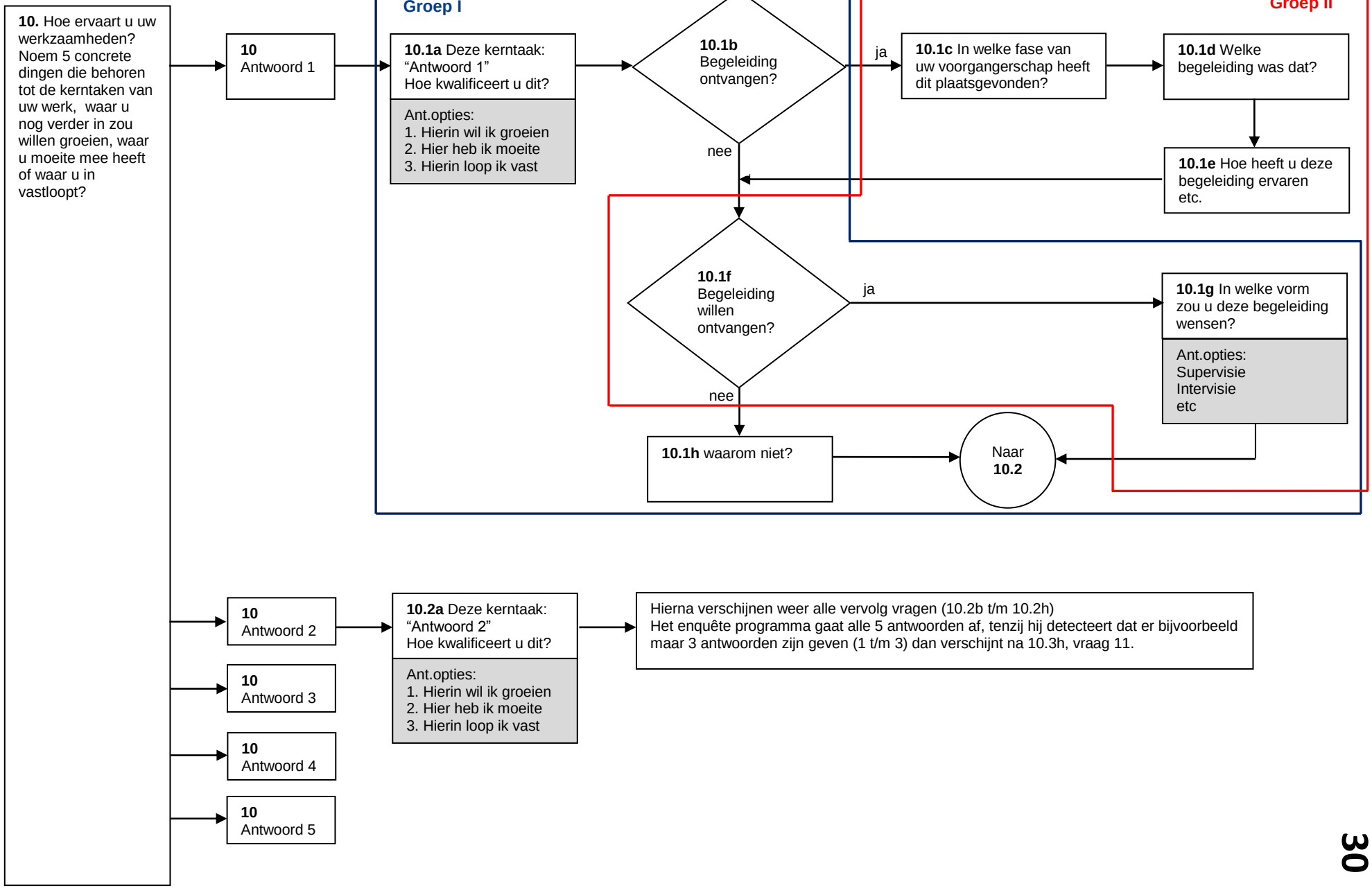
Het maken van een goede enquête is nog niet zo eenvoudig. We hebben hierbij met name het boek Basisboek enquêteren van Baarda[32] gebruikt. Dit boek bevat hele elementaire hoofdstukken zoals *Hoe maak ik vragen?* En *Hoe maak ik antwoordmogelijkheden?* Dit heeft geholpen om na te denken over hoe we bepaalde vragen zouden formuleren. Soms wil je de respondent de vrijheid geven om te antwoorden middels een open vraag, om diegene geen beperking op te leggen, maar bij weer andere vragen is het belangrijk om voorgedefinieerde antwoorden te hebben zodat dit makkelijk verwerkt kan worden. Na verschillende brainstormsessies en feedback van de heer Huizing is tenslotte een vragenlijst vastgesteld. Zie hiervoor bijlage I.

4.1.2 TECHNISCHE REALISERING

Omdat wij tot een behoorlijk aantal vragen zijn gekomen (13 in totaal) met bij sommige vragen een aantal subvragen, moest het technisch realiseerbaar zijn om bepaalde vragen te verbergen voor de respondent wanneer deze niet relevant waren. Dus wanneer de vraag werd gesteld of men begeleiding heeft ontvangen en er 'nee' wordt ingevuld, dan dient de sub vraag welke begeleiding dat dan was, niet getoond te worden. Daarnaast wilden we graag op basis van ingevulde antwoorden van de respondent via een open invulveld vervolgvragen kunnen stellen. In de enquête (zie bijlage I) werd dit vraag tien. Voor deze vraag hebben we een stroomdiagram gemaakt om de route inzichtelijk te krijgen afhankelijk van de gekozen antwoorden. Zie hiervoor de volgende bladzijde.

[32] Baarda, B., e.a. *Basisboek enquêteren* (Houten: Noordhoff Uitgevers, 2010)

STROOMDIAGRAM



In de enquête moest het dus mogelijk zijn om de 5 antwoorden op de vraag: *Hoe ervaart u uw werkzaamheden? Noem 5 concrete dingen die behoren tot de kerntaken van uw werk, waar u nog verder in zou willen groeien, waar u moeite mee heeft of waar u in vastloopt?* te voorzien met alle subvragen om zo per genoemd antwoord, zoveel mogelijk informatie te krijgen.

Na een verkenning naar de beschikbare mogelijkheden bleek dat dit in heel veel enquêteprogramma's niet mogelijk was, of dat je direct de hoofdprijs moest betalen voor een duur jaarabonnement. Uiteindelijk zijn we uitgekomen bij LimeSurvey[33]. Een gratis open source PHP script die we op een server hebben geïnstalleerd en waarin we de enquêtevragen inclusief alle afhankelijkheden hebben geprogrammeerd. Om een beeld te geven hoe dit eruit ziet, hebben we in bijlage II enkele screenshots opgenomen. De enquête zelf is ook nog operationeel, zie hiervoor: www.idstation.eu/enquete/index.php?sid=33615&lang=nl

De introductietekst is door ons aangereikt en door Wout Huizing aangevuld waarna de mailing richting alle voorgangers vanuit het secretariaat van het Seminarium is verstuurd. Ook in de lay-out hebben we aansluiting gezocht bij de herkenbare groene kleuren van het Seminarium. Op die manier probeerden we 'herkenbaarheid' te creëren bij de voorgangers in de hoop de response te vergroten.

4.2 Interviews

Naast het uitzetten van de enquête hebben wij tevens vijf voorgangers van de Unie geïnterviewd. De interviews dienden voor ons als ondersteuning voor de enquête. Het doel van deze interviews was dus verdieping van ons eigen begrip omtrent de werkzaamheden van de voorganger en zijn ervaringen daarbinnen, om daarmee de enquêteresultaten goed te kunnen interpreteren en verwerken.

4.2.1 ACHTERGROND

De voorgangers die benaderd zijn vertegenwoordigen elk een van de fasen zoals deze door de Unie worden onderscheiden.[34] De fasen hebben wij ten behoeve van de enquête als volgt vertaald:

- *Startfase*: opbouwen van de beroepsuitoefening. In deze fase ligt het accent op ontdekken. Onzekerheid over uw eigen kennis, rol, beleving van u als voorganger kunnen moeiten geven. Bewustwording en aanvaarden van eigen onzekerheden is aan de orde. Er kunnen valkuilen zijn op het terrein van compensatie van die onzekerheid.
- *Ontwikkelen van een eigen stijl:* als voorganger gaat u steeds duidelijker kleur bekennen en staat u ergens voor en bent daarop herkenbaar en aanspreekbaar. Kennis, rol, beleving, vaardigheden worden helder. Welke keuzes die u maakt zou u explicieter willen maken? Hoe wilt u gekend worden als voorganger? Wat inspireert u en waar ziet u tegenop?
- *Expansiefase:* Om het werk goed vol te houden en 'fris' te blijven is ontwikkeling en het zoeken van nieuwe uitdagingen nodig. Waar liggen interesses die vragen om verdieping? Welke vaardigheden

[33] www.limesurvey.org
[34] Zie ook http://www.baptisten.nl/media/img/taakvelden/tv/pdf/informatienota_begelelding_Sabbatsverlof.pdf

heeft u inmiddels verworven en wilt u nog uitbreiden? Een fase waarin nieuwe richtingen en accenten mogelijk zijn, waarbij het zaak is een goede balans te vinden.

- *Stabiliseren en begrenzen:* een fase waarin de ervaring in het voorgangerschap voluit tot bloei kan komen, maar waar reëel gezocht moet worden naar wat wel en niet haalbaar is en bezinning noodzakelijk is. Het komt aan op het kiezen van de uitdagingen die passen bij deze periode.
- *Uitlopen:* een fase van rustige afbouw met kansen om 'uit te delen'. Waar wilt u zich op richten in deze laatste periode van het werk? Heeft u zichzelf (nog) doelen gesteld? Onverschilligheid ligt op de loer. Als valkuil geldt hier de gedachte dat het 'mijn tijd wel zal duren'. Aan de andere kant kan het een fase zijn van het genieten van eigen kracht, eigen stijl, natuurlijk gezag en het voltooien van zinvol werk.

De namen van deze voorgangers zijn ons aangereikt door het Seminarium. De gesprekken met de voorgangers gaven ons de mogelijkheid om verder door te praten over de begrippen die in de enquête aan de orde werden gesteld. Tevens kregen we hierdoor een beter beeld van de heersende problematiek bij de voorgangers en de ervaringen die zij in het verleden met begeleiding hebben opgedaan. De methode die we voor het houden van de interviews hebben gebruikt wordt hieronder beschreven.

4.2.2 INTERVIEW METHODIEK

Er bestaan drie soorten interviews: het open-, semigestructureerde- en het gesloten interview. Bij een kwalitatief onderzoek wordt veel gebruik gemaakt van open interviews. Een open interview is ongestructureerd, wat inhoudt dat de vragen, niet van tevoren vast liggen. Baarda geeft de navolgende kenmerken voor het open interview:

- Doet volledig recht aan geïnterviewde.
- Invloed interviewer groter.
- Stelt hoge eisen aan kwaliteit interviewer.
- Vraagt minder voorbereidingstijd.
- Kans aanwezig dat relevante onderwerpen niet aan bod komen.
- Vooral relevant als je geen voorkennis hebt of wilt hebben.[35]

Bij dit onderzoek is gekozen voor een open interview, waarbij een aantal vragen als leidraad voor het gesprek waren opgesteld (zie bijlage III). De voorgangers zijn individueel benaderd met als doel het inventariseren van verschillende meningen vanuit verschillende fasen van het voorgangerschap om uiteindelijk hier conclusies uit te kunnen trekken welke de resultaten uit de enquête kunnen verhelderen en ondersteunen. De interviews hebben plaatsgevonden voordat de resultaten van de enquête door ons waren verwerkt. De afspraken hebben plaatsgevonden bij de voorgangers thuis, of in het kerkgebouw van de gemeente van de betreffende voorganger. In de eigen vertrouwde omgeving is de meeste diepgang te verwachten. Om de gesprekken zo goed mogelijk te laten verlopen, is er gekozen om het gesprek digitaal

[35] Baarda, D.B., e.a., *Basisboek kwalitatief onderzoek, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (Houten: Wolters-Noordhoff, 2005) p. 236

op te nemen zonder de letterlijke uitwerking toe te voegen aan dit rapport. Op deze manier is geprobeerd een informele sfeer te creëren waardoor de geïnterviewden vrijuit konden spreken.

4.2.3 ANALYSE VAN DE GESPREKKEN

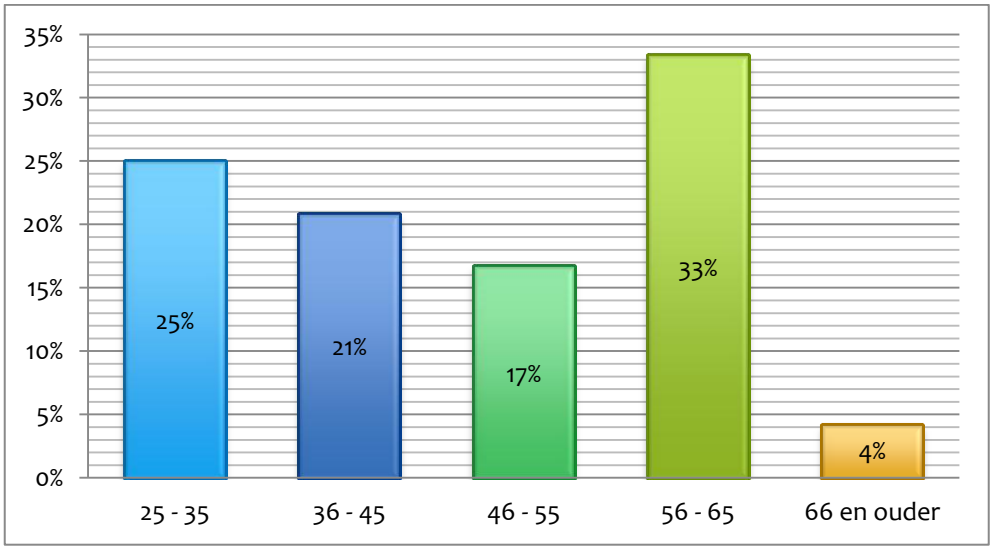
De interviews zijn vervolgens uitgewerkt door het afluisteren van de interviews. Door de open structuur van de gesprekken hebben we ervoor gekozen om de gesprekken niet letterlijk uit te typen, maar alleen de relevante fragmenten, i.c. die fragmenten die bruikbaar zijn voor het onderzoek, vast te leggen. Aan de hand van deze fragmenten is vervolgens een analyse van de interviews gemaakt. De uitkomsten zijn verwerkt en verweven in hoofdstuk 5 resultaten en hoofdstuk 6 conclusies van dit rapport. Tevens zijn diverse citaten uit de interviews opgenomen.

5 RESULTATEN

5.1 De voorganger

5.1.1 LEEFTIJD

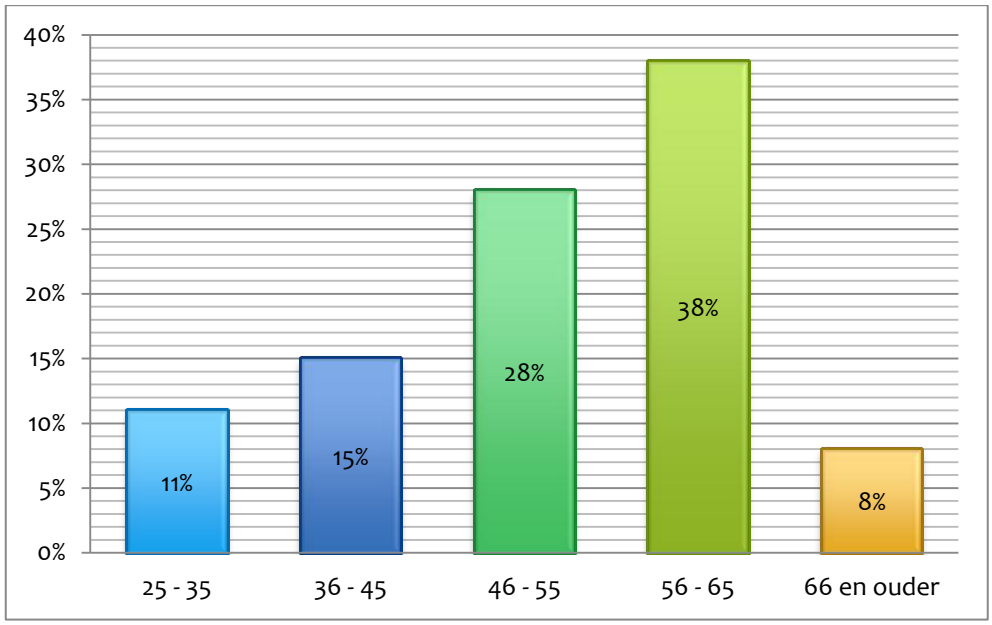
De eerste uitkomsten van de enquête geven ons inzicht in de samenstelling van de respondentengroep[36]. Allereerst kijken we naar de leeftijdsindeling. Het aantal respondenten is redelijk verdeeld over de leeftijdsklassen. De mediaan van deze groep is 47 jaar. De standaardafwijking bedraagt 12.1. Het eerste kwartiel (K1) is de getalswaarde die de laagste 25% van de getalswaarden onderscheidt van de hogere waarden, ook wel 25e percentiel genoemd. De leeftijd in het eerste kwartiel bedraagt ruim 35 jaar. Het derde kwartiel (K3) is de getalswaarde die de hoogste 25% van de getalswaarden onderscheidt van de lagere waarden (ook wel 75e percentiel genoemd). De leeftijd in het derde kwartiel bedraagt bijna 60 jaar. De uitersten in de aangeleverde gegevens worden resp. aangeduid als minimum en maximum. De jongste deelnemer aan de enquête is 28 jaar, de oudste is 69 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 47,4 jaar.



Grafiek 1

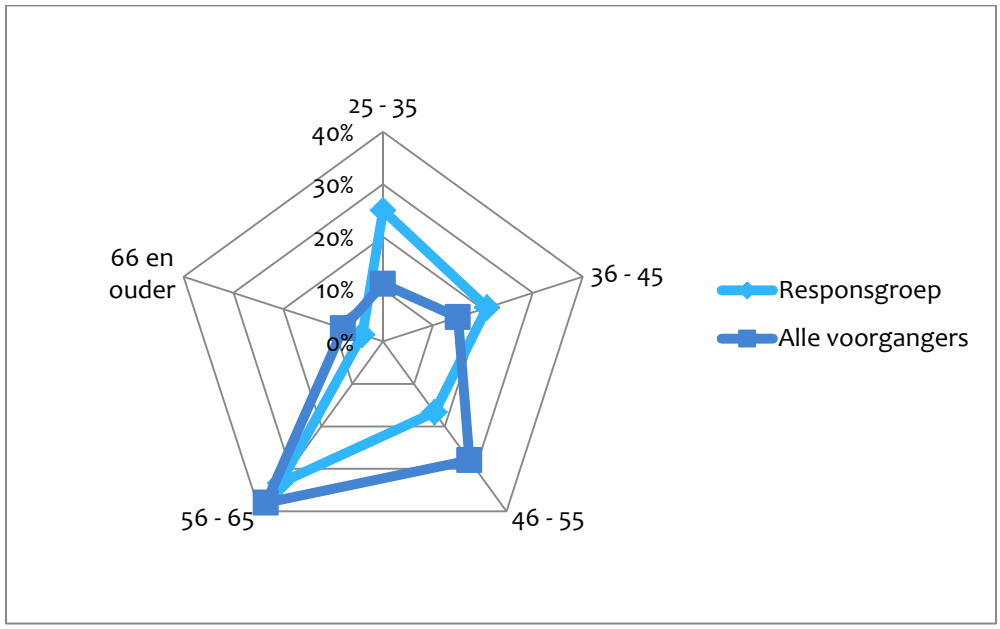
[36] Van de 59 verzonden enquêtes, hebben in totaal 24 respondenten de enquête volledig ingevuld.

Om zicht te krijgen of de respondentengroep representatief is voor de totale groep van voorgangers binnen de Unie, zijn de gegevens van alle voorgangers opgevraagd. Hieruit blijkt dat de gemiddelde leeftijd van alle voorgangers op 52,1 jaar ligt. De jongste voorganger is 28 jaar, de oudste 77 jaar van de totale groep voorgangers. 46% van alle voorgangers is 56 jaar of ouder en 26% van de groep is 45 jaar of jonger.



Grafiek 2

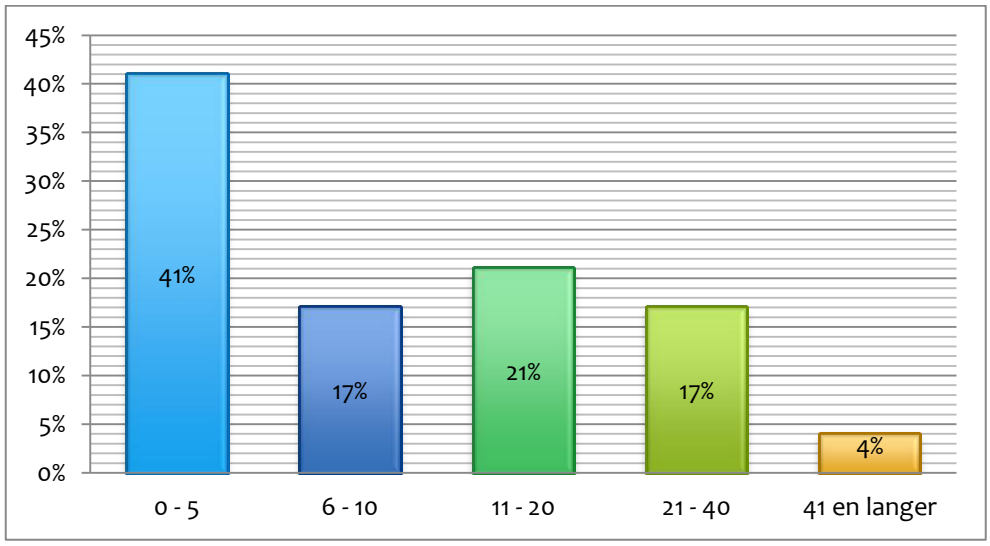
In onderstaande grafiek is de respondentengroep en de totale groep van voorgangers over elkaar gelegd, verdeeld over de eerder gedefinieerde categorieën. Hieruit blijkt dat de respondentengroep gemiddeld genomen jonger is dan de totale groep voorgangers. De jongere voorgangers (tot 45 jaar) zijn oververtegenwoordigd in de respondentengroep.



Grafiek 3

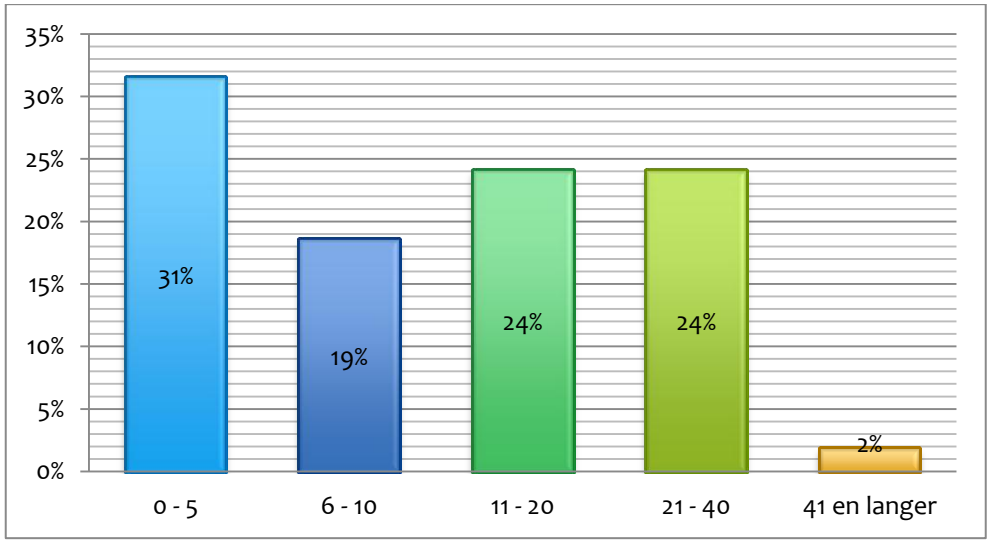
5.1.2 AANTAL JAREN VOORGANGER

De groep van de respondenten is gemiddeld iets langer dan 12 jaar werkzaam als voorganger. Het aantal jaren in het eerste kwartiel (K1) bedraagt 3 jaren, die van het derde kwartiel (K3) 16 ¾ jaar. Bijna 60% van de respondenten is korter dan 10 jaar voorganger, 40 procent heeft reeds meer dan 10 jaar ervaring.



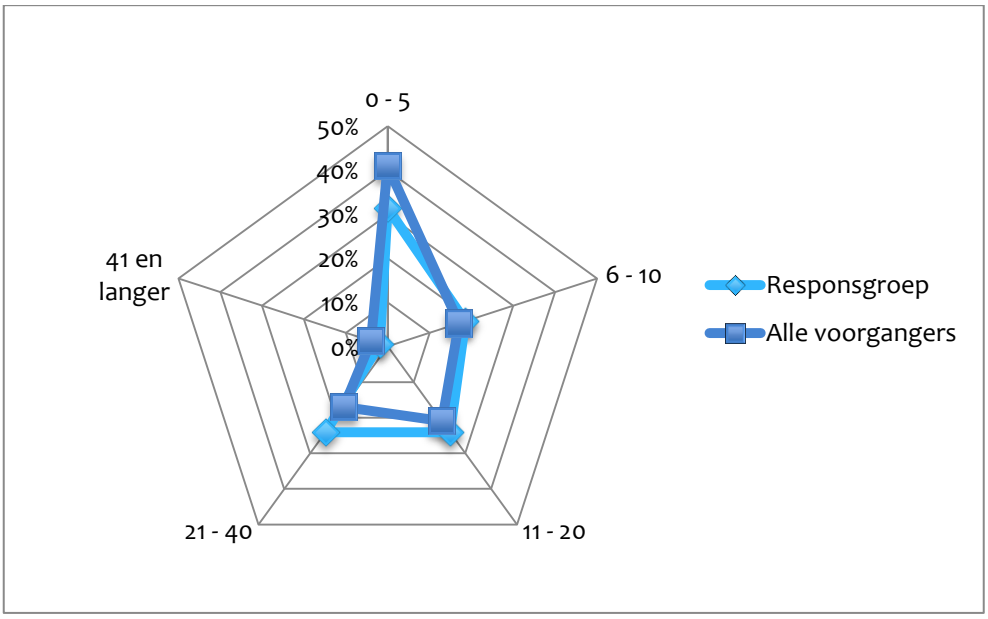
Grafiek 4

Ook deze gegevens hebben we kunnen vergelijken met de totale groep voorgangers.



Grafiek 5

De groep van respondenten is over het algemeen iets jonger en minder lang voorganger dan de totale groep van voorgangers binnen de Unie. Het totale beeld komt echter wel redelijk overeen zoals ook uit de volgende grafiek blijkt.



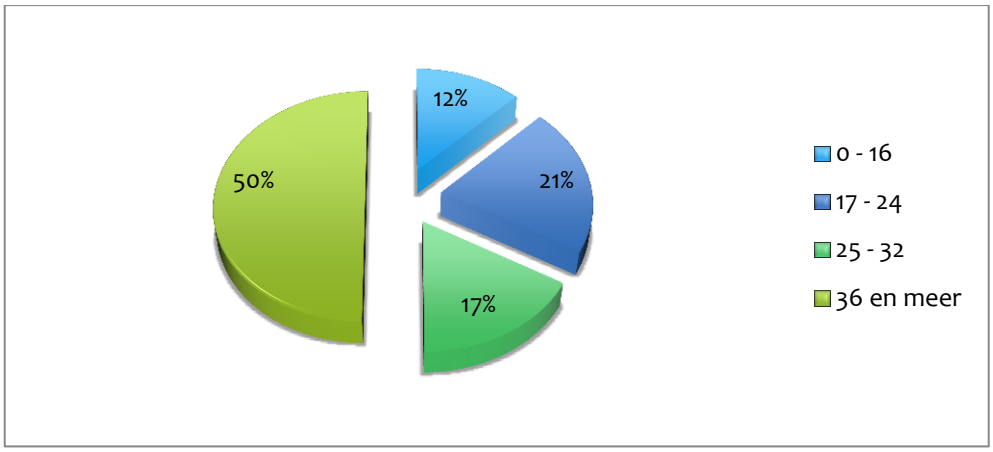
Grafiek 6

5.1.3 HET DIENSTVERBAND BIJ DE GEMEENTE

De respondenten hebben gemiddeld een dienstverband van 31,92 uur bij de gemeente waar zij werkzaam zijn. 50% van de respondentengroep heeft een dienstverband van 36 uur of meer, en kan als full-timer worden gekwalificeerd. In het onderzoek van H.A. Bakker en T. van de Lagemaat[37] werd een overzicht gegeven van het gemiddelde dienstverband van de evangelische voorganger. Hieruit blijkt dat bijna 49% van de onderzochte voorgangers 40 uur of meer werkt. Specifiek gericht op de Baptisten (waarbij in dat onderzoek ook de ABC gemeenten zijn meegenomen) komt men uit op 54%. Het beeld van onze respondentengroep komt dus overeen met de uitkomsten van het eerder gememoreerde onderzoek. Aan de onderkant van de schaal is wel een verschil te ontdekken. Zo zijn er onder de voorgangers binnen de Unie relatief weinig die een dienstverband van 0 -16 uur per week hebben (12%) ten opzichte van 24% in het onderzoek van Bakker en van de Lagemaat. Dit verschil wordt voornamelijk veroorzaakt door de pinkstervoorgangers. Zij werken relatief veel onbetaald voor de gemeente.

[37] Bakker, *De evangelisch voorganger in beeld*

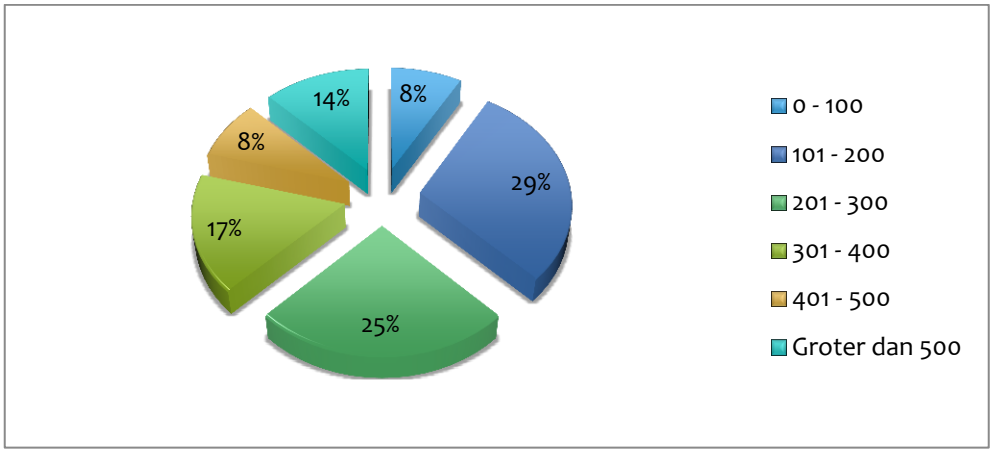
In grafiek 7 is de verdeling op basis van het dienstverband van onze respondentengroep te zien.



Grafiek 7

5.1.4 TOTALE KRING VAN LEDEN, KINDEREN EN BEZOEKERS

Onderstaande grafiek geeft een beeld van de grootte van de gemeenten van de voorgangers die hebben gereageerd. In de enquête was een onderscheid aangebracht tussen het aantal leden enerzijds en het aantal vrienden, kinderen en bezoekers van die gemeente anderzijds. Dit om verwarring bij geënquêteerden te voorkomen. De uitkomsten van deze twee vragen hebben wij in onderstaande grafiek samengevoegd en verwerkt. Bijna 30% van de gemeenten bestaat uit 200-300 personen. 60% van de gemeenten bestaat uit minder dan 300 personen.



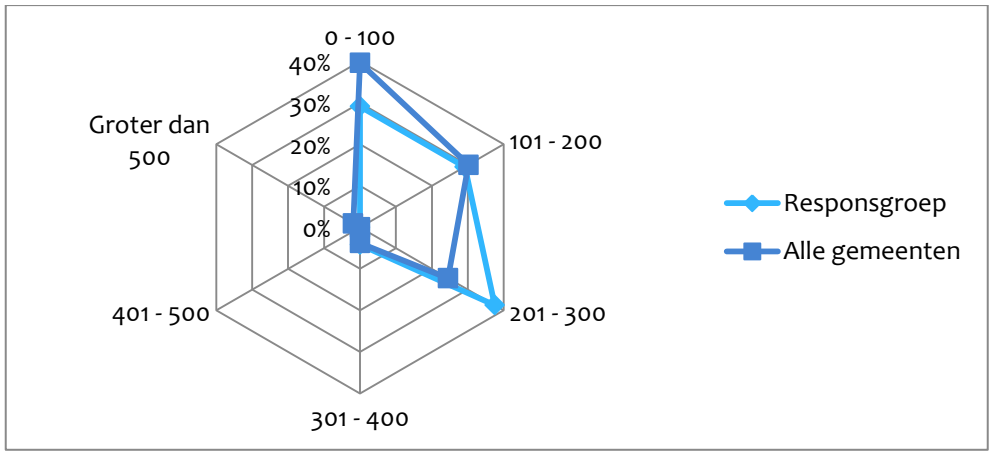
Grafiek 8

Binnen de Unie zijn alleen de gegevens beschikbaar van de leden per gemeente. In onderstaande tabel 7 hebben we beide ledenaantallen weergegeven, hieruit blijkt dat de verschillen niet echt groot zijn.

Aantal gemeenteleden	Respondentengroep	Totaal
0 – 100	29%	40%
101 – 200	29%	30%
201 – 300	38%	25%
301 – 400	4%	4%
401 – 500	0%	0%
Groter dan 500	0%	2%

Tabel 7

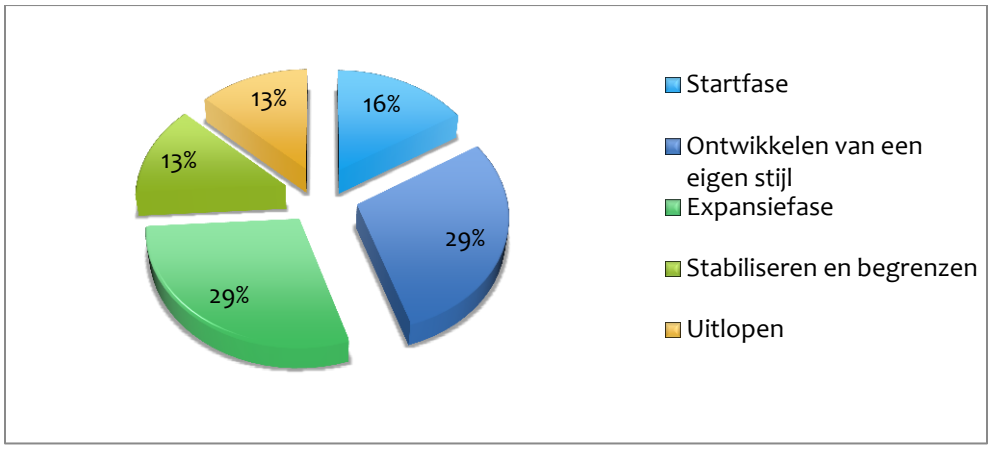
Zie ook grafiek 9 voor de vergelijking.



Grafiek 9

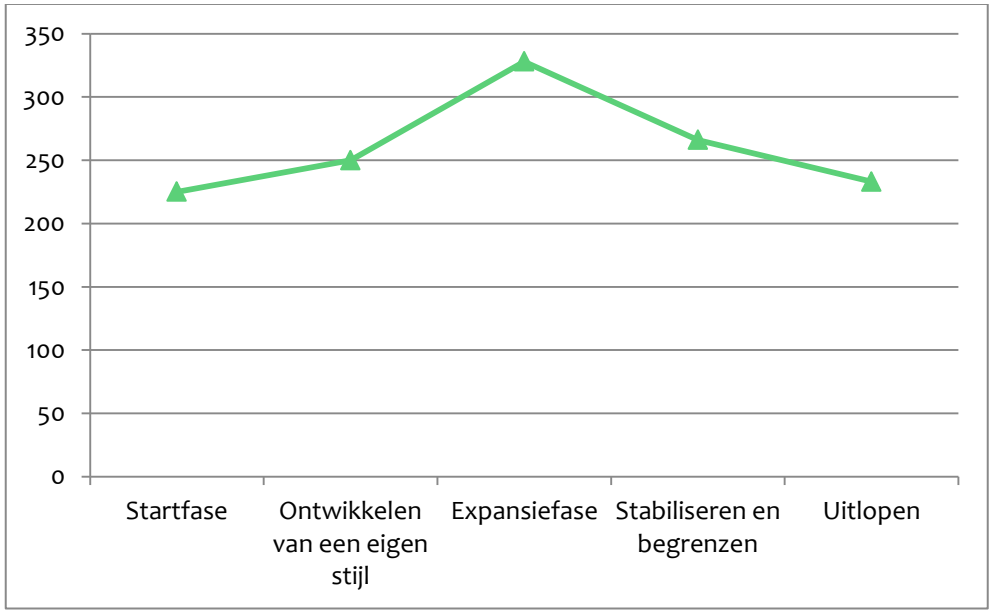
5.1.5 IN WELKE FASE BEVINDT DE VOORGANGER ZICH?

De Unie heeft in de nota begeleiding sabbatsverlof[38] een vijftal fasen gedefinieerd, die onderscheiden kunnen worden in de loopbaan van de voorganger. In de enquête werden deze fasen kort toegelicht en vervolgens werd gevraagd in welke fase de voorganger zich, volgens eigen inschatting, bevindt. 16% van de ondervraagden geeft aan zich in de startfase te bevinden. Bijna 60% zit in de 2e (Ontwikkelen van een eigen stijl) en 3e fase (Expansiefase). Het zwaartepunt in de respondentengroep ligt hiermee duidelijk in de eerste drie fasen. Dit beeld komt overeen met de uitkomst van grafiek 4 waar het aantal jaren dat men als voorganger werkzaam is werd getoond. De verdeling van fasen ziet er in grafiekvorm als volgt uit:



Grafiek 10

In grafiek 11 is de relatie tussen de omvang van de gemeente en de fase waarin de voorganger zich bevindt weergegeven.

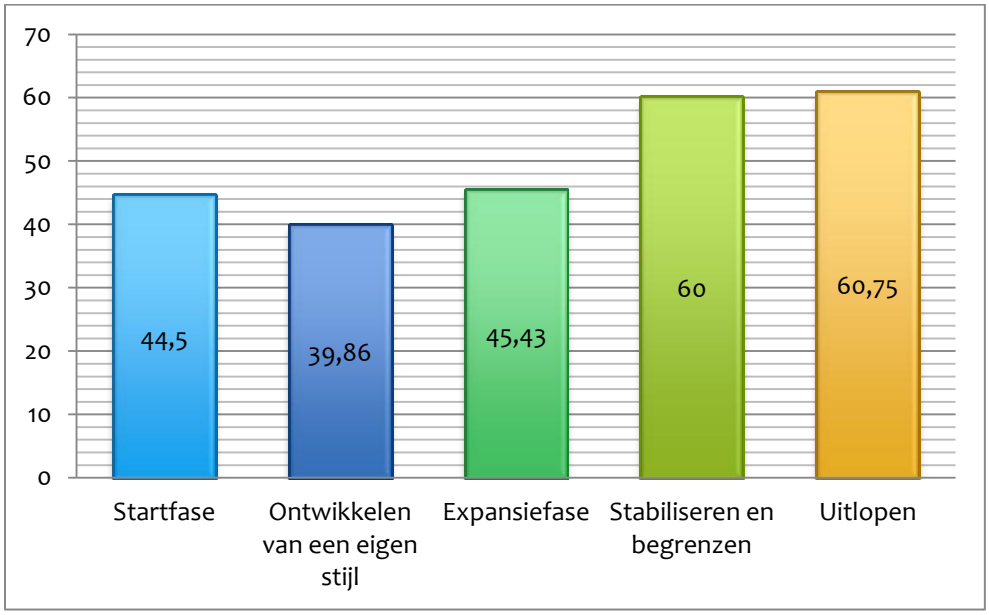


Grafiek 11

[38] Zie ook http://www.baptisten.nl/media/img/taakvelden/tv/pdf/informatienota_begelelding_Sabbatsverlof.pdf

5.1.6 RELATIE LEEFTIJD EN FASE VAN DE VOORGANGER

De vraag is of er ook een relatie ligt tussen de fase waarin een voorganger zich bevindt (op grond van de indeling van de Unie) en de leeftijd van de voorganger. Deze relatie blijkt niet direct uit de uitkomsten van onze enquête. Er zijn binnen de respondentengroep veel voorgangers die op latere leeftijd in de eerste gemeente aan de slag zijn gegaan. Deze voorgangers bevinden zich, ondanks een hogere leeftijd, toch in de startfase of de fase waarin ze een eigen stijl ontwikkelen. Dat heeft in dit overzicht met name invloed op de gemiddelde leeftijd in de startfase. Verder zie je dat de oudere voorgangers de fase waarin zij verkeren zeer divers waarderen. Waar de een spreekt over expansie op 61-jarige leeftijd, deelt een ander op 54-jarige leeftijd zich in de uitloopfase in.

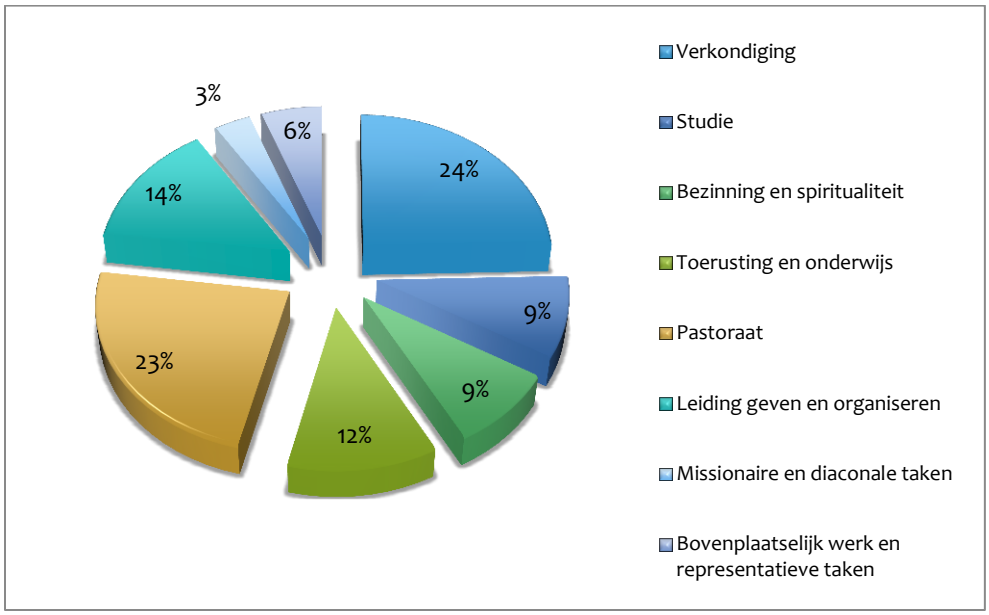


Grafiek 12

5.2 De voorganger & werkzaamheden

5.2.1 VERDELING WERKZAAMHEDEN PER TAAKGEBIED

Onderstaande grafiek geeft een beeld van de verdeling van de werkzaamheden van de voorganger gebaseerd op de verschillende voorgedefinieerde taakgebieden. Verkondiging, pastoraat, toerusting en onderwijs krijgen van de voorgangers de meeste aandacht in de werkweek. Samen bijna 60% van de beschikbare tijd. Opvallend is de lage waardering van missionaire en diaconale taken. Als we deze resultaten vergelijken met de uitkomsten van het eerder genoemde onderzoek van Bakker en van de Lagemaat vallen een aantal zaken op. Zo wordt door onze respondentengroep duidelijk meer aandacht besteed aan verkondiging (24% t.o.v. 18%) en pastoraat (23% t.o.v. 15%). Organisatie en beleid (14% t.o.v. 20%) en toerusting en onderwijs (12% t.o.v. 16%) krijgen iets minder aandacht. Studie en bezinning beslaan samen 18% van de werkweek. Dat is vergelijkbaar met de uitkomst van het eerder gememoreerde onderzoek.



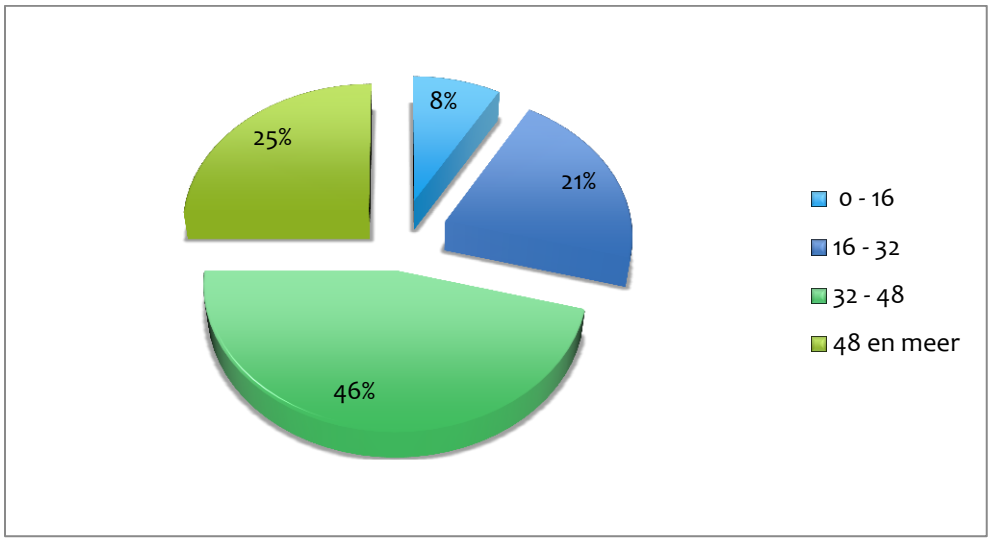
Grafiek 13

Verdeling weektaak	Percentage	Uren
Verkondiging	25%	9,5
Studie	9%	3,46
Bezinning en spiritualiteit	9%	3,33
Toerusting en onderwijs	12%	4,5
Pastoraat	23%	9,04
Leiding geven en organiseren	14%	5,38
Missionaire en diaconale taken	3%	1,29
Bovenplaatselijk werk en representatieve taken	6%	2,17
Totaal	**100%**	**38,67**

Tabel 8

5.2.2 UIT HOEVEEL UUR BESTAAT DE WERKWEEK

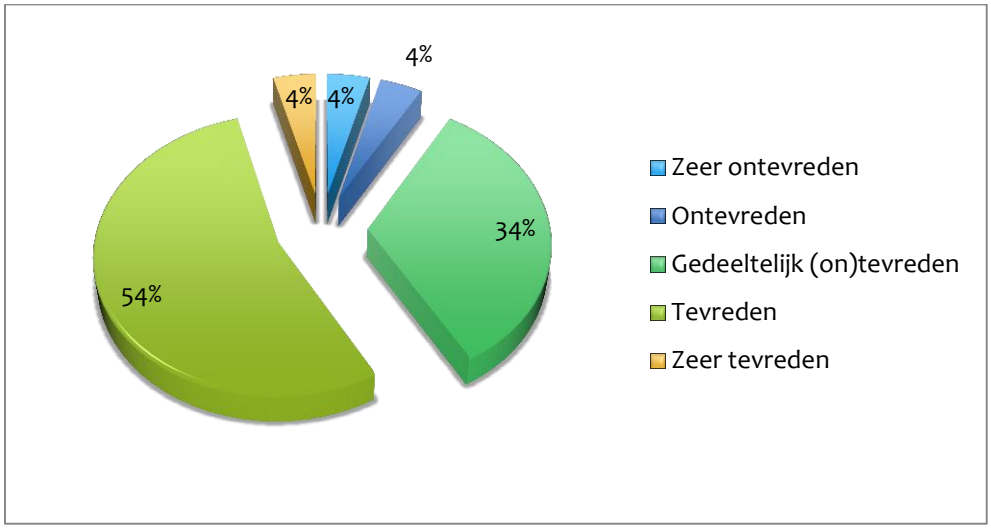
Als we het gemiddeld aantal uren wat besteed wordt aan het voorgangerschap (38,67 uur) vergelijken met het gemiddelde dienstverband uit grafiek 7 (31,92 uur) valt op dat een voorganger gemiddeld genomen ruim 20% meer tijd besteedt aan zijn werk dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld. Grafiek 14 geeft een indicatie van het aantal uren dat de respondentengroep daadwerkelijk besteedt aan het werk in de gemeente. Maar liefst 25% van de voorgangers geeft aan hieraan 48 uur en meer te besteden.



Grafiek 14

5.2.3 BALANS WERK EN PRIVÉ

Uit de voorgaande grafiek 14 blijkt dat veel voorgangers aanmerkelijk meer uren werken, dan het dienstverband waarvoor ze zijn aangesteld. De vraag die hieruit voortvloeit is of de voorgangers dan wel tevreden zijn met de balans tussen werk en privé. Grafiek 15 geeft aan dat ruim de helft tevreden of zeer tevreden is met die balans. Aan de andere kant betekent dit ook dat ruim 40% gedeeltelijk (on)tevreden is of zelfs zeer ontevreden met deze balans.



Grafiek 15

Opvallend is dat 90% van de groep die gedeeltelijk (on)tevreden is t/m zeer ontevreden, in de toekomst wel begeleiding zou willen ontvangen. De groep voorgangers die tevreden of zeer tevreden is over hun huidige balans werk en privé geeft in 64% van de gevallen aan, in de toekomst begeleiding te willen ontvangen.

5.2.4 TIJD VOOR HOBBY OF ANDERE VRIJETIJDSBESTEDING

Tabel 9 geeft inzicht in het aantal uur dat de voorganger beschikbaar heeft voor het uitoefenen van een hobby of een andere vrije tijdsbesteding. Gemiddeld kan de voorganger hieraan 7,33 uur besteden. Volgens de gegevens van het sociaal planbureau[39] besteedt de gemiddelde Nederlander wekelijks ongeveer zes uur aan allerhande hobby's. Aan uitgaan en aan sport en bewegen in de vrije tijd besteden Nederlanders krap drie uur per week.

Aantal uur per week beschikbaar voor hobby of andere vrijetijdsbesteding	
Berekening	**Resultaat**
Gemiddelde	7.33
Standaardafwijking	4.79
1e kwartiel (K1)	4
2e kwartiel (mediaan)	6
3e kwartiel (k3)	11.5

Tabel 9

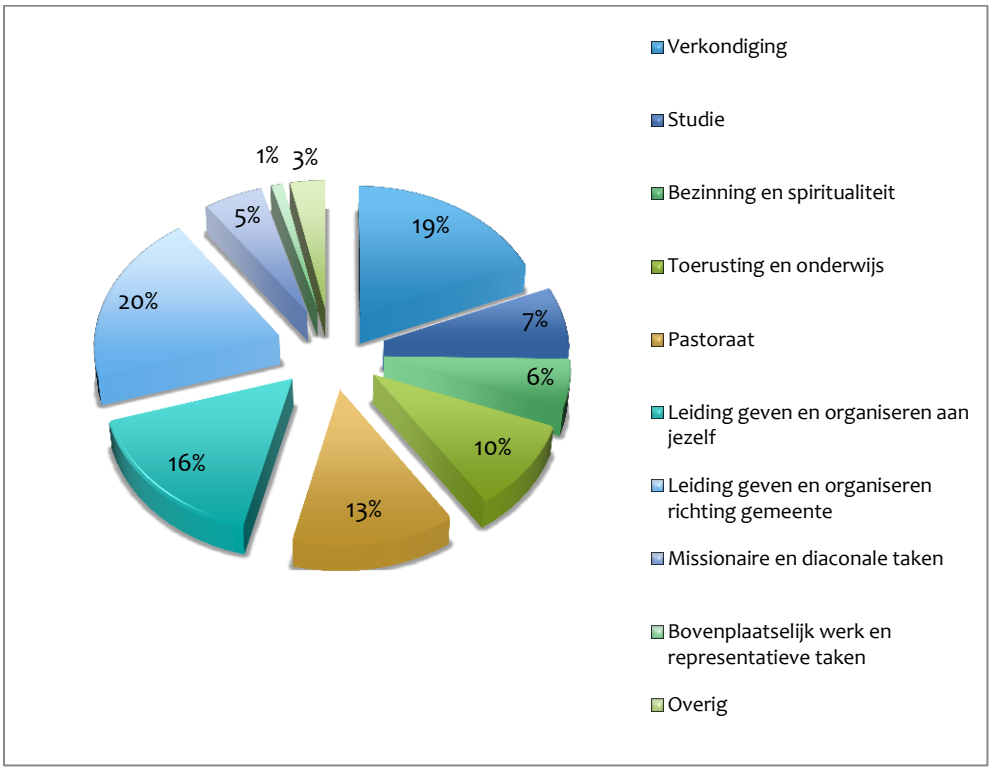
39 http://scp.nl/Organisatie/Onderzoeksgroepen/Tijd_Media_Cultuur/Tijdsbesteding/Hoe_lang_en_hoe_vaak/Vrije_tijd/Wat_Nederlanders_doen_in_hun_vrije_tijd

5.3 De voorganger & (kern)taken

5.3.1 OVERZICHT VAN DE KERNTAKEN

De voorgangers van de Unie werd gevraagd om 5 concrete kerntaken te noemen waar de voorganger nog verder in zou willen groeien, waar men moeite mee heeft of waar men in vastloopt. De antwoorden op deze vragen zijn door ons verdeeld over de door ons gedefinieerde taakgebieden. Voor de kerntaak *leiding geven en organiseren* hebben wij, ook omdat dit herkenbaar onderscheiden werd door de voorgangers, een onderscheid gemaakt tussen taken die te maken hebben met het leidinggeven aan jezelf (time-management, grenzen stellen) en taken die te maken hebben met leiding geven aan de gemeente (vrijwilligersmanagement, beleid maken etc).

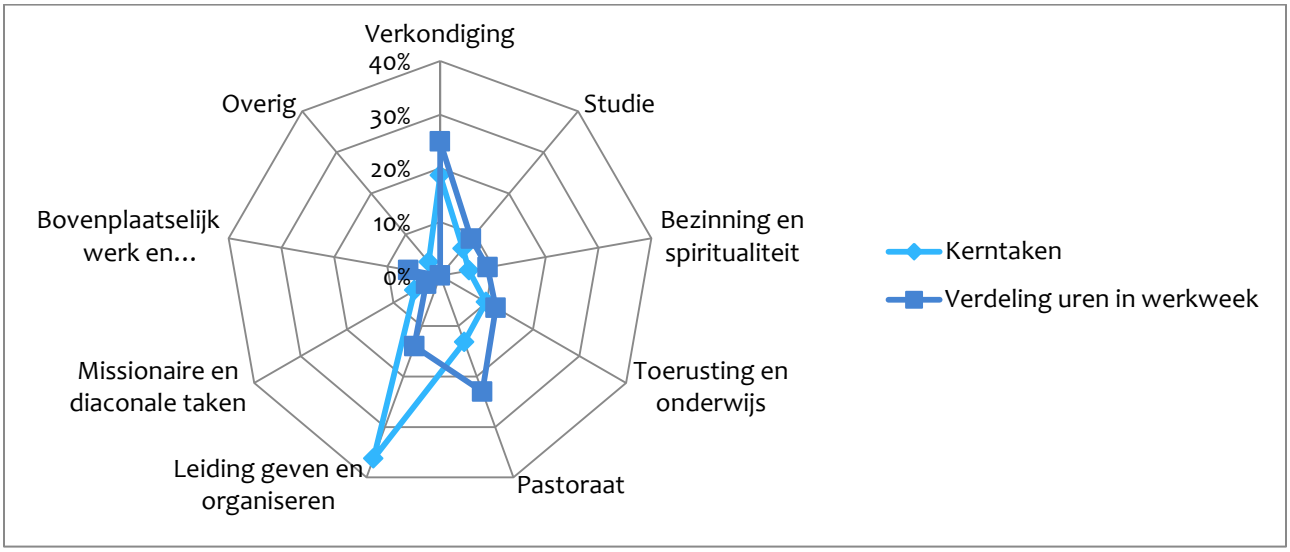
In totaal wordt de kerntaak *leiding geven en organiseren* in 36% van de gevallen genoemd. Leiding geven aan de gemeente weegt daarbij wat zwaarder (20%) dan leiding geven aan jezelf (16%). Ook verkondiging en pastoraat worden vaak genoemd als kerntaak waarin men verder wil groeien dan wel waarmee men moeite heeft of vastloopt. Hetzelfde geldt voor toerusting en onderwijs.



Grafiek 16

5.3.2 VERGELIJKING GENOEMDE KERNTAKEN EN WERKBELASTING

In grafiek 17 laten we een vergelijking zien tussen het aantal malen dat een kerntaak genoemd is en de tijd die aan die kerntaak besteed wordt. Leiding geven en organiseren aan jezelf en aan de gemeente hebben we omwille van een goede vergelijking daarbij samengevoegd. De tijd die besteed wordt aan de kerntaken is veelal vergelijkbaar met het aantal maal dat de kerntaak is benoemd als aandachtsgebied. Grote afwijkingen zijn te constateren bij pastoraat (minder genoemd als aandachtsgebied in relatie met de tijdsbesteding) en leidinggeven en organiseren (meer genoemd als aandachtsgebied in relatie met de tijdsbesteding). In de tijdsbesteding vergt de kerntaak pastoraat 23% van de aandacht, terwijl pastoraat "slechts" in 13% van de gevallen als aandachtsgebied wordt genoemd. Bij leiding geven en organiseren is het beeld juist tegenovergesteld. Waar 14% van de tijd gebruikt wordt voor deze kerntaak, wordt deze in 36% van de gevallen genoemd als aandachtsgebied.

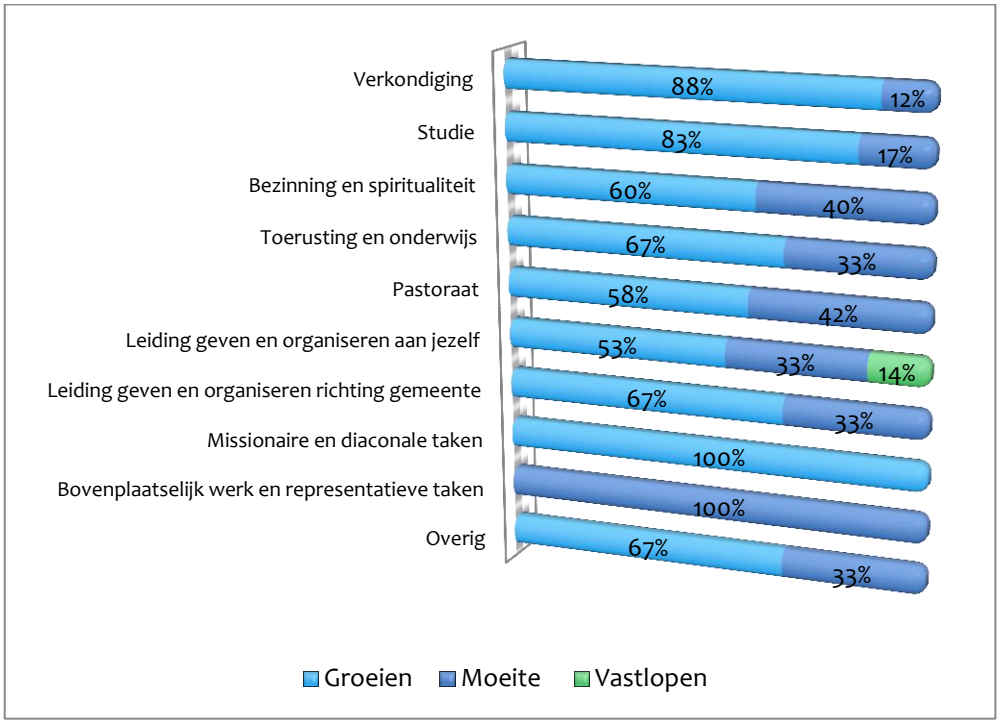


Grafiek 17

5.3.3 DE KERNTAKEN GEWAARDEERD

Na het benoemen van de kerntaken konden de voorgangers vervolgens aangeven of ze daarin wilden groeien, of ze daar moeite mee hadden of dat ze daarin vastliepen. Grafiek 18 geeft weer hoe men de verschillende kerntaken heeft gewaardeerd. Leiding geven aan jezelf wordt het vaakst genoemd als gebied waar men moeite mee heeft (33%) of waarin men vastloopt (14%).

Verkondiging wordt als belangrijk groeigebied bestempeld, evenals studie. In 42% van de gevallen waar pastoraat als aandachtsgebied wordt genoemd krijgt dit de kwalificatie “hier heb ik moeite mee.”

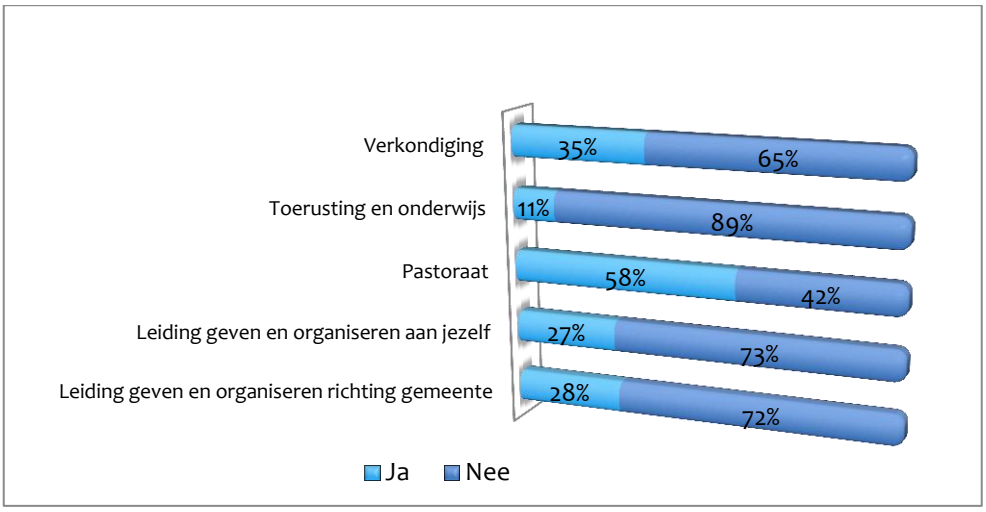


Grafiek 18

5.4 De voorganger & begeleiding

5.4.1 ONTVANGEN BEGELEIDING OP GENOEMDE KERNTAKEN

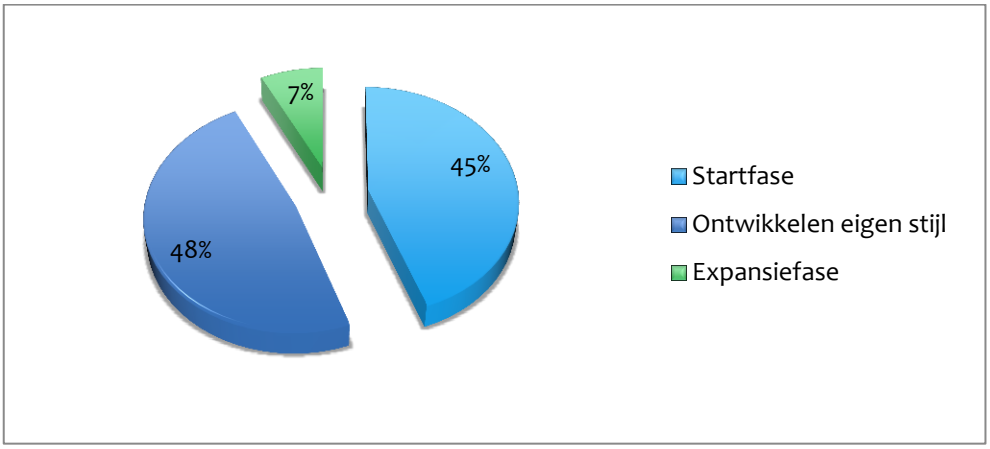
Grafiek 19 geeft vervolgens aan of de voorganger op de genoemde kerntaken in het verleden begeleiding heeft ontvangen. Deze grafiek is beperkt tot de vijf meest genoemde kerntaken. De meeste begeleiding is ontvangen bij pastoraat.



Grafiek 19

5.4.2 ONTVANGEN BEGELEIDING PER FASE

In de enquête is ook onderzocht in de welke fase van het voorgangerschap deze begeleiding genoten is. Grafiek 20 geeft daar inzicht in. De nadruk voor wat betreft de ontvangen begeleiding ligt duidelijk in de eerste twee fasen van het voorgangerschap.



Grafiek 20

5.4.3 ONTVANGEN BEGELEIDING EN ONDERVERDELING VAN VORMEN VAN BEGELEIDING

In tabel 10 is een uitsplitsing gemaakt naar de soort begeleiding die de voorgangers in het verleden ontvangen hebben. De omschrijvingen van de voorgangers zijn door ons, voor zover mogelijk, toegewezen aan de gedefinieerde begeleidingsvormen. Ook het volgen van een cursus, studiedag of opleiding werd genoemd als begeleidingsvorm. Dit hebben wij onder de rubriek “anders” ondergebracht. Vooral bij de kerntaak verkondiging zie je dat voorgangers kiezen voor aanvullende cursussen, studiedagen of opleidingen. Mentoraat speelt bij pastoraat een belangrijkere rol.

	Supervisie	Intervisie	Coaching	Mentoraat	Collegiaal overleg	Anders
Verkondiging					1	6
Studie						
Bezinning en spiritualiteit					1	1
Toerusting en onderwijs				1		
Pastoraat	2	1		4	1	2
Leiding geven en organiseren aan jezelf	2		1			1
Leiding geven en organiseren richting gemeente				2	2	1

Tabel 10

5.4.4 ERVARING VAN VOORGANGERS MET BEGELEIDING

De voorgangers die aangaven in het verleden gebruik te hebben gemaakt van begeleiding geven in overgrote meerderheid aan tevreden te zijn over het resultaat van de begeleiding. Een opsomming van de reacties geeft een goed overzicht van deze ervaringen.

- Ik heb het idee dat ik wel een goede basis heb opgedaan, maar zeker nog kan groeien. Ik weet alleen niet of groei op het gebied van pastoraat haalbaar is door theoretische scholing, of dat het gewoon bestaat uit ervaring op doen en daarop reflecteren.
- Ja alles met elkaar geleid tot een taak waar mijn hart ligt en ik dit ook kan
- De begeleiding was prettig en leerzaam. Maar de praktijk waar ik in zit is niet veranderd. Ik heb geleerd meer te relativeren, maar de intensiviteit van het pastoraat is toegenomen.
- Resultaat is altijd lastig te meten op dit punt, vind ik. Het blijven altijd mensen met hun eigenaardigheden en die altijd onverwachte dingen doen en zeggen. Maar over het algemeen denk ik wel dat ik gegroeid ben in mijn vermogen om er mee om te gaan. Ik ben nog maar net op weg en heb nog een lange weg te gaan en ik heb het idee dat ik de juiste mensen om me heen heb om het te leren...
- De bijscholing was fijn en leerzaam, zou wat mij betreft wel wat langer mogen duren. De cursus was ook erg goed, heb er veel van geleerd.

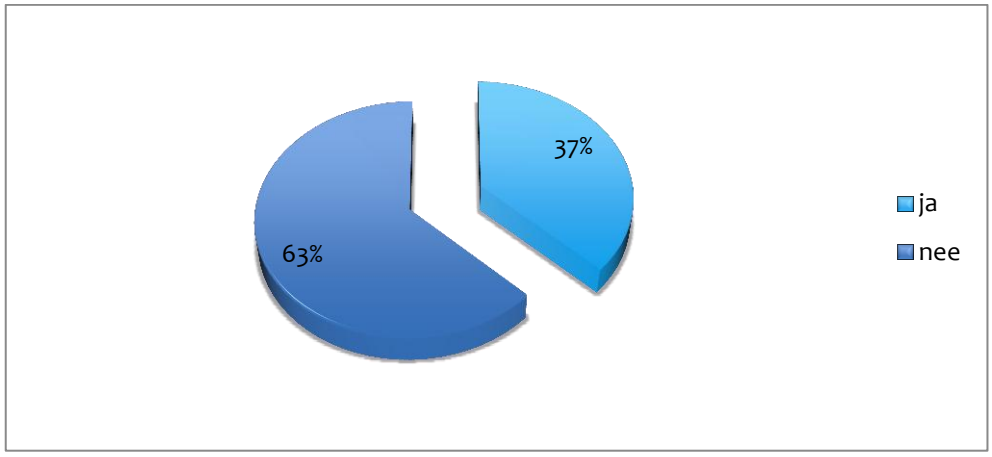
- Erg goed, nuttig en het had zeker resultaat.
- Positief
- Goed
- Begeleiding was prima. Probleem is langdurig en vraagt lange tijd om tot evenwicht te komen. Goede reflecties helpen om in een lang traject netjes overeind te blijven en goede stappen te zetten.
- Zeer goed! Ik heb geleerd te zien hoe ik overkom als predikant en waar valkuilen liggen voor mij
- Goed, het had zeker resultaat, maar het blijft een aandachtsveld.

In bijna alle gevallen dus een positieve ervaring over de begeleiding. Bij een aantal reacties lees je wel dat er een verschil is tussen wat men hoort/leert via de begeleidingsvorm en de praktijk van de dag. Bij begeleidingsvormen waar men iets van zichzelf probeert te veranderen of te groeien heeft men vaak een langere periode nodig om die verandering daadwerkelijk een onderdeel van zichzelf te laten worden.

5.4.5 ONTVANGEN BEGELEIDING OOK VOOR DE TOEKOMST?

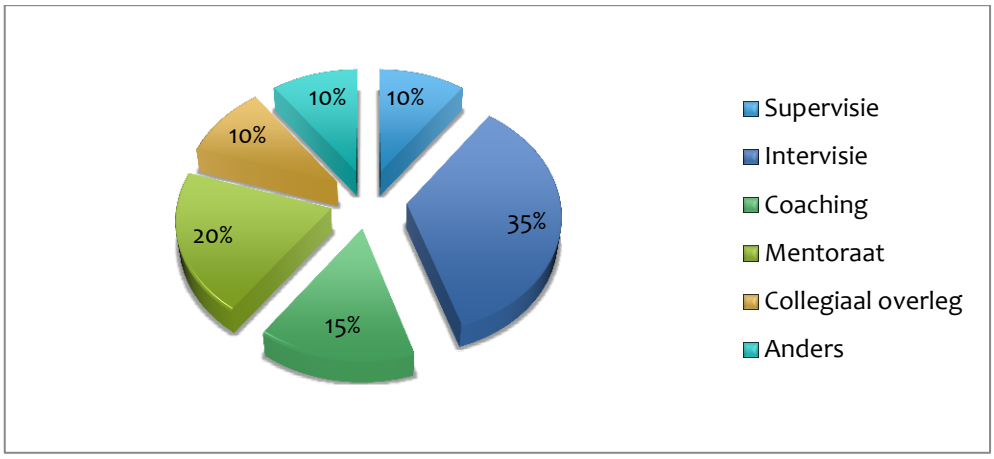
Op de vraag of de voorgangers die in het verleden een vorm van begeleiding hebben ontvangen, daar in de toekomst ook weer gebruik van zouden maken, gaf de meerderheid van de voorgangers (63%) aan dat zij, voor het betreffende taakgebied, in de toekomst geen begeleiding meer wensen te ontvangen. Dat lijkt wat in tegenspraak met het positieve beeld dat voorgangers schetsten naar aanleiding van de ontvangen begeleiding. Je zou verwachten dat men, na een positieve ervaring, sneller weer een beroep op begeleiding zou doen. Anderszins kun je stellen dat de begeleiding blijkbaar een proces in gang heeft gezet die verdere begeleiding niet direct noodzakelijk maakt.

Uit de resultaten lijkt dit laatste waarschijnlijker. De meeste voorgangers die aangaven in de toekomst geen begeleiding meer te willen ontvangen op dat betreffende taakgebied waren namelijk zeer positief over de ontvangen begeleiding en het proces wat daarmee in gang gezet werd.



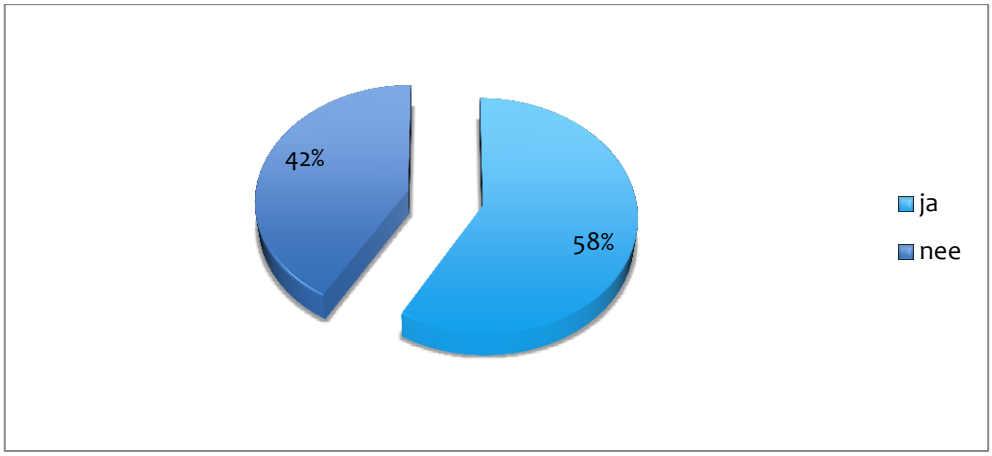
Grafiek 21

De voorgangers die aangaven positief tegenover (vervolg) begeleiding te staan werd ook gevraagd welke begeleidingsvorm daar dan bij gewenst zou zijn. Onderstaande grafiek geeft een beeld van de verdeling van de gewenste begeleidingsvorm. Met name Intervisie en Mentoraat springen er hier uit.



Grafiek 22

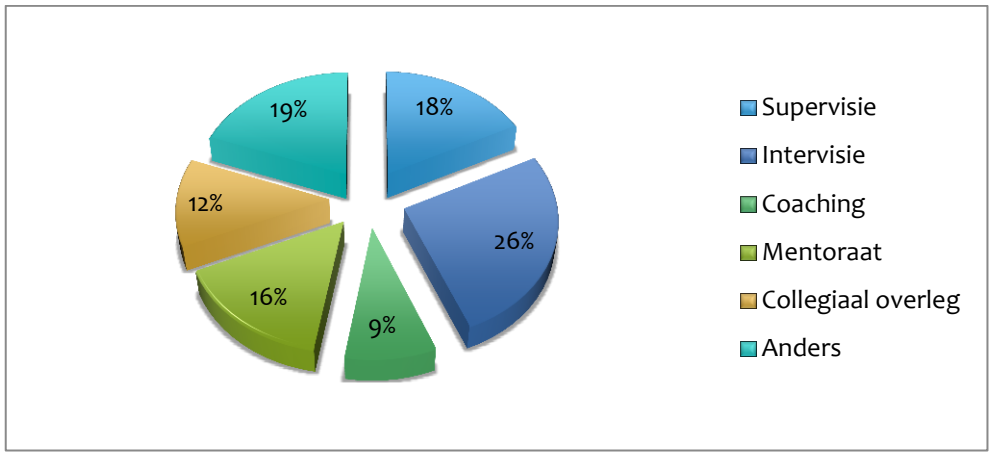
De respondenten die aangaven dat zij in het verleden geen begeleiding hebben ontvangen op door hen genoemde taakgebieden geven in kleine meerderheid aan daar in de toekomst wel voor open te staan.



Grafiek 23

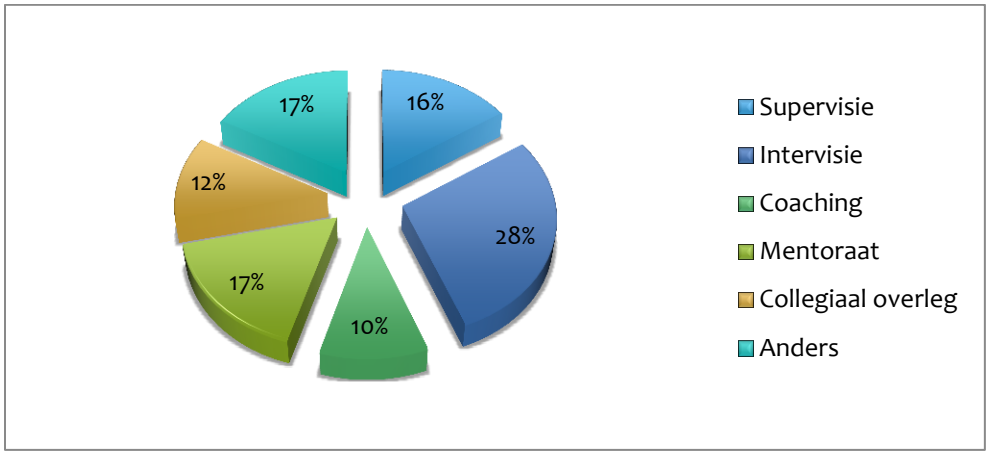
5.4.6 GEWENSTE BEGELEIDING IN DE TOEKOMST

Grafiek 24 geeft weer welke begeleiding de voorgangers, die in het verleden geen begeleiding hebben ontvangen, maar dat in de toekomst wel zouden willen ontvangen, als meest passende begeleidingsvorm voor hen zelf zien. Coaching als begeleidingsvorm wordt daarbij het minst vaak genoemd. Supervisie, intervisie en mentoraat hebben de voorkeur van de ondervraagde groep. Onder de rubriek anders, worden met name opleidingen en cursussen genoemd.



Grafiek 24

Als we de resultaten van de twee groepen samenvoegen krijgen we een beeld voor wat betreft de gewenste begeleiding gelieerd aan taak-, groei- of probleemgebieden.



Grafiek 25

Tabel 11 geeft een beeld van de gewenste toekomstige begeleiding, gekoppeld aan de gedefinieerde taakgebieden. Met name bij leiding geven en organiseren is begeleiding gewenst, gevolgd door pastoraat en verkondiging. Intervisie, mentoraat en supervisie worden daarbij het vaakst genoemd.

	Supervisie	Intervisie	Coaching	Mentoraat	Collegiaal overleg	Anders	Totalen
Verkondiging	2	3	1	3	1		10
Studie					1	3	4
Bezinning en spiritualiteit	1	2	1	1			5
Toerusting en onderwijs	1	2					3
Pastoraat	1	4	1	2	3		11
Leiding geven en organiseren aan jezelf	5	5	3	4	1		18
Leiding geven en organiseren richting gemeente	2	6	4	3		4	19
Missionaire en diaconale taken					3	1	4
Totalen	12	22	10	13	9	8	

Tabel 11

5.4.7 REDENEN OM GEEN BEGELEIDING TE (WILLEN) ONTVANGEN

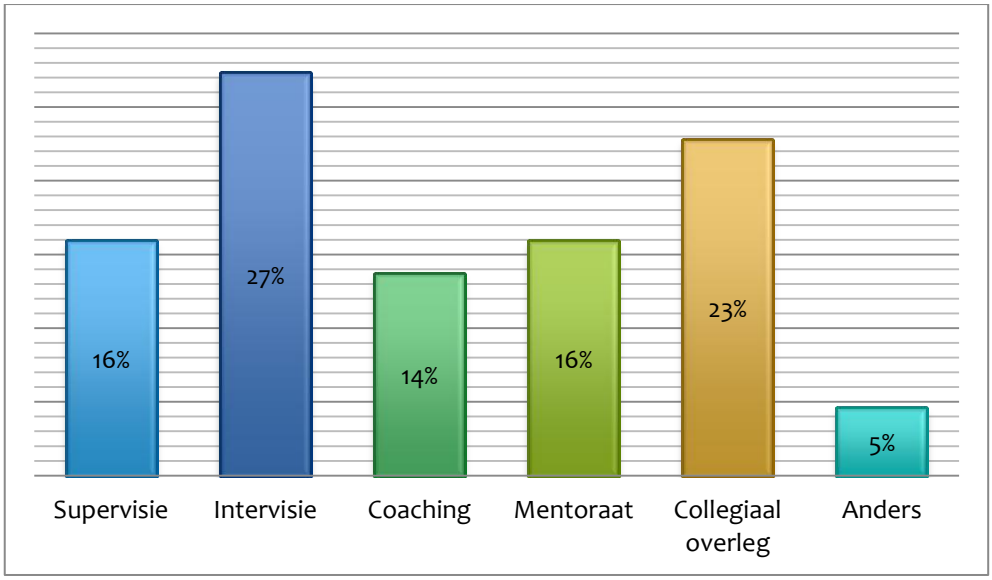
Ook stelden we de voorgangers die aangaven in de toekomst geen begeleiding te willen ontvangen op de door hen genoemde aandachtsgebieden, de vraag waarom ze daarvoor geen begeleiding wilden ontvangen. De antwoorden zijn eigenlijk in drie categorieën te verdelen namelijk;

- Niet nodig, ik kan het zelf
- Nog niet nodig, eerst zelf groeien wellicht later
- Geen tijd

5.4.8 GEWENSTE BEGELEIDING IN DE TOEKOMST II

In de enquête werd ook, zonder dat dit direct gekoppeld was aan een kerntaak, dus in algemene zin, de vraag gesteld of voorgangers in de toekomst gebruik wilden maken van begeleiding. Maar liefst 75% van de ondervraagden reageerde hier positief op.

De vervolgvraag was, welke vorm van begeleiding men dan het liefst zou ontvangen. Grafiek 26 laat de verdeling zien van die gewenste begeleiding. De verdeling is grotendeels overeenkomstig de verdeling van grafiek 25. Intervisie wordt het vaakst genoemd, ook het aantal maal dat supervisie en mentoraat wordt genoemd is vergelijkbaar. Collegiaal overleg scoort hoger dan wanneer dit gerelateerd is aan kerntaken zoals bij 5.4.6.



Grafiek 26

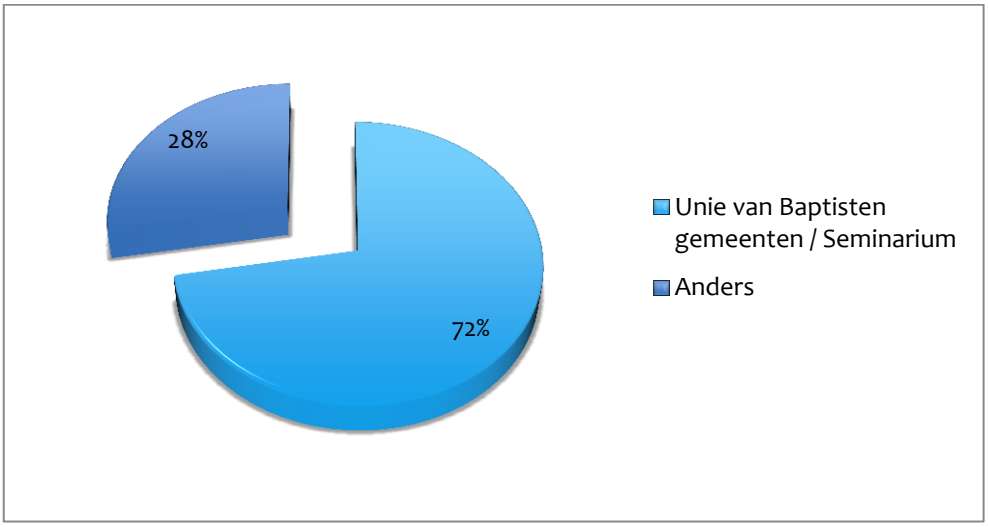
Tabel 12 laat zien welke voorkeur voor begeleiding per fase gewenst is. In de tweede fase (ontwikkelen eigen stijl) is de behoefte aan begeleiding het grootst, terwijl daar ook een duidelijke voorkeur wordt uitgesproken voor intervisie en collegiaal overleg. In de start- en expansiefase zijn de voorkeuren meer verdeeld.

	Aantal respondenten	Supervisie	Intervisie	Coaching	Mentoraat	Collegiaal overleg	Anders	Totalen
Startfase	4	1	2	2	3	2		10
Ontwikkelen eigen stijl	6	2	6	2	3	6	1	20
Expansiefase	6	3	3	2		1	1	10
Stabiliseren en begrenzen	0							
Uitlopen	2	1	1		1	1		4
Totalen	18	7	12	6	7	10	2	

Tabel 12

5.4.9 DE ROL VAN DE UNIE BIJ BEGELEIDING

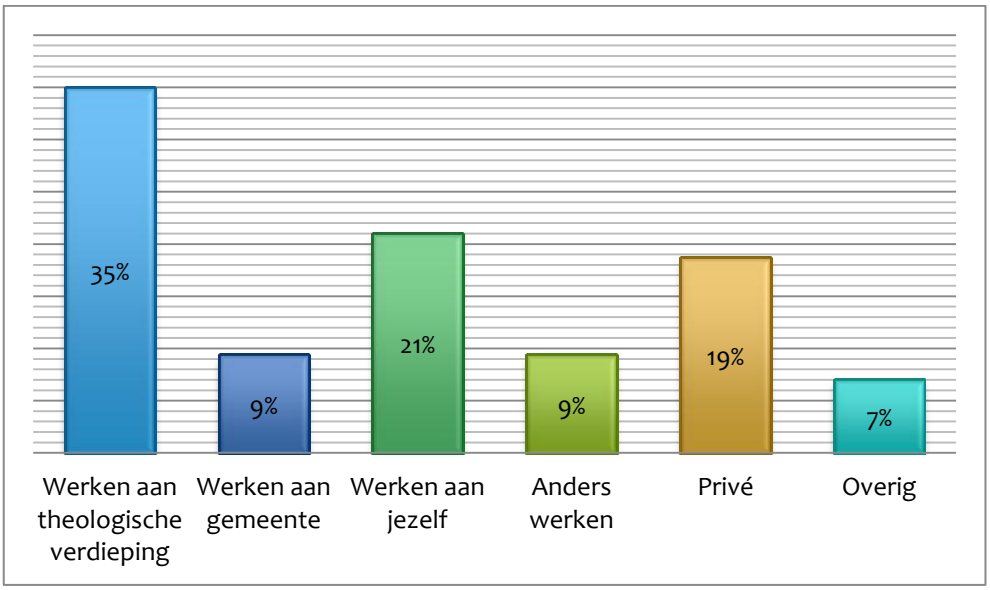
Op de vraag of men de begeleiding in de toekomst ook via de Unie van Baptisten/het Seminarium wenst te volgen gaf een ruime meerderheid een positieve reactie. Bijna driekwart van de ondervraagden ziet daarin een rol weggelegd voor de Unie. De respondenten die kozen voor de optie anders, sluiten de mogelijkheid om met de Unie een begeleidingstraject in te gaan overigens niet uit. Uit de reacties blijkt dat deze optie ook wel degelijk aanwezig is, maar dat men niet specifiek voor de Unie wil kiezen.



Grafiek 27

5.4.10 SABBATSVERLOF

Grafiek 28 geeft een indruk van de gebieden waaraan de voorgangers een eventueel sabbatsverlof willen besteden. Bij deze vraag konden meerdere opties aangegeven worden. In 56% van de gevallen werd gekozen voor zelfontplooiing. Zowel op het gebied van studie (35%) als op het gebied van bezinning en persoonlijke ontwikkeling (21%). In bijna 20% van de gevallen wordt een “echt” sabbatsverlof (privé) geprefereerd.



Grafiek 28

5.4.11 THEMATIEKEN

In het laatste onderdeel van de enquête werd de respondenten gevraagd welke thematieken/problemen onder voorgangers meer aandacht zou moeten krijgen vanuit de Unie. Onderstaand een opsomming van de reacties die we hierop mochten ontvangen. We hebben de reactie geclusterd naar de verschillende aandachtsgebieden.

Studie en bezinning

- Meer aandacht voor het persoonlijk geloofsgesprek onder voorgangers: waar sta je, waar loop je tegenaan, wat valt je op in jouw gemeente
- Leven vanuit de Heilige Geest. Cognitief is er teveel aandacht, maar het leven uit de Geest is achtergesteld.
- Voorgangers meer het geestelijke te laten verzorgen en besturen en materiele zaken aan anderen overlaten.
- Theologische vorming
- Visie op de cultuur

Leiding geven en organiseren

- Managementvaardigheden/leiding geven hoe leid je een gemeente? Het is nu: zie maar in de praktijk hoe je dat doet. Dat is aan jou. Als je dat kunt is het mooi, maar kun je het niet, dan heb je een Bovendien voordat je het een beetje doorhebt hoe dat moet, kun je behoorlijk de fout ingaan. Is jammer en soms onnodig.
- Omgaan met de verscheidenheid; hoe blijf je krachtig in getuigenis en voorkom je ongewenste dominantie?
- Omgaan met werkdruk
- Leiding geven aan de gemeente
- Het kost mij moeite een gerespecteerde plek te verwerven in de gemeente. Van mij mag aandacht besteed worden die (deels agogische) situatie. Hoe ben je op de passende manier ook een tegenover?
- De positie van de voorganger t.o.v. de gemeente!

Overig

- Pastoraat
- Vrouwen van voorgangers kunnen misschien meer contact hebben. Er wordt nu niets voor gedaan.
- Op fiscaal gebied zwemmen we een beetje.
- Thematiek kleine gemeente: Ik zou willen pleiten voor een opzet waarbij de kleinere gemeentes regelmatig ondersteuning kunnen ontvangen van een team van deskundigen. Dat een voorganger met enig regelmaat een collega op bezoek krijgt voor een reflectiegesprek, (intervisie) de raad en gemeente wordt ondersteund in het schrijven en bewaken van een beleidsnotitie en het stapsgewijs implementeren daarvan. Nu wordt er ook al veel aangeboden maar ik mis daarin de samenhang.

6 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk trekken we aan de hand van het onderzoek (enquêteresultaten en interviews) conclusies waarbij we de deelvragen als leidraad nemen:

1. Welke vormen van begeleiding bestaan er binnen de Unie?
2. Op welke gebieden is er behoefte aan ontwikkeling/groei?
3. Ontvangt de voorganger daarvoor op dit moment ondersteuning?
4. Zo ja, op welke wijze en voldoet dit?
5. Zo nee, is er op die gebieden behoefte aan begeleiding?
6. In welke vorm zou men deze begeleiding willen ontvangen?

6.1 Welke vormen van begeleiding bestaan er binnen de Unie?

De afgelopen jaren is de begeleiding vanuit de Unie richting voorgangers toegenomen en verbeterd. De begeleiding begint tijdens de studentfase van de voorganger aan het Seminarium waar supervisie een verplicht onderdeel van de opleiding is. Mentoraat volgt in de eerste jaren van het voorgangerschap.

> *Je kunt aan je mentor vragen stellen die je niet durft te stellen, maar die je wel hebt.*[40]

Er zijn intervisiegroepen verspreid over het land (per regio) opgezet door de Unie. Verder is er voor de voorganger de mogelijkheid om een sabbatsverlof op te nemen en deel te nemen aan studiedagen.

- Begeleiding vanuit de Unie richt zich momenteel op de eerste twee fasen van de voorganger.
- (pastorale) supervisie onder begeleiding van Wout Huizing wordt als zeer positief ervaren.
- Intervisiegroepen functioneren momenteel verschillend. Bij sommige werkt het uitstekend en wordt het als zeer waardevol ervaren. Andere maken geen deel (meer) uit van een intervisiegroep vanwege groepssamenstelling of het niet aansluiten bij het verwachtingspatroon.
- Voorgangers worden redelijk vrij gelaten om al dan niet deel te nemen aan een vorm van begeleiding.

[40] Quote uit interview met een van de voorgangers.

6.2 Op welke gebieden is er behoefte aan ontwikkeling/groei?

Het gebied *Leiding geven en organiseren* springt er duidelijk uit als het gebied waar men het meest in wil groeien, waar men moeite mee heeft of waar in vast loopt. Van alle ingevulde kerntaken in de enquête ging 36% over dit gebied. Hierbij weegt *leiding geven aan de gemeente* wat zwaarder (20%) dan *leiding geven aan jezelf* (16%). Het gaat hierbij met name om de rol als voorganger. Verwachtingspatronen vanuit de gemeente, grenzen stellen, vrijwilligers- en timemanagement, mensen enthousiasmeren, aansturen en delegeren. Er is onduidelijkheid over de rol die de voorganger inneemt ten opzichte van de gemeente. Welke gezags- of machtspositie heeft de voorganger eigenlijk? Een Baptistengemeente is congregationalistisch georganiseerd. De gemeentevergadering is belangrijk. Dat maakt de positie van de voorganger lastig. Met name wanneer de voorganger vanuit de verantwoordelijkheid die men voor de gemeente ervaart, een confronterende boodschap brengt of bepaalde handelingen voorstaat. Enerzijds drukt de verantwoordelijkheid op de voorganger om vast te houden aan de boodschap van het evangelie. Anderzijds wordt de vertaling van die verantwoordelijkheid door de gemeente niet altijd goed ontvangen. Het nemen van die verantwoordelijkheid vertaalt zich dan niet in erkenning, waardering of respect voor de voorganger. De positie van de voorganger daarin is onduidelijk. Er is spanning tussen “tegenover zijn” en “onderdeel van de gemeente zijn.” Daar zou vanuit de Unie meer begeleiding bij gewenst zijn. Daarnaast valt op valt op dat een voorganger vaak start vanuit zijn eigen sterke punten en, en niet vanuit een sterk ingekleurd verwachtingspatroon over hoe de voorganger in algemene zin of specifiek in die gemeente zou moeten functioneren. De wijze waarop het voorgangerschap wordt bepaald door de voorkeuren van de voorganger zelf en de sterke punten van die voorganger. Spanning ontstaat wanneer het verwachtingspatroon van de gemeente en de invulling van het ambt door de voorganger niet aansluit, en ook onuitgesproken blijft.

Ook *verkondiging* (19%) en *pastoraat* (13%) worden vaak genoemd als kerntaak waarin men verder wil groeien dan wel waarmee men moeite heeft of vastloopt. Hetzelfde geldt voor *toerusting en onderwijs* (10%).

- *Leiding geven en organiseren* wordt als belangrijkste aandachtsgebied genoemd waar behoefte is aan ontwikkeling/groei.
- Leiding geven aan de gemeente weegt daarbij iets zwaarder dan leiding geven aan jezelf.
- Supervisie en intervisie worden positief gewaardeerd als gewenste begeleidingsvorm voor de kerntaak *Leiding geven en organiseren*.
- Er is behoefte aan begeleiding en duidelijkheid voor wat betreft de rol van de voorganger.

6.3 Ontvangen begeleiding voorganger per taakgebied

Uit ons onderzoek, welke is toegespitst op de 5 vaakst genoemde taakgebieden, te weten verkondiging, toerusting en onderwijs, pastoraat, leidinggeven en organiseren aan jezelf en aan de gemeente, blijkt dat het overgrote deel van de respondenten geen begeleiding op deze gebieden ontvangen heeft. *Verkondiging* (35% van de gevallen) en *pastoraat* (58% van de gevallen) zijn de gebieden waarop het vaakst

begeleiding genoten is. *Leidinggeven en organiseren* (zowel aan de gemeente als aan de voorganger zelf) wordt slechts in 28% resp. 27% van de gevallen genoemd. Deze twee kerntaken worden daarentegen wel het vaakst genoemd als gebieden waarin men wil groeien, waar men moeite mee heeft of waar men in vastloopt (grafiek 19). Deze wens of constatering vertaalt zich echter nog niet in het zoeken naar concrete begeleiding op dit punt.

Soms vraag ik me wel eens af, willen voorgangers wel geholpen worden?[41]

Tevens blijkt dat de begeleiding met name in de eerste twee fasen van het voorgangerschap wordt genoten. Begeleiding lijkt voorbehouden te zijn aan voorgangers die zich in de *startfase* of de *ontwikkelen van een eigen stijl fase* bevinden. Wanneer voorgangers in de expansie-, stabilisatie-, of uitloopfase zijn beland, is de ontvangen begeleiding op een van de genoemde kerntaken klein.

- Verkondiging en pastoraat zijn de taakgebieden waarop het meest begeleiding is ontvangen.
- Leiding geven en organiseren wordt vaak genoemd als aandachtsgebied maar scoort minder als gebied waarop men begeleiding heeft ontvangen.
- Begeleiding is vooral door voorgangers in de start- of ontwikkelingsfase ontvangen.
- Accenten van de ontvangen begeleiding liggen op ondersteuning en beleidsrealisering.

6.4 De ontvangen begeleiding gewaardeerd

Vervolgens moet je beginnen, en denk je wat nu? Wat ga ik doen? Daar word je niet voor opgeleid. Eigenlijk begin je gewoon.[42]

De voorgangers die in het verleden begeleiding ontvangen hebben, maken in overgrote meerderheid gebruik van een andere vorm van begeleiding dan de door ons voorgedefinieerde begeleidingsvormen. Hierbij worden met name reguliere opleidingen en cursussen genoemd. Vooral bij de kerntaak verkondiging wordt het volgen van cursussen, workshops en opleidingen genoemd als begeleidingsvorm. Bij pastoraat speelt mentoraat een belangrijke rol. Ook collegiaal overleg wordt genoemd als begeleidingsvorm. De nadruk van al deze begeleidingsvormen ligt op beleidsrealisering en ondersteuning. Zie ook tabel 6. En niet zozeer op het leren aan en van de ervaring van de voorganger in zijn beroepspraktijk.

De voorgangers die begeleiding ontvangen hebben geven in overgrote meerderheid aan tevreden te zijn over het resultaat van de begeleiding. (zie hfdst 5.4.4) Er is niet altijd een goede aansluiting tussen de

[41] Quote uit interview met een van de voorgangers.
[42] Quote uit interview met een van de voorgangers.

theorie en de praktijk en men geeft aan dat de begeleidingstrajecten die gericht zijn op persoonlijke (door)ontwikkeling veelal een langere doorlooptijd kennen. Deze erkenning leidt overigens niet direct tot het aangaan van langdurige begeleidingstrajecten of het aangaan van een nieuw begeleidingstraject voor de genoemde kerntaak. Een meerderheid van de ondervraagden (63%) zou op het gebied waarin hij begeleiding ontvangen heeft niet direct opnieuw begeleiding aanvragen.

Uit de interviews die we hebben gehouden blijkt dat de praktische invulling van het beroep in de eerste jaren een belangrijke reden was voor het inroepen van hulp. Mentoraat, met name van oudere voorgangers, of van ervaren ouderlingen in de gemeente zelf, blijkt een voorname rol te spelen in de eerste fase(n) van het voorgangerschap. Hoe deel je de werkdag in? Hoe houd je een goede balans tussen werk en privé? Hoe zorg je dat je je grenzen bewaakt? Hoe geef je vorm aan bijzondere diensten of hoe reageer je op bepaalde situaties? (rouw-, huwelijksproblematiek).

Als je van de opleiding af kwam, moest je je maar zien te redden. Ik kocht bij mijn eerste begrafenis een boekje over rouwverwerking, dat vind ik gênant.[43]

Bovenstaande vragen kunnen binnen een mentoraatssituatie aan de orde kunnen komen. De voorgangers die we hebben geïnterviewd geven unaniem aan dat mentoraat een belangrijke schakel is in het vormingsproces van de voorganger.

Intervisie wordt goed gewaardeerd. Aan de hand van een ingebrachte cases kan doorgesproken worden op opgedane ervaringen, feedback gegeven worden en daardoor kan men aan en van elkaar leren. Het helpt om te horen hoe anderen hun beroep uitoefenen. Het uitwisselen van ervaringen wordt positief gewaardeerd. Het gevaar om te vereenzamen in pastorale- of gemeenteproblematiek is aanwezig. Men geeft aan dat het belangrijk is om het verhaal “kwijt” te kunnen. Intervisie speelt hierin een belangrijke rol. Uit de interviews bleek dat intervisiegroepen onder begeleiding (van een intervisor) nog beter wordt gewaardeerd. Deze vorm geeft meer diepgang. Het persoonlijke ontwikkelingselement wordt meer onderdeel van de bespreking. Vragen die aan de orde kunnen komen zijn:

- Hoe sta je er zelf in?
- Welke rol heb je?
- Wat is je eigen aandeel in het proces
- Wat had je anders of beter kunnen doen?

Belangrijke positieve punten die genoemd worden bij intervisie zijn;

- Collegiale contacten
- Deelnemers maken de “hitte” van het voorgangerschap zelf mee

[43] Quote uit interview met een van de voorgangers.

- Herkenning geeft erkenning
- Waardering van klankbordfunctie

Ik gruw van mensen die niet uit de praktijk komen[44]

Tenslotte wordt ook supervisie goed ontvangen. De motivatie voor het volgen van supervisie is vergelijkbaar met die voor intervisie. De door de Unie gegeven supervisie wordt door sommigen als te vroeg ervaren. Supervisie zou bijvoorbeeld na 2 jaren voorgangerschap gegeven kunnen worden. Dan is er meer zicht op de zaken waar men echt tegenaan loopt. Men heeft de voorkeur voor een supervisor die ook als predikant werkt of heeft gewerkt.

Na 2 jaar weet je pas wat je doet, In het begin loop je overal tegenaan.[45]

De respondenten die in het verleden geen begeleiding hebben ontvangen geven in kleine meerderheid aan in de toekomst wel open te staan voor een vorm van begeleiding. Men heeft daarbij een voorkeur voor intervisie (26%), supervisie (18%) en mentoraat (16%).

- Begeleiding wordt in bijna alle gevallen positief gewaardeerd.
- Mentoraat is een belangrijke begeleidingsvorm bij de eerste fase(n) van het voorgangerschap.
- Positieve waardering van begeleiding door beroepsgenoot binnen vertrouwensrelatie.
- Intervisie onder begeleiding van intervisor geeft meer diepgang.

6.5 Gewenste begeleiding in de toekomst

Zowel de voorgangers die in het verleden begeleiding ontvangen hebben als de voorgangers die geen begeleiding hebben ontvangen, werd gevraagd welke vorm van begeleiding in de toekomst – gekoppeld aan de door hen omschreven kerntaak – het meest passend zou zijn. Beide groepen noemen intervisie (28% van de gevallen) als meest passende begeleidingsvorm gevolgd door mentoraat (17%) en supervisie (16%).

De kerntaken die daarbij het vaakst genoemd worden zijn *leidinggeven aan jezelf* en *leiding geven aan de gemeente.* Ook daar krijgen intervisie en mentoraat de voorkeur als begeleidingsvorm. Bij *leidinggeven aan jezelf* wordt supervisie vaak genoemd. Verder is er veel behoefte aan begeleiding op het gebied van *verkondiging* en *pastoraat*. Opvallend is dat de ontvangen begeleiding op het gebied van *verkondiging* met name studiedagen/cursussen is geweest, terwijl er voor toekomstige begeleiding veel meer aan supervisie, intervisie en mentoraat wordt gedacht.

[44] Quote uit interview met een van de voorgangers.
[45] Quote uit interview met een van de voorgangers.

De drempel voor begeleiding zou wellicht lager gemaakt kunnen worden. In de opleiding zou daar meer aandacht voor kunnen zijn. Begeleiding is niet bedoeld voor het oplossen van problemen maar voor het voorkomen er van. Het zoeken naar en hebben van vaste begeleiding zou vanuit de Unie meer gestimuleerd kunnen worden.

Als we de vraag loskoppelen van de kerntaken van de voorganger krijgen we een vergelijkbaar beeld. 75% van de respondenten geeft aan dat men begeleiding in de toekomst wenst te ontvangen. Ook dan geeft men de voorkeur aan intervisie (27% van de gevallen). Collegiaal overleg (23%), supervisie en mentoraat (beide 16%) worden tevens vaak genoemd.

De behoefte aan begeleiding is het grootst in de tweede fase (ontwikkelen eigen stijl) van het voorgangerschap. Daarbinnen wordt een sterke voorkeur uitgesproken voor intervisie en collegiaal overleg (100% van de respondenten). Blijkbaar is het spiegelen aan en contact hebben met collega's juist belangrijk in een sterkere profileren in je identiteit als voorganger.

- 75% van de respondenten geeft aan in de toekomst begeleiding te willen ontvangen.
- 27% van de respondenten noemt intervisie als gewenste begeleidingsvorm, gevolgd door en collegiaal overleg (23%) en supervisie en mentoraat (beide 16%).
- 100% van de respondenten uit de tweede fase (ontwikkelen eigen stijl) kies voor intervisie en collegiaal overleg als gewenste begeleidingsvorm.
- 72% ziet een rol weggelegd voor de Unie van Baptistengemeenten in Nederland/ Seminarium.
- 56% van de respondenten zou het sabbatsverlof willen gebruiken voor zelfontplooiing.

7 ADVIES

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten willen wij graag een aantal aanbevelingen doen aan de Unie om mede invulling te geven aan de vraag waarmee we dit onderzoek zijn begonnen, namelijk:
Op welke gebieden willen voorgangers binnen de Unie van Baptistengemeenten zich verder ontwikkelen, is er behoefte aan ondersteuning op dat gebied en welke ondersteuning dient dan aangeboden te worden?

1. Vanuit de Unie zal er zowel binnen de opleiding als tijdens het voorgangerschap meer aandacht besteed moeten worden aan de kerntaak leiding geven en organiseren.
2. De Unie moet inspelen op de behoefte van de voorganger meer duidelijkheid te verkrijgen over zijn rol als voorganger in de gemeente (verwachting) en zijn positie ten opzichte van die gemeente (gezag).
3. In de opleiding de noodzaak van begeleiding naar voren brengen zodat in de beroepspraktijk de drempel zo laag mogelijk wordt gehouden.
4. Verder doorvoeren van verplicht mentoraat in de eerste fase(n) van voorgangerschap door ervaren predikant.
5. Actief stimuleren en structureren van intervisiegroepen.
6. Leidt voorgangers op tot intervisoren om intervisiegroepen te begeleiden.
7. Supervisie (ook) later tijdens voorgangerschap aanbieden.

Tot slot

Voorganger ben je niet alleen?! De titel van ons onderzoeksrapport. Gaandeweg dit onderzoek bleek dat ook de voorganger zelf tot deze conclusie kwam. Er is behoefte om begeleiding te ontvangen. Men ziet de noodzaak van het samen optrekken. Men ervaart de voordelen van het uitwisselen van ervaringen. Men wil en kan van elkaar leren. Begeleiding wensen en daadwerkelijk ontvangen zijn echter nog steeds twee verschillende dingen. De vraag is hoe je voorgangers zo ver krijgt om de stap naar begeleiding te maken. De Unie kan daarin een belangrijke rol spelen. Zij kan bijdragen aan een cultuur waar leiding geven en begeleiding ontvangen samen gaan en er een cultuur ontstaat waarin dit ‘gewoon’ is. Wij hopen dat dit onderzoeksrapport en onze adviezen hier mede invulling aan kunnen geven. Dit alles in het besef dat we het niet alleen kunnen, maar onze hoop en hulp van boven mogen verwachten. Immers; “Als de HEERE het huis niet bouwt, tevergeefs zwoegen zijn bouwers eraan”.[46]

[46] Psalm 127:1

8 BIBLIOGRAFIE

Overzicht van gebruikte en geraadpleegde bronnen:

8.1 Boeken

- Baarda, D.B., e.a. *Basisboek enquêteren* (Houten: Noordhoff Uitgevers, 2010) 131 pp.
- Baarda, D.B., e.a., *Basisboek kwalitatief onderzoek, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (Houten: Wolters-Noordhoff, 2005) 370 pp.
- Baarda, D.B., e.a., *Basisboek Methoden en Technieken, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek* (Houten: Wolters-Noordhoff, 2006) 367 pp.
- Boerekamps, J.P., *Inleiding in coaching* (Schoonhoven: Academic Service, 2003) 152 pp.
- Brouwer, R., *Pastor tussen macht en onmacht. Een studie naar professionalisering van het hervormde predikantschap* (Zoetermeer: Boekencentrum, 1995) 410 pp.
- Covey, S.R., *The 7 Habits of Highly Effective People* (Free Press UK, 2004) 384 pp.
- Donders, P., *De leider als coach* (Hoornaar: Uitgeverij Gideon, 2002) 177 pp.
- Duyvendak, J.W. e.a., *Kiezen voor de kudde: lichte gemeenschappen in de nieuwe meerderheid* (Amsterdam: Van Gennep, 2004) 254 pp.
- Ganzevoort, R., e.a., *Zorg voor het verhaal, Achtergrond, methode en inhoud van pastorale begeleiding* (Zoetermeer: Uitgeverij Meinema, 2009) 429 pp.
- Heitink, G., *Biografie Van De Dominee* (Amsterdam: Ten Have, 2001) 333 pp.
- Hendriksen, J., *Handboek intervisie* (Barneveld: Nelissen, 2009) 257 pp.
- Huizing, W.(red.), *Baptistica Reeks: Onder het vergrootglas: pastorale supervisie aan studenten en voorgangers* (Barneveld: Unie van Baptistengemeenten in Nederland, 2010) 105 pp.
- Hybels, B., *Moedig leiderschap* (Hoornaar: Uitgeverij Gideon, 2002) 278 pp.
- Jagt, N., *Supervisie* (Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 2006) 228 pp.
- Packer, J.I., *Opbouwend leiderschap* (Heerenveen: Barnabas, 1997) 161 pp.
- Praag, H.M., e.a., *Handboek supervisie en intervisie* (Leusden: De Tijdstroom, 2000) 334 pp.
- Regouin. W., *Supervisie: Gids voor* supervisanten (Assen: Van Gorcum, 2007) 108 pp.
- Siegers, F., *Handboek supervisiekunde* (Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 2002) 879 pp.
- Sloetjes, B., *Coachen in de kerk : Stimulerend leidinggeven in Gods gemeente* (Kampen: Voorhoeve, 2008) 224 pp.
- Stanley P., Clinton R., *Iedereen een mentor* (Driebergen: Navigators, 2003) 206 pp.
- Stevens. J. e.a. *Praktijkbegeleiding van pastores* (Antwerpen: Halewijn, 2006) 296 pp.

8.2 Rapporten

- Alphen, P. van, *De ontwikkeling van het voorgangerschap onder de Baptisten in Nederland en Groot Brittannië* (masterscriptie Universiteit Utrecht, november 2009)
- Bakker, H.A., Van de Lagemaat, T., *De evangelische voorganger in beeld* (Ede: Lectoraat gemeenteopbouw, 2009), 50 pp.
- Berghuis M.J., *De voorganger als tegenover* (Ede: eindscriptie Christelijke Hogeschool Ede, 2010) 116 pp.
- Commissie Predikantsprofiel, *Tussen gisteren en morgen, over kerk zijn vandaag* (NGK rapport, 2010) 110 pp.
- Jong, G. de., *Teveel van het goede. Onderzoek naar parttime predikantschap in opdracht van BNP en H.O.C. Ruimzicht* (Nijmegen: KASKI onderzoek en advies over religie en samenleving, 2004), 105 pp.
- Minderhoud, J., *Leiding geven & begeleiding ontvangen* (Ede: eindscriptie Christelijke Hogeschool Ede, 2006), 56 pp.
- Zomer, C., "*ExploReren of exploDeren", over effectieve begeleiding van predikanten*" (Krimpen aan den IJssel: Afstudeerscriptie supervisorenopleiding Hogeschool Windersheim Zwolle, 2000), 39 pp.

8.3 Artikelen/ notities

- Baptistenseminarium, "Informatienota begeleiding sabbatsverlof", Baptisten.nl, juni 2010
- Baptistenseminarium, "Onderwijs- en examenregeling", 2010
- Baptistenseminarium, "Werkorde voor het Dienstencentrum van de Unie van Baptistengemeenten in Nederland", Baptisten.nl, oktober 2007
- Baptistenseminarium, VISIE en BELEID t.a.v. SUPERVISIE (Barneveld: Baptistenseminarium, 2008)
- Huizing, W., "Beleidsnotitie mentoraat" (in ontwikkeling)
- Jellema, M., e.a., "De predikant begeleidt mensen, wie begeleidt de predikant?", Tijdschrift voor coaching, maart. 1 (2008)
- Koops, R., "Crisis rondom het ambt: 'Er wordt te veel van predikanten verwacht'", CVnieuws.nl, 09-09-2010
- Leer, N. van der, Tijdschrift Supervisie & Coaching 2010, nr. 3
- Linden, J. van der, "Een herder voor de herders", Nederlands Dagblad, 02-09-2010
- Weseman, P., "Tegen heug en meug de kansel op" Trouw, 11-10-2008
- Zomer, C., "De pastor heeft dringend een herder nodig", Nederlands Dagblad, 05-02-2001

8.4 Websites

- http://scp.nl/Organisatie/Onderzoeksgroepen/Tijd_Media_Cultuur/Tijdsbesteding/Hoe_lang_en_hoe_vaak/Vrije_tijd/Wat_Nederlanders_doen_in_hun_vrije_tijd
- www.baptisten.nl/de-unie/doelstellingen
- www.limesurvey.org

- www.ngk.nl/lv
- www.ngk.nl/ngp
- www.pkn.nl/Proeve_van_een_omschrijving.pdf
- www.projecttrends.net/educatie/een-cyclus-van-leeractiviteit

9 BIJLAGEN

Bijlage I Enquêtevragen

INTRODUCTIETEKST

Beste collega,

Graag vraag ik je aandacht voor en medewerking aan de bijgaande enquête. Vanuit het seminarium zouden we het zeer waarderen als je even tijd wilt nemen (20 minuten is de inschatting) om de gestelde vragen te beantwoorden. We willen graag meer inzicht krijgen op welke wijze we vanuit het seminarium ondersteuning kunnen bieden en welke vragen en behoeften er leven onder ons als het gaat om begeleiding en/of collegiaal overleg.
Ieder weet dat je als voorganger van tijd tot tijd moet stil te staan bij eigen ervaringen om daarvan te leren. Wat zijn je drijfveren, waarin vind je inspiratie, waarin wil je groeien? Maar ook: hoe komt het dat het werk niet altijd lukt en hoe reageer je op teleurstellingen en frustraties? De visie van het seminarium is dat stilstaan bij en het leren van ervaringen in het dagelijks werk noodzakelijk is om als voorganger goed en zelfstandig te kunnen functioneren én om dit werk met 'vreugde en effect' te kunnen blijven doen.

De begeleiding van voorgangers neemt daarom een steeds prominentere plek in, zowel tijdens de opleiding als bij de nascholing. Om deze begeleiding optimaal aan te kunnen laten sluiten bij je eigen behoeften hebben wij besloten een onderzoek te laten doen onder de dienstdoende gemeente- voorgangers. De enquête die wij je hierbij toezenden maakt hiervan deel uit.

Door het invullen van deze enquête geef je ons inzicht hoe begeleiding gewenst is en welke begeleiding in verschillende situaties het meest passend kan zijn. We vragen ook naar ervaringen met begeleidingstrajecten die je wellicht in het verleden hebt gehad en de aanbevelingen die op basis daarvan voor ons behulpzaam kunnen zijn.

Ik wil je 'vriendelijk doch dringend' vragen je bijdrage aan dit onderzoek te leveren door het invullen van deze (uiteraard anonieme) enquête. Je zult begrijpen dat het belangrijke informatie voor ons is voor het verder professionaliseren van de begeleiding vanuit het seminarium. Wie weet heb je daar op korte of langere termijn ook zelf baat bij…

Hopelijk lukt het om even tijd hiervoor te maken en vóór 28 maart 2011 te reageren. Alvast hartelijk dank.

Van harte aanbevolen! Door hieronder "volgende >>" aan te klikken start je de enquête.

Wout Huizing
Docent/ supervisor aan het seminarium

VRAGEN

1. Wat is uw leeftijd?
   [invulveld: alleen getallen] jaar

2. Hoeveel jaar bent u werkzaam als voorganger?
   [invulveld: alleen getallen] jaar

3. Hoeveel uur per week bedraagt uw dienstverband in de gemeente?
   [invulveld: alleen getallen] uur per week

4. Hoeveel leden telt de gemeente waar u voorganger bent?
   [keuzemenu]
   - 0-100
   - 101-200
   - 201-300
   - 301-400
   - 401-500
   - Groter dan 500

5. Hoe groot is naar schatting de kring rondom de gemeente (vrienden, kinderen, bezoekers)
   [invulveld: alleen getallen]

6. In de nota begeleiding sabbatsverlof[47] worden een vijftal fasen onderscheiden in het werk als voorganger. Welke fase is voor u van toepassing [keuzemenu]
   - *Startfase*: opbouwen van de beroepsuitoefening. In deze fase ligt het accent op ontdekken. Onzekerheid over uw eigen kennis, rol, beleving van u als voorganger kunnen moeiten geven. Bewustwording en aanvaarden van eigen onzekerheden is aan de orde. Er kunnen valkuilen zijn op het terrein van compensatie van die onzekerheid.
   - *Ontwikkelen van een eigen stijl:* als voorganger gaat u steeds duidelijker kleur bekennen en staat u ergens voor en bent daarop herkenbaar en aanspreekbaar. Kennis, rol, beleving, vaardigheden worden helder. Welke keuzes die u maakt zou u explicieter willen maken? Hoe wilt u gekend worden als voorganger? Wat inspireert u en waar ziet u tegenop?

[47] Zie ook: http://www.baptisten.nl/media/img/taakvelden/tv/pdf/Informatienota_Begeleiding_Sabbatsverlof.pdf

- *Expansiefase:* Om het werk goed vol te houden en 'fris' te blijven is ontwikkeling en het zoeken van nieuwe uitdagingen nodig. Waar liggen interesses die vragen om verdieping? Welke vaardigheden heeft u inmiddels verworven en wilt u nog uitbreiden? Een fase waarin nieuwe richtingen en accenten mogelijk zijn, waarbij het zaak is een goede balans te vinden.
- *Stabiliseren en begrenzen:* een fase waarin de ervaring in het voorgangerschap voluit tot bloei kan komen, maar waar reëel gezocht moet worden naar wat wel en niet haalbaar is en bezinning noodzakelijk is. Het komt aan op het kiezen van de uitdagingen die passen bij deze periode.
- *Uitlopen:* een fase van rustige afbouw met kansen om 'uit te delen'. Waar wilt u zich op richten in deze laatste periode van het werk? Heeft u zichzelf (nog) doelen gesteld? Onverschilligheid ligt op de loer. Als valkuil geldt hier de gedachte dat het 'mijn tijd wel zal duren'. Aan de andere kant kan het een fase zijn van het genieten van eigen kracht, eigen stijl, natuurlijk gezag en het voltooien van zinvol werk.

7. Voor de voorganger worden verschillende taakgebieden onderscheiden. Geef aan hoeveel uur u in een gemiddelde week per taakgebied besteedt:

Taakgebied voorganger	Omschrijving	Aantal uur (invulvakje)
Verkondiging	Voorbereiden en houden van erediensten en bijzondere diensten	
Studie	Op peil houden van theologie en eigen beroep	
Bezinning en spiritualiteit	Tijd voor persoonlijke bezinning/voeden van eigen spiritualiteit	
Toerusting en onderwijs	Catechese, Bijbelstudies, kring- en gemeenteavonden	
Pastoraat	Het verlenen van pastorale bijstand	
Leidinggeven en organisatie	Visie en beleid voor de gemeente ontwikkelen, vergaderingen voorzitten en/of bijwonen etc .	
Missionaire en diaconale taken	Meewerken aan een gericht zijn op de samenleving en de wereld, ook in oecumenisch verband	
Bovenplaatselijk werk en representatieve taken	Gemeenteoverstijgende activiteiten zoals contact met buurgemeenten, vergaderingen met overkoepelende organisaties, maatschappelijke/ culturele activiteiten etc.	
Totaal		

8. Het privéleven van de voorganger staat vaak onder druk. Een balans vinden tussen werk en privé is niet altijd eenvoudig. Denk aan gezin, vrije tijdsbesteding, sociaal netwerk buiten de gemeente etc. Hoe tevreden bent u over de balans tussen uw werk als voorganger en uw privéleven?
   [keuzemenu]
   - Zeer ontevreden
   - Ontevreden
   - Gedeeltelijk (on)tevreden
   - Tevreden
   - Zeer tevreden

9. Hoeveel uur heeft u gemiddeld per week beschikbaar voor het uitvoeren van een hobby of andere vrijetijdsbesteding?
   [invulveld: alleen getallen] uur per week

10. Hoe ervaart u uw werkzaamheden? Noem 5 concrete dingen die behoren tot de kerntaken van uw werk, waar u nog verder in zou willen groeien, waar u moeite mee heeft of waar u in vastloopt? [open veld]
    a. Kwalificatie [keuzemenu]
       - Hierin wil ik groeien
       - Hier heb ik moeite mee
       - Hierin loop ik vast

    b. Heeft u hiervoor begeleiding ontvangen? [JA/NEE]
       JA -> C
       Nee -> F
    c. In welke fase van uw voorgangerschap heeft dit plaatsgevonden?[48]
       - *Startfase*: opbouwen van de beroepsuitoefening. In deze fase ligt het accent op ontdekken. Onzekerheid over uw eigen kennis, rol, beleving van u als voorganger kunnen moeiten geven. Bewustwording en aanvaarden van eigen onzekerheden is aan de orde. Er kunnen valkuilen zijn op het terrein van compensatie van die onzekerheid.
       - *Ontwikkelen van een eigen stijl:* als voorganger gaat u steeds duidelijker kleur bekennen en staat u ergens voor en bent daarop herkenbaar en aanspreekbaar. Kennis, rol, beleving, vaardigheden worden helder. Welke keuzes die u maakt zou u explicieter willen maken? Hoe wilt u gekend worden als voorganger? Wat inspireert u en waar ziet u tegenop?
       - *Expansiefase:* Om het werk goed vol te houden en 'fris' te blijven is ontwikkeling en het zoeken van nieuwe uitdagingen nodig. Waar liggen interesses die vragen om verdieping? Welke vaardigheden heeft u inmiddels verworven en wilt u nog uitbreiden? Een fase waarin nieuwe richtingen en accenten mogelijk zijn, waarbij het zaak is een goede balans te vinden.
       - *Stabiliseren en begrenzen:* een fase waarin de ervaring in het voorgangerschap voluit tot bloei kan komen, maar waar reëel gezocht moet worden naar wat wel en niet haalbaar is en bezinning noodzakelijk is. Het komt aan op het kiezen van de uitdagingen die passen bij deze periode.
       - *Uitlopen:* een fase van rustige afbouw met kansen om 'uit te delen'. Waar wilt u zich op richten in deze laatste periode van het werk? Heeft u zichzelf (nog) doelen gesteld? Onverschilligheid ligt op de loer. Als valkuil geldt hier de gedachte dat het 'mijn tijd wel zal duren'. Aan de andere kant kan het een fase zijn van het genieten van eigen kracht, eigen stijl, natuurlijk gezag en het voltooien van zinvol werk.

    d. Welke begeleiding was dat? [open veld]
    e. Hoe heeft u deze begeleiding ervaren? Had dit resultaat? Werd de benodigde ondersteuning geboden en was deze afdoende? [open veld]
    f. Zou in uw huidige situatie begeleiding willen ontvangen? [JA/NEE]
       JA -> g.
       NEE -> h.

[48] http://www.baptisten.nl/media/img/taakvelden/tv/pdf/Informatienota_Begeleiding_Sabbatsverlof.pdf

g. In welke vorm zou u deze begeleiding wensen [keuzemenu]

Supervisie	Onder begeleiding van een supervisor leren aan en van uw werkervaringen Reflecteren op uw professioneel handelen, met oog voor u als persoon, als voorganger en de context waarbinnen u werkzaam bent. Gericht op persoonlijke groei en groei in het professioneel handelen.
Intervisie	Periodiek, met een groep van collega-voorgangers zelfsturend werken aan uw eigen ontwikkeling. Van en aan elkaar leren door het uitwisselen van werkervaringen.
Coaching	Gericht op het aanleren van specifieke praktische vaardigheden door gerichte instructies en feedback. Aanwezigheid van coach en begeleiding op de werkplek. Gericht op duurzame gedragsverandering in taakuitvoering.
Mentoraat	Vanuit een persoonlijke relatie een 'klankbord' hebben bij een ervaren voorganger, waarbij kennis en kunde wordt overgedragen en stilgestaan wordt bij eigen ervaringen.
Collegiaal overleg	Ongeorganiseerd, ad hoc collegiaal overleg, vaak directe aanleiding en problematiek.

h. Waarom niet [open veld]

11. Denkt u in de toekomst gebruik te willen maken van een vorm van begeleiding?
[JA/NEE]
Ja -> ga naar a.
Nee -> 12

a. Welke vorm van begeleiding zou u wensen? [keuzemenu]

Supervisie	Onder begeleiding van een supervisor leren aan en van uw werkervaringen Reflecteren op uw professioneel handelen, met oog voor u als persoon, als voorganger en de context waarbinnen u werkzaam bent. Gericht op persoonlijke groei en groei in het professioneel handelen.
Intervisie	Periodiek, met een groep van collega-voorgangers zelfsturend werken aan uw eigen ontwikkeling. Van en aan elkaar leren door het uitwisselen van werkervaringen.
Coaching	Gericht op het aanleren van specifieke praktische vaardigheden door gerichte instructies en feedback. Aanwezigheid van coach en begeleiding op de werkplek. Gericht op duurzame gedragsverandering in taakuitvoering.
Mentoraat	Vanuit een persoonlijke relatie een 'klankbord' hebben bij een ervaren voorganger, waarbij kennis en kunde wordt overgedragen en stilgestaan wordt bij eigen ervaringen.
Collegiaal overleg	Ongeorganiseerd, ad hoc collegiaal overleg, vaak directe aanleiding en problematiek.

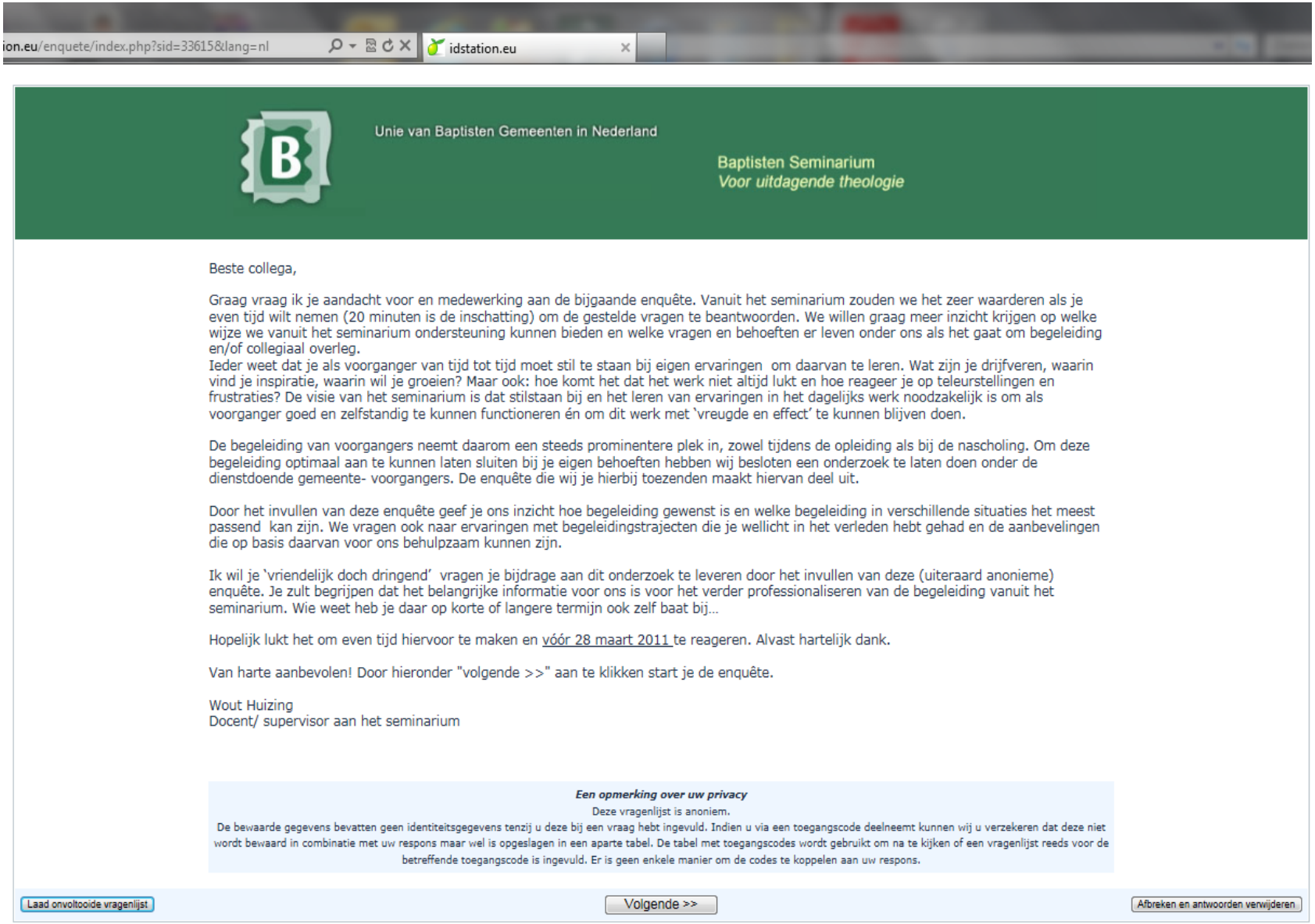
b. Zou u voor een vorm van begeleiding een beroep doen op mogelijkheden die vanuit de Unie/ het seminarium worden aangeboden, of zoekt u liever langs een andere weg (een vorm van) begeleiding? [keuze menu]

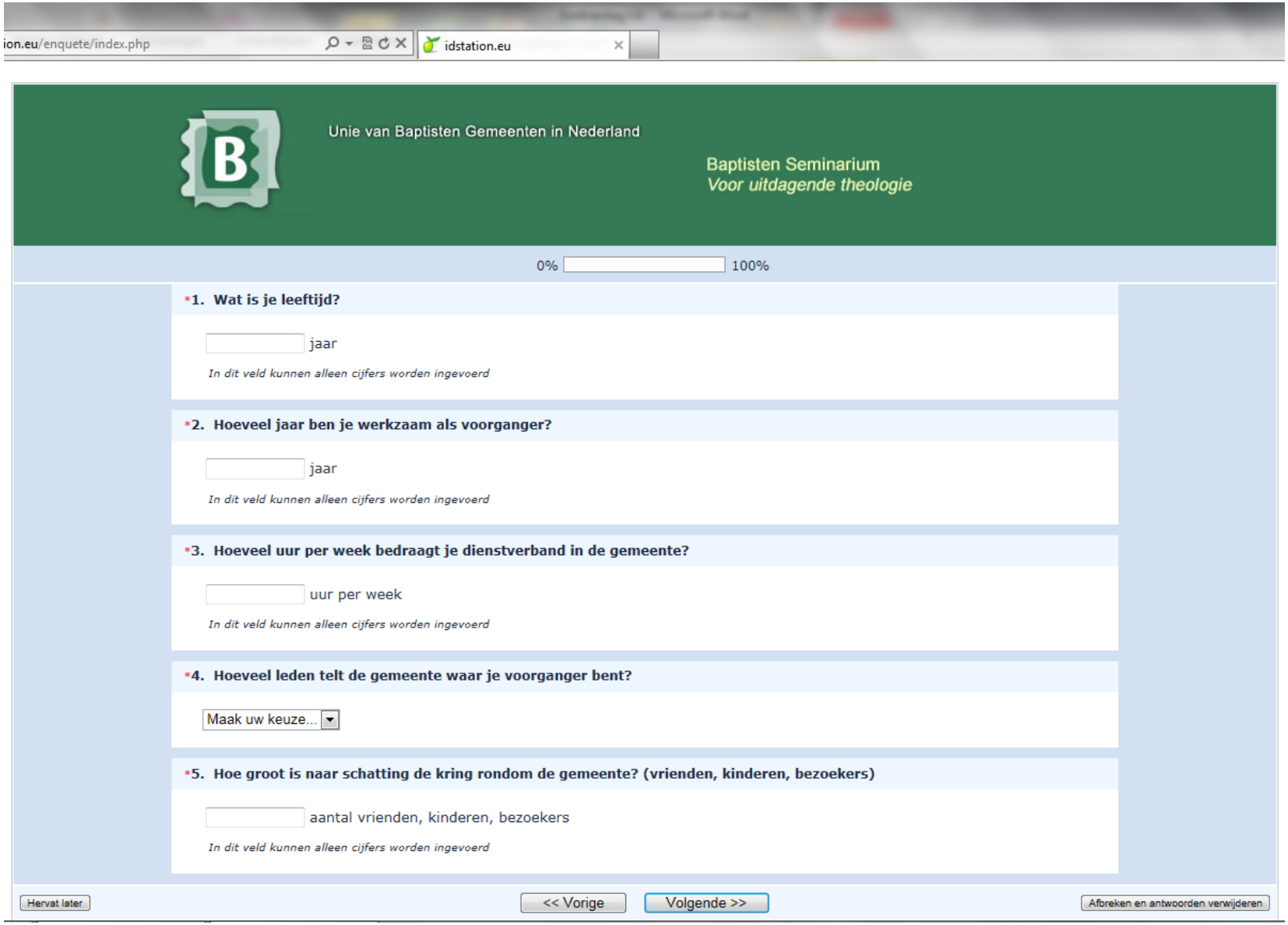
- Unie van Baptisten gemeenten / Seminarium
- Anders, nl [invulveld]

12. Binnen de Unie is de mogelijkheid geschapen voor voorgangers om een sabbatsverlof op te nemen . Waaraan zou u dit sabbatsverlof willen besteden?
    [keuzemenu]

Werken aan theologische verdieping	Theologische verdieping, Literatuurstudie, volgen van colleges (bijv. presentatietraining, pastorale theologie), deelname aan (internationaal) congres, buitenlandse reis/ studie/ uitwisseling
Werken aan gemeente	Begeleiding bij schrijven aan een opdracht ten dienste van de gemeente: visie-nota, gemeente-opbouw, pastoraal werk, leerhuisavond, jaarthema etc.
Werken aan jezelf	Supervisietraject, volgen van een training/ cursus, ervaringen opdoen in andere werksetting en reflectie daarover, retraite, pelgrimage
Anders werken	Deelnemen aan breder (studie)onderzoek binnen de Unie, vrijwilligerswerk
Privé	Tijd en aandacht voor familie, oppakken hobby, bezoeken van toneel/ films/musea

13. Welke thematieken/ problematieken onder voorgangers dienen volgens u meer aandacht te krijgen en vanuit de Unie ondersteund te worden?
    [open invulveld]


ion.eu/enquete/index.php?sid=33615&lang=nl
idstation.eu
Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland
Baptisten Seminarium
Voor uitdagende theologie
Beste collega,
Graag vraag ik je aandacht voor en medewerking aan de bijgaande enquête. Vanuit het seminarium zouden we het zeer waarderen als je even tijd wilt nemen (20 minuten is de inschatting) om de gestelde vragen te beantwoorden. We willen graag meer inzicht krijgen op welke wijze we vanuit het seminarium ondersteuning kunnen bieden en welke vragen en behoeften er leven onder ons als het gaat om begeleiding en/of collegiaal overleg.
Ieder weet dat je als voorganger van tijd tot tijd moet stil te staan bij eigen ervaringen om daarvan te leren. Wat zijn je drijfveren, waarin vind je inspiratie, waarin wil je groeien? Maar ook: hoe komt het dat het werk niet altijd lukt en hoe reageer je op teleurstellingen en frustraties? De visie van het seminarium is dat stilstaan bij en het leren van ervaringen in het dagelijks werk noodzakelijk is om als voorganger goed en zelfstandig te kunnen functioneren én om dit werk met 'vreugde en effect' te kunnen blijven doen.
De begeleiding van voorgangers neemt daarom een steeds prominentere plek in, zowel tijdens de opleiding als bij de nascholing. Om deze begeleiding optimaal aan te kunnen laten sluiten bij je eigen behoeften hebben wij besloten een onderzoek te laten doen onder de dienstdoende gemeente- voorgangers. De enquête die wij je hierbij toezenden maakt hiervan deel uit.
Door het invullen van deze enquête geef je ons inzicht hoe begeleiding gewenst is en welke begeleiding in verschillende situaties het meest passend kan zijn. We vragen ook naar ervaringen met begeleidingstrajecten die je wellicht in het verleden hebt gehad en de aanbevelingen die op basis daarvan voor ons behulpzaam kunnen zijn.
Ik wil je 'vriendelijk doch dringend' vragen je bijdrage aan dit onderzoek te leveren door het invullen van deze (uiteraard anonieme) enquête. Je zult begrijpen dat het belangrijke informatie voor ons is voor het verder professionaliseren van de begeleiding vanuit het seminarium. Wie weet heb je daar op korte of langere termijn ook zelf baat bij...
Hopelijk lukt het om even tijd hiervoor te maken en vóór 28 maart 2011 te reageren. Alvast hartelijk dank.
Van harte aanbevolen! Door hieronder "volgende >>" aan te klikken start je de enquête.
Wout Huizing
Docent/ supervisor aan het seminarium
Een opmerking over uw privacy
Deze vragenlijst is anoniem.
De bewaarde gegevens bevatten geen identiteitsgegevens tenzij u deze bij een vraag hebt ingevuld. Indien u via een toegangscode deelneemt kunnen wij u verzekeren dat deze niet wordt bewaard in combinatie met uw respons maar wel is opgeslagen in een aparte tabel. De tabel met toegangscodes wordt gebruikt om na te kijken of een vragenlijst reeds voor de betreffende toegangscode is ingevuld. Er is geen enkele manier om de codes te koppelen aan uw respons.
Laad onvoltooide vragenlijst
Volgende >>
Afbreken en antwoorden verwijderen


ion.eu/enquete/index.php
idstation.eu
Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland
Baptisten Seminarium
Voor uitdagende theologie
0%
100%
*1. Wat is je leeftijd?
jaar
In dit veld kunnen alleen cijfers worden ingevoerd
*2. Hoeveel jaar ben je werkzaam als voorganger?
jaar
In dit veld kunnen alleen cijfers worden ingevoerd
*3. Hoeveel uur per week bedraagt je dienstverband in de gemeente?
uur per week
In dit veld kunnen alleen cijfers worden ingevoerd
*4. Hoeveel leden telt de gemeente waar je voorganger bent?
Maak uw keuze...
*5. Hoe groot is naar schatting de kring rondom de gemeente? (vrienden, kinderen, bezoekers)
aantal vrienden, kinderen, bezoekers
In dit veld kunnen alleen cijfers worden ingevoerd
Hervat later
<< Vorige
Volgende >>
Afbreken en antwoorden verwijderen

Bijlage III Onderzoeksvragen interview

De opdracht als Voorganger

1. Wat doet u *feitelijk* en
2. wat wordt u geacht te doen?
3. Zijn hierin verschillen te constateren? Waardoor ontstaan die, Hebt u daar invloed op?
4. Op welke gebieden zou u willen groeien? Waarom , Wat is daar voor nodig?
5. Op welke gebieden loopt u vast? Wat zijn oorzaken? Hoe
6. Waar heeft u moeite mee, Wat kan daarbij helpen, Hoe bent u daar nu me bezig?

Welke elementen zijn volgens u noodzakelijk om voorganger te worden en te blijven?

1. Wat is daarvoor, zoals u dat beleeft, belangrijk in uw *omgeving*? Denk aan opleidingen, evt. vervolgopleidingen of cursussen, denk aan begeleiding, aan de gemeente, aan pastoraal beleid, leiding, kansen en uitdagingen, concrete leef- en werkvoorwaarden?

2. Wat moet daarvoor van uzelf komen? Denk aan uw eigen spiritualiteit, aan het zich verbinden aan de geloofsgemeenschap, of geworteld zijn in de geloofsgemeenschap, uw loyaliteit ten opzichte van de gemeente, de kerk, of overkoepelende organisaties, structuur van uw leven, uw organisatie van werk, leerbereidheid en motivatie.

De begeleiding die u daarbij hebt gekregen

U wordt (of werd) begeleid in en bij uw werk. Denk aan de stage die u gelopen hebt. Denk vervolgens aan de aanvangsfase, waarin u volledig zelfstandig ging werken. Denk aan overgangen of kritische momenten in uw loopbaan als voorganger. Wie begeleidde u? Hoe gebeurde dat?
Hoe hebt u die begeleiding ervaren? Had dit resultaat, werd de benodigde ondersteuning geboden en was deze afdoende? Helpend? Leerzaam? Of ook niet, en bent u daarin teleurgesteld? Ging u hierdoor beter functioneren als voorganger, Herinnert u zich bijzondere gebeurtenissen?
Welke begeleiding heeft u gemist? Welk soort begeleiding? Op welk gebied? En hoe hebt u dat gemis ervaren?

Bijlage IV Popularisering

Artikel ten behoeve van het VBV-Bulletin. (vereniging van Baptisten voorgangers-bulletin)

Voorgangers dragen een grote verantwoordelijkheid. In een wereld waar economische belangen en zelfverwezenlijking een belangrijke rol spelen, zijn zij richtingwijzers naar een dieper liggend niveau van leven, waar de zin en de balans van het leven centraal staan. Voorgangers wijzen op het belang van een persoonlijke relatie met Jezus Christus en de noodzaak om rust in Hem te vinden. Voorgangers ondersteunen de gemeenteleden om geestelijk verankerd in het leven te staan en geven als dienaars van Christus ondersteuning voor het welzijn van de gemeente. Maar wie ondersteunt de voorgangers daarbij? Ook voor de Unie speelt deze vraag. Hoe kunnen we onze voorgangers het beste begeleiden? Welke instrumenten moeten we inzetten? Passen de begeleidingsinstrumenten die we inzetten bij de behoeften van de voorgangers en zo nee, wat verwachten de voorgangers dan wél en waar hebben ze wél behoefte aan?

In opdracht van de Unie heeft dit voorjaar daarom een onderzoek plaatsgevonden onder de voorgangers binnen de Unie van Baptisten Gemeenten over de ervaring met begeleiding in het verleden en de wens voor begeleiding in de toekomst. Het onderzoek werd door een tweetal ETH –studenten uitgevoerd, te weten André Molenaar en Arjan Dekker, in het kader van hun afstudeerproject. Het onderzoekrapport kreeg als titel en als conclusie: “Voorganger ben je niet alleen?!” mee. Uit het onderzoek blijkt dat ook de voorgangers zelf tot deze conclusie komen. Er is behoefte om begeleiding te ontvangen. Men ziet de noodzaak van het samen optrekken. Men ervaart de voordelen van het uitwisselen van ervaringen. Men wil en kan van elkaar leren. Tegelijkertijd geeft de overgrote meerderheid echter aan in het verleden geen begeleiding ontvangen te hebben. Begeleiding wensen en daadwerkelijk ontvangen zijn dus nog steeds twee verschillende dingen.

Uit het onderzoek blijkt onder meer dat de kerntaak *Leiding geven en organiseren* duidelijk het meest genoemd wordt als gebied waarin men wil groeien, waar men moeite mee heeft of waarin men vastloopt. Veel genoemde onderwerpen zijn daarbij: Omgaan met verwachtingspatronen vanuit de gemeente, grenzen stellen, vrijwilligers- en timemanagement, mensen enthousiasmeren, aansturen en delegeren. Er is onduidelijkheid over de rol die de voorganger inneemt ten opzichte van de gemeente. Er is spanning tussen “tegenover zijn” en “onderdeel van de gemeente zijn.” Ook verkondiging en pastoraat worden vaak genoemd als kerntaak waarin men verder wil groeien. De voorgangers hebben daarbij, voor wat betreft gewenste begeleidingsvormen, een sterke voorkeur voor mentoraat en intervisie. Voorgangers willen het liefst van en aan elkaar leren en de meerderheid ziet daarin een belangrijke rol weggelegd voor de Unie. Het onderzoek heeft geresulteerd in een aantal adviezen die aan de Unie zijn aangeboden. Het volledige rapport is te downloaden via de site www.Baptisten.nl .

André Molenaar en Arjan Dekker