

Juni
2019

| 28

Samen uit – samen thuis?

Een onderzoek naar succesvol repatriëren in de kerkelijke gemeente

Just van Toor,
Woerden, 28 juni 2019



Samen uit – samen thuis?

Een onderzoek naar succesvol repatriëren in de kerkelijke gemeente

Student: Just van Toor

Studentnummer: 181318

Classificatie: Openbaar

Opdrachtgever: Zending Gereformeerde Gemeenten

Afstudeerbegeleider: J.H.C. Kooijman, MA

Opleidingsinstituut: Christelijke Hogeschool Ede,

Opleiding: Godsdienst Pastoraal Werk (bachelor theologie)

Begeleider CHE: Dr. A. Roor

1^e Beoordelaar: Dr. J.M. Abrahamse

2^e Beoordelaar: Dr. T. van de Lagemaat

Afstudeerperiode: 1 januari 2019 – 1 juli 2019

Plaats en datum: Woerden, 1 juli 2019

Voorwoord

Voor u ligt de afstudeerscriptie die ik heb geschreven in het kader van de afronding van mijn studie aan de Christelijke Hogeschool te Ede. Met deze scriptie sluit ik tevens een leerzame periode van vier jaar af waarin ik mij in deeltijd heb verdiept in theologie. De eerste drie jaren aan de CGO te Gouda en het vierde jaar aan de CHE.

Een afstudeerproject draagt weliswaar de naam van een auteur, maar dat betekent zeker niet dat het een solistisch project is geweest. Zonder de steun van anderen heb ik dit onderzoek niet kunnen uitvoeren. In de eerste plaats dank ik mijn begeleider vanuit ZGG, Jan-Kees Kooijman. Hij heeft gedurende het gehele proces de nodige betrokkenheid getoond waardoor de voortgang in het proces bleef. Vanuit de CHE dacht Bert Roor met me mee. Hij deed dat op een prettige wijze. Ook zeg ik dank aan de gerepatrieerde werkers die ik interviewde. Ze ontvingen me in hun huis en boden een inkijkje in hun hart... De geraadpleegde deskundigen zeg ik dank voor hun heldere analyses.

Als deeltijdstudent die de studie combineerde met een onregelmatige baan ben ik blij dat ik hier ook mijn dank mag uitspreken aan mijn toegewijde vrouw Corine en mijn prachtige dochters Anna, Sara, Justine en Frederike. Hun meeleven waardeerde ik zeer. Ik zie ernaar uit dat ik in de komende tijd meer échte vrije tijd voor hen zal overhouden.

Graag spreek ik de wens uit dat u deze scriptie met evenveel genoegen zult lezen als het schrijven mij genoegen heeft bezorgd. Meer nog hoop ik dat het ondersteunend mag zijn aan het repatriëringsproces van werkers van Zending Gereformeerde Gemeenten en daarmee op bescheiden wijze tot zegen mag zijn voor het werk in Gods Koninkrijk.

Just van Toor

Woerden, juni 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting	9
1. Inleiding	10
1.1 Probleembeschrijving en aanleiding	10
1.2 Probleemstelling en doelstelling	11
1.3 Onderzoeksverantwoording	12
1.4 Leeswijzer	12
2. Problematiek bij repatriëring	14
2.1 Cultuurschok	14
2.1.1 De cultuurschok in het buitenland	15
2.1.2 De cultuurschok in het thuisland	15
2.2. Transitie-ervaring	15
2.2.1 Fase 1 – Betrokkenheid	15
2.2.2 Fase 2 – Losmaking	16
2.2.3 Fase 3 – Overgang	16
2.2.4 Fase 4 – Opnieuw beginnen	17
2.2.5 Fase 5 – Betrokkenheid	17
2.3 Risicogebieden	17
2.3.1 Lichamelijk	17
2.3.2 Beroepsmatig	17
2.3.3 Financieel	18
2.3.4 Cultureel	18
2.3.5 Sociaal	18
2.3.6 Taalkundig	18
2.3.7 Nationaal/politiek	18
2.3.8 Onderwijskundig	18
2.3.9 Geestelijk	19
2.4 Gedrag patronen bij aanpassing	19
2.4.1 Vervreemding	19
2.4.2 Veroordeling	19
2.4.3 Overhaaste aanpassing	19
2.4.4 De laatste uitweg	19
2.4.5 Integratie	20
2.5 Spanningen	20
2.5.1 Stress	20
2.5.2 Onjuiste verwachtingen	20
2.5.3 Onterechte angsten	21
2.6 Conclusies	21

Vervolg inhoudsopgave op volgende pagina

3.	Verwachtingen en ervaringen van gerepatrieerde zendingswerkers	22
3.1	Methode van onderzoek	22
3.1.1	Selectie onderzoekspopulatie	22
3.1.2	Werkwijze interviews	22
3.1.3	Vertrouwelijkheid	23
3.1.4	Thema's binnen het onderzoek	23
3.2	Verwachtingen van de repatriëring	23
3.2.1	Vorbereiding op vertrek	23
3.2.2	Verwachtingen van repatriëren	24
3.3	Ervaringen met repatriëren in de kerkelijke gemeente	24
3.3.1	Terug in het onbekende	24
3.3.2	Aandacht	24
3.3.2.1	Meeleven vanuit de kerkenraad	25
3.3.2.2	Meeleven van gemeenteleden	25
3.3.2.3	Meeleven van leden van de thuisfrontcommissie	25
3.3.3	Culturele verschillen	26
3.4	Overige ervaringen rondom repatriëren	27
3.4.1	Intensief proces	27
3.4.2	Heroriëntatie	27
3.4.3	Existentiële ervaringen	27
3.4.4	Integratie van ervaring	28
3.5	Conclusies	28
4.	Repatriëringsondersteuning bij terugkeer in de plaatselijke gemeente	29
4.1	Methode van onderzoek	29
4.1.1	Interviews met deskundigen	29
4.1.2	Interviews met repatrianten	29
4.2	Aandachtsgebieden voor de kerkelijke gemeente bij repatriëring	30
4.3	Kennis van repatriëring	30
4.3.1	Kerkenraad	31
4.3.2	Thuisfrontcommissie	31
4.3.3	Gemeenteleden	32
4.4	Zichtbare ondersteuning	32
4.4.1	Terugkeeravond	33
4.4.2	Praktische ondersteuning	33
4.4.3	Buddy-systeem	34
4.5	Mentale integratie	34
4.5.1	Geduld en ruimte	34
4.5.2	Geestelijk aspect	35
4.5.3	Van zendingswerker naar ambtsdrager	36
4.5.4	Terugkeer van vrouwelijke werkers	36
4.5.4	Terugkeer van vrouwen van werkers	37
4.6	Verbinding	37
4.7	Conclusies	38

Vervolg inhoudsopgave op volgende pagina

5.	Conclusies en aanbevelingen	39
5.1	Conclusies	39
5.2	Aanbevelingen	40
5.2.1	Aanbevelingen voor Zending Gereformeerde Gemeenten	40
5.2.2	Algemene aanbevelingen	41
5.3	Evaluatie en vervolgonderzoek	42
5.3.1	Verhouding factoren die succesvolle re-integratie bevorderen	42
5.3.2	Re-integratie van missionkids in de gemeente	42
5.3.3	Repatriëren in de 21 ^e eeuw	42
	Lijst van begrippen	44
	Lijst van gehanteerde afkortingen	44
	Lijst van geraadpleegde literatuur en overige bronnen	45
	Bijlagen	46
	Bijlage 1 – Vragenlijst geïnterviewde repatrianten	47
	Bijlage 2 – Vragenlijst geïnterviewde deskundigen	49
	Bijlage 3 – Overzicht geïnterviewde deskundigen	51
	Bijlage 4 – Onderling missionair leerproces	52

Samenvatting

Zendingswerkers die uitgezonden worden naar een gastland met een geheel andere cultuur dan het thuisland maken een stevige cultuurschok door. Ze moeten zich instellen op het wonen en werken in een omgeving die totaal anders is dan dat ze gewend waren. Wanneer zendingswerkers terugkeren naar hun thuisland, maken ze opnieuw een cultuurschok mee, maar dan dus in omgekeerde richting. In de literatuur wordt dit proces wel aangeduid als *cultureshock in reverse*.

In deze scriptie is onderzocht met welke implicaties een repatriëring gepaard gaat. Repatriëren blijkt een proces te zijn van onthechting en hechting, waarin men verschillende fasen doorloopt. Pas aan het einde van dit proces is men weer betrokken op zijn omgeving en in staat in deze omgeving goed te kunnen functioneren. Het repatriëringsproces kost dan ook geruime tijd, minimaal twee jaar. In deze periode krijgt de repatriant met risicogebieden te maken op verschillende vlakken: lichamelijk, beroepsmatig, geestelijk, enzovoorts. Om het proces goed te doorlopen is een repatriant gebaat bij flexibiliteit van zijn omgeving.

Door middel van vraaggesprekken met een vijftal gerepatriëerde zendingswerkers is onderzocht in hoeverre werkers zich herkennen in voornoemde implicaties. Ook is nagegaan welke verwachtingen zij hadden van het proces en hoe zij het in de praktijk hebben ervaren. De meeste werkers waren in de gelegenheid om zich tijdig voor te bereiden op hun repatriëring. Toch hebben ze allemaal in meerdere of meerdere mate de impact van de *culture shock in reverse* onderschat. De terugkeer in de gemeente bleek een terugkeer in het inmiddels onbekende. Een teleurstellende ervaring was bijvoorbeeld het gebrek aan meeleven van gemeenteleden in het algemeen en de kerkenraad in het bijzonder.

Een andere teleurstellende ervaring was de mate waarin repatrianten hun opgedane culturele ervaringen vruchtbaar konden inzetten in de gemeente. In het repatriëringproces deden verschillende werkers ook in existentieel opzicht ingrijpende ervaringen op. In de chaos die ze in hun hoofd en hart ervoeren, leek God soms erg ver weg. Dit bracht sommigen in twijfel of ze misschien niet hadden mogen repatriëren. Na langere tijd zijn alle repatrianten succesvol geïntegreerd in hun gemeente, in die zin dat ze zich weer tot hun omgeving kunnen verhouden.

Met een vijftal deskundigen op het gebied van repatriëring zijn vraaggesprekken gevoerd om na te gaan hoe de kerkelijke gemeente van de van het zendingsveld gerepatriëerde gemeenteleden kan ondersteunen bij hun proces van repatriëring. De uitkomst van dit onderzoek is dat het belangrijk is dat alle betrokkenen zoals de gemeenteleden, TFC-leden en kerkenraadsleden op de hoogte zijn van de impact en reikwijdte van het repatriëringsproces. Het blijkt van belang dat werkers zowel zichtbare ondersteuning ervaren zoals de organisatie van een terugkeeravond waarop zij hun verhaal kunnen doen en buddy's die hen ondersteunen bij het ingroeien in de gemeente als ondersteuning bij het meer mentale aspect van re-integratie. Daarbij moet vooral gedacht worden aan het ervaren van ruimte en begrip in de gemeente. Teruggekeerde vrouwelijke zendingswerkers en vrouwen van werkers verdienen extra aandacht. Op basis van literatuuronderzoek en diepte-interviews wordt ZGG geadviseerd om te investeren in meer kennis van het repatriëringsproces bij alle betrokkenen, het verbeteren van langdurige ondersteuning van de werkers in de gemeente door het langer actief houden van de TFC en het blijven faciliteren van ZGG-reünies waar repatrianten oud-collega's ontmoeten die door hetzelfde proces zijn gegaan.

“Het is met hen, die in zendingsdienst treden, soms wat wonderlijk. Een plechtige uitzenddienst betekent veelal het begin van hun werk; maar bij een vertrek zou dit bijna ‘met stille trom’ geschieden.”

Ds. A. Vergunst, (1926-1981), Predikant, zendingsdeputaat

In: Paulus, no. 129, februari 1979, magazine van ZGG

1. Inleiding

De titel van dit rapport is: ‘Samen uit – samen thuis?’ ZGG verricht zendingswerk door werkers uit te zenden naar de gebieden waar ZGG actief is. Deze plaatsen worden ook wel de zendingsvelden genoemd. De uitzending naar het zendingsveld vindt plaats vanuit de plaatselijke gemeente. De werkers blijven gemiddeld zes jaar op het zendingsveld. Daarna keren zij terug naar Nederland en daarmee ook weer terug naar hun kerkelijke gemeente. In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de probleembeschrijving de vraagstelling toegelicht die het uitgangspunt vormde voor het verrichte onderzoek. Tevens wordt verantwoording afgelegd van de gehanteerde methodes en bronnen van onderzoek. Aan het einde is een leeswijzer opgenomen, waarin verduidelijkt wordt hoe het rapport is opgebouwd.

1.1 Probleembeschrijving en aanleiding

Het Deputaatschap voor de Zending van de Gereformeerde Gemeenten, in het vervolg van dit rapport ook wel ZGG genoemd, is een kerkelijke zendingsorganisatie. De generale synode van de Gereformeerde Gemeenten geeft de opdracht (of: mandaat) aan het zendingsdeputaatschap om het zendingswerk namens alle gemeenten uit te voeren. Dit gebeurt steeds voor een periode van drie jaar. Na die drie jaar legt ZGG steeds verantwoording af aan de synode.

De in het mandaat gehanteerde definitie van zending is: ‘Die arbeid van de kerk onder de niet-gekerstende volken, die in Woord en daad gestalte geeft aan Christus’ opdracht aan Zijn Kerk, opdat onder Zijn zegen en tot eer van Zijn naam daar Zijn Koninkrijk mag komen en openbaar zal worden in zelfstandige gemeenten’ (Doleweerd, 2006, p. 100). De zendingsopdracht is op veel plaatsen in de Bijbel vermeld. Een van de bekendste teksten is Mattheüs 28: 19, ook wel *De Grote Opdracht* genoemd.

Kort samengevat heeft ZGG twee opdrachten:

1. Leiding geven aan en toezicht houden op het zendingswerk namens de Gereformeerde Gemeenten;
2. Het betrekken van de leden van de Gereformeerde Gemeenten bij de ondersteuning van dit werk¹.

In 1962 vond binnen de Gereformeerde Gemeenten de eerste uitzending van zendingswerkers plaats (Kooijman & Van Olst, 2017, p. 146). Anno 2019 zijn werkers uitgezonden naar zes landen. Met twee kerken, ontstaan uit het zendingswerk, onderhouden de Gereformeerde Gemeenten een correspondentieband, te weten de *Gereja Jemaat Reformasi di Papua* (GJRP) op Papoea, Indonesië en de *Nigeria Reformed Church* (NRC) in Nigeria. In Nigeria zijn geen zendingswerkers van ZGG meer actief. In Albanië en Ecuador zijn zendingsgemeenten in ontwikkeling en in Cambodja, Guinee en een gesloten land in Oost-Azië bevindt het werk zich in de pioniersfase.

¹ Bron: www.zgg.nl/over-ons

Kerkelijke zending

Zoals hierboven is genoemd, verricht ZGG kerkelijke zending. Dat betekent dat de kerk, en dus niet een particuliere organisatie, verantwoordelijk is voor de uitvoering van het zendingswerk. Het primaat van de kerk ligt niet bij de generale synode, de hoogste vergadering van een protestants kerkverband, maar bij de *plaatselijke gemeente*. Daarom worden zendingswerkers van ZGG altijd uitgezonden vanuit de plaatselijke gemeente waarvan zij lid zijn. Hiervoor zijn bijbelse argumenten aan te dragen, waarbij Handelingen 13 vers 1 tot en met 3 een van de duidelijkste is. Uiteraard met de kanttekening dat het niet mogelijk is om de situatie van tweeduizend jaar geleden een-op-een over te zetten op onze tijd.

Rol plaatselijke gemeente

De plaatselijke gemeente heeft dus een belangrijke plaats bij de uitzending. ZGG begeleidt de zendende gemeente door te adviseren bij de oprichting van een Thuisfrontcommissie (TFC) die vanaf het begin verantwoordelijk is voor de relatie tussen de werker en de gemeente en vice versa. Ook tijdens een verlof verricht de TFC een logistiek-dienstverlenende rol. De vraag dringt zich op hoe de werker wordt ondersteund bij terugkeer in de gemeente.

De rol van de plaatselijke gemeente is binnen het gehele proces van sollicitatie tot repatriëring namelijk de enige constante voor een zendingswerker. Zij is er dus reeds voor het uitgaan, zij is de plaats van waaruit de werker wordt uitgezonden, verlof houdt en na de taak op het zendingsveld naar terugkeert.

Rol ZGG

Vanaf benoeming tot repatriëring speelt ZGG een belangrijke rol in de vorm van opleiding, uitzending en repatriëring. De zorg voor de uitgezondenen loopt tot ongeveer een jaar na hun terugkeer. Zo kent ZGG een wachtgeldregeling indien een werker niet meteen een passende werkkring vindt, faciliteert ZGG een (vertrouwelijk) repatriëringsgesprek in de psychosociale sfeer bij een onafhankelijke organisatie, vindt een uitgebreid medisch onderzoek plaats van de werker en eventuele gezinsleden en voert ZGG een eindgesprek met de werker. Ten slotte draagt ZGG zorg voor een toelichting over diverse financiële, fiscale en verzekeringstechnische aspecten van terugkeer (Janse, 2014, p. 20).

1.2 Probleemstelling en doelstelling

De zorg van ZGG voor een oud-werker is eindig. Maar nadat alle formaliteiten rondom het dienstverband zijn beëindigd, is het proces van repatriëring bepaald nog niet voorbij! Een succesvol proces van repatriëring kost vaak zeker twee jaar (Pirolo, 2001, p. 52). Goede repatriëring gaat niet zonder inzet van de zendende gemeente omdat dit de enige *stakeholder* is die op dat moment in ieder geval nog over is. Onderzoek wijst uit dat terugkeer van zendingswerkers in de thuisgemeente gemakkelijker verloopt als men in de gemeente (enigszins) op de hoogte is van de typische terugkeerproblematiek (Janse, 2014, p. 35). Hoe kan de zendende gemeente haar taak in dezen goed uitvoeren?

Deze vraag is binnen ZGG nog maar beperkt aan de orde geweest. Dit leidt tot de volgende probleemstelling:

Hoe kan ZGG de plaatselijke gemeenten ondersteunen bij hun taak om gerepatrieerde zendingswerkers succesvol te laten re-integreren in de gemeente?

Het woord *succesvol* is een intersubjectief begrip. In het onderzoek wordt hiermee bedoeld dat een werker zó integreert in de plaatselijke gemeente dat hij daarin weer op een volwaardige wijze kan participeren. Door het beantwoorden van deze centrale vraag wordt de volgende doelstelling bereikt:

Aan het einde van dit afstudeerproject heeft ZGG een handreiking in handen waarmee zij plaatselijke gemeenten kan ondersteunen bij terugkeer van uitgezonden zendingswerkers in de gemeente.

1.3 Onderzoeksverantwoording

Om de centrale vraag, of probleemstelling, te beantwoorden, is een drietal onderzoekspaden bewandeld. In de eerste plaats is grondig literatuuronderzoek gedaan. Hierbij is uiteraard in de eerste plaats gekozen voor de meest recente literatuur die in het Nederlands en/of het Engels beschikbaar is. Omdat gekozen is voor een zeer specifiek thema, te weten uitzendingen van werkers onder de paraplu van kerkelijke zending, waren niet veel recente publicaties beschikbaar. Wellicht geeft dit deels het belang van dit onderzoek aan. Daarom zijn ook oudere publicaties over deze thematiek geraadpleegd. Daarbij is kritisch bezien of deze nog actueel zijn.

Voor een valide onderzoek (Verhoeven, 2014, pp. 208-23) inzake de thematiek die in dit onderzoek centraal staat, is het van belang om betrokkenen aan het woord te laten zodat hun ervaringen kunnen worden meegenomen in de advisering waarop dit onderzoek uitdraait. Daarom hebben half gestructureerde diepte-interviews plaatsgevonden met personen die in de afgelopen jaren vanaf een van de zendingsvelden van ZGG zijn gerepatriëerd naar Nederland. Bij deze gesprekken lagen de thema's vast en was ruimte om persoonlijke en emotionele aspecten aan bod te laten komen (Baarda, 2018, pp. 179-181). Alle geïnterviewden hebben na afloop van het gesprek een verslag ontvangen dat door hen geaccordeerd is. Om maximaal gunstige randvoorwaarden te creëren voor open gesprekken over deze soms best gevoelige thematiek zijn alle gesprekken geanonimiseerd verwerkt. In het betreffende hoofdstuk wordt dit onderzoek nader toegelicht.

Het laatste onderzoeksspoor dat voor deze scriptie is gehanteerd, bestaat uit vraaggesprekken met deskundigen op het gebied van re-entry vanaf het zendingsveld. Opmerkelijk is dat alle deskundigen zowel praktijkervaringen hebben opgedaan en daarnaast een relevante studie hebben gevolgd. Dit maakt hun input zeer waardevol. Ook de deskundigen hebben na afloop van het gesprek een verslag ontvangen dat door hen werd geaccordeerd alvorens de uitkomsten zijn verwerkt in de scriptie. Deze deskundigen hadden er geen bezwaar tegen dat ze met naam en toenaam werden geciteerd in dit onderzoek. In de inleiding van het betreffende hoofdstuk volgt een verder verslag van het onderzoek.

1.4 Leeswijzer

Om de centrale vraag zorgvuldig te kunnen beantwoorden, is dit rapport onderverdeeld in diverse hoofdstukken. In elk hoofdstuk wordt een deelvraag verwoord, toegelicht en daarna beantwoord. In hoofdstuk 2 staat de volgende deelvraag centraal:

Welke type problemen kunnen volgens deskundigen een rol spelen bij repatriëring van zendingswerkers?

De vraag wordt beantwoord na het bestuderen van relevante literatuur, alsook door middel van de uitkomsten van de vraaggesprekken met deskundigen. Het doel van deze deelvraag is de problematiek duidelijk te presenteren.

Na de beantwoording van deze vraag wordt in hoofdstuk 3 een korte casestudy gedaan. Dit ter beantwoording van de volgende deelvraag:

Welke verwachtingen *hadden* en welke ervaringen *hebben* recent gerepatrieerde zendingswerkers met betrekking tot de ontvangst in de plaatselijke gemeente?

Met de beantwoording van deze deelvraag wordt nagegaan of de verwachtingen die aanstaande repatrianten van hun gemeente hadden ook reëel waren. Daarnaast wordt vrij gedetailleerd ingegaan op de vraag hoe de repatrianten hun terugkeer in de gemeente hebben ervaren.

Nadat voornoemde vragen zijn beantwoord, wordt in hoofdstuk 4 de laatste deelvraag van dit onderzoek beantwoord. Deze vraag luidt als volgt:

Op welke wijze kan de zendende gemeente gerepatrieerde zendingswerkers ondersteunen bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente?

Met name op basis van de uitkomsten van de vraaggesprekken met de deskundigen wordt gezocht naar mogelijkheden die de plaatselijke gemeente heeft om terugkerende werkers te ondersteunen bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente. De presumptie is dat succesvol terugkeren in de gemeente de repatriant sterkt in het algehele repatriëringsproces in de Nederlandse samenleving.

In hoofdstuk 5 wordt aansluitend de centrale vraag beantwoord. Ook volgen in dit hoofdstuk concrete aanbevelingen voor ZGG, de opdrachtgever van dit onderzoek. Mogelijk kunnen ook andere zendingsorganisaties hiermee hun voordeel doen.

Nota bene!

Vanwege de leesbaarheid wordt overal in dit onderzoeksrapport geschreven over ‘de werker’ en ‘hij’. Uiteraard dient voor een vrouwelijke werker ‘zij’ gelezen te worden. Ook wordt over het algemeen alleen ‘de werker’ genoemd, hoewel de auteur zich bewust is van het feit dat veel werkers ook een echtgenoot en kinderen meenemen naar het veld. Waar dat in het onderzoek relevant is, worden deze gezinsleden overigens wel genoemd.

“Es wandelt niemand ungestraft unter Palmen, und die Gesinnungen ändern sich gewiß in einem Lande, wo Elefanten und Tiger zu Hause sind.”

Johann W. van Goethe (1749-1832), Duits filosoof

In: *Die Wahlverwandtschaften*, 1809 Deel 2, hfdst. 7

2. Problematiek bij repatriëring

Voordat ingezoomd wordt op de vraag wat een gemeente voor een repatriërend gemeentelid kan betekenen, moet duidelijk zijn welke implicaties repatriëren heeft. Dat is een groot onderzoeksveld. Daarom beperk ik me in mijn literatuuronderzoek tot de definiëring van een de belangrijkste categorieën. Daarbij worden drie experts aan het woord gelaten, te weten Pollock, Pirolo en Foyle. We zullen daarbij zien dat Goethes stelling, ruim tweehonderd jaar geleden geponeerd, nog steeds hout snijdt.

2.1 Cultuurschok

David C. Pollock (1939-2004) was een Amerikaans socioloog die zich voornamelijk heeft gespecialiseerd in zogenaamde *Third Culture Kids*, vaak afgekort tot TCK's. Hiermee doelde hij op kinderen die geen onderdeel waren van de cultuur van hun vaderland, noch de cultuur van het land waar ze door de uitzending van hun ouders terecht zijn gekomen, maar van een derde cultuur die te beschouwen is als een mengvorm van voornoemde culturen. Hij heeft als een van de eersten die met betrekking tot het proces van repatriëring van zendingswerkers het begrip *culture shock in reverse* geïntroduceerd. In Nederlandse literatuur, zoals in *Uitgezonden* van Corry Nap-van Dalen (2012), wordt het begrip vertaald als *omgekeerde cultuurschok*. Deze term zal in dit onderzoek ook gebruikt worden. Hieronder wordt de dubbele cultuurschok eerst schematisch weergegeven. Daarna worden de verschillende fasen kort toegelicht. Ik citeer vooral Nap (Nap, 2012, pp. 189-190). Het is belangrijk de waarden op de assen in beeld te houden, te weten op de y-as de mate van welbevinden van de werker en op de x-as eerst de periode dat de werker in het gastland verblijft en, na de verticale stippellijn, de tijd dat hij weer in zijn thuisland verblijft.



Fig. 1 De dubbele cultuurschok van D.C. Pollock

2.1.1 De cultuurschok in het buitenland

Dat uitzending naar een ander land, met een vreemde cultuur, een vreemde taal en vreemde godsdienst veel impact heeft op de zendingswerker is bij de meeste mensen op het thuisfront wel bekend. Aan het begin is alles nieuw en dat geeft de werker een welhaast euforisch gevoel. Daarna volgt echter de cultuurschok. Men begrijpt de cultuur niet en ontdekt dat het ook niet zo eenvoudig is om hier snel meer van te leren. De taal blijkt een ingewikkelde grammatica te hebben. Na het eerste vuur komt de werker in een fase waarin hij zich afvraagt waar hij eigenlijk aan begonnen is. Dit kan ook implicaties hebben voor zijn verhouding tot God. Moedeloosheid ligt op de loer. Hoewel de werker het waarschijnlijk zo niet meer kan bezien, blijft het waar dat deze situatie gezond en zelfs noodzakelijk is. De werker komt op deze manier los van zijn thuisland, wordt ontdaan van verkeerde verwachtingen en kan daar vandaan bouwen aan een reële visie op zijn omgeving en taak. Wanneer hij de taal en cultuur beter begint te begrijpen, neemt zijn tevredenheid toe. Vanuit de cultuurschok zien we de lijn van welbevinden weer oplopen.

2.1.2 De cultuurschok in het thuisland

Wanneer een werker, om welke reden dan ook, terugkeert naar het thuisland is hij vaak opnieuw euforisch. Familieleden verwelkomen hem hartelijk, in de kerkelijke gemeente vertelt hij over zijn ervaringen, enzovoorts. Op het eerste gezicht komen alle gehoorde verhalen over moeite bij repatriëren op hem wat overdreven over. Echter, na verloop van tijd ervaart de werker de omgekeerde cultuurschok. Het eigen land, de eigen mensen 'zijn' en 'doen' anders dan de repatriant had verwacht of zich herinnert. Dit dal in welbevinden is in onze figuur identiek aan de eerste cultuurschok. Voor veel werkers is het echter zo dat het dal zelfs dieper is dan de eerste cultuurschok. Dit komt door het feit dat ze zich op de eerste schok hadden ingesteld, maar de tweede vaak niet hadden zien aankomen. Zeker wanneer werkers onvrijwillig terugkeren is de omgekeerde cultuurschok heftiger dan de eerste schok. Toch eindigt een repatriëring hier niet mee. Naar mate de tijd verstrijkt en naar mate de werker meer goede begeleiding krijgt, zal hij opklimmen uit dit dal en zich meer en meer thuis gaan voelen in het thuisland. Als dit proces is voltooid, is de werker succesvol gerepatriëerd: hij kan weer volwaardig participeren in zijn thuisland.

2.2. Transitie-ervaring

De socioloog D.C. Pollock, wiens begrip *dubbele cultuurschok* al aan bod kwam, noemt de periode van verkeren op het zendingsveld tot opnieuw volwaardig participeren in het thuisland een transitie-ervaring. Nap heeft dit model vertaald en uitgebreid (a.w. pp. 112-204). Pollock onderscheidt vijf fases, te weten: betrokkenheid, losmaking, overgang, opnieuw beginnen en betrokkenheid. Deze fases worden hieronder kort toegelicht.

2.2.1 Fase 1 – Betrokkenheid

Deze fase begint wanneer een zendingswerker goed is geland in het gastland. Hij is toegewijd aan de mensen, weet zich op de plek waar God hem wil hebben en is zo zegenrijk voor mensen om hem heen. Zijn focus is gericht op het heden. Wanneer deze betrokkenheid niet optimaal is, voelt de werker zich niet op zijn gemak. De volgende fasen zullen dan moeilijker verlopen. Een verstandige werker onderhoudt ook in deze fase goed contact met zijn thuisland. Deze brug heeft hij later hard genoeg nodig. Andersom geeft hij zo familie- en gemeenteleden de gelegenheid met zijn werk mee te leven.

2.2.2 Fase 2 – Losmaking

Vanaf het moment dat de werker begint met zijn voorbereidingen op terugkeer naar het thuisland, begint de fase van het losmaken. Hij trekt zich meer en meer terug en draagt rollen over. Deze fase kenmerkt zich over het algemeen door ambivalente gevoelens. Voldoening én spijt. Opluchting én verdriet. Het is voor de werker belangrijk om goed afscheid te nemen. Dat kan immers maar één keer. Vaak vertoont deze fase overeenkomsten met een rouwproces. Sommige werkers laten hierbij gevoelens toe; anderen bewaren deze tot later. Voor een goed afscheidsproces heeft de werker volgens Pollock een *vlot* (Engels: raft) nodig.

Het bestaat uit vier onderdelen (Pollock, 199, pp. 200-204), namelijk:

Reconciliation	Goedmaken wat fout ging en vergeving vragen voor wat niet te herstellen is.
Affirmation	Waardering uitspreken voor de ander en voor de goede ervaringen.
Farewells	Vaarwel zeggen. Elkaar aan God opdragen en de zegen meegeven.
Think Destination	Vooruit denken over wie en wat je te wachten staat in Nederland.

Kort samengevat is het doel van deze fase dat de werker het verleden leert integreren in het heden. Alleen dan krijgt een werker energie om te integreren in het thuisland. Eerst wacht echter nog de fase van de overgang.

2.2.3 Fase 3 – Overgang

Deze fase kan worden gekenmerkt met de term *verdwazing*. Maarten Vermeulen, een teruggekeerde zendingswerker, beschreef dit ooit beeldend in het *Nederlands Dagblad*. Hij zei over de periode dat hij net weer in Nederland was: 'Het leek alsof ik in een soort aquarium zat. Ik hoorde mensen praten, maar had geen idee waarover ze het hadden.' In de overgangsfase moet een werker zich verhouden tot het feit dat hij geen zendingswerker meer is, maar gewoon een van de velen in de gemeente. Ook moet hij investeren in nieuwe relaties en weet hij vaak niet meer hoe het hoort. Nap geeft een herkenbaar voorbeeld: 'Wanneer moet je een hand geven, één zoen, twee, drie, op de wang of in de lucht?' (Nap, 2012, p. 197). Veel werkers ervaren naast verwarring ook emotionele instabiliteit en een gevoel van verlatenheid. Soms zelfs van God. De dichter Alex Graham James schreef hierover een gedicht (Pollock, 1999, p. 165) getiteld *Mock Funeral* (schijnbegrafenis):

There was no funeral.
No flowers.
No ceremony.
No one has died.
No weeping of wailing.
Just in my heart.
I can't...
But I did anyway,
And nobody knew I couldn't.
I don't want to...
But nobody else said they didn't.
So, I put down my panic
and picked up my luggage
and got on the plane.
There was no funeral.

2.2.4 Fase 4 – Opnieuw beginnen

Na de overgangsfase bevindt de werker zich in de fase waarin hij zijn leven in Nederland weer moet gaan inrichten. Dit geeft aan het begin veel onzekerheid. Wanneer een werker zich niet snel op zijn gemak voelt, bestaat zelfs het risico dat psychische of psychosomatische problemen optreden. Hij kan zich gaan afvragen wie hij eigenlijk nog is nu hij geen geroepen zendingswerker meer is. Ook kan dit existentiële twijfels oproepen omdat de werker zich afvraagt wat God met zijn leven wil en wat zijn plaats is in de gemeente. De focus van de werker is vooral op de korte termijn: het vinden van een baan, zijn plaats in de gemeente, enzovoorts. Wanneer hij weer gaat wortelen, bevindt hij zich in de laatste fase. Die van betrokkenheid.

2.2.5 Fase 5 – Betrokkenheid

In de laatste fase van het proces van de transitie is de werker weer geland, zoals dat wel genoemd wordt. Het is moeilijk aan te geven hoe lang het duurt voordat een werker vanaf de landing op Schiphol in de fase van betrokkenheid terechtkomt. Nap stelt: 'Er wordt wel gezegd: zoveel jaar als je bent weggeweest, zoveel jaar duurt het voordat je het punt bereikt waarop je zegt: Nu ben ik er weer' (Nap, 2012, pp. 203-204). Ook wijst zij erop dat het een bewuste keuze van de werker is om zich weer te richten op het thuisland en op de plaats die hij wil innemen in de gemeente. Tijdens zijn afwezigheid is Nederland fors veranderd. Het is Neil Pirolo die in zijn boek *Enkeltje Thuis* aandacht vraagt voor diverse risicogebieden.

2.3 Risicogebieden

Neil Pirolo, een Amerikaanse ervaringsdeskundige die meer dan zestig landen bezocht heeft in zijn indrukwekkende, meer dan veertigjarige zendings*carrière*, noemt, net als Pollock en Nap, de terugkeer van zendingswerkers een omgekeerde cultuurschok. Werkers komen met gemengde gevoelens terug, zoals hierboven is weergegeven. Pirolo onderscheidt risico's op problematiek bij terugkeer op negen diverse gebieden (Pirolo, 2011, pp. 39-40). Deze gebieden worden in de volgende paragrafen toegelicht.

2.3.1 Lichamelijke problemen

Na een jetlag krijgt de werker te maken met ingrijpende lichamelijke problemen. Hij moet zich instellen op een ander klimaat, hoogteverschillen, ander voedsel en een ander tijdsschema. Daar waar hij op het zendingsveld mogelijk reisde met een snelheid van hooguit dertig kilometer per uur, vliegt hij met bijna duizend kilometer per uur naar zijn thuisland waar hij met honderd kilometer per uur invoegt op de snelweg. Tijd is op de meeste zendingsvelden een ander begrip dan in West-Europa. Het Afrikaanse gezegde: 'Europeanen hebben een horloge, maar wij hebben de tijd' geeft dit gevoel goed weer.

2.3.2 Beroepsmatig

Alle aspecten die bij een baan horen, vragen opnieuw de aandacht. Soms moet een werker onder supervisie van een ander gaan werken terwijl hij op het zendingsveld *vrij man* was. Ook kan hij beroepsvaardigheden verloren hebben gedurende zijn tijd op het zendingsveld. De overstap van een *geestelijke baan* als evangelist naar een *seculiere baan* als bijvoorbeeld administratief medewerker kan ook de nodige spirituele spanningen geven.

2.3.3 Financieel

De werker moet weer (nadrukkelijker) binnen de invloedssfeer van het materialisme in een consumptiemaatschappij (leren) leven. Daarin zijn volgens Pirolo twee extreme reacties mogelijk, te weten: 'óf hij probeer net zo sober te blijven leven als hij gewoon was, óf hij past zich helemaal aan en gaat zich te uiten aan de nieuwste snufjes van onze genotscultuur.' (Pirolo, 2011, p. 39). Dit kan heel zichtbaar zijn voor de omgeving, maar dergelijke gevoelens kunnen ook meer impliciet aanwezig zijn. Het is belangrijk dat vertrouwde personen in de omgeving kennis hebben van deze dynamiek.

2.3.4 Cultureel

Er zijn soms grote cultuurverschillen tussen het zendingsveld en het thuisfront. Daardoor ervaart de werker botsingen met bepaalde culturele gewoonten. Dat kan ook betrekking hebben op een ander leefritme (zie ook: 2.2.2). Zelfs verbeteringen in de directe leefomgeving kunnen spanningen geven. Een werker die op het zendingsveld woonde in een zwaar beveiligde compound, moet er aan wennen om weer in een onbewaakte straat te wonen. Ook al is het risico op criminaliteit te verwaarlozen.

2.3.5 Sociaal

Een zendingswerker ervaart op het thuisfront ofwel dat hij op een voetstuk wordt geplaatst waarop hij niet wil staan ofwel dat niemand hem nog kent, waardoor hij anoniem opgaat in de grote gemeente. In beide gevallen moet de werker zich verhouden tot het beeld dat zijn omgeving van hem heeft én het beeld dat hij heeft van zichzelf. Een luisterend oor en wijze raad van mensen die hij vertrouwt kunnen hem helpen om deze innerlijke strijd op te lossen.

2.3.6 Taalkundig

Als een werker worstelt met verwoording van zijn gevoelens in zijn beperkte moedertaal, kan hij zich erg onbeholpen voelen. Een complicerende factor bij repatriëring is tevens het feit dat de taal van het thuisland zich stevig heeft doorontwikkeld. In enkele jaren wordt de taal verrijkt met nieuwe woorden en uitdrukkingen. Dit brengt het risico met zich mee dat de werker deze woorden in de verkeerde context gebruikt. Met alle gevolgen van dien. Dit kan het *aquariumgevoel* (zie 2.2.3) zeker versterken.

2.3.7 Nationaal/politiek

Nieuwe wetten en leiders kunnen gedurende zijn afwezigheid zijn vaderland ingrijpend hebben veranderd. Ook kan hij door zijn buitenland-ervaring een andere visie hebben ontwikkeld op de buitenlandse politiek van zijn eigen land.

2.3.8 Onderwijskundig

In de ene samenleving kan *inzicht* hoog worden geacht, terwijl in een andere samenleving *feitenkennis* wordt gewaardeerd. Een werker moet zich ook hiertoe weer gaan verhouden. Ook het niveau van het onderwijs van zijn kinderen kan spanningen met zich meebrengen. Wellicht gaan ze van een hoog ontwikkelde internationale school naar een doorsnee school in Nederland. Of moeten ze juist hun beste beentje voorzetten om mee te komen op de school in het thuisland. Het kan ook zijn dat ze van thuisonderwijs moeten overschakelen naar klassikaal onderwijs. Zorgen van kinderen van werkers zijn zeker ook de zorgen van de werker.

2.3.9 Geestelijk

De meeste aanpassing wordt gevraagd op geestelijk (of: spiritueel) gebied. De zendeling zal vaak de ervaring hebben dat het geestelijk klimaat in de kerk op het thuisfront flauwer is dan op het zendingsveld. In plaats van een gebedsuur voorafgaand aan een evangelisatie-activiteit wordt mogelijk uren vergaderd over de kleur van de nieuwe bekleding van de kerkbanken. Ook discussies over theologische bijzaken kunnen een teruggekeerde werker sterk verwarren, irriteren of zelfs verdriet doen.

Er is nauwelijks een repatriant die geen ervaring heeft met deze vormen van spanning.

2.4 Gedragspatronen bij aanpassing

Los van de vraag in welke mate voornoemde gebieden problemen opleveren bij de teruggekeerde zendingswerker: in alle gevallen moet hij zich weer aanpassen aan de cultuur van het thuisfront. Pirolo onderscheidt vijf gedragspatronen, namelijk vervreemding, veroordeling, overhaaste aanpassing, de laatste uitweg en integratie (Pirolo, 2011, pp. 41-43). Omdat deze gedragspatronen terugkomen in de interviews, worden ze hieronder kort getypeerd.

2.4.1 Vervreemding

De terugkeer valt de zendingswerker zwaar. Hij weet niet om te gaan met de veranderingen en trekt zich terug. Wanneer een teruggekeerde werker veel sociale activiteiten in de kerkelijke gemeente ontloopt, kan dit een symptoom van vervreemding zijn. Het is belangrijk dat repatrianten niet in een negatieve spiraal terecht komen. Een gesprek met iemand die hij nadrukkelijk vertrouwt, kan hierbij zeer vruchtbaar zijn.

2.4.2 Veroordeling

De zendeling is negatief over zijn eigen cultuur omdat de moeilijkheden overweldigend zijn. Daardoor stelt hij zich innerlijk veroordelend op tegenover [bijna] alles op het thuisfront. Niets deugt in zijn ogen. Soms kan zijn negatieve oordeel best te billijken zijn, maar de intensiteit van zijn gevoelens en woorden geven aan dat hier meer speelt dan een tegengestelde visie. Opnieuw kan een gesprek onder vier of zes ogen erg nuttig zijn. Daarbij is het goed als een iemand uit de omgeving een weerwoord durft te geven aan de mokkende zendingswerker.

2.4.3 Overhaaste aanpassing

Vergeleken met voornoemde gedragspatronen komt een zich overhaast aanpassende repatriant positief over op zijn omgeving. Zeker als ze zich hebben ingesteld op voornoemde gedragspatronen. De werker probeert zich in alle opzichten zo spoedig mogelijk aan te passen aan de heersende cultuur op het thuisfront. Het probleem bij overhaaste aanpassing is echter dat de tijd ontbreekt om te kunnen wennen aan lichamelijke en geestelijke veranderingen. Later ervaart hij daarom vaak een terugval. En dan is het thuisfront daar mogelijk niet meer op bedacht en ingesteld...

2.4.4 De laatste uitweg

Zonder goede ondersteuning op het thuisfront kan het zover komen dat een teruggekeerde werker geen enkele mogelijkheid meer ziet om zich aan te passen. Pirolo beschrijft de strijd in het hart van een dergelijke repatriant (Pirolo, 2011 p. 43):

‘*Vervreemding* fluistert: ‘Het kan ze allemaal niet schelen. Laat ze toch gaan.’ (...) ‘De mensen op het thuisfront zijn ongeestelijk,’ schreeuwt *Veroordeling* hem toe. *Overhaaste aanpassing* redeneert: ‘Laat het allemaal maar achter je. Jij bent op het zendingsveld geweest. De anderen zijn hier gebleven. Nu zitten jullie weer in hetzelfde schuitje. Wat zou dat nou? Pak de draad van het gewone leven weer op! (...) Óf hij trekt zich uit het leven terug – geestelijk, mentaal en emotioneel. Óf hij ziet nog maar één uitweg. Zelfdoding. Hulp is zeer dringend gewenst.’

Wanneer een gerepatrieerde werker zo is vastgelopen is het uiteraard van belang dat er ook aandacht is voor zijn eventuele gezinsleden én voor direct betrokkenen in de gemeente. Een oud-zendingswerker die zó lijdt kan ook tot vragen leiden bij hen. Hij is toch uitgegaan in Gods opdracht? Hoe kan God het dan zover laten komen?

2.4.5 Integratie

Wanneer een werker en zijn netwerk zich bewust zijn van de fasen in het proces van repatriëring en aandacht besteden aan mogelijk risicofactoren is de kans het grootst dat de werker op een succesvolle wijze integreert in het thuisland. De teruggekeerde werker neemt in dat geval de tijd om te *landen* in het thuisland en investeert in een goede manier van integreren op het thuisfront. Hij maakt daarbij graag gebruik van adviezen van mensen in zijn omgeving. Ook O’Donnell ziet integratie als eindstation (O’Donnell, 2002, p. 131). Hiervoor onderscheidt hij de fase van aanpassing aan de thuiscultuur en het vinden van een nieuwe rol.

2.5 Spanningen

David C. Pollock heeft in 1999 een boek geschreven over missionkids. Het boek *The Third Culture Kid Experience* is anno 2019 nog steeds actueel omdat de impact van verblijf in een gastland ten diepste niet is veranderd. Hij schrijft in dit boek ook over remigratie. Wat hij daar schrijft over missionkids heeft zeker ook betrekking op hun ouders. Pollock vat re-entry-problematiek treffend samen. Hij stelt dat zendingswerkers langere tijd hebben geleefd buiten hun *paspoortcultuur*, dat wil zeggen: buiten het land dat in hun paspoort staat. Het meest vertrouwde is daardoor vreemd geworden (Pollock, 1999, p. 245). Dit levert verschillende problemen op, te weten stress, onjuiste verwachtingen en onterechte angsten (a.w. pp. 245-255). Ze worden in de komende paragrafen kort geduïd. Omdat zendeling en psychiater Dr. Marjory F. Foyle in haar boek *Missionary Wounded* vergelijkbare dynamieken beschrijft, zal in deze paragraaf ook uit haar boek worden geput.

2.5.1 Stress

Het proces van repatriëring is vol onzekerheden. Dit levert spanningen op. Werkers weten zich niet goed te verhouden tot al deze onzekerheden, waardoor hun stressniveau verder toeneemt. Omdat iedereen op een andere manier met stress omgaat, kan het ook goed zijn dat het huwelijk van een gehuwde terugkerende zendingswerker onder grote spanning komt te staan, omdat de echtelieden elkaar niet goed begrijpen. Dat levert dan ook weer spanning op, waardoor het stressniveau nog verder oploopt. Volgens Foyle levert terugkeerstress vooral onzekerheid en eenzaamheid op (Foyle, 2001, p. 223).

2.5.2 Onjuiste verwachtingen

De teruggekeerde werker verwacht in een bekende cultuur terug te komen, maar ervaart dat deze cultuur sterk veranderd is. *Thuiskomen* is zo een relatief begrip (a.w. p 223):

'The mind thinks of *home* as it was when they left, not realizing that in their absence much may have changed. Hence the old *host country* now feels like *home*, and the old home feels remarkably like a host country. This is a particular problem for children, who may have been born overseas and never seen what their parents still call *home*.'

De repatriant blijkt een vreemdeling te zijn in zijn eigen cultuur. Door het verblijf op het veld heeft hij een andere beleving van bijvoorbeeld welvaart, de manier van omgaan met elkaar, enzovoorts, zoals Pirolo (par. 2.2) al aangaf.

2.5.3 Onterechte angsten

Werkers moeten zich verhouden tot de nieuwe situatie waarin zij zich bevinden. Ze vrezen dat ze een stuk van hun identiteit, die ze hebben ontwikkeld op het zendingsveld, moeten kwijtraken voordat ze weer kunnen *meedoen* in het thuisland. Dit is echter niet nodig; ze moeten het wel een plek geven. Dit vraagt echter tijd. De stress die omtrent deze zaken is ontwikkeld, zal afnemen naar mate ze ontdekken *dat* en *hoe* ze zichzelf mogen blijven. Teruggekeerde werkers moeten gaan inzien dat zij door hun verblijf op het zendingsveld zeker veranderd zijn, maar ook dat ze voor deze verandering niet hoeven weg te lopen. Het heeft hen namelijk in veel opzichten ook verrijkt. Wanneer ze dit kunnen overdragen binnen hun kerkelijke gemeente, zal de gemeente daar ook rijker van worden.

2.6 Conclusies

Volgens de Duitse filosoof Goethe verandert iedereen beslist die een tijd onder palmbomen heeft gewandeld en woonde in een land waar olifanten en tijgers thuishoren. In dit hoofdstuk is aangetoond dat terugkeer naar het thuisland daarom een proces is dat de nodige tijd vraagt. De theorie van de *culture shock in reverse* geeft aan dat de werkers vaak op de eerste cultuurschok beduidend beter zijn voorbereid dan de tweede schok. En dat wrekt zich.

De werker moet door een proces dat begint met het zich losmaken van het gastland waar hij een tijd heeft gewoond en gewerkt. Het proces is afgerond op het moment dat de gerepatrieerde werker weer is geïntegreerd in de Nederlandse samenleving. Een belangrijk onderdeel van dit integratieproces is het integreren in de kerkelijke gemeente.

De werker en zijn sociale netwerk dienen zich bewust te zijn van de verschillende *risicogebieden* waarop spanningen kunnen ontstaan. Wanneer deze spanningen snel worden gedetermineerd, kan verdere toename van de spanning worden voorkomen. Zeker omdat de stress niet alleen op lichamelijk gebied gevolgen heeft, maar ook existentiële gevolgen kan hebben, is tijdige signalering van groot belang. Tenslotte is het voor werker en direct betrokkenen van belang dat zij zich bewust zijn van verschillende *gedrag patronen* die zichtbaar kunnen worden. Het is belangrijk dat onjuiste patronen tijdig worden gesignaleerd.

Wanneer een repatriëringsproces op een goede manier wordt doorlopen is dat niet alleen zegenrijk voor de betrokken werker, maar ook voor mensen in zijn netwerk, alsmede de kerkelijke gemeente deel van uitmaakt.

“En hoe verder hij ging, des te langer was zijn terugweg.”

Cornelius C.S. Crone (1914-1951), Nederlandse auteur

In: Het Feestelijke Leven, 1939 novelle

3. Verwachtingen en ervaringen van gerepatrieerde zendingswerkers

Nadat in het vorige hoofdstuk vanuit de literatuur is aangetoond wat de implicaties zijn van repatriëring en voordat in het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag hoe de plaatselijke gemeente een terugkerend gemeentelid het beste kan ontvangen en begeleiden, volgt in dit hoofdstuk een casestudy waarin de ervaringen van vijf geïnterviewde repatrianten worden geanalyseerd.

3.1 Methode van onderzoek

De tweede deelvraag van dit onderzoek luidt: ‘Welke verwachtingen hadden en welke ervaringen hebben recent gerepatrieerde zendingswerkers met betrekking tot de ontvangst in de plaatselijke gemeente?’ Onjuiste verwachtingen kunnen leiden tot teleurstellingen. Daarom is het van belang om in kaart te brengen met welke verwachtingen de vijf bevroegde repatriërende werkers zijn teruggekeerd. Ook is het nuttig uit hun eigen mond op te tekenen welke concrete ervaringen ze hebben opgedaan. Dat wordt duidelijk door vijf individuele, kwalitatieve diepte-interviews die zijn afgenomen (Baarda, 2018, p. 181).

3.1.1 Selectie onderzoekspopulatie

Om te komen tot de onderzoekspopulatie zijn in het projectplan drie voorwaarden benoemd waaraan de te bevragen werkers dienden te voldoen. De werker diende:

- uitgezonden te zijn geweest voor lange termijn (minimaal 3 jaar);
- korter dan drieënhalf jaar terug te zijn in Nederland;
- teruggekeerd te zijn in de plaatselijke gemeente waarvandaan ze ook zijn uitgezonden.

Met deze voorwaarden kwamen binnen de groep van teruggekeerde zendingswerkers van ZGG echter slechts drie personen voor in beeld. Dat was voor dit onderzoek een te magere populatie. Daarom is ook een werker benaderd die terugkeerde in 2015. Tevens ontbrak in de populatie nog een werker die als single werd uitgezonden. Om die dynamiek ook mee te kunnen nemen, is een single-werker gevraagd die langer dan drie jaar terug is in Nederland. Zo ontstond de onderzoekspopulatie van vijf personen.

3.1.2 Werkwijze interviews

Om de uitkomsten van de gesprekken goed met elkaar te kunnen vergelijken, is een vragenlijst opgesteld die de repatrianten een paar weken voorafgaand aan het vraaggesprek hebben ontvangen. Zo konden ze zich voorbereiden op de thema's die aan bod zouden komen. De vragenlijst is bijgevoegd als bijlage 1. Tijdens alle interviews zijn de vragen in deze volgorde aan bod gekomen. De vraaggesprekken zijn praktisch woordelijk genotuleerd. Binnen een week na het interview zijn de door de interviewer uitgewerkte aantekeningen toegestuurd ter goedkeuring, waarbij de repatrianten nog de mogelijkheid hadden om zaken aan te vullen of weg te halen. Op enkel minimale aanpassingen na zijn de verslagen praktisch ongewijzigd geretourneerd.

3.1.3 Vertrouwelijkheid

Om de werkers alle ruimte te geven voor hun persoonlijke verhaal, inclusief evaluerende opmerkingen over hun plaatselijke gemeente en ZGG als zendende organisatie, is met de repatrianten overeengekomen dat de inhoud van de gesprekken niemand binnen hun kerkelijke gemeente of binnen ZGG onder ogen zou komen. Daarom zijn, na goedkeuring door de geïnterviewden, hun gegevens nog verder geanonimiseerd en ontbreken de gespreksverslagen in dit rapport. Tevens worden in de volgende paragrafen de werkers allemaal in de hij-vorm geciteerd.²

3.1.4 Thema's binnen het onderzoek

Om de deelvraag te beantwoorden, zijn de uitkomsten van de vijf afgenomen interviews geanalyseerd aan de hand van vier selectievragen, te weten:

1. Wat waren de verwachtingen die de werker van repatriëren had en hoe heeft hij zich op dit proces voorbereid?
2. Wat waren de ervaringen in het repatriëringsproces in de gemeente?
3. Wat waren de ervaringen in het repatriëringsproces in algemene zin?
4. Welke aanbevelingen heeft de geïnterviewde repatriant om het repatriëringsproces te verbeteren?

Elke vraag komt in een afzonderlijke paragraaf aan de orde.

3.2 Verwachtingen van de repatriëring

In deze paragraaf wordt nagegaan welke verwachtingen werkers hadden voordat ze terugkeerden. Verwachtingen kleuren namelijk de ervaringen die werkers later opdoen. Als men weinig verwachtingen heeft van ontvangst in de kerkelijke gemeente, zal men ook niet snel teleurgesteld worden. Andersom geldt hetzelfde. In deze paragraaf wordt nog niet aangegeven in hoeverre de verwachtingen zijn uitgekomen. Daarvoor wordt verwezen naar de paragrafen die hierop volgen. Eerst wordt nagegaan hoe repatrianten zich hebben voorbereid. Ook dat beïnvloedt uiteraard de ervaringen.

3.2.1 Voorbereiding op vertrek

Alle werkers zijn tijdig begonnen met de voorbereiding op vertrek naar het thuisland. In de meeste gevallen begon dit proces in het laatste verlof. In die tijd sprak men met de missioloog en toeruster van ZGG en hebben sommige werkers ook gesprekken geweest met externe deskundigen zoals medewerkers van InTransit.

Naast het voeren van gesprekken heeft men zich voorbereid door het doornemen van relevante literatuur. ZGG stimuleert dit ook. Zo is een specifieke brochure uitgegeven over deze thematiek, namelijk de brochure *Meer Dan Koffers Pakken*³. Een van de geïnterviewden geeft aan zich vooral te hebben verdiept in de dynamiek van missionkids. Ook Google blijkt voor repatrianten die zich voorbereiden op terugkeer een goed informatiemedium te zijn.

Tenslotte hebben repatrianten zich voorbereid door het gesprek aan te gaan met mensen in hun omgeving. De een deed dit tijdens het laatste verlof met werkers die al gerepatriëerd waren, maar ook werden door terugkerende echtparen veel gesprekken met elkaar gevoerd.

² Aan de geïnterviewde werkers is ook toegezegd dat de gespreksverslagen desgewenst alleen ter lezing aangeboden zouden worden aan de begeleider en beoordelaars binnen de CHE, maar integraal geen onderdeel zouden uitmaken van dit rapport, noch als bijlage zouden worden opgenomen.

³ *Meer Dan Koffers Pakken* is geschreven door oud-zendingswerker en toeruster C. Janse. De brochure is in 2009 door ZGG in eigen beheer uitgegeven.

3.2.2 Verwachtingen van repatriëren

Het valt op dat de bevroagde werkers weinig concrete verwachtingen hadden van hun terugkeer in de Nederlandse samenleving. Zoals uit de vorige paragraaf blijkt, lijkt dit niet voort te komen uit het feit dat men niet over repatriëren heeft nagedacht. Waarschijnlijk is het, ondanks literatuur en gesprekken, moeilijk om concrete verwachtingen te hebben van repatriëren. Het lijkt iets te zijn dat nog ver buiten de scope is zolang men op het zendingsveld verblijft. Een geïnterviewde repatriant bracht dat terugblikkend als volgt onder woorden: 'Ik heb meer de houding van ik zie het allemaal wel. Ik laat het op me afkomen.' De repatrianten hadden dan wel niet veel verwachtingen, ze hadden wel veel vragen. Die betroffen feitelijk elk onderdeel van terugkeren. Waar gaan we ons vestigen? Naar welke school sturen we onze kinderen? Wat wordt mijn plek op de Nederlandse arbeidsmarkt?

Werkers die wel concrete verwachtingen hadden, spraken vooral de verwachting uit dat de kerkelijke gemeente rekening zou houden met het feit dat ze aandacht nodig zouden hebben omdat hun periode op het zendingsveld een ingrijpende periode is geweest.

3.3 Ervaringen met repatriëren in de kerkelijke gemeente

Bij de vraag welke ervaringen werkers hebben opgedaan met betrekking tot repatriëring in de kerkelijke gemeente, kwamen de nodige ervaringen en gevoelens los. Uiteraard is elke ervaring anders. Elke werker is uniek en dat geldt ook voor de kerkelijke gemeente waartoe zij behoren. Er zijn werkers die dankbaar terugkijken op hun terugkeer, terwijl een andere repatriant nog steeds teleurgesteld terugkijkt op dit proces. Drie thema's komen geregeld terug; ze worden in deze paragraaf uitgewerkt.

3.3.1 Terug in het onbekende

Of de werker nu op een positieve manier in de gemeente is geland, of op een minder aangename wijze; voor allen geldt dat al de repatrianten zich moesten verhouden tot een bekende gemeente die tegelijkertijd vreemd voor hen geworden was. Alle geïnterviewde repatrianten zijn namelijk teruggekeerd naar hun zending gemeente. Toch zullen ze zich allemaal herkennen in de analyse van een van hen: 'Ik kwam terug in mijn eigen gemeente, maar die gemeente was ondertussen wel veranderd!' Als oorzaken voor dit gevoel wordt genoemd dat de meeste gemeenten zijn gegroeid door de overkomst van nieuwe leden, terwijl tegelijkertijd bekende gemeenteleden ook vertrokken zijn. Daarnaast zijn de gemeenteleden die kinderen waren tijdens de uitzendingdienst ondertussen jongeren of volwassenen geworden... Behalve het in meerdere of mindere mate herkennen van gemeenteleden, ervaren repatrianten vervreemding omdat ze bepaalde ontwikkelingen in de gemeente niet, of niet van nabij, hebben meegemaakt. De overkomst van een nieuwe predikant, conflicten die in de gemeente hun sporen hebben getrokken... De meeste werkers geven aan dat het daarom wel een jaar kostte voordat ze weer enigszins geïnformeerd hun plek in de gemeente hadden gevonden.

3.3.2 Aandacht

Elk gemeentelid heeft het nodig te worden gezien. Afhankelijk van karakter en omstandigheden zal dit voor het ene gemeentelid meer gelden dan voor het andere. Voor elke geïnterviewde repatriant was dit in ieder geval een belangrijk punt dat genoemd werd. De ervaringen zijn op dit punt overigens zeer uiteenlopend. Het is goed om onderscheid aan te brengen in aandacht vanuit de kerkenraad, gemeenteleden en leden van de thuisfrontcommissie.

3.3.2.1 Meeleven vanuit de kerkenraad

Uit de interviews blijkt dat pastorale aandacht van de kerkenraad van groot belang is. Positieve ervaringen werken lang door, maar dat geldt zeker ook voor minder positieve of zelfs negatieve ervaringen. In de meeste gevallen is kort na de terugkeer aandacht geweest vanuit de kerkenraad. De wijkouderling kwam langs, of de predikant meldde zich. Echter, daarmee leek het traject voor de meeste kerkenraden dan ook meteen afgerond te zijn. Dit is vooral problematisch omdat werkers aangaven dat ze het proces een paar maanden ná hun terugkeer vaak een stuk lastiger vonden dan de tijd direct na hun fysieke landing in Nederland. Die ervaring sluit aan bij wat de literatuur omschrijft als de *cultureshock in reverse* die in paragraaf 2.1.2 aan bod kwam. Praktisch elke repatriant geeft aan dat de slechts kortdurende aandacht voor de werker vooral is ingegeven door een gebrek aan kennis bij kerkenraadsleden. Een werker vat het helder samen als hij terugblikkend stelt: 'Terugkijkend stel ik vast dat vraag en aanbod niet op hetzelfde moment samenkwamen. Het is daarom belangrijk dat repatriant en kerkenraad langere tijd samen optrekken en goed voeling houden.' Dat blijkt uit het feit dat een van de geïnterviewde werkers die uiteindelijk een mooie ervaring opdeed. Aan het begin was er veel aandacht voor de persoon, maar daarna werd het snel stil om de repatriant heen. Toen de wijkouderling erachter kwam dat de werker nog ondersteuning nodig had, heeft hij dat proactief opgepakt. Hij betrok daarbij ook andere gemeenteleden. Dit lijkt de stelling te ondersteunen dat inderdaad sprake is van onkunde en niet van onwil. Een belangrijke tussentijdse conclusie. En die onkunde lijkt niet alleen bij de leden van de kerkenraad te bestaan, maar ook bij de overige gemeenteleden.

3.3.2.2 Meeleven van gemeenteleden

De meeste repatrianten hebben positieve ervaringen opgedaan met betrekking tot het meeleven van gemeenteleden na hun terugkeer. Drie van de vijf geïnterviewde repatrianten hebben een terugkeeravond georganiseerd waarin ze hebben verteld over hun werk op het zendingsveld. Zo'n avond wordt terugblikkend gezien als een mooi markeringspunt in het proces van terugkeer. Een van de werkers die geen terugkeeravond heeft georganiseerd, stelt terugkijkend: 'We zijn van mening dat het toch wel goed is dat de gemeente deelt in de ervaringen die je tijdens de laatste periode hebt opgedaan. Vooral omdat die ervaringen significant zijn en bepalend voor de manier waarop je terugkeert.' Helaas blijkt in de meeste gevallen het meeleven na de terugkeeravond ook snel terug te lopen. Gemeenteleden lijken er dan van uit te gaan dat de werker nu geen bijzondere aandacht meer nodig heeft. Ook hierin lijkt onkunde een belangrijke rol te spelen. Een van de werkers vertelt hierover: 'Iemand zei de tweede zondag dat we weer in de kerk waren: 'En ben je alweer gewend?' Tegenover deze negatieve ervaringen staan de positieve ervaringen van andere werkers. Uit die ervaringen blijkt juist hoe goed het meeleven in kleine dingen kan doen. Zoals een werker stelt: 'Het contact met anderen heeft me erg geholpen in deze periode.' In het proces van terugkeer in de gemeente blijkt ook een juiste houding van de thuisfrontcommissie van groot belang te zijn. Ook op dit punt zijn de ervaringen echter uiteenlopend.

3.3.2.3 Meeleven van leden van de thuisfrontcommissie

Sinds ruim tien jaar wordt voorafgaand aan een uitzending van een zendingswerker van ZGG een thuisfrontcommissie (of: TFC) opgericht. Het is nuttig om kort de positie van deze commissie in het geheel van het werk van ZGG te beschrijven. Binnen bijna elke gemeente binnen de Gereformeerde Gemeenten is een plaatselijke zendingscommissie (PZC) actief, die tot taak heeft de bezinning op zending te stimuleren, het meeleven met alle uitgezonden werkers te bevorderen en de benodigde

financiële middelen bijeen te brengen. Binnen ZGG wordt de TFC gezien als een werkcommissie van de PZC die verantwoordelijk is voor het wederzijds onderhouden van goed contact tussen de uitgezonden werker en zijn gemeente en het bieden van praktische, morele en geestelijke steun. Dit begint in het opleidingstraject en loopt door na de repatriëring (Kooijman & Van Toor, 2015, p. 28).

Wat uit de interviews blijkt, is dat in sommige gevallen onduidelijkheid is over de vraag wie voor welk onderdeel van de terugkeer verantwoordelijk is. Zo vertelde een werker dat de TFC-leden niet voorstelden om een terugkeeravond te organiseren. De werker wilde er zelf niet om vragen. Daarom is de avond dus niet georganiseerd. Terugblikkend vindt de werker dat spijtig. Ook is onduidelijk hoe lang de TFC na terugkeer van een zendingswerker nog door moet gaan. In veel gevallen beëindigt de commissie haar werkzaamheden wanneer de repatriant op Schiphol is geland. De relatie tot de werkers verandert daarmee. Een repatriant merkte daarover op: 'Als de TFC ons tijdens het verlof ontmoette, ging men altijd met ons bidden. Toen we teruggekeerd waren, gebeurde dat opeens niet meer. Eerst doet het pijn en later ga je het als onkunde zien.' In dit citaat komt opnieuw de term 'onkunde' voor. Er lijkt dus behoefte te zijn aan betere toerusting en voorbereiding van TFC-leden op het gebied van de impact van repatriëring. Ook zijn commissieleden nodig die bereid zijn langer met hun werk door te gaan. Dit zouden overigens wel eens communicerende vaten kunnen zijn. De repatrianten hebben extra ondersteuning vooral nodig vanwege de impact van culturele verschillen die ze ervaren. Dat is dan ook het laatste punt dat in dit verband behandeld wordt.

3.3.3 Culturele verschillen

De cultuurschok die in hoofdstuk twee werd beschreven, hebben alle repatrianten in meer of mindere mate ervaren. Een werker stelt samenvattend: 'Ook in de kerk ervoer ik dus een cultuurschok.' De wijze waarop werkers deze schok hebben ervaren, is verschillend. Er zijn werkers die het een heftige ervaring vonden om na een tijd in een collectivistische samenleving gewoond te hebben, weer terug te keren naar een individualistische samenleving. Juist in de kerk bleek dit een moeilijke overgang te zijn. Zo miste men de ontmoetingen na de dienst zoals men dat gewend was op het zendingsveld, de manier van groeten, enzovoorts. Repatrianten omschrijven hun Nederlandse gemeente daarom als 'saai' of zelfs als 'een diepvries'. Het is evident dat aanpassing dan veel tijd vraagt. Geen van de werkers geeft aan theologisch te zijn opgeschoven zodat ze niet meer in de zendende gemeente zouden passen. Een werker stelt: 'Ik had geen moeite met de ligging van de gemeente, maar wel met de sfeer en de vormgeving van de dienst.'

Wat diverse werkers moeilijk vinden is dat er weinig gemeenteleden 'gewoon' even langskomen. Niet zozeer om te helpen in praktische zin, maar om er gewoon even voor hen te zijn. Sommige werkers verklaren deze teleurstelling terugblikkend door het feit dat het gemiddelde gemeentelid in het thuisland minder spontaan is dan dat mensen op het zendingsveld waren. Ook wordt onkunde weer als verklaring genoemd; gemeenteleden weten niet hoe belangrijk deze eenvoudige vorm van medeleven voor repatrianten kan zijn. Juist zulke informele momenten zouden werkers graag gebruiken om hun verhaal te doen. Als die mogelijkheid ontbreekt, heeft dat een negatieve uitwerking op de repatriant. Een van hen stelt: 'Soms wil je graag je verhaal doen, gewoon wat vertellen. Als er dan geen ruimte voor is, is dat niet eenvoudig.'

Overigens valt op dat ook werkers met negatieve ervaringen op dit punt niet alleen verwijtend kijken naar anderen. Ze zagen én zien ook voor zichzelf een taak weggelegd. Een werker merkt op: 'Voordat we op het veld konden werken, hebben we veel dingen moeten leren. Omgekeerd moet dat nu ook weer gebeuren. Daar ging je in je ogen rare dingen accepteren omdat het er daar gewoon bij hoorde. Dat moeten we nu omgekeerd ook we bewust doen.' Een andere repatriant vult aan: 'Het is een keuze

hoe je je in dit proces opstelt. Het gaat niet alleen om de vraag wat ik heb aan de gemeente, maar ook wat de gemeente aan mij heeft.'

3.4 Overige ervaringen rondom repatriëren

Zoals het literatuuronderzoek in hoofdstuk 2 al aangaf, hebben veel verschillende factoren invloed op het proces van repatriëren. Zowel op het gebied van de intensiteit als van de duur van het proces. Nadat hierboven is ingezoomd op het proces van ingroeien in de gemeente, worden hieronder nog wat meer algemene ervaringen van werkers benoemd. Dit dient om de bredere context van repatriëren een plaats te geven in deze casestudy.

3.4.1 Intensief proces

Een belangrijk en tegelijk onderschat gegeven van het repatriëringsproces is de intensiviteit ervan. Een werker gaf dit duidelijk weer toen hij aangaf: 'Repatriëren is vooral intensief omdat echt alles anders is. Dat geldt voor alles wat je waarneemt zoals geuren, klimaat, geluiden en muziek. Opeens kwamen we op een heel rustig plekje terecht. Daardoor waren we gewoon moe van alles. Die lijfelijke moeheid hadden we niet verwacht. Daar moet je echt rekening mee houden.' In dit citaat wordt veel gezegd. In een fase waarin in praktisch opzicht veel moet gebeuren, vragen kennelijk ook eenvoudige en alledaagse dingen als wat je ruikt, hoort en ziet veel energie. Daar is de gemiddelde werker kennelijk niet op berekend. Daarom noemen ook werkers die met een positief gevoel terugkijken op hun repatriëringsproces de periode 'zwaar' of 'intensief'.

3.4.2 Heroriëntatie

Behalve de intensiteit van het proces benoemen werkers ook de onzekerheid waarmee het proces gepaard gaat. Hoe moet ik me gedragen in een bepaalde situatie? Hoe kijken mensen naar mij? Wat is mijn nieuwe rol in Nederland? Deze drie vragen zijn met vele vragen aan te vullen. Ze spelen allemaal door het hoofd bij de repatriant en niet minder bij zijn eventuele gezinsleden. Hierbij speelt ook nog eens het gegeven dat werkers zich er ook op moeten instellen dat hun rol in Nederland duidelijk anders is dan op het veld. Zowel in de kerk als in de samenleving.

3.4.3 Existentiële ervaringen

De ervaringen die repatrianten zowel opdoen in de kerk als in de samenleving, hebben ook impact op hun verhouding tot God. En die ervaringen kunnen diep gaan. Een werker vertelt hierover: 'In eerste instantie heeft repatriëring mijn verhouding tot God echt beïnvloed. Je bent teleurgesteld in mensen en eigenlijk ook in God. Dat is trouwens een aanval van satan. Het mooie is wel dat het me teruggebracht heeft bij de kern van het geloof.' Bij deze werker is een zeer negatieve ervaring kennelijk omgebogen in een positieve terugblik. Zelfs de duivel wordt hierbij genoemd. Het kan ook andersom. Een werker die zeer positief terugkijkt op het proces van repatriëring geeft aan: 'Repatriëren doet wel wat met je verhouding tot God. Je voelt je van de Heere afhankelijk. Gods Woord is je staf. Zijn beloften versterkten me.' Een ander verwoordt het als volgt: 'Ik heb ervaren dat de Heere te vertrouwen is.' Vooral negatieve existentiële ervaringen hebben impact in de mate waarin iemand kan integreren in Nederland. Een werker gaf aan dat hij door de complete impact van repatriëren te moe was om stille tijd te houden. Dit zorgde ervoor dat in zijn beleving God meer op afstand kwam te staan, waardoor zijn twijfels nog verder toenamen. In dit geval dreigde een vicieuze cirkel te ontstaan.

3.4.4 Integratie van ervaring

Een belangrijk proces dat zowel bij het integreren in de Nederlandse samenleving in het algemeen als integreren in de kerkelijke gemeente in het bijzonder speelt, is het proces waarin de werker opgedane ervaringen verwerkt en een plek geeft in het (gevoels)leven. De werker heeft op het zendingsveld ervaringen opgedaan die hij zijn leven lang meeneemt. Hij heeft verkeerd in een andere cultuur met zijn mooie en minder mooie kanten. Hij heeft vaak ook in existentiële zin hoogtepunten en dieptepunten meegemaakt. In paragraaf 2.4.5 werd al beschreven dat het zaak is dat de werker deze zaken integreert in zijn bestaan in Nederland. Vanuit de interviews lijkt dit inderdaad een belangrijke voorwaarde te zijn voor welbevinden in Nederland. Een werker vat het als volgt bondig samen: 'Het is de kunst je ervaringen te integreren in het leven nu.'

3.5 Conclusies

Zoals de Nederlandse auteur C.C.S. Crone al stelde in het citaat aan het begin van dit hoofdstuk, wordt de terugweg alleen maar langer naar mate iemand verder reist. Een werker die lange tijd ver van huis in een andere cultuur verkeert, heeft een lange terugweg af te leggen. Van belangrijke negatieve invloed op dit proces is het ervaren van onbegrip in de kerkelijke gemeente. Dat geldt voor gemeenteleden, kerkenraadsleden en de leden van de TFC. Een succesvoorwaarde is juist de mate waarin de werker de mogelijkheid heeft om zijn ervaringen te delen. Mogelijk nog belangrijker is het vermogen van de werker om de op het zendingsveld opgedane ervaringen, zowel de positieve als de negatieve, een plaats te geven in zijn leven na de repatriëring. Wanneer dat niet lukt, vervolgt een werker instabiel zijn levensweg. Een dergelijke houding heeft gevolgen voor zijn omgaan met andere mensen en zijn verhouding tot God. Daarmee kan hij in een negatieve spiraal terecht komen die, zoals al werd beschreven in paragraaf 2.4.4, desastreus gevolgen kan hebben. Zover is het gelukkig niet gekomen bij de repatrianten die voor deze casestudy zijn bevraagd. Niettemin hebben de meeste werkers een zeer intensieve periode van repatriëring achter de rug.

“Als je de vraag ‘waar is thuis?’ niet meer kunt beantwoorden, wordt ‘thuis’ gevonden in de ontmoeting van hart tot hart met familie, vrienden en medereizigers.”

Janneke Verhaar, Alfabetiseringswerker in Nigeria (Wycliffe)

In: Rondzendbrief, jaargang 13, nr. 2, 2017

4. Repatriëringsondersteuning bij de terugkeer in de plaatselijke gemeente

In de voorgaande hoofdstukken is aangegeven wat de impact van een repatriëringsproces heeft op de repatriant én zijn directe omgeving. De thematiek die in de literatuur naar voren kwam, werd herkend door de vijf repatrianten die geïnterviewd zijn. In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord welke rol de kerkelijke gemeente kan hebben in dit proces.

4.1 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk komt de derde deelvraag van dit onderzoek aan de orde die luidt: ‘Op welke wijze kan de zendende gemeente gerepatriceerde zendingswerkers ondersteunen bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente?’

Om deze vraag te beantwoorden, wordt geput uit twee bronnen, die in kleinere stroompjes zijn onder te verdelen. In de eerste plaats hebben telefonische interviews plaatsgevonden met deskundigen op het gebied van kerkelijke zending en/of repatriëring.

4.1.1 Interviews met deskundigen

Er zijn telefonische, kwalitatieve diepte-interviews (Baarda, 2018, p. 181) gehouden met de volgende vijf personen:

Jan-Kees Kooijman, MA	Missioloog & Toeruster bij ZGG;
Margriet Muurling-Wilbrink, MA	Eigenaar van en gecertificeerd debriefer bij InToMission;
Drs. Corry Nap-van Dalen	Psycholoog NIP bij InTransit;
Ds. Mark van Pelt	Eigenaar van The Good Re-entry;
Drs. Boudewijn Schoonhoven	Directeur CAMA zending.

De vragenlijst is bijgevoegd als bijlage 2. In bijlage 3 is een uitgebreidere beschrijving van voornoemde personen opgenomen. Alle gesprekken werden gevoerd aan de hand van dezelfde interviewopzet die vooraf met de geïnterviewden is gedeeld. De gesprekken duurden ongeveer een uur. Binnen een week hebben de deskundigen een praktisch letterlijke weergave van het gesprek ontvangen. Ze hebben allen aangegeven dat het met naam en toenaam citeren in de scriptie akkoord is.

4.1.2 Interviews met repatrianten

In paragraaf 3.1 is beschreven dat met een vijftal gerepatriceerde werkers gesprekken zijn gehouden over hun persoonlijke ervaringen. Tijdens de interviews met vijf repatrianten is ook de vraag gesteld hoe een zendende gemeente haar repatriërende zendingswerkers kan ondersteunen. Ook deze antwoorden zijn verwerkt in dit hoofdstuk, zij het geanonimiseerd.

4.2 Aandachtsgebieden voor de kerkelijke gemeente bij repatriëring

Uit voornoemde informatiestromen blijkt dat drie hoofdthema's aandacht vragen met betrekking tot de ondersteuning die een kerkelijke gemeente kan bieden binnen de kerkelijke gemeente. Het gaat om de thema's kennis, meeleven en integratie. In een schema ziet het er als volgt uit:

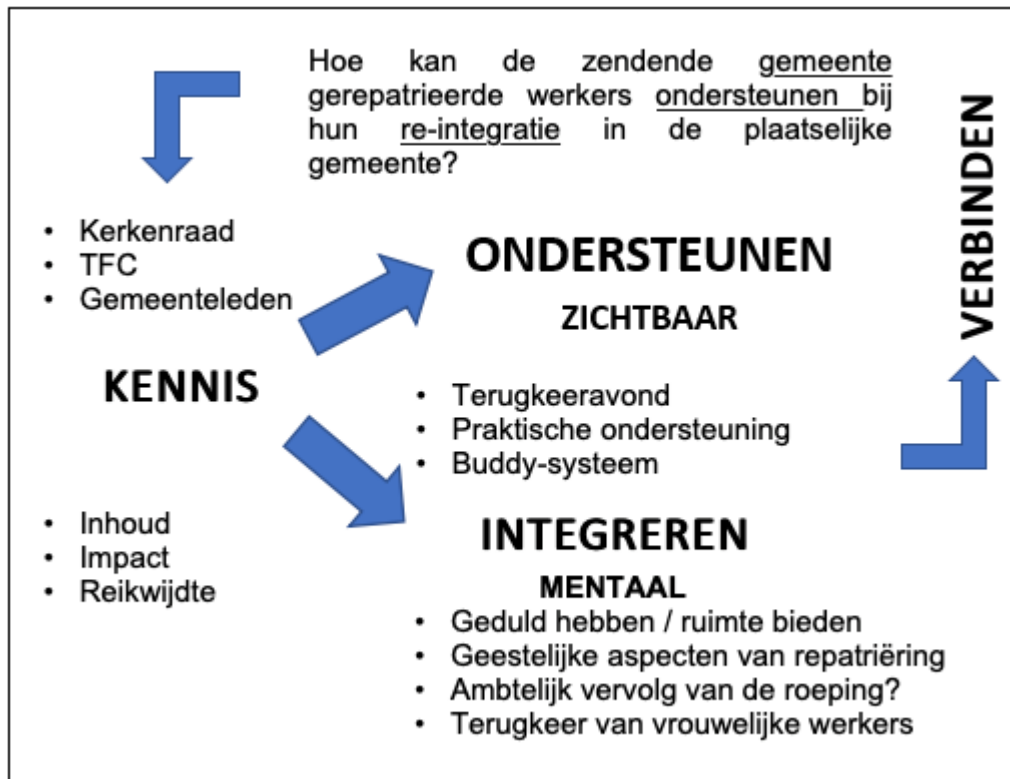


Fig. 2 De aandachtsgebieden voor de plaatselijke gemeente

Het schema laat zien dat ondersteuning van gerepatrieerde werkers bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente een zaak is waarbij de gehele gemeente is betrokken. In dit model krijgen zowel de kerkenraad, de TFC als de gemeenteleden aandacht. Wanneer zij kennis hebben van de inhoud, impact en reikwijdte van repatriëring, leidt dit tot meeleven dat zichtbaar is en tot ondersteuning in mentale zin die niet zichtbaar, maar wel merkbaar is. Met *inhoud* wordt bedoeld op wat met het proces van repatriëren wordt bedoeld, met *impact* de (grote) gevolgen die het op de werker en zijn omgeving heeft, terwijl met *reikwijdte* bedoeld wordt op het feit dat repatriëren zoals beschreven zijn sporen trekt in veel verschillende deelgebieden van het leven. Zie wat dit laatste betreft ook paragraaf 2.3. Wanneer de werker succesvol integreert in de gemeente, verbindt dit de gemeenteleden aan elkaar én aan het zendingswerk. In de volgende paragrafen komen de vier in kapitalen weergegeven werkwoorden aan de orde.

4.3 Kennis van repatriëring

In alle voorgaande hoofdstukken is al naar voren gekomen dat het belangrijk is dat alle betrokkenen voldoende kennis hebben van de inhoud van het repatriëeringsproces. Een van de geïnterviewde werkers gaf al aan: 'De kerkenraad mist best veel kennis. Het zou mooi zijn als de wijkouderling basale kennis zou krijgen over het proces en de impact van repatriëren. Ze moeten vooral weten dat het zo lang duurt.' Een ander wees al op het belang van kennis bij gemeenteleden en stelt: 'Ik heb het gevoel dat veel gemeenten in dit proces niet passief zijn uit onwil, maar eerder uit onmacht. Er is onbegrip.' De deskundigen herkennen dit. Ze maken daarbij onderscheid in de verantwoordelijkheid van drie

verschillende actoren, namelijk de kerkenraad die beleidsmatig en inhoudelijk verantwoordelijk is voor de gemeente, de TFC die vooral verantwoordelijk is voor een stuk logistieke ondersteuning en de gemeente als geheel, inclusief de leden. In de volgende paragrafen wordt verder op deze indeling ingegaan.

4.3.1 Kerkenraad

De kerkenraad is op meerdere manieren bij het repatriëringsproces betrokken. Het is aan hen om thema's binnen de gemeente te agenderen. Daar valt ook het thema repatriëring van de eerder uitgezonden werker onder. In de tweede plaats is ze eindverantwoordelijk voor commissie- en verenigingswerk en als zodanig ook voor de TFC. Althans, zo is dat binnen de Gereformeerde Gemeenten georganiseerd. *Last but not least* is de kerkenraad verantwoordelijk voor het pastoraat aan alle (doop)leden van de gemeente, daarom dus ook voor pastoraat aan repatrianten. De kerkenraad heeft *qualitate qua* dus een prominente rol. In paragraaf 3.3.2.1 is al aangetoond hoe repatrianten rekenen op ondersteuning vanuit de kerkenraad. De geïnterviewde deskundigen oordelen verschillend over de gemiddelde inzet van kerkenraden. Schoonhoven en Kooijman duiden de inzet positief of neutraal, Van Pelt maakt onderscheid tussen stadsgemeenten en plattelandsgemeenten, terwijl Nap en Muurling de inzet negatief als matig of zelfs slecht beoordelen. Nap verklaart de negatieve beoordeling met het feit dat kerkenraadsleden het proces meer op afstand meemaken, in tegenstelling tot bijvoorbeeld leden van de TFC. Muurling wijst op onkunde: 'Kerkenraden hebben niet in de gaten waar een werker doorheen gaat. De werelden zijn zó anders. Mensen begrijpen gewoon niet wat repatriëren betekent.' Om hun taak goed te kunnen uitvoeren, is het dus belangrijk dat kerkenraden goed geïnformeerd zijn over het proces waar de repatriant doorgaat. Kooijman stelt dat het belangrijk is 'dat ze goed geïnformeerd zijn over wat het proces van repatriëren inhoudt.' Ook acht hij het wenselijk dat 'de kerkenraden ZGG blijvend gebruiken als vraagbaak.' Hoewel een betrokken kerkenraad wenselijk is, betekent dit niet dat de kerkenraden hier altijd voldoende invulling aan geven. Nap geeft aan: 'Ik heb het idee dat ze nooit echt een prominente rol spelen. Vaak is er maar één persoon die voor de repatriant een pastorale rol heeft. De kerkenraad staat toch wat meer op afstand.'

4.3.2 Thuisfrontcommissie

In paragraaf 3.3.2.3 is al uiteengezet welke positie de TFC heeft binnen een plaatselijke gemeente. Vanaf het moment dat een werker in opleiding is, begint een belangrijke ondersteunende taak. Zo is het beginmoment duidelijk gemarkeerd. Minder duidelijk is wanneer de TFC haar taken als beëindigd kan beschouwen. Op dit moment is geen vast moment aangewezen waarop de TFC kan worden opgeheven. In de praktijk is vaak de terugkeeravond (zie ook paragraaf 4.4) het moment dat de TFC wordt opgeheven. De deskundigen vinden dat niet verstandig. Elke deskundige is de mening toegedaan dat de TFC langer een taak heeft. Zo stelt Schoonhoven dat een TFC pas kan worden opgeheven op het moment dat de werker weer helemaal geland is. Ook Nap is daar voorstander van en motiveert duidelijk waarom: 'De kerkenraad kan de TFC ook stimuleren dat de commissie niet na twee maanden wordt opgeheven, maar dat de TFC nog een jaar of twee doorgaat. Het kan bij een lange uitzending zomaar zo zijn dat de TFC opgelucht adem haalt omdat hun taak erop zit. Ook ZGG kan stimuleren dat TFC's langer doorgaan. Vanuit de TFC kan bijvoorbeeld maandelijks even contact worden gezocht met de repatriant.' Ook Van Pelt zit op deze lijn als hij adviseert: 'Mijn advies is dat de TFC niet te snel moet worden opgeheven. Ze vormen voor de teruggekeerde werker én de gemeente een schakel tussen de buitenlandervaring en de thuiservaring. Je moet de TFC pas opheffen als de

persoon in kwestie dat aangeeft.’ Muurling neemt liever de term thuisfrontteam dan thuisfrontcommissie in de mond: ‘Ik spreek liever over thuisfrontteams dan over -commissies. Je doet het als team met elkaar. En dat niet uit professie, maar vanuit relatie. De teamleden kennen de werkers goed. Ik adviseer om als team nog minimaal zes maanden na terugkeer door te gaan en in die tijd contact te onderhouden door samen dingen te doen en stabiliteit te bieden. Het mooiste is als het team ook bestaat uit mensen uit de gemeente. Ik vind het vooral belangrijk dat thuisfrontteams nog langer doorgaan omdat de zendeling de eerste twee maanden in een roes leeft, maar juist daarna hulp hard nodig heeft. Dat mensen samen met hem bidden en dat er alle ruimte is om zijn verhaal te vertellen.’

4.3.3 Gemeenteleden

De derde groep die in dit schema worden genoemd, is de groep ‘gemeenteleden’. De uitzending naar het zendingsveld was een zaak die de hele gemeente aanging. Dat geldt niet minder voor repatriëring en integratie in de gemeente. Dat laatste is geen vanzelfsprekendheid. Muurling beschrijft het gevoel van sommige gemeenteleden als volgt: Zendingen krijgen soms het gevoel dat gemeenteleden denken: ‘Jij hebt het op je hart gekregen om weg te gaan en nu hoor je er niet meer bij.’ Het zal dus een uitdaging zijn om de gehele gemeente bij het terugkeerproces te betrekken. Toch is dit juist binnen het model van kerkelijke zending van groot belang. Immers, de werker is niet uitgegaan op eigen initiatief en eigen verantwoordelijkheid, maar in opdracht van de kerk. De zendingsopdracht lag en blijft primair liggen in de kerkelijke gemeente en niet op de schouders van de uitgezondene. Juist het gegeven dat de werker namens de achterblijvers is uitgegaan, schept bij terugkeer verantwoordelijkheden. Zoals Muurling het beschrijft: ‘Je bent weggeweest en was toen deel van ons. Nu ben je teruggekomen en ben je weer deel van ons.’ Eerder werd al gewezen op de eerste kerkelijke uitzending die de Bijbel beschrijft (par. 1.1). Wanneer Paulus en Barnabas terugkeren in de gemeente, melden ze zich niet in de eerste plaats bij de profeten en leraars Simeon, Lucius en Mánahen (vgl. Hand. 13: 1) van de zendende gemeente Antiochië, maar roepen ze de gemeente bijeen (vgl. Hand. 14: 27). Het is belangrijk dat gemeenteleden zich principieel verantwoordelijk voelen voor de teruggekeerde werkers. Verantwoordelijkheid ervaren vraagt om kennis hebben. Muurling adviseert om tijdig de gemeente te informeren: ‘Misschien kan de kerkenraad bijvoorbeeld een gemeentevening beleggen over dit thema. Ook zou je kort bijvoorbeeld voordat iemand terugkomt een flyer in de gemeente kunnen uitdelen of een stuk kunnen schrijven in de kerkbode.’ Zo wordt onkunde opgelost, en onwil mogelijk omgebogen en gaan gemeenteleden op zoek naar mogelijkheden om met de repatriant mee te leven. Hoe dit concreet handen en voeten moet krijgen, wordt in de volgende paragrafen uitgewerkt.

4.4 Zichtbare ondersteuning

Het schema in paragraaf 4.2 geeft aan dat kennis van de inhoud, impact en reikwijdte van repatriëren leidt tot twee manieren waarop repatrianten ondersteund worden bij hun terugkeer in de plaatselijke gemeente te weten zichtbare ondersteuning en mentaal integreren. In deze paragraaf komt de zichtbare ondersteuning aan de orde. In de volgende paragrafen komen drie vormen van meeleven aan de orde, te weten de terugkeeravond, praktische ondersteuning en de mogelijkheid van een buddy-systeem. Van Pelt maakt qua terugkeer in de gemeente onderscheid op twee gebieden als hij stelt: ‘De ontvangst in de gemeente bestaat eigenlijk uit twee lagen. Het eerste is het tactiele, het zichtbare. Denk aan een terugkomdienst of een avond met de gemeente waarin ervaringen kunnen worden gedeeld. Daaronder ligt nog een andere laag. En dat is die van aandacht en geduld hebben

met de teruggekeerde werker. Dat is soms heel wat moeilijker.’ Elke term heeft iets arbitrairs in zich. In deze scriptie wordt *zichtbaar* tegenover *mentaal* gesteld, waarbij *zichtbare ondersteuning* staat voor wat concreet in de gemeente gebeurt en *mentaal* staat voor wat in de harten van repatrianten en gemeenteleden gebeurt.

4.4.1 Terugkeeravond

Alle vijf de geïnterviewde deskundigen onderstrepen het belang van het organiseren van een moment waarop een werker de mogelijkheid krijgt om in de gemeente te vertellen over de ervaringen die hij heeft opgedaan. Dit thema kwam ook naar voren in de gesprekken met repatrianten (vgl. par. 3.3.2.2). Uit de gesprekken met Kooijman en Schoonhoven bleek dat bij zowel ZGG als CAMA-zending een dergelijke avond gebruikelijk is. Bij beide organisaties is het organiseren van een dergelijke bijeenkomst een verantwoordelijkheid van de repatriant en zijn TFC. De zendende organisaties zien er [nu] niet op toe of altijd een terugkeeravond wordt georganiseerd. Een terugkeeravond heeft niet alleen tot doel dat een werker zijn verhaal kan vertellen. Nap brengt een zekere verdieping aan als ze stelt: ‘Ik vind het belangrijk dat kerkenraden de gemeenteleden er ook op wijzen dat uitgezonden werkers een belangrijke taak op zich hebben genomen die een integraal onderdeel is van gemeentezijn. Daarvoor mag waardering zijn. Vanuit die waardering mag er ook begrip zijn voor de werker als hij is teruggekeerd.’ Het is wenselijk als dit element standaard onderdeel uitmaakt van de terugkeeravond. Daarnaast is het nuttig dat ook de zendende organisatie een bijdrage levert aan de avond. Immers, bij de uitzendingsdienst was de organisatie ook prominent in beeld. Kooijman deelt deze overtuiging en merkt op: ‘ZGG moet standaard aanwezig zijn bij een afsluitende avond. Tijdens deze avond moet de gemeente worden voorgelicht over de processen rondom repatriëren. ZGG moet zichzelf in dit verband positioneren als een permanente vraagbaak.’ Overigens moet een terugkeeravond niet verward worden met de eerste verwelkoming in de gemeente. Dit laatste moet gebeuren zodra de werker is teruggekeerd. Van Pelt stelt voor dit al vanaf het veld te initiëren. Waar een terugkeeravond ook inzet van de werker vraagt, geldt dit niet voor het verwelkomen. Muurling zegt erover: ‘Aan het begin is het belangrijk dat een werker eerste helemaal niets doet. In de eerste fase ligt de verantwoordelijkheid voor de werker echt bij de gemeente.’

4.4.2 Praktische ondersteuning

Het is belangrijk dat een werker op verschillende momenten en in verschillende gremia zijn verhaal kan doen. Tijdens een gemeenteavond, een kerkenraadsvergadering, een avond met de TFC, enzovoorts. Toch is dit maar een deel van het meeleven waar repatrianten behoefte aan hebben. Ondersteuning kan ook juist in zeer praktische zaken zitten. Die ondersteuning begint rond het moment dat duidelijk wordt dat een werker gaat repatriëren. Schoonhoven laat zien dat deze ondersteuning heel concreet is en vaak verloopt via de TFC: ‘Via de TFC helpt de gemeente vaak mee met het zoeken naar een woning en scholing voor de kinderen. Ik ken een voorbeeld van iemand die zelfs via de gemeente een baan kreeg aangeboden.’ In dit verband heeft de repatriërende werker volgens Schoonhoven zelf ook een taak: ‘Het is belangrijk dat hij zijn terugkeer tijdig en zorgvuldig meldt aan de gemeente. Liefst als hij nog op het veld zit.’ De TFC kan deze aankondiging van repatriëring gebruiken om ondersteuning vanuit de gemeente te initiëren. Nap adviseert dat TFC-leden pro-actief aan de werker vragen waar zij in concrete zin behoefte aan hebben: ‘Een TFC-lid kan gewoon even vragen hoe het gaat en concreet hulp aanbieden. De meeste zendelingen zijn niet zo goed in hulp vragen. Daarom moet het zo concreet mogelijk worden aangeboden en na een tijdje moet nog eens gevraagd worden hoe een TFC kan helpen.’

4.4.3 Buddy-systeem

Op het grensvlak van *zichtbaar* meeleven en *mentaal* integreren bevindt zich de aanbeveling om te overwegen om een repatriant en zijn eventuele gezinsleden te ondersteunen door een buddy-systeem in het leven te roepen. Een werker bracht deze wens duidelijk onder woorden toen hij stelde: 'Het zou mooi zijn als er binnen de gemeente, voorafgaand aan je definitieve terugkeer, maatjes worden gezocht voor elk gezinslid. De maatjes nemen je dan mee naar activiteiten enzovoorts. Een soort buddy-project. Juist ook voor de kinderen. Daar moet een gemeente zich verantwoordelijk voor voelen.' De achtergrond van dit voorstel was dat het voor teruggekeerde werkers soms best lastig is om weer pro-actief op mensen af te stappen en activiteiten in de gemeente bij te wonen. Een buddy kan hierbij behulpzaam zijn.

Een andere geïnterviewde werker noemt ook het buddy-concept. Deze persoon ziet de buddy ook als iemand die actief het welzijn van de werker in de gaten houdt. De werker beschrijft zijn ideale buddy als volgt: 'Volgens mij moet je een buddy hebben die in de gaten houdt hoe het met je gaat en je durft te bevragen. Dat hoeft niet per se een kerkenraadslid te zijn, maar in ieder geval iemand bij wie je je veilig voelt. Tegenwoordig hebben werkers van ZGG een TFC van mensen bij wie ze zich veilig voelen. Zo'n buddy moet zich ook vrij voelen om naar de kerkenraad te stappen als hij denkt dat dit nodig is. Zo'n persoon moet ook begripvol zijn en bijvoorbeeld niet omvallen als je zegt dat je soms naar een internationale kerkdienst gaat. Een buddy dient zich ook wat verdiepen in het proces van repatriëren. Hij moet bijvoorbeeld weten dat er voor de duur van terugkeren geen vaste periode staat.'

Uit beide voorbeelden blijkt al dat het aanbod van een buddy moet zijn afgestemd op de behoefte van een werker. Zo stelt Nap: 'Het is per werker weer heel verschillend hoe die steun eruit moet zien. Daarom is het belangrijk om met de repatriant af te stemmen op welk punt en op welke manier iemand geholpen wil worden. Het aanbod van hulp kan ook als belemmerend worden ervaren. Mensen kunnen ervaren dat het te veel invloed heeft op het persoonlijk leven en gezinsleven. Daarom is het van groot belang om erover in gesprek te gaan.'

4.5 Mentale integratie

Nadat in de vorige alinea aandacht is besteed aan de praktische, zichtbare vorm van meeleven, wordt nu verder ingezoomd op het mentale deel. Dit is niet minder belangrijk. Van Pelt stelt: 'Na het fysieke deel komt het [veel spannender] mentale deel van de repatriëring. En dat proces is niet zomaar afgerond! In de komende paragrafen wordt dit proces nader uitgewerkt en is aandacht voor het hebben van geduld met de werker en het bieden van ruimte. Ook komt het geestelijke aspect van repatriëring aan de orde. Daarna wordt ingegaan op de vraag hoe en of een ambtelijke taak behulpzaam is bij integreren in de gemeente.'

Ten slotte is afzonderlijke aandacht voor de repatriëring en integratie van vrouwelijke werkers en de vrouw van een zendingswerker. Teruggekeerde werkers zijn gemeenteleden die bijzondere ervaringen hebben opgedaan. Dit is een intensief proces. Kooijman vraagt daar nadrukkelijk aandacht voor: 'Repatriëren is erg intensief. Mensen zijn vaak erg vermoeid door hun uitzending. In de eerste tijd na terugkomst moet men daar echt van bijkomen en moeten ze tegelijkertijd integreren in Nederland. Dat vraagt óók veel energie.'

4.5.1 Geduld en ruimte

Van Pelt adviseert gemeenten om geduld te hebben met teruggekeerde werkers en om ruimte te bieden voor het afwijkende. De mate waarin dit gebeurt, is voor hem een indicatie voor goede ontvangst in de gemeente. Dat is van twee kanten niet eenvoudig. Van Pelt: 'Er is sprake van een goede

ontvangst als de gemeenteleden soughesle tonen bij het ontvangen van de zendingswerker. Het gezin heeft een andere context meegemaakt. De gemeenteleden denken: 'De teruggekeerde werkers zijn Nederlanders, dus ze weten hoe het hier werkt.' Dat klopt natuurlijk, maar de opgedane ervaring heeft hen wel veranderd. De vraag is dan: is er ruimte voor het andere, voor het verhaal dat de werkers hebben? Als daarvoor begrip is, bevordert dat enorm het repatriëringsproces. Sommige teruggekeerde werkers voelen aan dat het soms wringt. Ze hebben verhalen die niet in het Nederlandse [kerkelijke] patroon vallen. Als exotisch verhaal mag het er zijn van de gemeenteleden, maar als ik met die ervaring de Nederlandse situatie waardeer, wordt het al moeilijker. De gemeenteleden hebben dan een houding van: we hebben hier ook zo onze manieren. De werker vraagt zich af: moet ik het doosje weer in? Dat wringt. Dat doosje past niet meer.'

Nap: 'Het is belangrijk dat ze hun opgedane ervaringen op het zendingsveld integreren in hun leven hier. Dat is iets anders dan je klakkeloos aanpassen aan je nieuwe omgeving. Nieuwe ervaringen mag je juist inbrengen. Je mag de rijkdommen die je vergaard hebt, best koesteren. Ook op geestelijk gebied. Het is de uitdaging om ze met wijsheid en geduld in te brengen in de situatie in Nederland. Vooral door je manier van leven kun je laten zien wat voor jou belangrijk is.'

Ook een van de werkers doet in dit verband een terechte appèl op gemeenteleden als hij adviseert: 'Het is ook belangrijk dat gemeenten zendingswerkers echt zien als kans voor de gemeente en niet als een bedreiging. Dat geldt trouwens ook voor het kerkverband als geheel. Op dat punt mogen we ons als kerkverband nog wel eens achter de oren krabben. Waar vinden we de wederkerigheid van zending?'

4.5.2 Geestelijk aspect

Omdat diverse geïnterviewde werkers uitspraken hebben gedaan over de mate waarin hun repatriëring hun verhouding tot God [tijdelijk] heeft beïnvloed (zie ook par. 3.4.3), is dit thema ook aan de orde geweest in de vraaggesprekken met de deskundigen. Omdat elke deskundige een eigen invalshoek heeft, worden alle reacties kort benoemd. Kooijman is terughoudend om daar uitspraken over te doen, omdat hij niet over concrete informatie beschikt. Schoonhoven herkent uit zijn eigen leven als zendingswerker dat de verhouding tot God beïnvloed wordt door repatriëring. In de gevallen die hij op zijn netvlies heeft, hebben de werkers wel hun geloof behouden. Van Pelt gaat dieper op de kwestie in en wijst op het feit dat de chaos in het hoofd van de repatriant de oorzaak is van deze dynamiek. Van Pelt hierover: Je moet loskomen van de ene context en je gaan richten op een nieuwe context. De periode ertussen veroorzaakt chaotische gevoelens. En dat beïnvloedt dus ook de verhouding tot God. En dat geeft ook weer verwarring. De werker merkt dat de verwarring ook zijn gebeden beïnvloedt. Een werker bidt om stabiliteit te midden van de chaotische situatie. Het is belangrijk dat een pastor oog heeft voor deze situatie.' Nap wijst erop dat veel werkers met een nadrukkelijke roeping uitgaan, terwijl bij terugkeer vaak meer praktische factoren een rol spelen. Dit kan de vraag doen rijzen of de werker zijn roeping niet te snel heeft opgegeven. Ook kan de werker zoekend zijn naar een nieuwe taak. Nap zegt daarover: 'Het is soms een chaotisch proces om na te gaan wat hun nieuwe roeping is. Dan doel ik niet zozeer op de roeping tot predikant of zendingsarbeider, maar ook op de nieuwe roeping in de gemeente en in het gewone leven. In die worsteling vragen ze aan God: 'Hoe zit het nu?' Daar is niet altijd een makkelijk antwoord op te geven. Soms denken mensen onbewust in zo'n proces: 'We hebben ons hele leven gegeven en nu zitten we met gebakken peren.' Soms kan daar ook ergens een gevoel onder zitten dat je toch wel een beetje belangrijk bent omdat je het zo goed gedaan hebt. Dat kan bij terugkeer dan hard tegenvallen. Ook Muurling wijst op deze dynamiek. Daarnaast geeft Muurling aan dat 'het in veel landen heel normaal

om op straat over God te praten. In Nederland is dat niet zo. Daarom moet je je weer helemaal hervinden. Je moet nagaan wat het betekent om in Nederland je geloof te delen, je relatie met God te onderhouden en aansluiting te zoeken bij een kerk.'

Het is duidelijk dat dergelijke processen ook impact hebben om de manier en snelheid waarop iemand integreert in de kerkelijke gemeente. Een pastor die in wijsheid en geduld leiding kan geven bij deze zoektocht kan veel goeds voor een werker betekenen. Het tegenovergestelde is niet minder waar. Als een werker in deze zoektocht geen steun van de gemeente ervaart, is het de vraag of hij nog succesvol zal integreren in de gemeente.

4.5.3 Van zendingswerker naar ambtsdrager

Voor het integreren in de gemeente is het goed dat een werker, na een periode van rust, weer een taak krijgt in de gemeente. Voor veel mannelijke repatrianten zal dat een ambt zijn. Verschillende geïnterviewde werkers gaven aan daar als het ware het vervolg van hun roeping in te zien. Een werker zegt daarover: 'Voor mij heeft erg meegewerkt dat ik werd gekozen in het ambt. Ook ging ik al snel weer catechiseren. Dat was belangrijk voor mijn welbevinden. Ook in mijn dagelijks werk vind ik wat van mijn roeping terug.' Een recenter repatrieerde werker maakt dit verlangen ook kenbaar als hij stelt: 'Ik heb het verlangen dat mijn roeping [hier] weer een vervolg krijgt. Dat ik een nieuwe ambtelijke taak krijg.' De geïnterviewde deskundigen staan hier wat ambivalent tegenover. Enerzijds erkennen zij dat een ambtelijke taak een vervolg van de roeping kan zijn, maar ze zijn beducht voor de impact die een dergelijke taak heeft op de werker en zijn eventuele gezin. Nap stelt voor dat een werker het eerste jaar met rust gelaten wordt en dat hem ook wordt gezegd dat hij die rust verdient heeft: 'Misschien helpt het als een kerkenraad richting een repatriant communiceert: 'We doen over een jaar graag weer een beroep op je, maar met alles wat je hebt meegemaakt, gunnen we je eerst een sabbatsjaar om bij te komen en alles te verwerken.' Kooijman wijst op het feit dat een taak op het zendingsveld duidelijk wat anders is dan een taak in de gemeente: 'Bij het zoeken naar deze plek denken sommige repatrianten dat een nieuwe ambtelijke plek in Nederland veel oplost. Dat is lang niet altijd het geval. Het is namelijk dienen op een heel andere plek, met eigen uitdagingen.' Interessant is daarom wat Muurling in dit verband stelt. Zij onderstreept rond deze thematiek opnieuw dat het belangrijker is dat een werker een mogelijkheid heeft om zijn op het zendingsveld opgedane ervaringen een plaats te geven dan dat de werker wel of niet een kerkelijk ambt aanvaardt. Van Pelt geeft tenslotte aan dat hier wel een uitdaging ligt voor de Gereformeerde Gemeenten: 'Mijn inschatting is dat dit binnen de Gereformeerde Gemeenten soms een wat lastiger punt is. Over het algemeen lijken hervormde gemeenten teruggekeerde werkers mét hun ervaring makkelijker een plek te geven in het kerkenraadswork. Het is toch prachtig als zijn hun expertise vanuit de zendingscontext kunnen inzetten in de Nederlandse context?' Een verstandige kerkenraad laat deze verschillende elementen meewegen bij de besluitvorming rond het kandideren van gemeenteleden voor de ambten. In de eerste plaats verdienen repatrianten een periode van rust, daarna kunnen zij een zegenrijke bijdrage leveren aan het gemeente-zijn. Het zij binnen of buiten het ambt.

4.5.4 Terugkeer van vrouwelijke werkers

Voor het integreren in de gemeente is het dus goed dat een werker, na een periode van rust, weer een taak krijgt in de gemeente. Zoals in voorgaande paragraaf is beschreven, zal dit voor veel mannelijke repatrianten een ambt zijn. Voor een vrouwelijke repatriant is dit binnen de Gereformeerde Gemeenten niet mogelijk. Hoewel vrouwelijke zendingswerkers ook op het zendingsveld nooit in kerkelijke ambten hebben gediend, zijn ze vaak wel nauw betrokken geweest bij het kerkelijke en

ambtelijke leven. Dat vraagt flexibiliteit bij terugkeer in Nederland. Een repatriant vertelt tijdens het interview dat de overgang best groot was: 'In Nederland mag je bijvoorbeeld niet naar de ledenvergadering. Tegelijk kun je op een heel andere manier wel dienen. Ik ben blij dat we in de kerkelijke gemeente goed zijn opgevangen. Wat ik ook mooi vind is dat bij mijn interculturele vrijwilligerswerk mijn ervaring een pré is.' Ook Kooijman realiseert zich dat het voor terugkerende vrouwelijke werkers nog moeilijker kan zijn om in de gemeente weer een taak te vinden: 'Misschien kunnen sommige werkers in een ambt in de gemeente misschien iets van hun roeping kwijt, maar dat kan natuurlijk al niet gelden voor vrouwen.'

4.5.5 Terugkeer van vrouwen van werkers

Naast vrouwelijke werkers keren er ook vrouwen van werkers terug. Nap vraagt aandacht voor hun positie in de gemeente als ze opmerkt: 'Ik wil nog even wijzen op het belang van aandacht vanuit de kerk voor de echtgenote van een zendingswerker. Zij heeft zich vaak op het zendingsveld ook voor honderd procent ingezet achter of in de schaduw van haar man. Zonder haar had de man niet gekund wat hij heeft gedaan. Of ze had haar eigen specifieke inbreng in het werk. Aandacht en erkenning daarvoor vanuit de gemeente kan bij man en vrouw het re-integratieproces bevorderen.' Een (mannelijke) werker wijst hier ook op als hij zegt: 'Ik denk dat de positie van de vrouw die meegaat best wat onderbelicht is. Het contact met kinderen en familie zoals broers en zussen is vaak erg belangrijk en dat wordt toch minder makkelijker. Als man ontvang je op het veld bevrediging, maar voor je vrouw is dat anders. Ze moet soms echt zoeken naar invulling van haar tijd en dat is soms best moeilijk. Ja, een offer. Dat geldt ook voor kinderen. Het offer dat je vrouw brengt, is bepaald niet het minste offer, maar er is wel de minste aandacht voor.' Het is nuttig dat de gemeente nadenkt hoe ook de waardering voor de vrouw van een gerepatrieerde werker zichtbaar kan worden gemaakt.

4.6 Verbinding

Tenslotte vraagt het kernwoord *verbinding* uit het schema uit paragraaf 4.2 de aandacht. Waar binnen de gemeente kennis is van repatriëringdynamiek en waar zichtbaar met werkers wordt meegeleefd en repatrianten tevens mentaal integreren in de plaatselijke gemeente ontstaat weer verbinding. In de eerste plaats verbinding tussen de repatrianten en de gemeente en vice versa, maar ook blijvende verbinding tussen de gemeente en het zendingswerk. Dit is een bijbels gegeven. Het is ook belangrijk dat deze verbinding tot stand komt op basis van een gemeenschappelijk bijbels belijden en niet op basis van de eventuele sympathie voor de repatriant en zijn werk. Dergelijk sociaal motief kan snel oplossen, terwijl een bijbels argument blijft. In de derde zendbrief van de apostel Johannes, wijst hij erop dat gemeente(leden) die uitgezonden zendingswerkers support bieden op die manier medearbeiders zijn in het werk in Gods Koninkrijk:

Geliefde, gij doet trouwelijk, in al hetgeen gij doet aan de broederen en aan de vreemdelingen, die getuigd hebben van uw liefde, in de tegenwoordigheid der Gemeente; welken indien gij geleide doet, gelijk het Gode waardig is, zo zult gij weldoen. Want zij zijn voor Zijn Naam uitgegaan, niets nemende van de heidenen. Wij dan zijn schuldig de zodanigen te ontvangen, opdat wij medearbeiders mogen worden der waarheid.

(3 Joh.: 4-8 SV)

Wanneer de zendende en weer ontvangende gemeente op deze manier betrokken is en blijft bij het zendingswerk, geeft dat ook blijvend zicht op de komst van het Koninkrijk van God in deze wereld. Binnen de kerk draait het om gemeenschap. Niet alleen met de broeders en zusters nabij, maar ook

met hen die wonen aan de spreekwoordelijke *einden der aarde*. Dit gegeven komen we op meerdere plaatsen in de Bijbel tegen. Te denken valt aan de lichaam-metafoor (1 Kor. 12: 12-31) en de door Johannes geschetste eenheid in Christus (1 Joh. 1: 7).

Het leggen van deze verbinding is niet altijd eenvoudig. Het kost energie. Nap ervaart in haar praktijk dat uitgezonden werkers die lid zijn van de Gereformeerde Gemeenten zich inspannen om weer een plaats te krijgen in de zendende gemeente. Nap vertelt hierover: 'Het valt me vaak op dat repatrianten die lid zijn van de Gereformeerde Gemeenten ontzettend loyaal zijn naar hun gemeente terwijl anderen soms eerder zeggen: We voelen ons niet meer thuis in onze gemeente en we zoeken wat anders omdat we theologisch en in onze geloofsbeleving opgeschoven zijn. Repatrianten die lid zijn van de Gereformeerde Gemeente voelen zich misschien geestelijk ook wel anders, maar doen toch erg hun best om weer in te passen in de gemeente.' Nap ziet zowel de mooie als meer risicovolle kant van deze houding: 'Het heeft een mooie kant. Het kan je helpen dat je gewoon besluit: dit is nu weer onze gemeente, onze kerk, hier horen we bij en we gaan er gewoon weer voor. Met die insteek lukt dat op den duur meestal wel. De keerzijde is dat repatrianten bij wie dit niet zo goed gaat zich in veel bochten wringen. Ze ervaren daardoor druk waarmee ze zich geen raad weten.' Het is evident dat werkers die zich zo, met vallen en opstaan, positief opnieuw proberen te verbinden aan de gemeente ook moeten kunnen rekenen op geduld, waardering en begrip.

4.7 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn thema's aangesneden die afzonderlijk genoeg stof zouden bieden voor een complete scriptie. Binnen de marges van de te beantwoorden onderzoeksvraag is duidelijk naar voren gekomen dat er verschillende uitdagingen bestaan voor repatriërende werkers. Zij kunnen, net als Janneke Verhaar in het citaat boven dit hoofdstuk, niet zo makkelijk meer zeggen waar hun [kerkelijke] thuis is. In dit hoofdstuk is duidelijk geworden dat een eerste uitdaging voor gemeenten is dat onkunde rond de impact, omvang en reikwijdte van repatriëren wordt weggenomen. Daarbij is aangetoond dat onderscheiden groepen binnen de gemeente een eigen taak hebben. Tevens is duidelijk gemaakt dat repatrianten bij hun integratie in de kerkelijke gemeente zeer gebaat zijn met mensen die hen concreet als het ware *op sleeptouw* nemen. Of gemeenteleden dit nu doen als TFC-lid of als buddy is niet het belangrijkste. Belangrijker is dat zij betrouwbare steunpilaren voor de repatriant zijn. Ook is aandacht gevraagd voor de mentale component van integreren. Dit proces is spannender dan het zichtbare deel van integreren, terwijl de mate van succesvol integreren wordt bepaald door de mate waarin de werker in mentale en existentiële zin weer de aansluiting kan vinden in de gemeente. Een ambtelijke taak kan daarbij behulpzaam zijn. Vrouwelijke zendingswerkers en vrouwen van zendingswerkers dienen bij de integratie in de gemeente zeker niet over het hoofd worden gezien.

Ondertussen is in deze scriptie vanuit de literatuurstudie duidelijk geworden welke problemen volgens deskundigen een rol spelen bij repatriëring van zendingswerkers. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 2. Ook is duidelijk geworden welke verwachtingen repatrianten hadden en welke ervaringen zij hebben met betrekking tot de ontvangst in de plaatselijke gemeente. In hoofdstuk 3 is dit uitgewerkt. In dit hoofdstuk is de vraag beantwoord hoe de zendende gemeente gerepatrieerde zendingswerker kan ondersteunen bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente. Daarom rest voor het volgende hoofdstuk alleen nog de beantwoording van de hoofdvraag van deze scriptie: 'Hoe kan ZGG de plaatselijke gemeente ondersteunen bij hun taak om gerepatrieerde zendingswerkers succesvol te laten re-integreren in de gemeente?'

“Wenn jemand eine Reise tut, so kann er was erzählen.”

Matthias Claudius (1740-1815), Duits dichter

In: Urians Reise um die Welt, door Von Beethoven op muziek gezet (Op. 52. Nr. 1)

5. Conclusies en aanbevelingen

In de voorliggende hoofdstukken zijn de drie deelvragen van dit onderzoek beantwoord. In het nu voorliggende hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord. Deze vraag luidt als volgt:

Hoe kan ZGG de plaatselijke gemeenten ondersteunen bij hun taak om gerepatrieerde zendingswerkers succesvol te laten re-integreren in de gemeente?

In paragraaf 5.1 worden de bevindingen van het onderzoek gepresenteerd. Aansluitend volgen in paragraaf 5.2 aanbevelingen aan Zending Gereformeerde Gemeente. In de laatste paragraaf volgt een evaluatie en worden aanzetten gedaan voor vervolgonderzoek.

5.1 Conclusies

In dit onderzoek is in de eerste plaats onderzoek gedaan naar de problemen waarmee repatriërende zendingsmakers te maken kunnen hebben. De problematiek bleek niet gering te zijn. Een van de redenen hiervoor is dat repatrianten mogelijke risico's onderschatten. Dit in tegenstelling tot de veranderingen die ze doormaken als ze aan het begin van hun uitzending van het thuisland naar het gastland vertrekken. De zogenaamde *culture shock in reverse* komt daardoor hard aan. Het is belangrijk dat de repatriant en zijn omgeving zich bewust zijn van de risicogebieden die repatriëren met zich meebrengt. Indien dit niet het geval is, nemen wederzijds spanningen toe. Dit heeft stress tot gevolg. Deze stress kan zich uiten in zowel lichamelijke als mentale problemen. In het laatste geval is kan ook sprake zijn van existentiële twijfel. Wanneer de werker en zijn omgeving zich bewust zijn van gedragspatronen die zichtbaar kunnen worden, is het ook mogelijk om hier op een verstandige manier op te anticiperen.

In de tweede plaats heeft dit onderzoek zich gericht op de ervaringen die repatrianten hebben opgedaan bij hun terugkeer in de plaatselijke gemeente. Uit verricht literatuuronderzoek en uit vraagsprekken met repatrianten blijkt dat een nauw verband bestaat tussen de verwachtingen die werkers hadden voordat ze repatrieerden en de ervaringen die zij concreet hebben opgedaan. Hoe hoger de verwachtingen waren, hoe groter ook de teleurstellingen waren. Een belangrijke negatieve factor in het repatriëringsproces is het onbegrip dat repatrianten door onkunde in hun kerkelijke gemeente ervaren. Dat strekt zich uit tot leden van de kerkenraad, de leden van de thuisfrontcommissie, maar ook tot de overige gemeenteleden. Voor werkers is het belangrijk dat zij in de gemeente hun ervaringen kunnen delen. Zoals Claudius al stelde aan het begin van dit hoofdstuk, hebben zij wat te vertellen... Een mogelijk nog grotere succesfactor is de mate waarin de repatriant in staat is om de op het zendingsveld opgedane ervaringen een plaats te geven in zijn leven na de repatriëring.

In de derde plaats is onderzoek gedaan naar manieren waarop de zendende gemeente een gerepatrieerde zendingswerker kan ondersteunen bij zijn re-integratie in de plaatselijke gemeente. Diverse concrete zaken kwamen daarbij naar voren. Zo werd duidelijk dat alle participanten die binnen

de gemeente een rol spelen in dit integratieproces geïnformeerd moeten zijn over de impact, omvang en reikwijdte van repatriëren. Wanneer dit het geval is, kan de gemeente de repatriant op twee manieren helpen. In de eerste plaats op zichtbare wijze, wanneer gemeenteleden repatrianten als het ware op sleeptouw te nemen bij hun terugkeer in de gemeente. Het is daarbij behulpzaam als heel direct aan de teruggekeerde werker gevraagd wordt welke concrete steun hij nodig heeft. In de tweede plaats kan de gemeente de repatriant ondersteunen bij zijn integratie door aandacht te hebben voor het mentale proces van integratie. Daarbij valt te denken aan het hebben van geduld *met* en ruimte bieden *aan* de werker en het geestelijke aspect van repatriëring. Een ambtelijke taak kan de werker helpen in zijn integratieproces, mits hij eerst voldoende tijd heeft om uit te rusten en te zorgen voor de integratie van eventuele gezinsleden. Bij de terugkeer van vrouwelijke zendingswerkers en vrouwen van zendingswerker is maatwerk nodig, omdat het binnen de Gereformeerde Gemeenten niet mogelijk is dat zij een ambtelijke taak vervullen in hun gemeente.

5.2 Aanbevelingen

De aanbevelingen die in het vervolg van deze paragraaf gedaan worden, zijn primair bedoeld voor de opdrachtgever van dit onderzoek, Zending Gereformeerde Gemeenten. De doelstelling van dit onderzoek was immers ZGG een handreiking te bieden ter ondersteuning van de plaatselijke gemeenten bij terugkeer van uitgezonden zendingswerkers in hun thuisgemeente. Hiermee wordt de probleemstelling dus beantwoord. Daarna volgen nog algemene aanbevelingen die ook voor andere participanten relevant zijn, zoals kerkenraden en leden van TFC's.

5.2.1 Aanbevelingen voor Zending Gereformeerde Gemeenten

- ZGG heeft als zendingsorganisatie van de Gereformeerde Gemeenten mandaat ontvangen van de Generale Synode en voert zodanig haar taak uit namens alle gemeenten en gemeenteleden die tot dit kerkverband behoren. Vanuit die verantwoordelijkheid moet ZGG het als haar taak zien om kennismakelaar te zijn bij alle kwesties die met zending te maken hebben. Daarbij behoort ook de thematiek van repatriëring. De in dit onderzoek opgedane informatie dient zij derhalve te delen met alle betrokkenen bij dit proces. Dat kan in een uitgave, of een serie toerustende avonden voor betrokkenen.
- ZGG betreft de plaatselijke gemeente nadrukkelijk bij de uitzending van zendingswerkers. Ze doet dit op bijbelse gronden, namelijk dat het primaat van uitzending bij de plaatselijke gemeente ligt. In de toekomst dient ZGG de plaatselijke gemeente nadrukkelijker te betrekken bij het repatriëringsproces dat begint op het moment dat de werker besloten heeft terug te keren vanuit het gastland en eindigt op het moment dat de werker zich weer op een evenwichtige wijze verhoudt tot zijn omgeving in het thuisland. Het proces van re-integratie in de plaatselijke gemeente is te ingewikkeld om aan ongeïnformeerde ambtsdragers en commissieleden over te laten. Door onkunde van betrokkenen op het thuisfront ervaart de repatriant onbegrip.
- ZGG mag, vanuit haar positie als kennismakelaar op het gebied van zending, pro-actief het proces van re-integratie in de plaatselijke gemeente blijven volgen. Zo kan ZGG toezien op het organiseren van de afsluitende avond, het functioneren van de TFC en de pastorale zorg van de kerkenraad. Uiteraard zonder hiermee de ambtelijke verantwoordelijkheid van de kerkenraad te ondermijnen. Eerder om haar juist te ondersteunen, net zoals dit gebeurde bij de uitzenddienst van de betrokken werker.
- ZGG heeft als enige betrokken partij breed zicht op alle uitzendingen in zendingsdienst van de Gereformeerde Gemeenten. Ze kan zendende gemeenten dienen door hen van tijd tot tijd met

elkaar in contact te brengen zodat betrokkenen ervaringen kunnen uitwisselen en zo kunnen leren van elkaar. Wanneer ZGG gemeenten zo aan elkaar verbindt, weten gemeenten elkaar ook buiten ZGG eenvoudiger te vinden.

- ZGG dient kerkenraden te adviseren dat de TFC's, die worden opgericht in de periode dat zendingswerkers in Nederland worden toegerust, minimaal zes tot twaalf maanden na de terugkeer in Nederland nog actief blijven om van nabij een vinger aan de pols te houden in het intensieve repatriëringsproces waar de repatriant en zijn eventuele gezinsleden doorheen moeten.
- ZGG houdt als voormalig werkgever wellicht formeel geen verantwoordelijkheid voor het welzijn van zendingswerkers die (al langere tijd) zijn teruggekeerd naar het thuisland. Toch blijft tenminste een relationele verantwoordelijkheid over. In die rol kan ZGG veel voor hen blijven betekenen. De georganiseerde ZGG-reünies zijn daarvan een goed voorbeeld. Ontmoetingen met mensen die hetzelfde proces hebben meegemaakt, blijken zeer bevorderlijk voor de re-integratie in het thuisland.
- Niet alle repatrianten keren terug in hun zendende gemeente. In dit geval verdient het aanbeveling om de uitzending in de zendende gemeente goed af te ronden en tevens in de gemeente van terugkeer aandacht te geven aan aandachtsvelden van repatriëring.

5.2.2 Algemene aanbevelingen

- Omdat zendingswerk de gehele gemeente aangaat, dient elk gemeentelid enigszins op de hoogte te zijn van de impact, omvang en reikwijdte van het proces van repatriëring. Naar mate de betrokkenheid bij een uitzending en repatriëringsproces toeneemt, neemt ook de verantwoordelijkheid om kennis te nemen van de impact repatriëren toe. De plaatselijke kerkenraad moet erop toezien dat die kennis aanwezig is. Als dat niet het geval is, kan zij contact opnemen met ZGG als kennisbank.
- Teruggekeerde zendingswerkers zijn met hun opgedane positieve en negatieve ervaringen geen bedreiging voor de plaatselijke gemeente en het kerkverband als geheel. Ze kunnen juist een positieve bijdrage leveren. Voorwaarde is dat mensen in de omgeving hen met vertrouwen en openheid tegemoet treden. In bijlage 4 wordt een aanzet hiertoe gedaan.
- Door de opgedane ervaringen wordt een werker nooit meer zoals hij was. Hij is veranderd en dat geldt overigens ook voor zijn kerkelijke gemeente. Hij moet dit eerlijk onder ogen zien en tevens actief onderzoeken hoe hij een opbouwende rol in de gemeente kan spelen. Zoals hij ooit bereid was zich te verdiepen in en aan te passen aan een vreemde cultuur in het gastland, zal hij zich ook moeten willen aanpassen aan de (kerkelijke) cultuur in zijn thuisland.
- Indien repatrianten, kerkenraadsleden, TFC-leden en gemeenteleden de moeite, het onbegrip en zelfs de pijn rondom een repatriëringsproces zien als onderdeel van het kruisdragen achter de Heere Jezus aan, zal dat de houding naar elkaar behoedzamer maken. Corry Nap schetste dit mooi in het interview dat met haar werd gehouden als volgt:

Ik denk aan het beeld van het stervende tarwegraan (Joh. 12,24). Het is het proces van in de aarde vallen en sterven om zo weer nieuwe vruchten te kunnen dragen. Met dit bijbelgedeelte kun je alle kanten op, ook verkeerde kanten, maar als je het op een gezonde manier interpreteert, kan dat behulpzaam zijn bij het naar het veld gaan én bij het terugkeren. Dat is namelijk ook een geestelijk proces van sterven. Je moet je zekerheden loslaten.

Het is ook een bijbels beeld, namelijk het beeld van de navolging van Christus. Het sterven aan jezelf vraagt om voortdurende bekering. Zo gezien biedt een repatriëringsproces ook mooie kansen en uitdagingen voor het eigen geestelijke leven. Het kan je verrijken, maar het is wel een pijnlijk proces. Het is pijnlijk en moeilijk, maar het hoort bij de navolging. Zo kun je vrucht dragen.

Een verblijf in de woestijn kan erg nuttig zijn. Dat hoeft je een ander niet voor te schrijven, je hoeft er ook niet naar te verlangen, maar van een verblijf in de woestijn kun je veel leren. Als je het repatriëringsproces zo beschouwt, gaat er een ander licht op schijnen en dat is nuttig voor alle betrokkenen.

5.3 Evaluatie en vervolgonderzoek

In het verrichte onderzoek is de focus bewust geheel gericht op de re-integratie in de kerkelijke gemeente. Er lag bij de opdrachtgever namelijk de concrete vraag hoe ZGG de plaatselijke gemeenten kan ondersteunen bij de re-integratie van teruggekeerde zendingswerkers. Op deze vraag is in het vorige hoofdstuk een antwoord geformuleerd. Wanneer de opdrachtgever de aanbevelingen opvolgt, zullen repatrianten en betrokkenen in hun thuisgemeente daarbij zeker gebaat zijn. Succesvolle re-integratie in de kerkelijke gemeente is een belangrijke factor in het proces van repatriëring.

5.3.1 Verhouding factoren die succesvolle re-integratie bevorderen

Tegelijkertijd is de onderzoeker al tijdens het verrichten van het onderzoek op de hoogte geweest van het feit dat een succesvolle terugkeer in Nederland van meer factoren afhangt dan de terugkeer in de kerkelijke gemeente. Sterker nog: tijdens de interviews met zowel de repatrianten als de deskundigen is dit thema aan de orde geweest. Andere belangrijke factoren die een repatriëring positief beïnvloeden zijn het vinden van passend werk, waar liefst ook de opgedane ervaringen een plaats kunnen krijgen, het vervullen van een ambtelijke taak in de gemeente, passende scholing voor kinderen, gezinshereniging met kinderen die eerder teruggekeerd zijn uit het gastland of in Nederland zijn achtergebleven en intensiever contact met de familie. Het zou interessant zijn om na te gaan hoe deze factoren zich in de praktijk tot elkaar verhouden.

5.3.2 Re-integratie van missionkids in de gemeente

Een ander thema dat tijdens het onderzoek verschillende keren naar boven kwam, was de positie van missionkids, ook wel *third culture kids* (TCK's) genoemd omdat ze geen kind meer zijn in de cultuur van het thuisland en het gastland, maar van een derde cultuur die een mengvorm van voornoemde culturen (Bryant, 2016, p. 93). De impact van een verblijf in een gastland én de impact van repatriëring op kinderen moet niet worden onderschat. Het is een *life event* dat de rest van hun verdere leven beïnvloed. Daarom is het terecht dat onderzoek is gedaan naar diverse factoren die de repatriëring van missionkids bevorderen. Vervolgonderzoek kan worden gedaan naar de vraag welke rol de plaatselijke gemeente kan betekenen voor terugkerende missionkids. In dit onderzoek zou aandacht besteed moeten worden voor actoren zoals hun *peer group*, hun leeftijdsgenoten, maar ook volwassenen die een bepaalde verantwoordelijkheid voor de jongeren hebben in de kerk.

5.3.3 Repatriëren in de 21^e eeuw

Tenslotte kwam tijdens diverse gesprekken naar voren dat uitzendingen naar het zendingsveld ten opzichte van vroeger sterk zijn veranderd door moderne communicatiemogelijkheden. Tegenwoordig is het voor uitgezonden en eenvoudiger dan vroeger om met Nederland verbonden te blijven. Dat geldt uiteraard ook voor leden van hun thuisfront die eenvoudiger met de werker in verbinding kunnen

blijven. Het is nuttig na te gaan wat voor impact dit verbonden blijven met Nederland heeft op het repatriëringsproces. Kunnen ze sneller *landen* omdat ze nooit helemaal zijn weggeweest of is het juist moeilijker omdat ze uiteindelijk nergens echt geworteld zijn? Hier ligt een interessant onderzoeksveld dat nieuwe inzichten in repatriëren in de eenentwintigste eeuw kan bieden.

Lijst van begrippen

Gastland	Het land waar naartoe de zendingswerker gedurende een bepaalde periode is uitgezonden.
Repatriëren	Terugkeer naar het vaderland na een periode in het buitenland te hebben verkeerdt. Terugkerende werkers worden ook wel <i>repatrianten</i> genoemd. De ook in Nederlandse literatuur wel gehanteerde Engelstalige term is <i>re-entry</i> .
Succesvol	Het woord <i>succesvol</i> is een intersubjectief begrip. In het onderzoek wordt hiermee bedoeld dat een werker zó integreert in de plaatselijke gemeente dat hij daarin weer op een volwaardige wijze kan participeren.
Thuisland	Het land waarvandaan de werker is uitgezonden. Bij uitzendingen van ZGG is het thuisland dus altijd Nederland.
Zendingswerkers	In dit onderzoek: Leden van de Gereformeerde Gemeenten die, in dienst van Zending Gereformeerde Gemeenten, werkzaam zijn [geweest] op een van de zendingsterreinen waar ZGG werkzaam is. Alle bij dit onderzoek betrokken werkers zijn voor minimaal twee jaar uitgezonden geweest.

Lijst van gehanteerde afkortingen

TFC	Thuisfrontcommissie
PZC	Plaatselijke Zendingscommissie
ZGG	Zending Gereformeerde Gemeenten

Lijst van geraadpleegde literatuur en overige bronnen

Literatuur

Baarda, B. e.a. (2018). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers

Bryant, S. en G. (2016) *Overal en nergens thuis – Zorg voor Third Culture Kids*. Emmeloord, Nederland: WEC Nederland.

Doleweerd, J.H. van red. (2006). *Gij zult Mijn getuigen zijn – zending in Bijbels perspectief*. Houten, Nederland: Den Hertog.

O'Donnell, Kelly (2002). *Doing Member Care Well – Perspectives and Practices From Around the World*. USA: William Carey Library.

Foyle, M.F. (2001). *Honourably Wounded – Stress among Christian Workers*. Londen, Groot Brittannië: Monarch Books.

Janse, C. (2009). *Meer dan koffers pakken*. Woerden, Nederland: Zending Gereformeerde Gemeenten.

Kooijman, J.H.C. & Olst, P.C. van (2017). *Onverhinderd*. Woerden, Nederland: Zending Gereformeerde Gemeenten.

Kooijman, J.H.C. & Toor, J.W. van (2015). *Laten Gaan – Theorie en praktijk van kerkelijke zending*. Woerden, Nederland: Zending Gereformeerde Gemeenten.

Nap-van Dalen, C. (2012). *Uitgezonden – 10 vuistregels voor missionaire werkers*. Utrecht, Nederland: Ekklesia.

Pirola, N. (2001). *Enkeltje Thuis*. Driebergen, Nederland: Interserve Nederland.

Pollock, D.C. en R.E. Van Reken (1999). *The Third Culture Kids Experience*. Yarmouth, USA: Intercultural Press, Inc.

Ribberink, A. (2015). *Samen een missie* (bachelor thesis) over Onderling Missionair Leren
Geraadpleegd van <https://hbo-kennisbank.nl>.

Roor, A. (2018). *Heilzame presentie - Diaconale betrokkenheid als leeromgeving voor protestantse kerken*, Utrecht, Nederland: Boekencentrum.

Verhoeven, N. (2016). *Wat is onderzoek*. Amsterdam, Nederland: Boom uitgevers.

Vermeulen, M. (2005, 7 mei). Terug naar Nederland. *Nederlands Dagblad*.

Websites

Zending Gereformeerde Gemeenten: <www.zgg.nl/over-ons/> 15 februari 2019.

Bijlagen

Bijlage 1	Vragenlijst geïnterviewde repatrianten	47
Bijlage 2	Vragenlijst geïnterviewde deskundigen	49
Bijlage 3	Overzicht geïnterviewde deskundigen	51
Bijlage 4	Onderling missionair leerproces	52

Bijlage 1 – Vragenlijst geïnterviewde repatrianten

Interviewinstructie repatrianten

Probleemstelling van het onderzoek

Hoe kan ZGG de plaatselijke gemeenten ondersteunen bij hun taak om gerepatrieerde zendingswerkers succesvol te laten re-integreren in de gemeente?

Het woord succesvol is een intersubjectief begrip. In het onderzoek wordt hiermee bedoeld dat een werker zó integreert in de plaatselijke gemeente dat hij daarin weer op een volwaardige wijze kan participeren.

Deelvragen bij dit onderzoek

1. Welke type problemen kunnen volgens deskundigen een rol spelen bij repatriëring van zendingswerkers?

Deze vraag wordt beantwoord door literatuuronderzoek

2. Welke verwachtingen *hadden* en ervaringen *hebben* recent gerepatrieerde zendingswerkers met betrekking tot de ontvangst in de plaatselijke gemeente?

Deze vraag wordt beantwoord door interviews met gerepatrieerde werkers

3. Op welke wijze kan de zendende gemeente gerepatrieerde zendingswerkers ondersteunen bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente?

Deze vraag wordt beantwoord door interviews met deskundigen op het gebied van kerkelijke zending en/of repatriëring

Werkafspraken en afbakening

- Alle informatie wordt anoniem verwerkt
- De geïnterviewde krijgt binnen een week na het interview een verslag ter goedkeuring voorgelegd. Pas nadat dit verslag per mail is geaccordeerd, worden de uitkomsten verwerkt
- Problematiek rond missionkids blijft geheel buiten het onderzoek omdat dit een thema op zich zou zijn om te onderzoeken. Wel kunnen hier zijdelings opmerkingen over worden gemaakt

A Persoonlijke gegevens (deze data worden op geen enkele wijze gepubliceerd)

Naam

Functie

Periode uitzending

Datum terugkeer

Terugkeer in zendende gemeente ja/nee

B Verkenning / opening

- Welke woorden komen bij je op als je de term *repatriëring* hoort?
- Waar is volgens jou *thuis*?
- Vul de volgende zin aan: 'De thuisgemeente is voor mij...'
- Welke metafoor vind je aansprekend om het proces van terugkeer naar/in je thuisgemeente te typeren?

C Proces van repatriëring

- Wanneer begint volgens jou het proces?
- Wanneer is het proces van repatriëren volgens jou afgerond?
- Hoe lang duurt naar jouw mening een repatriëringsproces?
- Hoe (en wanneer) heb je je destijds in het thema verdiept?
- Welke factoren beïnvloeden volgens jou een succesvolle repatriëring?

D Verwachtingen voorafgaand aan repatriëring

- Waar zag je naar uit / waar tegenop?
- Waar waren die gedachten door ingegeven?

E De rol van de plaatselijke gemeente

- Hoe heb je je *binnenkomst* binnen de gemeente vormgegeven?
- Hoe kijk je daar op terug?
- Wat viel je op bij je terugkeer in de gemeente?
- Welke rol speelde de kerkenraad in jouw proces van integratie?
- Wat gaf je vreugde / verdriet in het integratieproces?

F Evaluatie

- Wat zou je anders doen in je repatriëringsproces als je morgen zou horen dat je van het zendingsveld weer terug naar Nederland zou gaan?
- [hoe] Heeft het repatriëringsproces je verhouding tot de Heere [tijdelijk] beïnvloed?
- Welk advies wil je anderen in een [aanstaande] vergelijkbare situatie in ieder geval meegeven?
- Wat had de kerkelijke gemeente beslist beter kunnen/moeten doen?
- Wat zou jij doen als er op korte termijn een zendingswerker in jouw gemeente zou repatriëren?
- Wat moet ZGG doen om de plaatselijke gemeenten toe te rusten?

Bijlage 2 – Vragenlijst geïnterviewde deskundigen

Interviewopzet deskundigen

Probleemstelling van het onderzoek

Hoe kan ZGG de plaatselijke gemeenten ondersteunen bij hun taak om gerepatrieerde zendingswerkers succesvol te laten re-integreren in de gemeente?

Het woord succesvol is een intersubjectief begrip. In het onderzoek wordt hiermee bedoeld dat een werker zó integreert in de plaatselijke gemeente dat hij daarin weer op een volwaardige wijze kan participeren.

Deelvragen bij dit onderzoek

1. Welke type problemen kunnen volgens deskundigen een rol spelen bij repatriëring van zendingswerkers?

Deze vraag wordt beantwoord door literatuuronderzoek

2. Welke verwachtingen *hadden* en ervaringen *hebben* recent gerepatrieerde zendingswerkers met betrekking tot de ontvangst in de plaatselijke gemeente?

Deze vraag wordt beantwoord door interviews met gerepatrieerde werkers

3. Op welke wijze kan de zendende gemeente gerepatrieerde zendingswerkers ondersteunen bij hun re-integratie in de plaatselijke gemeente?

Deze vraag wordt beantwoord door interviews met deskundigen op het gebied van kerkelijke zending en/of repatriëring

Werkafspraken en afbakening

- Alle informatie wordt *openbaar* verwerkt, tenzij de geïnterviewde aangeeft daar problemen mee te hebben.
- De geïnterviewde krijgt binnen een week na het interview een verslag ter goedkeuring voorgelegd. Pas nadat dit verslag per mail is geaccordeerd, worden de uitkomsten verwerkt zoals hierboven is weergegeven.
- Problematiek rond missionkids blijft geheel buiten het onderzoek omdat dit een thema op zich zou zijn om te onderzoeken. Wel kunnen hier zijdelings opmerkingen over worden gemaakt.

A Proces van repatriëring

- Wanneer (of: hoe) begint het proces van repatriëring?
- Wanneer is het proces van repatriëren afgerond?
- Hoe lang duurt een repatriëringsproces?
- (Hoe) bevordert een goede ontvangst in de kerkelijke gemeente het repatriëringsproces?

- Welke *andere* factoren beïnvloeden een succesvolle repatriëring?
 - Werk,
 - Ambt,
 - School,
 - Familie,
 - Gezinshereniging (kinderen die in NL. achterbleven / eerder terugkeerden)
 - Anders, namelijk:

B De rol van de plaatselijke gemeente

- Hoe zou een repatriant [zelf] zijn *binnenkomst* binnen de gemeente moeten vormgeven?
- Welke rol kan een *kerkenraad* spelen in het proces van integratie van een
- Hoe beoordeel je de gemiddelde inzet van kerkenraden in een dergelijk proces?
- Welke rol kan een *zendingscommissie* (PZC)⁴ spelen in het proces van integratie van een gemeentelid dat terugkeert van het zendingsveld?
- Welke rol kan een *thuisfrontcommissie* (TFC)⁵ spelen in het proces van integratie van een gemeentelid dat terugkeert van het zendingsveld?
- Zijn er indicaties (uit literatuur of eigen ervaring) [hoe] het repatriëringsproces de verhouding van repatrianten tot God [tijdelijk] beïnvloedt?
- Wat zou ZGG concreet kunnen [of: moeten] doen om de plaatselijke gemeenten toe te rusten met betrekking tot hun verantwoordelijkheid tegenover gemeenteleden die terugkeren van het zendingsveld?

⁴ Binnen de Gereformeerde Gemeenten is de plaatselijke zendingscommissie (PZC) van de gemeente verantwoordelijk voor het bezinnen op zending, meeleven met werkers en het bijeenbrengen van middelen.

⁵ Binnen de Gereformeerde Gemeenten is een TFC verantwoordelijk voor het bevorderen [en onderhouden] van het contact tussen de zendende gemeente en een werker vanaf het moment van uitzending tot repatriëring. Fondsenwerving is geen taak van de TFC.

Bijlage 3 – Overzicht geïnterviewde deskundigen

Met onderstaande personen zijn kwalitatieve diepte-interviews gehouden over de impact van het repatriëringsproces en de vraag hoe de plaatselijke gemeente gerepatrieerde zendingswerkers kan ondersteunen bij hun re-integratieproces in de gemeente.

Jan-Kees Kooijman is als missioloog en toeruster werkzaam bij Zending Gereformeerde Gemeenten. Hij begeleidt het proces van een werker van benoeming tot repatriëring. Membercare, de zorg voor uitgezonden, is dus een belangrijk onderdeel van zijn takenpakket. Kooijman heeft voor werkdoeleinden verschillende keren een langere periode in het buitenland verkeerd. In zijn huidige functie onderneemt hij ook geregeld reizen naar de zendingsvelden van ZGG. Meer informatie www.zgg.nl.

Margriet Muurling is eigenaar van Into Mission; een bureau voor onafhankelijke crossculturele coaching en begeleiding. Dit bureau is gespecialiseerd in coaching en begeleiding van mensen die gaan wonen in een andere cultuur. Muurling heeft in het verleden zendingswerk verricht in Cambodja. Meer informatie: www.intomission.nl.

Corry Nap is als psycholoog NIP werkzaam bij InTransit, crosscultureel psychologen. Zij verzorgen medische en psychologische begeleiding voor (aanstaande) zendingswerkers en adviseren zendende organisaties. Nap is in het verleden voor zendingswerk uitgezonden geweest naar Nepal. Meer informatie: www.intransit.nl.

Ds. Mark van Pelt is eigenaar van bureau The Good Re-entry. Dit onafhankelijke bureau draagt zorg voor integrale begeleiding van terugkeer vanuit diverse disciplines en aandachtsgebieden. Van Pelt heeft in het verleden zendingswerk verricht in Peru. Meer informatie: www.thegoodreentry.nl.

Boudewijn van Schoonhoven is directeur van CAMA-zending. Hij is geraadpleegd als deskundige op het gebied van repatriëring en kerkelijke zending. Van Schoonhoven is opgegroeid in Colombia en heeft later met zijn gezin als zendeling gewerkt in Jordanië en Syrië. Meer informatie: www.camazending.nl.

Bijlage 4 –Onderling missionair leerproces

In paragraaf 5.2.2 wordt de aanbeveling gedaan dat de gemeente (of: het kerkverband als geheel) haar voordeel moet doen met de ervaringen die een teruggekeerde zendingswerker de gemeente(n) binnenbrengt. Dit thema wordt wel het missionaire leerproces genoemd. In deze bijlage een kort exposé dat als aanzet kan dienen voor verdere verdieping op dit thema.

Wat is het onderling missionair leerproces (OML)?

In haar afstudeeronderzoek onderzocht Ribberink (2015) hoe de wederkerigheid tussen zendelingen en zendende gemeenten kan worden bevorderd. Ze geeft de volgende definitie van OML: 'Het onderling missionair leerproces is het proces waarin twee of meer christenen gezamenlijk leren om in hun eigen context, in woorden en daden, de drie-enige God na te volgen in Zijn missie alle volken in Zijn verlossing en zegen te laten delen.' Christenen wereldwijd kunnen leren van elkaar (a.w. p. 11) De repatriant mag de kennis van christenen uit andere landen inbrengen in de gemeente. Hiertoe is binnen de zendende gemeente wel een open houding nodig. Ribberink adviseert voorafgaand aan vertrek daarin te investeren door het toerusten van de gemeente op het gebied van missionaire bewustwording en door een structuur voor leren te creëren (a.w. pp. 22-24). Sleutelwoorden in dit proces zijn wederkerigheid en gelijkwaardigheid. Ribberink gaat minder in op de vraag hoe na een uitzending het wederkerig leren een plek kan houden in de gemeente. Wat ze wel noemt is dat het belangrijk is dat de gemeente onderschrijft dat de gezamenlijke missie voortduurt (a.w. p. 43). Hoe kan OML in de gemeente het beste vorm krijgen? Daartoe geeft A. Roor aanzetten in zijn dissertatie.

Missionaire leerprocessen in de gemeente

Dr. A. Roor gaat in zijn dissertatie *Heilzame presentie* (2018) uitgebreid in op de vraag hoe kerkelijke gemeenschappen en hun leden kunnen groeien in hun missionaire presentie vanuit de verwerking van hun ervaringen. Roor benoemt eerst richtinggevende ideeën, daarna methoden en sluit af met de benodigde infrastructuur binnen de gemeente (a.w. pp. 334-343) In dit exposé licht ik van alle drie de onderdelen de, naar mijn mening, meest interessante mogelijkheden uit.

Mogelijkheden

1. Werken aan bewustwording. De gemeente moest zich bewust zijn van het feit dat er iets te leren valt. Vrij naar Heinz Schmidt, de voormalig directeur van het Diakoniewissenschaftliches Institut Heidelberg, die door Roor geciteerd wordt (a.w. p. 335) zou ik willen stellen: 'Missionair handelen is ook altijd missionair leren.' De meeste zendingswerkers zullen dit zeker onderschrijven, maar ze moeten deze notie ook zien over te dragen in hun gemeente.
2. Het is belangrijk dat de werkers serieus genomen worden en dat er oprechte belangstelling is voor hun verhaal. Daarvoor is het vooral belangrijk dat tijd voor hen genomen wordt. En dat op verschillende momenten.
3. De impact van missionaire ervaringen neemt toe als meer mensen kunnen delen in de praktijkverhalen, de reflectie en de lessen die hieruit geleerd worden. Daarom moet de hele gemeente bij het delen van de missionaire ervaringen betrokken worden.

Methoden

1. Als repatrianten hun ervaringen delen, moeten gemeenteleden *driedubbel luisteren*. Daarmee wordt bedoeld dat gemeenteleden luisteren naar wat de ervaring van de werker zegt over het Woord van God, de wereld én wat de innerlijke reactie (of: stem) is van de gemeenteleden zelf. Zo komen ervaringen zeer dichtbij.
2. Ervaringen delen begint met het vertellen van persoonlijke verhalen. Zoals al genoemd, vraagt het delen van ervaringen om ruimte, tijd en interesse. Roor wijst erop dat het ook mogelijk is dat repatrianten zich kunnen oefenen in het vertellen van verhalen zodat de impact van de verhalen toeneemt. Elke cultuur vraagt overigens om een eigen manier van verhalen vertellen. Dat geldt voor de vertellende repatriant in zijn thuisland niet anders dan dat het gold voor de tijd dat hij werkte in het gastland. Veel zendingsvelden hebben vaak een sterk orale cultuur.
3. Om goed te (kunnen) reflecteren op de verhalen, moeten gemeenteleden de juiste vragen leren stellen.
4. Als een repatriant tijdens zijn terugkeeravond een waar gebeurde casus voorlegt aan gemeenteleden ter bespreking in groepjes, brengt hij de dynamiek van het veld nog dichterbij dan wanneer hij slechts frontaal vertelt. Roor noemt dit de inzet van activerende werkvormen.

Infrastructuur

1. Missionair leren krijgt verdieping door oefenplekken. Wellicht kan een groep gemeenteleden uit de zendende gemeente op werkvakantie naar het (voormalig) werkterrein van de repatriant. Een andere mogelijkheid is dat een predikant van het zendingsveld voorgaat in de gemeente, vertaald door de repatriant. Dit geeft verdieping aan het leerproces. Zeker ook als gemeenteleden met deze predikant in gesprek kunnen gaan.
2. Missionair leren gebeurt vooral in veilige groepen. Dit pleit ervoor om niet alleen tijdens een plenaire gemeenteavond ervaringen te delen, maar bijvoorbeeld ook tijdens een avond van de kerkenraad of bijbelstudiegroep die over zending nadenkt.
3. Uitwisseling van ervaring is gebaat bij het bouwen van sluizen. Daarmee doelt Roor op de noodzaak dat er binnen de gemeente op diverse niveaus geleerd kan worden, maar dat er ook uitwisseling is met betrokkenen buiten de gemeente, zoals de zendingsorganisatie, enzovoorts.