

2016

Werken met competenties

praktijkgericht theologie theologie
hermeneutisch kerntaken
lectoraat ambtsvisie GPW hermeneutisch
beroepsprofiel GB competenties agogisch
kerntaken agogisch competenties CHE onderzoek
competenties theologie
ambtsvisie ambtsvisie bekwaam
competenties competenties beroepsprofiel
kerntaken agogisch hermeneutisch CHE
GB projectmanagement GB
GPW kerkelijkwerker PKN

Student 1: Ron Hofland (121455)

Student 2: Marlies Çakır-Hofland (121452)

Afstudeerbegeleider: Hendrik Jan de Bie

Opdrachtgever: René Erwich / Rinke van Hell

1^{ste} beoordelaar: Henk Bakker

2^e beoordelaar: Teus van de Lagemaat

Inhoud

1	Inleiding.....	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Lectoraat ‘geloven in context’	3
1.3	Vraagstelling	4
1.4	Probleemstelling	5
1.5	Doelstelling	5
1.5.1	Afbakening	5
1.5.2	Kernbegrippen	5
1.5.3	Methode van onderzoek.	6
2	Theoretisch kader	8
2.1	Hbo-theoloog en het beroep	8
2.1.1	Het kwalificatieprofiel van de hbo-theoloog	9
2.2	De hermeneutische en agogische competentie	9
2.2.1	Competenties: definitie en functie	9
2.2.2	Competentieverricht denken.....	10
2.2.3	De hermeneutische competentie.....	11
2.2.4	De agogische competentie	11
2.3	De Gereformeerde Bond	12
2.3.1	Ontstaan van de Gereformeerde Bond	12
2.3.2	Ontwikkeling en spreiding van de Gereformeerde Bond	13
2.3.3	De zuil van de Gereformeerde Bond	14
2.3.4	De theologie van de Gereformeerde Bond	14
2.3.5	Ambtsvisie.....	15
2.3.6	Het werkveld van de hbo-theoloog binnen GB	16
2.3.7	Samenvatting Gereformeerde Bond	17
3	Methode.....	18
3.1	Onderzoekspopulatie	18
3.2	Operationaliseren.....	19
3.3	Verantwoording onderzoeksmethodiek	19
3.4	Validiteit.....	20
4	Resultaten	22
4.1	Beschrijving populatie	22
4.2	De belangrijkste resultaten vanuit enquête & interviews geïntegreerd	23

5	Conclusies en aanbevelingen	35
5.1	Deelvragen	35
5.2	Beantwoording van de hoofdvraag.....	37
5.3	Aanbevelingen	38
5.4	Aanbevelingen voor het lectoraat 'geloven in context'	39
5.5	Discussie	39
6	Bijlagen.....	41
6.1	Bibliografie	41
6.2	Onderzoeksvormen	43
6.3	Operationalisatie	44
6.4	Onderzoek populatie	45
6.5	Topiclijst half-gestructureerde interviews	46
6.6	Survey.....	54
6.7	Uitkomsten survey.....	59

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Aan het einde van het studiejaar 2014-2015 werd ons tijdens een bijeenkomst bekend gemaakt dat de mogelijkheid bestond om, d.m.v. een deelonderzoek, af te studeren via het lectoraat 'geloven in context'. Ter informatie kregen we de lectoraatsrede mee die de lector, R. Erwich, op 13 november 2014 heeft uitgesproken. Daarnaast kregen we de aandachtsvelden toegestuurd waarop ons onderzoek zich zou moeten richten. Het advies dat wij daarbij kregen, was om te kijken naar wat het lectoraat nodig had maar ook naar wat wij zelf interessant vonden om te onderzoeken. Omdat wij de eerste drie jaar van de studie via stage en diverse projecten in veel verschillende contexten hebben geparticipeerd, wilden wij voor ons afstuderen zoeken naar een project binnen onze eigen kerkelijke denominatie, dit is de Gereformeerde bond binnen de Protestantse Kerk in Nederland (GB).

1.2 Lectoraat 'geloven in context'

De onderzoeksvraag van het lectoraat 'geloven in context' luidt; *Op welke wijze kunnen de effecten van een veranderende context verdisconteerd worden in de beroepsidentiteit en het professionele handelen van de hbo-theoloog.*

Volgens het lectoraat houdt dit in, dat zij veranderende geloofspraktijken wil bestuderen, in de verschillende werkdomeinen waarbinnen de hbo-theoloog zich begeeft. Het doel hierbij is om het onderwijs te verbeteren en 'beroepstrotsversterkers' in het onderwijs te ontwikkelen, waarmee de variatie in de verschillende beroepsdomeinen beter wordt verdisconteerd. Het lectoraat wil tenslotte bereiken dat de toekomstige hbo-theologen zich ontwikkelen tot zelfbewuste en adaptieve beroepsgelovigen. De professionele identiteit van de hbo-theoloog ligt op de snijvlakken van persoonlijke, school en arbeidsidentiteit. Dat is waar het onderzoek zich van 2014 tot 2018 op richt.

Enkele punten vielen ons op:

1. Doordat het lectoraat 'geloven in context' binnen haar onderzoek ook omgevingsvariabelen wil verdisconteren (Erwich, 2014, p. 19), geeft ze aan dat ze de breedte van de kerkelijke kaart in Nederland op het oog heeft. Doordat ons onderzoek zal plaatsvinden binnen een klein stukje van de kerkelijke kaart en we hierbij inzichtelijk willen krijgen wat de opvattingen van deze modaliteit in zijn algemeenheid zijn, sluiten wij bij deze intentie aan. Andere onderzoeken die via het lectoraat worden uitgevoerd kunnen zich later aansluiten waardoor de gehele kerkelijke kaart stukje voor stukje in beeld kan worden gebracht.
2. De lectoraatsrede benoemt dat er een veelheid van percepties bestaat t.a.v. de hbo-theoloog en de manier waarop deze het beroep uitoefent. De verschillende wijzen waarop invulling wordt gegeven aan het beroep lijken erop te wijzen dat de eigenheid ontbreekt. Wij denken dat deze diffusie ook merkbaar is binnen de GB (zie afstudeerproject Gerrit Krooneman).
3. In de lectoraatsrede wordt gezegd dat de hbo-theoloog over adaptief vermogen dient te beschikken. Dit betekent dat de hbo-theoloog zich aan moet kunnen passen aan het profiel dat de gemeente, de organisatie en/of de samenleving vraagt. Wij zijn nieuwsgierig geworden naar de vraag: Geld dit ook voor onze eigen kerkelijke context of is het profiel van de kerkelijk werker daar nog vrij traditioneel?

4. De opleiding GPW aan de CHE wil haar studenten een scala aan competenties laten verwerven, waardoor zij na het afronden van hun studie competent zijn voor de praktijk. De competenties waarin de studenten worden opgeleid, zijn de: hermeneutische, pastorale, liturgische, missionaire, educatieve, agogische, communicatieve, organisatorische, leidinggevende, persoonlijke & spirituele competentie. Ook dient de student competent te zijn in samenwerking. Een onderzoek naar de relevantie van alle genoemde competenties zou binnen de tijd, die we voor dit onderzoek hebben, niet mogelijk zijn. We hebben ons onderzoek daarom toespitst op twee competenties die relevant zijn voor het werken binnen de context van de GB, namelijk, de hermeneutische en agogische competentie (zie voor afbakening paragraaf 1.2.2). Ook de lectoraatsrede benoemt het competentiegericht opleiden. Zo wordt het onderzoek van Mieg aangehaald (Erwich, 2014, pp. 18,19) waarin de professionalisering van ecologen wordt onderzocht (Mieg, 2008). De controlevraag die daarin wordt gesteld luidt: *Heeft de genoten beroepsopleiding voldoende bijgedragen aan de competentie voor het werk.* Wij vonden deze vraag voor ons onderzoek zeer relevant, want tenslotte is dat waar het bij opleiden om draait, de student zo competent maken dat deze na het afstuderen de praktijk in kan. Wanneer wij hem vertalen naar wat wij willen onderzoeken dan luidt deze ongeveer zo: *Zijn de aangeleerde competenties van de genoten opleiding in de context van de GB wel relevant?*

Deze vraag vinden wij interessant omdat de beantwoording niet alleen iets zegt over de opleiding, maar ook over de hbo-theoloog die werkzaam is in de GB. Dat het mes aan twee kanten snijdt, blijkt uit het gegeven dat ook binnen de GB regelmatig over dit onderwerp wordt nagedacht (Maasland, 2009) en (Heuvel van den, 2014). Ons deelonderzoek gaat hier overigens niet specifiek op in, maar wij verwachten wel dat, wanneer er wordt gekeken naar welke kerntaken wel en niet aan bod komen binnen het werken in de GB, er een discussie op gang kan worden gebracht over de mogelijkheden die de hbo-theoloog wel/niet heeft.

Samengevat, vragen wij ons af of de hbo-theoloog, die binnen de GB werkzaam wil zijn, de breedte die de opleiding via het competentiegericht onderwijs biedt wel nodig heeft. Er kan namelijk verschil zijn tussen dat, wat de hbo-theoloog aan competenties heeft meegekregen of ontwikkeld vanuit de opleiding en dat wat de gemeente of organisatie aan competenties vraagt. Dit is de zoektocht die wij in ons onderzoekstraject, via het Lectoraat 'geloven in context', willen gaan ondernemen.

1.3 Vraagstelling

Binnen dit onderzoek willen wij ons gaan richten op enkele competenties die de hbo-theoloog meekrijgt vanuit de opleiding GPW, namelijk de hermeneutische en agogische competentie. We vragen ons af of deze competenties door de hbo-theoloog worden benut in het werkveld van de GB.

Hoofdvraag:

Hoe worden de mogelijkheden van de hbo-theoloog, met betrekking tot de hermeneutische en agogische competentie in de praktijk, benut binnen het werkveld van de Gereformeerde Bond binnen de Protestantse Kerk in Nederland?

Samenhangende deelvragen:

1. *Hoe staan in het beroepsprofiel GPW van de CHE de hermeneutische en agogische competentie omschreven en welke kerntaken horen daarbij?*
2. *Wat is het werkveld van de hbo-theoloog binnen de GB?*

3. *In hoeverre gebruiken de hbo-theologen binnen de GB de hermeneutische en agogische competenties, zoals omschreven in het beroepsprofiel en in de kerntaken, in hun dagelijks werk?*
4. *In hoeverre sluiten de aangeleerde competenties in de opleiding en gebruikte competenties in de praktijk bij elkaar aan?*

1.4 Probleemstelling

Studenten van de CHE worden breed opgeleid. In de praktijk van het werkveld binnen de GB is niet duidelijk, hoeveel ruimte er is om de hermeneutische en agogische competentie in te zetten en of de opleiding wat dit betreft aansluit bij de praktijk.

1.5 Doelstelling

Door middel van ons onderzoeksrapport willen wij de opdrachtgever inzicht geven in de mate, waarin de hermeneutische en agogische competenties, zoals beschreven in het opleidingsprofiel GPW van de CHE, aansluiten bij het functioneren van de hbo-theoloog in de GB.

1.5.1 Afbakening

Om ons onderzoek enigszins af te bakenen willen wij ons specifiek gaan richten op de ruimte die een hbo-theoloog heeft, om de kerntaken, behorend bij de hermeneutische en agogische competentie, in te zetten in een protestantse gemeente met een GB signatuur. De reden dat we ons specifiek willen richten op deze twee competenties is omdat die, historisch gezien, spanning opleveren.

De eerste is de hermeneutische. In de gemeenten die geworteld zijn in de reformatie, is de lijn van oudsher nog steeds aanwezig, dat academisch geschoolde voorgangers de verkondigers van het Woord zijn. Woord en sacrament horen in de reformatorische visie bij elkaar. Er zijn wel mogelijkheden voor hbo-theologen om met een speciale bevoegdheid (het preekconsent) voor te gaan. Ook kunnen zij in kleine gemeenten de sacramentele bevoegdheden van een predikant verkrijgen. Voor beiden geldt dat deze mogelijkheden met mate benut moeten worden (Hoek, Zeven rechte voren, 2009). Spannend hierbij is, in welke mate er ruimte is m.b.t. de hermeneutische kerntaken, omdat deze veelal de taken rondom Woord en in mindere mate sacrament raken.

De tweede is de agogische competentie. Hierbij gaat het vooral om leiding geven in de gemeente. In de kerntaken wordt zowel het coachen en toerusten van de gemeenteleden als ook het kader genoemd. Ook dit is een spannende competentie binnen de GB. De leiding van of over de gemeente ligt in handen van de kerkenraad, zij bepalen de koers. Welke ruimte krijgt de hbo-theoloog om de kerkenraad te coachen, te sturen of toe te rusten. En hoe groot is de betrokkenheid bij ontwikkeling van visie en beleid? Over beide onderwerpen wordt binnen de GB gesproken. In het artikel 'bezinning op de toekomst' (Post, 2004) geeft de schrijver aan dat er keuzes gemaakt moeten worden ten aanzien van de taak van de pastoraal medewerker. Hierbij spreekt deze over vorming en toerusting van het kader en het ontwikkelen van visie en beleid. Het is interessant om te zien of dit daadwerkelijk gebeurt, temeer omdat de agogische competentie een belangrijke competentie is in de opleiding. Beide competenties willen wij onderzoeken aan de hand van de kerntaken die de opleiding heeft opgesteld.

1.5.2 Kernbegrippen

- **Beroepsprofiel** = Geeft de essentie aan van een beroep en een omschrijving van de belangrijkste en meest voorkomende activiteiten (kerntaken). Verder geeft het de vereisten (competenties) waaraan iemand moet voldoen die dat beroep wil uitoefenen.

- **Hermeneutische competentie** = Het vermogen om enerzijds de bronnen van de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie, die hij/zij vertegenwoordigt en anderzijds de mens in zijn huidige context, in hun onderlinge betekenisvolle samenhang, te vertolken.
- **Agogische competentie** = de hbo-theoloog heeft na het afronden van zijn/haar studie het vermogen om vanuit de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie die men vertegenwoordigt op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.
- **Gereformeerde Bond (GB)** = Bevindelijk gereformeerde modaliteit binnen de PKN, met als doel de gereformeerde waarheid te verbreiden en te verdedigen. De normen en waarden die in de Bijbel en de drie formulieren van enigheid staan, worden geaccepteerd als richtsnoer voor het dagelijks leven.
- **Ambtsvisie** = De manier waarop tegen het ambt wordt aangekeken.

1.5.3 Methode van onderzoek.

De aanleiding van ons onderzoek ligt in de wens van het lectoraat 'Geloven in context', zij wil de veranderende houding tussen geloofspraktijk en context bestuderen in de verschillende domeinen waarin de hbo-theoloog zich begeeft. De data die wij aan willen leveren, gaan over een stukje van het onderzoek van het lectoraat en dat wordt door hen gebruikt om een stukje van het eigen onderzoek in te vullen.

Methode

Ons exploratieve onderzoek gaat over een specifieke doelgroep, namelijk de hbo-theoloog binnen de GB in de PKN, dat is de populatie die we willen bevragen. Dit betekent dat we de hbo-theoloog die daarbinnen werkzaam is, eerst moeten zien te lokaliseren. De beste manier om dit te doen is, te werken met het zogenaamde 'Rode Boekje' van de GB. In deze uitgave staan de namen en adressen van Hervormd Gereformeerde predikanten en de gemeente die zij dienen. Tevens staan hier ook de adressen in van gemeenten die vacant zijn en deel uitmaken van de GB. Om de hbo-theologen in de GB gemeenten op te sporen, willen we de volgende stappen ondernemen:

1. De websites van de 312 gemeenten bezoeken en uitzoeken of:

- De gemeente zichzelf plaatst in de GB
- Daar een kerkelijk werker actief is
- Zo ja, uitzoeken of deze een studie hbo-theologie heeft gedaan

2. Bij de gemeenten waarvan niet duidelijk is of er een hbo-theoloog in dienst is zullen we:

- De scriba (per mail) benaderen met de vraag of er een hbo-theoloog (kerkelijk werker) actief is
- Zo ja de adresgegevens opvragen en een eventueel mailadres
- Bij geen reactie de scriba bellen met de vraag of er een hbo-theoloog (kerkelijk werker) actief is.

In aansluiting op de eerste twee deelvragen onderzoeken wij het opleidingsprofiel van de hbo-theoloog zoals de CHE dit heeft beschreven. De reden hiervoor is om een duidelijk beeld te krijgen van wat een hbo-theoloog aan competenties dient te ontwikkelen voordat hij of zij, volgens de opleiding, zelfstandig in het werkveld aan de slag kan. De wijze waarop wij dit willen onderzoeken is door relevante literatuur te bestuderen evenals het huidige competentieprofiel uit de opleidingsgids. Hierdoor willen we helderheid verschaffen t.a.v. de kerntaken van de competenties die wij willen

onderzoeken. Wanneer wij de competenties onderzocht hebben willen we deze operationaliseren. Dit leidt uiteindelijk tot een lijst met items waarop we de hbo-theologen willen bevragen.

De derde deelvraag gaat over het werkveld van hbo-theoloog die werkzaam is binnen de GB als modaliteit binnen de Protestantse Kerk in Nederland. Wij willen dit onderzoeken omdat, ondanks dat wij zelf sinds onze geboorte verbonden zijn met deze modaliteit, het voor ons niet helemaal helder is wat het werkveld van de GB inhoud en waar deze modaliteit in grote lijn voor staat. Wij willen vanuit andere onderzoeken een beeld schetsen van de GB, haar omvang en spreiding binnen Nederland en haar theologie. Daarnaast willen we kort ingaan op de ambtsopvatting van het hoofdbestuur van de GB omdat dit iets zegt over de manier waarop de hbo-theoloog binnen deze modaliteit werkzaam is.

Voor de vierde deelvraag willen wij twee onderzoeksmethoden gebruiken. Voor het deel van de vraag m.b.t. de kerntaken binnen de hermeneutische en agogische competentie, gebruiken wij surveyonderzoek. Wij willen door middel van een exploratieve vragenlijst in kaart brengen in hoeverre deze kerntaken relevant zijn voor het werkveld van de hbo-theoloog binnen de GB. Verder willen wij de beantwoording van de survey ondersteunen met de uitkomsten van diepte-interviews, het aantal hangt af van het punt van verzadiging.

Nadat wij ons onderzoek hebben uitgevoerd verwachten wij een dataset te hebben, die wij kwantitatief kunnen analyseren, om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag alsmede de resultaten van de interviews, om de data waar nodig te kunnen ondersteunen.

2 Theoretisch kader

2.1 Hbo-theoloog en het beroep

Allereerst willen we onderzoeken naar wat de CHE verstaat onder het beroepsprofiel van de hbo-theoloog. Voordat we echter op zoek kunnen gaan naar het antwoord op de eerste deelvraag, is het van belang om duidelijk te krijgen wat de betekenis is van het begrip beroepsprofiel en in welke verhouding dit staat tot de hbo-theoloog.

Beroepsprofielen beschrijven in het algemeen:

- het werkveld waarbinnen een beroep wordt uitgeoefend,
- de taakgebieden die kenmerkend zijn voor de uitoefening van het beroep,
- de competenties die een beroepsbeoefenaar dient te bezitten om het beroep op een kwalitatief verantwoorde en bekwame manier uit te oefenen
(<http://www.woorden.org/woord/beroepsprofiel>, 2016)

De CHE spreekt niet zozeer van een beroepsprofiel. Wel beschrijft zij in haar kwalificatieprofiel voor de opleiding GPW (Bachelor of Theology) acht kerntaken, die kenmerkend zijn voor het beroep en voor het beroepsmatig handelen van een hbo-theoloog. Het fundament voor het ontwerp van deze 8 kerntaken haalt de academie Theologie uit de landelijke omschrijving van het religieus en agogisch handelen in de beroepspraktijk (Kwalificaties Bachelor GPW, Competentieprofiel, 2014).

De kerntaken vormen een verzameling van beroepsactiviteiten, beroepsproducten en beroepshandelingen die centraal staan in een (kritische) beroepssituatie, waarbij het handelen centraal staat. Zij worden geoefend in de praktijk of getoetst op school tijdens een competentietoets. Zo weet men of de student t.a.v. de competentie bekwaam genoeg is om in het werkveld aan de slag te gaan. De CHE geeft deze kerntaken als volgt weer:

1. Functionele relaties aangaan
2. Vormgeven van onderwijssituaties (met jongeren) in de gemeente
3. Omzien naar de medemens, solidair zijn binnen en buiten de gemeenschap
4. Pastoraal begeleiden van mensen
5. Voorgaan in dienst of viering
6. Communiceren van christelijk geloof met mensen buiten de christelijke geloofsgemeenschap
7. Toerusten en coachen van kader
8. Projectmatig werken: van visie naar beleid en uitvoering

Om tot een beschrijving van de opleidingskwalificaties te kunnen komen, baseert de CHE zich op diverse landelijke documenten. Van grote invloed was het document *Professional met Diepgang* dat een uitgave is van het Landelijk Overleg Opleidingen Godsdienst-pastoraal werk. In dit document wordt het competitieprofiel van de Godsdienst-pastoraal werker, waarmee de hbo-theoloog wordt aangeduid, beschreven (Commissaris & Hoek). Daar waar op de universiteit religiewetenschap en theologie behoren tot de geesteswetenschappen, vallen de studies die zich binnen het Hoger Beroepsonderwijs op religie richten, onder het sociaal agogische domein. Dit agogische karakter, dat kenmerkend is voor de opleidingen GPW, blijkt uit een aantal competenties die alleen gelden voor de opleiding tot hbo-theoloog maar buiten het brede domein van de sociale agogiek vallen. Van elke sociaal-agogische opleiding wordt verwacht dat het gepresenteerde kader wordt verwerkt in de profilering van de eigen opleiding. Om die reden was het document *Vele takken, één stam* belangrijk om de vorm en het kader van vooral de sociaal-agogische competenties inhoud te kunnen geven.

2.1.1 Het kwalificatieprofiel van de hbo-theoloog

De CHE beschrijft in hetzelfde document de kwalificaties, competenties, de kennisbasis en de onderzoeksbekwaamheid, die een student GPW na het afronden van de opleiding dient te hebben gerealiseerd.

Kwalificaties

Onder kwalificaties verstaat het CHE de kwalificaties die behoren bij bachelor GPW.

Competenties

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag die essentieel zijn om succesvol een beroep uit te oefenen. De CHE wil haar studenten daarom een scala aan competenties laten verwerven en hen daarbij leren om de aangeleerde kennis, vaardigheden en houding met elkaar te verbinden en in de praktijk te brengen (Hoek & Paas, Praktijkgericht - Handboek voor de hbo-theoloog, 2010). In april 2014 heeft de academie voor Theologie haar competentieprofiel herschreven. Zij volgt hierin de door het Landelijk Overleg Opleidingen Godsdienst-pastoraal werk vastgestelde competenties voor de bachelor GPW. De student dient zich tijdens de opleiding GPW te ontwikkelen en te bekwamen binnen de eerder genoemde competenties. Ontwikkeling in competenties dient te gebeuren op drie niveaus, waarbij niveau 1 vraagt om een aanpassing van de indicatoren richting eenvoudige beroepssituaties. Om de student bekwaam te krijgen wordt geoefend door middel van simulatie en rollenspel. Niveau 2 staat voor het zelfstandig kunnen uitvoeren van handelingen, beroepstaken en de daarbij behorende verantwoordelijkheid dragen. Niveau 3 gaat over verdieping en aanscherping van de genoemde indicatoren en dan op een zodanige manier dat dit aansluit bij de complexiteit, innovatie en veranderingstrajecten op het gerealiseerde eindniveau van de opleiding.

Kennisbasis

Qua kennisbasis zijn er landelijk beslissingen gemaakt over onderwerpen en deelonderwerpen, welke behoren bij de kwalificaties van een student GPW na het afronden van zijn of haar opleiding. Binnen de opleiding GPW van de CHE verkrijgt een student deze kennisbasis door het verwerven van inzicht, kennis en oordeelsvorming en door deze drie aspecten tijdens stagemomenten in de praktijk te brengen.

Onderzoeksbekwaamheid

De onderzoeksbekwaamheid realiseert de student GPW door zichzelf tijdens de studie te ontwikkelen in onderzoeksvaardigheid en een onderzoekende houding op bachelor niveau. Hierbij wordt de focus gelegd op vaardigheden als bronnenonderzoek en kwantitatief- en kwalitatief onderzoek als bijdrage aan de praktijk.

2.2 De hermeneutische en agogische competentie

2.2.1 Competenties: definitie en functie

We hebben al kort stilgestaan bij de 12 competenties die de hbo-theoloog na het afstuderen dient te bezitten. In deze paragraaf gaan we hier dieper op in. Niet alleen wordt de focus gelegd bij twee competenties, namelijk de hermeneutische en de agogische, ook willen we achterhalen waar het competentiegericht denken precies vandaan komt en waarom dit zo veel waarde heeft. Zoals

besproken is een competentie een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag. Competenties zijn persoonlijke eigenschappen die je bezit. Het gaat hierbij dan wel over positieve eigenschappen, denk hierbij aan kennis, vaardigheden en capaciteiten die je nodig hebt om een bepaalde functie te kunnen uitvoeren. In het competentiegericht onderwijs gaat men er vanuit dat een beginnende beroepsbeoefenaar bepaalde competenties moet hebben. De student krijgt zijn of haar diploma als hij/zij kan aantonen over deze competenties te beschikken.

Uit onderzoek binnen een groot aantal organisaties in Nederland (zowel bedrijven als opleidingen) is naar voren gekomen dat het competentiegericht denken verschillende functies vervult zoals:

1. **Sturing:** competenties dienen als een kompas, ze bepalen de richting waarin een bepaalde ontwikkeling bij voorkeur dient te gaan.
2. **Communicatie:** competentieprofielen bieden helderheid in verwachtingen, juist door de assessment van de feitelijk aanwezige en gewenste competenties.
3. **Verticale afstemming:** met het competentiegericht denken is een betere afstemming te realiseren tussen algemene strategische doelen en meer operationele doelen.
4. **Horizontale afstemming:** met behulp van competentieprofielen kunnen verschillende Instrumenten, die zijn gericht op het bevorderen van prestaties van mensen, beter op elkaar worden afgestemd.
5. **Dynamiek en flexibiliteit:** kiezen voor en implementeren van competentiegericht ontwikkelingsbeleid leidt tot een gemakkelijker veranderingsproces; in traditionele managementsystemen zit vaak veel stroperigheid.
6. **Ontwikkeling:** kiezen voor competentiegericht denken impliceert dat wordt gekozen voor een proactief ontwikkelingsbeleid in organisaties.
7. **Employability:** investeren in competentieontwikkeling leidt tot een betere inzetbaarheid van medewerkers en versterkt hun externe arbeidsmarktpositie.
8. **Performanceverbetering:** actief competentiegericht ontwikkelingsbeleid leidt tot verbeterd functioneren op de werkvloer en is ook in dit opzicht van toegevoegde waarde voor de organisatie (Mulder, 2003).

2.2.2 Competentiegericht denken

Aangezien het competentiegericht denken en leren een wezenlijk onderdeel vormt van de opleiding GPW, hebben we hieronder in het kort beschreven waar dit precies vandaan komt.

Het competentiegericht denken is afkomstig vanuit de arbeidsorganisaties waarin dit gedachtengoed begin jaren 90 sterk leefde. Zo stelden bedrijven zogenaamde kerncompetenties op, deze stonden voor de eigenschappen die essentieel waren voor het succes van de organisatie. In de tweede helft van de jaren 90 werden competenties steeds vaker gebruikt om er de kwaliteiten en de succesvolle eigenschappen van mensen mee te beschrijven. Hier wordt een verschuiving zichtbaar. Daar waar men eerst de competenties gebruikte voor de beschrijving van een bedrijf of organisatie, wordt dit nu een beschrijving van competenties voor individuen. Het voordeel hiervan is dat bedrijven kunnen kijken welke mensen het beste passen bij de kerncompetenties van hun organisatie. Als een belangrijke kerncompetentie bijvoorbeeld klantgerichtheid is, gaat men specifiek op zoek naar mensen die sociaal en communicatief competent zijn. Voor de diverse opleidingen, waaronder ook het hoger onderwijs, wordt het van belang dat hun studenten die competenties ontwikkelen die het werkveld vraagt. Dit brengt met zich mee dat zij goed op de hoogte moeten zijn van wat er wordt gevraagd in de praktijk. Opleiding en werkveld dienen daarom steeds beter op elkaar te worden afgestemd. Competentiegericht denken en leren hoort dus dicht bij de praktijk te staan waarbij de

opleiding verantwoordelijk is voor de theoretische verdieping, begeleiding en beoordeling van de competentieontwikkeling van haar studenten (Dekker & Zijlstra, 2004). Een hbo-theoloog heeft, naast het vermogen om op hbo-niveau te denken en te werken, ook een leerbare houding nodig. Hij of zij moet kunnen reflecteren op houding en werkwijze, het handelen kunnen verbinden met vaardigheden en theorie en te kijken hoe hij/zij persoonlijk in het beroep staat. Kortom, het verwerven van competenties is noodzakelijk om de kerntaken van het beroep te kunnen uitoefenen.

2.2.3 De hermeneutische competentie

Over wat de hermeneutische competentie precies inhoudt zegt de CHE het volgende:

Hermeneutische competentie

Definitie: *de hbo-theoloog heeft na het afronden van zijn/haar studie het vermogen om, enerzijds, de bronnen van de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie, die hij/zij vertegenwoordigt en anderzijds, de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te vertolken.*

De indicatoren voor deze competentie geven aan dat de hbo-theoloog de theologische teksten op zo'n manier weet uit te leggen, dat de boodschap die zij bevatten door mensen wordt begrepen, dat dit van invloed is op hun leven, of met andere woorden dat het vrucht draagt. Om dit tot stand te kunnen brengen, dient de hbo-theoloog op *methodische wijze verbanden te kunnen leggen* tussen de *situatie waarin mensen leven* en de *religieuze traditie*. Hij of zij kan de *tekst interpreteren* op een *levensbeschouwelijk wijze*. *Eigentijdse vragen en levensvragen* zoals die leven bij diverse doelgroepen, *complexe maatschappelijke en culturele ontwikkelingen*, kunnen door de hbo-theoloog worden *gesignaleerd en benoemd*. Aansluitend worden deze *vragen verwerkt op existentiële wijze* in het licht van de *Bijbel* en de *christelijke traditie*. Het is van belang dat de hbo-theoloog binnen de hermeneutische competentie *visie verwoordt* vanuit de Bijbel, theologische teksten en de christelijke traditie. Daarnaast is het ook relevant om de *persoonlijke levensovertuiging tot uitdrukking te brengen*, vanzelfsprekend op een verantwoorde manier en rekening houdend met de *referentiekaders* van anderen (bijv. sceptici en andersdenkenden).

Tot de hermeneutische competentie behoren de volgende kerntaken:

1. *Vormgeven van onderwijssituaties (met jongeren) in de gemeente.*
2. *Het communiceren van het christelijke geloof aan mensen buiten de christelijke geloofsgemeenschap.*
3. *Het begeleiden van mensen in hun geestelijk leven en bij specifieke levensvragen in uiteenlopende situaties, d.m.v. individuele en groepsgesprekken.*
4. *Voorgaan in een dienst/viering of bijeenkomst.*
5. *Het in solidariteit omzien naar de medemens in nood, zowel binnen als buiten de geloofsgemeenschap door het verstrekken van hulp.*

2.2.4 De agogische competentie

De CHE beschrijft de agogische competentie in haar competentieprofiel als volgt:

Agogische competentie

Definitie: *de hbo-theoloog heeft na het afronden van zijn/haar studie het vermogen om vanuit de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie die men vertegenwoordigt, op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering* (Kwalificaties Bachelor GPW, Competentieprofiel, 2014).

Een aantal indicatoren dienen ter verduidelijking. Zo dient de hbo-theoloog over *analyserend vermogen* te beschikken waardoor hij of zij in bestaande situaties, op basis van een analyse een plan tot verbetering kan opstellen en tot uitvoer kan brengen. De hbo-theoloog zet de geïnterpreteerde gegevens om in een *heldere probleemstelling* en in *SMART-doelen*. Via een stappenplan wordt de weg waarlangs en de middelen waarmee de doelen bereikt moeten worden, systematisch weergegeven. Agogisch handelen betekent ook dat de hbo-theoloog kan achterhalen of een product of de uitvoering van een proces voldoet aan de daarvoor opgestelde eisen en richtlijnen. Dit kan worden gedaan door middel van een *evaluatie*, waarbij ook wordt *gereflecteerd over het eigen handelen*. Binnen deze competentie draagt de hbo-theoloog ook constructief bij aan *het behalen van gemeenschappelijke doelen* en is hij of zij in staat om *samen te werken* in groepen. De wijze waarop de samenwerking plaatsvindt, wordt indien daar behoefte aan is, bij de werkgever op gemotiveerde wijze verantwoordt. Indien er *weerstand* zijn zal de hbo-theoloog hier op *professionele wijze* mee omgaan, waarbij wordt gezocht naar oplossingen. Dit houdt ook in dat de hbo-theoloog indien nodig *confronteert, stimuleert* en uiteindelijk *verzoening* tot stand brengt.

Tot de agogische competentie behoren de volgende kerntaken;

- *Toerusten (trainen) van kader (zowel vrijwilligers als professionals) voor hun taak.*
- *Coachen van kader in het uitvoeren van hun taak.*
- *Komen tot een visie en beleidsplan en leiding geven aan het implementatieproces.*
- *Leidinggeven aan taakgroepen*
- *Het begeleiden van mensen in hun geestelijk leven en bij specifieke levensvragen in uiteenlopende situaties, d.m.v. individuele en groepsgesprekken.*
- *Het in solidariteit omzien naar de medemens in nood, zowel binnen als buiten de geloofsgemeenschap, door het verstrekken van hulp.*

2.3 De Gereformeerde Bond

2.3.1 Ontstaan van de Gereformeerde Bond

In 1906 werd de GB opgericht, directe aanleiding was de kerkelijke procedure tegen ds. Bahler, die in een geschrift het hindoeïsme had verheerlijkt en toch door de synode werd vrijgesproken. De taak die de bond zichzelf stelde was, niet de kerk te verlaten, maar deze van binnenuit te reformeren *‘tot wederverkrijging van haar plaats in het midden van ons volk, haar vanouds door de Heere aangewezen, met vasthouden aan de Dordtse kerkordening van 1619’*. (Selderhuis, 2006, p. 805) Het bestaansrecht zat hem in het blijven in de Hervormde Kerk, tegenover Kuyper die met de doleantie uittrad, en een meer explicieter gereformeerde confessie, in hoofdzaak de beleving van het geloof tegenover de confessionelen, waar de nadruk meer ligt op de uitleving van het geloof. Daarnaast speelde het verlangen naar een bevindelijke, door de Nadere Reformatie gestempelde prediking, een voorliefde voor het gebruik van de Psalmen en een afwijzing van de gezangen, een grote rol.



**Weekblad Gereformeerde Bond
anno 1979**

De nieuw opgerichte bond bleek allesbehalve eensgezind te zijn. Daar waar de ene groep binnen de Hervormde Kerk haar plaats in wilde blijven nemen (helers) om deze van binnenuit te veranderen,

stond de andere groep voor vrijmaking van het synodale juk (delers) om daarmee de plaatselijke gemeenten de vrijheid te geven om de eigen koers te bepalen (Vergunst, Uw naam geef eer, 2006). De discussie hierover wordt het debat van 'delers en helers' genoemd (Graafland 1981). In de eerste jaren (1906-1909) was de stroming van de delers dominant. In 1909 veranderde de ledenvergadering haar doelstelling en werd de stroming van de helers de dominante. In de officiële naam (1909) vindt men hier iets van terug. Deze luidt: GB tot verbreiding en verdediging van de Waarheid in de Nederlands 'Gereformeerde' Hervormde Kerk. Met een eigen orgaan, dat als doel had eigen gedachtengoed te verspreiden, wilde men een grote groep leden van de Hervormde Kerk aanspreken. De naam 'De Waarheidsvriend' verwijst naar het doel en kreeg een wekelijkse uitgave. (Exalto & Lieburg, 2015, pp. 9-25). Deze visie is de hoofdreden dat het hoofdbestuur van de GB er in 2004 voor gekozen heeft mee te gaan, toen het SOW proces voltrokken werd en de PKN een feit was. Het enige wat verandert werd in de doelstelling, was de naam. Het doel bleef, door de pluriformiteit in de PKN, onverminderd actueel. Voor dit onderzoek hebben wij regelmatig gebruik gemaakt van artikelen uit de Waarheidsvriend omdat deze veel zeggen over het gedachtengoed en de lijn die het hoofdbestuur voorstaat.

2.3.2 Ontwikkeling en spreiding van de Gereformeerde Bond

Het publiek dat de oprichtingsvergadering in Utrecht bezocht was, volgens een journalist, 'voor het merendeel publiek van het platteland'. Dit werd later ook door hoogleraar Brouwer bevestigd toen hij opmerkte: 'Men kan de gehele beweging karakteriseren als een poging van de plattelandsvroomheid om de kerk te overheersen, hierin ligt haar kracht maar tegelijkertijd ook haar begrensdheid'. (Exalto & Lieburg, 2015)

Over het algemeen kan men stellen dat het zwaartepunt van de Bond zich, tijdens de beginjaren, bevond in Zuid-Holland met dicht daarbij in andere provincies nog enkele kernen. Dit breidde zich tot 1927 uit naar een brede strook die dwars door Nederland liep in de provincies Zeeland, Zuid-Holland, Utrecht en Gelderland. Het 'Rode boekje', waarin namen en adressen te vinden zijn van predikanten die zich verbinden met de GB, laat zien dat dit ook nu nog grotendeels het geval is. Deze strook zou later de naam 'Bijbelgordel' krijgen. De naam Bijbelgordel geeft aan dat de Bijbel in het dagelijks leven van een groot deel van de inwoners, en ook in het publieke domein, een grote plaats inneemt.



De GB groeide niet hard, maar wel gestaag. Door het actief werven van leden was in 1922 het ledenaantal verdubbeld tot ongeveer 2200 leden. Na deze beginjaren worden er geen cijfers meer genoemd. Duidelijk is wel, uit het aantal abonnementen van De Waarheidsvriend, dat het aantal leden tussen 1933-1942 afnam, de GB lag er gehavend bij. De voorzitter, van Grieken, zei hierover 'De hand moet aan den ploeg worden geslagen' (Exalto & Lieburg, 2015). Onder leiding van de nieuwe voorzitter Johannes Severijn kreeg de Bond in 1940 een nieuw gezicht. Onder zijn leiding keerde een gevoel van eenheid terug in de Bond. Een van de elementen die hieraan bijdroeg was de bezinning op de nieuwe kerkorde van 1951. De verschillende stromingen werden nader tot elkaar gebracht door, onder meer, het verzet tegen het voornemen van de Hervormde Kerk om sommige ambten voor vrouwen open te stellen. Verder wilden ze met deze nieuwe kerkorde met een mond spreken, namens alle richtingen. De GB bracht hier tegenin dat zij niet of nauwelijks betrokken waren bij de nieuwe kerkorde. De 'kerk centraal' was een stap vooruit, maar omdat er geen onveranderlijke grondslag (de drie formulieren van enigheid) werd opgenomen, bood men ruimte aan 'alle wind van

leer'. De Bond was hier kritisch op. De zwakke formulering 'in gemeenschap met het belijden' moest veranderen naar 'in overeenstemming met de belijdenis' maar hier werd echter niets mee gedaan. Vanaf 1960 groeit de GB uit tot een machtig en vermogend bolwerk van kerkelijke orthodoxie. Ook kwamen GB predikanten te werken in een gemeente die zich niet aan de GB conformeerde maar 'gewoon' Hervormd was. (Eijnatten & Lieburg, 2005, p. 338). De schattingen over de omvang van de Bond lopen uiteen van 15% tot 23% van de leden van de Hervormde Kerk. Dit percentage is steeds een klein beetje gegroeid doordat de kerken met een GB-signatuur minder te lijden hebben gehad van de secularisatie dan de andere stromingen binnen de Hervormde Kerk. Met het belangrijker worden van de GB binnen de Hervormde Kerk, groeide ook het bewustzijn. Dit had tot gevolg dat men het minder nodig had zich af te zetten tegen verwante stromingen en meer de dialoog en samenwerking zocht.

2.3.3 De zuil van de Gereformeerde Bond

Zoals elke zuil in de samenleving werd ook die van de GB steeds breder. De Gereformeerde Zendings Bond (1901) bestond al voor de oprichting van de GB (1906). Naarmate de jaren verstreken en de Bond groter werd, groeide ook het aantal organisaties die zich onder de GB-signatuur wilden profileren. In 1938 sloot de Bond van Jongelingsverenigingen (1910) zich als laatste aan bij de GB. Zij volgden een hele rij van organisaties, die zich verbonden wisten met het gereformeerde denken binnen de Hervormde Kerk. Wanneer er een voorzichtige schatting wordt gemaakt naar aanleiding van het aantal jeugdverenigingsleden, dan telt de Bond in 1938 ongeveer 34.000 leden en 300.000 hervormd-gereformeerden op 3 miljoen hervormden (10%). Er waren ook politieke stromingen ontstaan met een reformatorische signatuur, de ARP en de SGP, en er werd een eigen radio en televisieomroep opgericht samen met de dolerenden de NCRV.

De gereformeerde stroming in de verschillende kerken geeft haar leden de mogelijkheid eigen scholen, verenigingen en clubs te bezoeken. Hierbij is sprake van enige wereldmijding. Men mag wel in de wereld staan, maar niet van de wereld zijn. Dit heeft ertoe geleid dat de Bond niet erg toegankelijk is voor buitenstaanders en er geen grote openheid is naar de cultuur buiten de kerk. Dit verklaart mede waarom de traditie in deze stroming een onverminderd grote plaats heeft.

2.3.4 De theologie van de Gereformeerde Bond

Een van de hoofdpunten in de theologie is dat de Schrift en haar gezag centraal wordt gesteld. De Schrift dient met de Schrift vergeleken te worden, dat is uiteindelijk wat de uitleg van tekstgedeelten bepaald. Voor de uitleg van de Schrift heeft men vier hermeneutische sleutels opgesteld.

1. De Schrift is de openbaring van de levende God en daarom gezaghebbend. Dit vraagt een gelovige luisterhouding waarin onderworpenheid aan het gezag van de Schrift de diepste intentie is.
2. De Schrift is in een andere historische en culturele context ontstaan. De letterlijke betekenis in die tijd en situatie is van belang, maar vooral de diepste bedoeling van God met de mens en de samenleving. Onze eigen situatie dicteert niet wat uit de Schrift relevant is.
3. De Schrift wordt gezien als eenheid in verscheidenheid waarin het OT en NT beide hun eigen accenten hebben inzake de openbaring van God.
4. De Schrift moet worden gelezen vanuit het centrum: de trinitarische openbaring van God en Zijn verbond. De periferie mag niet om subjectivistische redenen worden geëlimineerd, maar klinkt mee in juiste proporties. **Ongeldige bron opgegeven.**

Naast de Schrift, die de belangrijkste plaats heeft, voelt men zich zeer verbonden aan de belijdenisgeschriften (drie formulieren van enigheid) en de oecumenische symbolen. Dit blijkt uit het feit dat men ervoor gestreden heeft deze een fundamentele plaats toe te kennen in de kerkorde van 2004. Het gaat daarbij dan om de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels. Deze drie documenten hebben de eenheid van de oude Gereformeerde (later Hervormde) Kerk gevormd en zijn in een tijd tot stand gekomen waarin deze waarheid je het leven kon kosten.



De Sola's van de reformatie

Dit laatste verklaart ook deels de liefde voor de kerk. Volgens veel Bonders is de kerk van oudsher een 'planting Gods'. De kerk is de mens van God gegeven. Aan de kerk is het Woord van God toevertrouwd. Men kan en mag deze dan ook niet verlaten, hoe ziek deze in al zijn geledingen ook is. Het centrale punt in het kerkenwerk is de prediking. Wanneer de gemeente samenkomt, bevindt zich men in 'de werkplaats van de Heilige Geest'. De liturgie is sober en men stimuleerde tot in 2000 de brochure 'Zingen naar de Schriften', waardoor men is uitgekomen bij het gebruik van de berijmde Psalmen van 1773 (Vries, 2000). Daar is de deur langzaam opengezet. Met het oog op de toekomst is hier ook wel enige verandering in te verwachten nu de een aantal predikanten, ambtsdragers en leden vanuit de GB, een eigen liedboek uit hebben gegeven met de naam Weerklank. Daarnaast zijn er ook gemeenten die uit de Liedboeken (1973, 2013) en/of de HGJB-bundel 'Op Toonhoogte' zingen. In de prediking dienen de elementen ellende, verlossing en dankbaarheid steeds weer aan de gemeente te worden verkondigd. Ook komen de twee wegen aan de orde, de weg ten leven en de weg naar het verderf. De weg ten leven betekent dat het werk van Christus in de eredienst centraal dient te staan. Dit werk wordt vanuit een trinitarische bril gezien. Gods liefde voor de mens, het verlossende werk van Christus en de Geest die ons het geloof toe laat eigenen, komen voor het voetlicht te staan. Dit alles vindt plaats binnen het verkiezend handelen van God, Hij roept de mens uit de verloren staat waarin deze zich bevindt. De oproep zich om te keren maakt dat het appèl op een grote plaats binnen de prediking.

Kenmerk van de dienst aan God is soberheid. Men leeft met het oog op de toekomst. We hebben hier geen blijvende stad. Hier is in de laatste decennia in sommige gemeenten wel wat meer ruimte in gekomen. Onder andere door de druk van de Pinksterbeweging, kwam er meer aandacht voor het werk van de Heilige Geest. Vervulling met de Geest, de Geestesgaven en geloofsgroei krijgen steeds meer aandacht. Wat de gaven betreft gaat men ervanuit dat deze vooral bestaan uit de 'gewone gaven'. Dit is dan ook de bandbreedte waar de flanken van de GB zich in bewegen.

2.3.5 Ambtsvisie

In het formulier tot bevestiging van ouderling, ouderling kerkvoogd en diakenen zien we dat de verkiezing tot ambtsdrager in de gemeente gezien wordt als een roeping van God zelf. Ook de Nederlandse geloofsbelijdenis spreekt er op die manier over in artikel XXX en XXXI. Over deze hoge ambtsvisie zegt het formulier 'bent u er in uw hart van overtuigd dat u wettig door Gods gemeente en daarom door God zelf tot deze heilige dienst geroepen bent'. Er is daarmee sprake van een dubbele roeping, de persoonlijke roeping tot dienst aan God en de roeping van de gemeente. De predikant, ouderlingen en diakenen samen vormen een kerkenraad en geven leiding aan de gehele gemeente

die onder haar opzicht geplaatst is. Zij zijn echter, ondanks dat zij gekozen worden, geen vertegenwoordigers van de gemeente maar dienaren van Christus **Ongeldige bron opgegeven..** In het formulier wordt als haar taak aangegeven: *'de gemeente van God naar het Woord te doen leven en op zo'n wijze te regeren als de Heere opgedragen heeft'*¹. De predikant heeft naast deze taak nog een aantal bijzondere taken, dit zijn; *het uitleggen en toe-eigenen van het Woord, de gemeente bij het Woord bewaren, haar voorgaan in de gebeden, het bedienen van de sacramenten en het geven van zielzorg*². De ambten komen dus voort uit de roeping (beroep) of verkiezing van de gemeente. Volgens de gereformeerden zijn de ambten allen gelijk. De één is dus niet boven de ander verheven al is de manier waarop de ambten worden ingevuld wel verschillend.

We kunnen hiermee voorzichtig concluderen dat traditioneel gezien de hbo-theoloog tussen de gemeente en de kerkenraad staat. Er is sprake van persoonlijke roeping waardoor er het verlangen is in Gods dienst te staan. De tweede roeping vanuit de gemeente is er niet zoals bij de andere leden van de kerkenraad, maar men wordt na een sollicitatie door hen aangenomen. Het werk bestaat dientengevolge dan ook vaak uit een specifieke opdracht, maar men heeft nadrukkelijk niet de plek van opzichter in de gemeente, daar dit de gekozen ambtsdragers betreft.

Sinds in 2011 de synode besloten heeft de kerkelijk werker tot het ambt toe te laten, is de plaats van de kerkelijk werker in de gemeente wat de PKN betreft formeel geregeld. Het is voor de kerkelijk werker daarmee mogelijk geworden om alle voorkomende werkzaamheden van de predikant, mits voldaan aan een aantal aanvullende eisen, in de gemeente uit te voeren (Synode, 2013). Ondanks dat de kerkelijk werker in de GB inmiddels steeds meer in het ambt wordt gesteld, komen bovenstaande taken die de kerkelijk werker uit zou mogen voeren, in de praktijk nauwelijks voor. Dit heeft te maken met de reeds eerdergenoemde hoge ambtsvisie in de GB, waarin men het ambt ziet als roeping door de gemeente. Dit zorgt ervoor dat de kaderfunctie waarvoor men wordt opgeleid, in de praktijk nauwelijks gestalte krijgt.

2.3.6 Het werkveld van de hbo-theoloog binnen GB

Hbo-theologen zijn na hun studie binnen diverse functies en beroepen actief, zowel binnen de diverse kerkelijke instellingen als daarbuiten. Zij vinden meestal werk dat (gedeeltelijk) in lijn ligt met hun opleiding. Dit is mogelijk omdat de hbo-opleiding GPW breed opleidt, waardoor studenten na de opleiding voor een breed scala van sectoren, functies en profielen inzetbaar zijn. De meesten echter gaan werken binnen een kerkelijke instelling of gemeente (Hoek & Paas, *Praktijkgericht - Handboek voor de hbo-theoloog*, 2010) In de GB-gemeentes komen we de hbo-theoloog ook tegen. Hier werkt men meestal in het pastoraat, jeugdwerk, de catechese of als missionair werker. De hbo-theoloog is vaak actief naast een academisch geschoolde predikant om het werk in de gemeente te verlichten. In kleine gemeenten of bij gemeente-opbouwprojecten komt het voor dat de hbo-theoloog de taken van de predikant invult. Naast genoemde taken worden hierbij voorgaan in de dienst genoemd en ook het bedienen van de sacramenten. Verschillende taken die de hbo-theoloog vervult, zijn ontstaan vanuit het professionaliseren van vrijwilligerswerk. Hierbij kan worden gedacht aan nieuwe functies die zijn ontstaan vanuit het werk in de gemeente. Op het moment dat vrijwilligerswerk te specialistisch wordt, ontstaat er ruimte voor een theologisch geschoolde medewerker. Vaak gaat het om missionaire taken of heeft het werk betrekking op de jeugd.

¹ Formulier voor bevestiging ouderlingen en diakenen, dienstboek PKN

² Formulier voor bevestiging of verbintenis van dienaren van het Goddelijk Woord, dienstboek PKN

2.3.7 Samenvatting Gereformeerde Bond

Gemeenten met een GB-signatuur hebben een redelijk duidelijk profiel. Redelijk duidelijk omdat er ook binnen de Bond twee flanken zijn en een grote middengroep. In het boek 'De stille evolutie' worden een aantal kenmerken gegeven van de theologische hoofdlijn van de GB (Lagemaat, 2013, p. 74)

- *Confessionele aspecten: Schrift en belijdenis, prediking centraal, christocentrisch en trinitarisch, verbond en Israëlvisie;*
- *Spirituele aspecten: sobere levensstijl (tussen cultuurmijding en participatie), bevinding van het geloof, wedergeboorte en bekering, aandacht voor geestesgaven;*
- *Ecclesiologische aspecten: liefde tot de kerk, roeping van de kerk (Woord en Daad), hoge ambtsvisie.*

Bovenstaande hoofdlijn laat zien dat de GB in het algemeen een sober karakter heeft. De flanken van de Bond worden gevormd door de keuzes die gemaakt worden aangaande deze hoofdlijn. Degenen die zich meer vrijheid in de hoofdlijn veroorloven, zijn de flank van de open Bonders. De flank die zich door de hoofdlijn laat leiden, zijn de bevindelijke Bonders. De middengroep neemt echt een tussenpositie in en vormt de grootste groep binnen de GB.

De hbo-theoloog bevindt zich in binnen de GB een lastige 'tussen' positie. Zijn of haar roeping wordt gezien als persoonlijk en is geen verkiezing door de gemeente. Daarom wordt men in deze roeping door de kerkenraad aangesteld om een specifieke taak te vervullen als pastoraat, diaconaat, evangelisatie, enz. De hbo-theoloog is echter veel breder opgeleid dan deze specifieke taak. De vraag hoe zij hun aangeleerde competenties kunnen gebruiken in het werkveld (en misschien wel mogen?) is dus een spannende relevante vraag.

3 Methode

Ons onderzoek is een klein deelonderzoek van het lectoraat. De gegevens die wij verzamelen zal door het lectoraat gebruikt worden voor hun eigen onderzoek. In dit hoofdstuk beschrijven wij de onderzoekspopulatie, de operationalisatie, manier waarop wij ons onderzoek hebben vormgegeven en de keuzes die wij daarin hebben gemaakt. Als laatste beschrijven wij de validiteit van het onderzoek.

3.1 Onderzoekspopulatie

Om een zo helder mogelijk beeld te krijgen wilden we eerst onderzoek verrichten naar het aantal hbo-theologen binnen de GB. We wilden deze populatie in kaart brengen om de grootte van de steekproef te kunnen bepalen. De betrouwbaarheid van ons onderzoek wilden we garanderen door een representatieve groep van kerkelijk werkers te benaderen. Voor een zo hoog mogelijke responsiviteit besloten we, de mogelijke respondenten persoonlijk te benaderen, om mee te doen aan het onderzoek.

In het al eerder genoemde ‘Rode boekje’ staan de gegevens van hen die zich tot de GB rekenen. Toen we de namen en adressen doornamen, kwamen we uit op 310 gemeenten die of een dominee hebben die Hervormd Gereformeerd is of wel vacant zijn binnen deze modaliteit. Het eerste zegt niet altijd dat de gemeente zich tot de modaliteit van de GB rekent. Deze gemeenten vielen buiten ons onderzoek. Eerst maakten we een Excel bestand met alle GB gemeenten. Daarna bezochten we de sites van deze gemeentes om zo te achterhalen of er een hbo-theoloog in dienst is. We gaven in het Excel bestand door middel van kleuren aan of er wel of niet een hbo-theoloog in dienst is. Wanneer dit niet duidelijk was, noteerden we het mailadres van de scriba om deze hierop te bevragen.

Na dit eerste deel van het onderzoek bleek dat er 96 gemeentes overbleven die een mogelijke hbo-theoloog in dienst hebben, waaronder 4 die werkzaam zijn voor het platform Persis (voor vrouwelijke hbo-theologen binnen de GB). Er waren twee zaken die ons hierbij zijn opgevallen:

1. Er zijn onder hen, die bijstand verlenen in het pastoraat, veel oud-predikanten of proponenten.
2. Deze oud-predikanten of proponenten worden in de praktijk samen met de hbo-theoloog kerkelijk werker of pastoraal medewerker genoemd.

Dit laatste maakte het voor ons lastig te achterhalen wie wel/niet binnen onze doelgroep viel.

Daarom hebben we besloten om de lijst nog verder te filteren, hierbij hebben we de predikanten en proponenten uit de lijst gehaald, evenals de gemeenten die aangaven geen kerkelijk werker in dienst te hebben. Hierna bleven er nog 76 mogelijke respondenten over. Omdat we niet zeker wisten of deze tot onze doelgroep behoorden hebben we hen op de volgende manier benaderd:

1. Sturen van een uitnodiging, waarin duidelijk vermeld werd dat dit een onderzoek onder hbo-theologen binnen de GB betreft.
2. Sturen van twee herinneringen één na 4 weken (i.v.m. de zomervakantie) en nog één weer na 3 weken.
3. Telefonisch benaderen van de niet-respondenten met de vraag of zij aan de enquête deel wilden nemen. (voor een uitgebreide uitwerking zie bijlage H6.4)

Nadat we dit hadden gedaan bleek dat we de populatie in kaart hadden gebracht. Uitkomst was dat er in de GB 58 hbo-theologen werkzaam zijn. Hierdoor verviel ons voornemen een steekproef te nemen en benaderden we de populatie met de vraag of zij mee wilden werken aan ons onderzoek.

3.2 Operationaliseren.

Nadat we goedkeuring kregen voor het projectplan konden we verder met de operationalisatie. Het onderzoek naar de hermeneutische en agogische competenties gaf ons een definitie van beide begrippen. Binnen deze definities leidde het literatuuronderzoek ons naar kerntaken waaruit deze competenties bestaan. De kerntaken zijn de dimensies die de hbo-theoloog moet beheersen om als beginnend professional in het werkveld aan de slag te gaan. Om de hbo-theologen te kunnen bevragen op deze kerntaken, dienden wij deze te vertalen naar concreet meetbare termen. Dit hebben wij gedaan door eerst naar de gedragsindicatoren te kijken en deze te vertalen naar items, die gescoord konden worden op relevantie voor het werkveld. Voor de operationalisatie hebben we gebruik gemaakt van het competentieprofiel van de CHE (Kwalificaties Bachelor GPW, Competentieprofiel, 2014), de POP (2016) en het boekje Praktijkgericht (Hoek & Paas, Praktijkgericht - Handboek voor de hbo-theoloog, 2010). Dit hebben we gedaan omdat het onderzoek exploratief is, d.w.z. er zijn geen primaire bronnen die we konden raadplegen. In deze bronnen worden de diverse competenties genoemd. Daarbij wordt een beschrijving gegeven waardoor de competenties worden geconcretiseerd. D.m.v. de geraadpleegde bronnen en de ervaring tijdens het zoeken naar hbo-theologen op de sites van de diverse gemeenten (waar af en toe concreet de taken stonden vermeld), konden we een lijst met items maken (zie bijlage H6.3). Om deze items valide te kunnen beantwoorden, waren simpele ja/nee vragen niet voldoende. Om deze reden is gebruik gemaakt van een Likertschaal. Deze waarderingsschaal geeft de respondent namelijk meer ruimte, om gradaties aan te geven in hoe zij de hermeneutische en agogische competentie benutten in de praktijk. Drie feedbackronden zorgden voor kleine aanpassingen van de vragen en de routing, waarna de survey door middel van een pilot werd getest in de praktijk. Beide proefpersonen konden de survey beantwoorden, waardoor deze kon worden uitgezet in de praktijk.

3.3 Verantwoording onderzoeksmethodiek

In hoofdstuk 1 bakenden we ons onderzoek af door ons te richten op de mogelijkheden die een hbo-theoloog heeft om de kerntaken, behorend bij de hermeneutische en agogische competentie, in te zetten in een protestantse gemeente met een GB signatuur. De reden dat we ons specifiek willen richten op deze twee competenties is omdat die historisch gezien spanning opleveren. Dit leidde tot de volgende hoofdvraag:

Hoe worden de mogelijkheden van de hbo-theoloog, met betrekking tot de hermeneutische en agogische competenties, in de praktijk benut binnen het werkveld van de GB binnen de PKN?

Om het design aan te laten sluiten bij de hoofdvraag en deelvragen hebben we gekozen voor een exploratief onderzoek dat bestaat uit een 'drietrapsraket':

1. Het literatuuronderzoek
2. Een kwantitatief onderzoek door middel van een survey
3. Een kwalitatief onderzoek door middel van diepte- interviews.

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden hebben we d.m.v. een literatuurstudie 'van bovenaf' gekeken naar de hermeneutische en agogische competentie en het werkveld van de GB (zie H1.1.3). Vervolgens hebben we gekozen voor een surveyonderzoek, daar deze vorm kan worden ingezet om numerieke gegevens te verzamelen over gedrag of andere kenmerken van de onderzoekspopulatie. Ook kan deze wijze van onderzoek worden ingezet om antwoord te geven op de z.g. 'hoe' vragen.

Met de verkregen antwoorden kunnen vervolgens karakteristieken van de populatie in kaart worden gebracht (Verhoeven, 2014, p. 123). Samenvattend kunnen we zeggen dat deze methode voor ons onderzoek geschikt is, omdat we vragen naar hoe mogelijkheden worden benut en dit geen innerlijke, maar praktische ervaringen zijn. Daar er geen informatie vooraf beschikbaar was (zie H3.1.2) betreft het een explorerende vragenlijst. We beseffen dat we door de survey mogelijk niet de volledige praktijk van het werken in de GB in kaart kunnen brengen. Daarbij leert de ervaring vanuit eerdere onderzoeken dat de respons bij deze populatie vaak achterblijft bij de verwachtingen. Daarom willen we later d.m.v. half-gestructureerde interviews een verdieping in ons onderzoek aanbrengen.

O.b.v. de antwoorden uit de survey werd een topiclijst samengesteld, zodat de rode draad in de interviews helder bleef, maar de respondenten ruimschoots de mogelijkheid kregen voor eigen inbreng (Verhoeven, 2014, p. 155). Met dit design willen we de validiteit waarborgen.

3.4 Validiteit

De populatie hbo-theologen binnen de GB en daarmee mogelijke respondenten is 58. Wanneer we een valide survey willen houden met een foutenmarge van 3% betekent dit voor het aantal reacties het volgende:

Betrouwbaarheidsniveau	90%	95%	99%
Steekproefomvang	54	56	57

Het aantal werkelijke respondenten is 46 van de 58 mogelijke respondenten. Dat betekent voor ons kwantitatief onderzoek dat we te weinig respondenten hebben voor een foutenmarge van 3%.

Wanneer we een foutenmarge van 6% als uitgangspositie gelden de volgende percentages:

Betrouwbaarheidsniveau	90%	95%	99%
Steekproefomvang	45	48	52

Bovenstaande cijfers geven aan dat we met de explorerende vragenlijst een betrouwbaarheidsniveau hebben gehaald van 90%. Om de validiteit te verhogen hebben we daarom een aantal diepte-interviews gehouden. Dit hebben we op de volgende manier gedaan:

1. In de enquête te vragen of de respondenten bereid zijn tot het meewerken aan een interview.
2. Een aselechte lijst te generen van 10 respondenten die wij kunnen benaderen voor het interview, gebaseerd op het aantal reacties (elke 2^e, 3^e, 4^e of 5^e respondent).
3. Een vragenlijst samenstellen op hoofdpunten van de uitkomsten van de enquête.

De uitkomsten van de enquêtes hebben we gebruikt om een topic-lijst op te stellen met daarin vragen die we de respondenten voor wilden leggen. In overleg met het onze opdrachtgever hebben we hier 4 hoofdonderwerpen uit geselecteerd, die we tijdens de interviews aan de orde wilden laten komen. De vragenlijst hebben we ernaast gehouden zodat we een richtlijn hadden van relevante vragen die we konden stellen.

De respondenten die we hadden geselecteerd hebben we benaderd voor een afspraak. Van de 10 geselecteerde hbo-theologen gaven er 2 aan hier op korte termijn geen tijd voor te hebben. Daarom hebben we twee respondenten die hadden aangegeven graag te worden geïnterviewd, aan de selectie toegevoegd. Na 7 interviews merkten we dat het punt van verzadiging was bereikt. We hebben nog een extra interview gehouden ter controle. De telefonische interviews vonden plaats op 5, 6, 7 en 10 oktober 2016. Ter voorbereiding hebben we de selectie een mail gestuurd met daarin de

hoofdvraag, deelvragen en de kerntaken van de hermeneutische en agogische competentie. De interviews hebben we opgenomen en uitgewerkt (zie bijlage H6.5). Waar nodig hebben we de antwoorden gebruikt om de uitkomsten van de enquête te ondersteunen of verduidelijken. Het veldwerk zat er met de interviews en de uitwerking daarvan op. Het was nu tijd de resultaten te verwerken.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de resultaten die we via de gehouden survey en interviews hebben verzameld. Bij het presenteren van de resultaten volgen we de volgorde van vraagstelling vanuit de survey, ook de interviewvragen zijn op deze wijze gestructureerd. De reden is dat de vragen en de volgorde van de vraagstelling binnen de survey en interviews zijn gekoppeld aan deelvraag 3 en 4, waarbij we hebben gekeken naar de beide competenties, de daarbij behorende kerntaken en de daarbij gevonden items, zie bijlage H6.4.

In de survey worden allereerst een aantal algemene vragen gesteld om de populatie in het algemeen te onderzoeken, dit zijn de vragen 1 t/m 7. In paragraaf 4.1.1 behandelen we de relevante resultaten die hieruit naar voren zijn gekomen.

In paragraaf 4.1.2 komen de belangrijkste resultaten vanuit enquête en interviews aan bod.

We hebben de uitkomsten geïntegreerd beschreven, omdat de interviewvragen zijn geformuleerd o.b.v. de topics vanuit de survey. Zo gaat het bijv. bij vraag 8 over de specifieke taken van de hbo-theoloog. Tijdens het interview hebben we deze vraag ook gesteld ter verdieping van de, vanuit de survey, verkregen informatie. Naast een beschrijving van de resultaten worden de genoemde taken bij deze vraag ook weergegeven in een 'word- cloud'. Hierbij geldt dat de woorden die het grootst worden weergegeven in het figuur, het meest werden genoemd door de respondenten, gevolgd door de minder genoemde taken in een kleiner lettertype. D.m.v. vraag 9 t/m 27 gaan we dieper in op deelvraag 3 en 4. Hierbij leggen we via vraag 9 t/m 18 de focus op de hermeneutische competentie, de daarbij behorende kerntaken en het gebruik ervan in de praktijk. De vragen 19 t/m 27 gaan in op de agogische competentie, de bijbehorende kerntaken en hoe deze door de hbo-theoloog in de praktijk worden gebruikt. We maken bij de resultaten die voortkomen uit deelvraag 3 en 4 (vraag 9 t/m 27) gebruik van cirkel- en staafdiagrammen ter ondersteuning en visualisatie van de uitkomsten. In deze figuren zijn de antwoorden van de populatie verwerkt die hebben meegewerkt aan de survey.

4.1 Beschrijving populatie

35 van de 46 respondenten zijn man en 11 vrouw. We hebben de respondenten gevraagd naar leeftijd en vanuit de reacties kwam terug dat die zeer divers was. Zo gaven 6 respondenten aan tussen de 20-29 jaar te zijn. 10 respondenten behoorden tot de dertigers en 14 respondenten waren tussen 40 en 49 jaar. De overige 16 respondenten gaven aan in de 50+ categorie te vallen. Het overgrote deel van de respondenten (76,1%) heeft de opleiding tot KW'er via de CHE gevolgd. Windesheim volgde met (11 %) en de overige respondenten behaalden hun diploma via diverse andere opleidingen. Op de vraag of er tijdens de opleiding sprake was van competentiegericht onderwijs, gaven 37 respondenten aan dat zij via dit model waren opgeleid tegenover 9 respondenten die een ontkennend antwoord gaven. Veel kerkelijk werkers blijken parttime in dienst van een gemeente te zijn. Zo zijn er 3 respondenten die maximaal 9 uur als KW'er actief zijn, 11 personen gaven aan 10-19 uur in de gemeente actief te zijn, 11 werken tussen de 20 en 29 uur en de overige 21 respondenten hebben een groter contract waarbij ze tussen de 30 en 40 uur in dienst zijn als KW'er. De kerkelijk werkers hebben samen veel werkervaring. Zij gaven hierover het volgende aan; 15 zijn 0-5 jaar, 15 zijn 6-10 jaar, 6 zijn 11-15 jaar, 9 zijn 16-20 jaar en 1 is 20 -25 jaar in dienst als kerkelijk werker.

4.2 De belangrijkste resultaten vanuit enquête & interviews geïntegreerd

De volgende resultaten zijn relevant m.b.t. de beantwoording van deelvraag 3 en 4.

3. In hoeverre gebruiken de hbo-theologen binnen de GB de hermeneutische en agogische competenties zoals omschreven in het beroepsprofiel en in de kerntaken in hun dagelijks werk?
4. In hoeverre sluiten de aangeleerde competenties in de opleiding en gebruikte competenties in de praktijk bij elkaar aan?

Zoals in de inleiding genoemd zijn de vragen gecategoriseerd o.b.v. de volgorde van kerntaken die behoren bij de hermeneutische en agogische competentie, zie H6.4.

Vraag 8 Wat is uw specifieke taak?

Survey: 29 respondenten gaven aan dat een groot gedeelte van hun contracturen wordt besteed aan pastorale taken. Daarbij geven nog eens 8 respondenten aan dat zij vergelijkbare taken hebben als de predikant. 6 van deze 8 respondenten geven aan niet te mogen voorgaan. Als we kijken naar de ambtsvisie zoals beschreven in hoofdstuk 3, blijven voor deze respondenten dan vooral pastorale taken over. 2 respondenten, beiden werkzaam in een kleine gemeente zonder predikant, hebben dezelfde taken als een predikant, waardoor pastoraat wellicht een minder prominente plek inneemt in hun takenpakket.

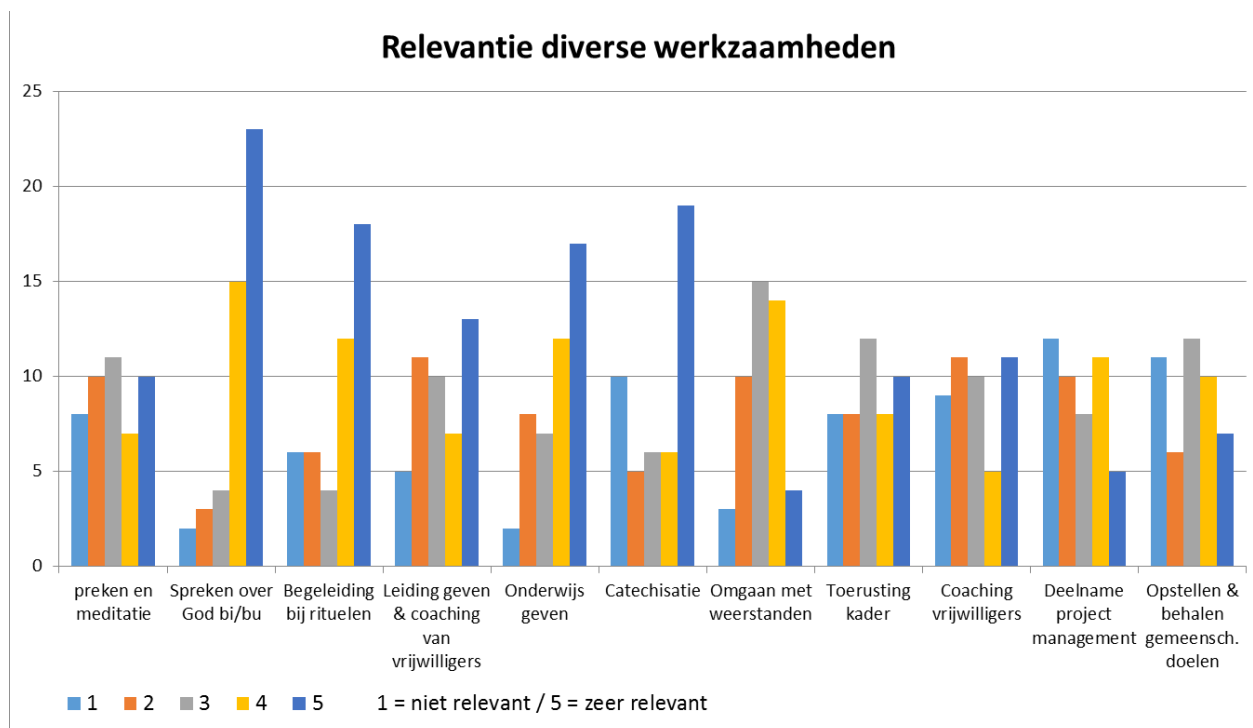
Interviews: de interviews ondersteunen deze uitkomsten, want 7 van de 8 geïnterviewden geven aan dat pastoraat hun hoofdtaak is binnen hun werk als hbo-theoloog. Sommigen hebben een preekconsent waardoor zij in de gemeente, waar zij werkzaam zijn, mogen voorgaan. Wel geeft men aan dat de gemeente hier niet heel veel gebruik van maakt (slechts in perioden wanneer geen predikant beschikbaar is). Op het moment dat zij mogen voorgaan, blijft er namelijk minder tijd over voor de taken waarvoor ze zijn aangenomen. Omdat er nog veel andere antwoorden gegeven zijn, hebben we dit weergegeven in een 'word-cloud'.



Vraag 9 - Bent u bevestigd in het ambt of gesteld in de bediening?

Survey: op de vraag of men in het ambt of de bediening is gesteld, gaven 21 respondenten aan dat zij in het ambt bevestigd waren, tegenover 25 personen die in de bediening waren gesteld. De overlap zit hem vooral in het gegeven dat 8 respondenten aangeven zowel in ambt als bediening te zijn gesteld. Alle vrouwelijke respondenten geven aan in de bediening te zijn gesteld of in geen van beiden.

Vraag 10 - Kunt u aangeven welke taken, in een gewone werkweek, het meest relevant zijn binnen uw werkzaamheden?



- **Spreken over God - relevant/zeer relevant**

Survey: 80% van de respondenten geeft aan dat dit relevant/zeer relevant is binnen hun takenpakket.

Interviews: omdat er in de survey geen scheiding werd gemaakt tussen binnen/ buiten, hebben we tijdens de gesprekken specifiek gevraagd of de kerntaak, spreken over God met mensen buiten de kerk/ niet- of anders gelovigen, ook prioriteit heeft. De kerkelijk werkers gaven aan dat dit wel veel voorkomt, maar dan vooral onder de randkerkelijken, de zogenaamde kaartenbakleden. Voor niet- of andersgelovigen was vanuit hun takenpakket weinig aandacht of tijd. Deze verantwoordelijkheid lag veelal bij speciale commissies (bijv. de evangelisatiecommissie) of vrijwilligers uit de gemeente met een missionaire roeping.

- **Begeleiding bij rituelen - relevant/zeer relevant**

Survey: 65% van de respondenten geeft aan dat dit relevant/zeer relevant is binnen hun takenpakket. Dit hoge percentage verbaast ons niet, daar in de omschrijving ook pastoraat wordt genoemd. Vanuit zowel de survey als interviews geven KW'ers aan dat pastoraat als een van de hoofdtaken wordt beschouwd.

Interviews: wanneer we vanuit vraag 8 en de gehouden interviews kijken, vermoeden wij dat de begeleiding bij rituelen ook regelmatig betrekking heeft op situaties rondom rouw en begravenissen.

- **Onderwijs geven - relevant/zeer relevant**

Survey: 63% van de respondenten geeft aan dat dit relevant/zeer relevant is binnen hun takenpakket. Dit heeft vooral betrekking op het geven van Bijbelstudie en Bijbelkring. Deze conclusie wordt ondersteund door de antwoorden bij vraag 12, waarbij wordt aangegeven dat aan genoemde taken relatief vaak wordt vormgegeven (57% en 70%).

- **Catechisatie - relevant/zeer relevant**

Survey: 54% van de respondenten geeft aan dat dit relevant/zeer relevant is binnen hun takenpakket tegenover 33% die aangeven dat het weinig/niet relevant is. Hieruit mogen we voorzichtig concluderen dat het bij catechese vooral een kwestie is of het wel/niet tot het specifieke takenpakket behoort.

Interviews: hier komt naar voren dat diverse vormen van catechisatie worden gegeven. Zo wordt naast de normale catechisatie bijv. ook huwelijks catechese genoemd.

- **Deelname aan projectmanagement - weinig relevant/niet relevant**

Survey: 48% van de respondenten geeft aan dat dit weinig relevant/niet relevant is binnen hun takenpakket.

Interviews: in de gesprekken komt naar voren dat degenen, die als hoofdtaak pastoraat hebben, minder betrokken zijn bij projectmanagement. Als oorzaken noemen zij o.a. de structuur binnen de gemeente, veelal liggen deze taken bij predikant, kerkenraad en commissies. Daarbij geven zij ook aan dat zij te weinig tijd hebben om hieraan bij te dragen. Verder valt op dat de 2 hbo-theologen die pastoraat niet als hoofdtaak hebben aangegeven, dat het wel erg relevant is binnen hun werkzaamheden.

- **Coaching vrijwilligers - weinig relevant/niet relevant**

Survey: 44% van de respondenten geeft aan dat dit weinig relevant/niet relevant is binnen hun takenpakket.

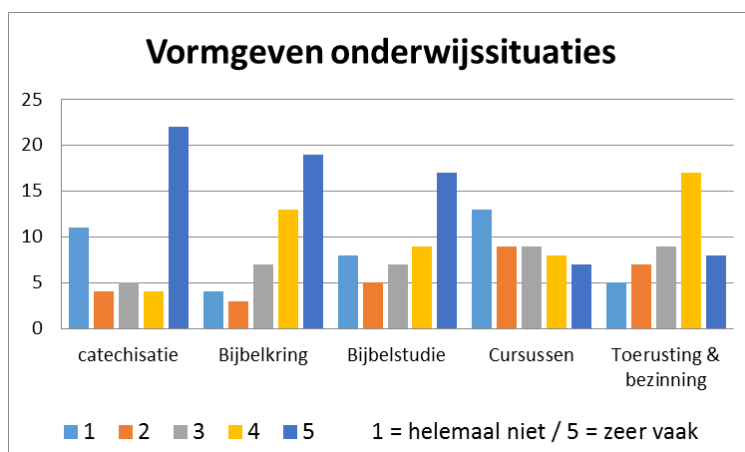
Interviews: in de gesprekken geeft men aan dat dit wel zo nu en dan voorkomt maar dat de gemeente hiervoor ook gebruik maakt van de expertise van externe instanties zoals Bijv. de IZB, de PKN etc.

- **Preken en meditatie - weinig relevant/niet relevant**

Survey: 39% geeft aan dat dit weinig tot niet relevant is binnen hun takenpakket tegenover 37% die aangeven dat het relevant tot zeer relevant is. Wat opvalt, is de grote middengroep (24%) die aangeeft dat het gemiddeld relevant is. Dit betekent dat zij of regelmatig voorgaan of regelmatig meditaties schrijven of houden.

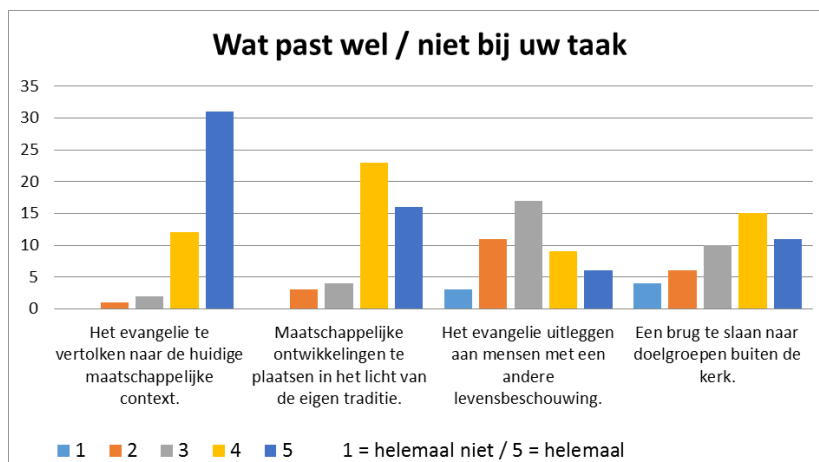
Interviews: Vanuit de gesprekken komt naar voren dat 7 van de 8 geïnterviewden meditaties verzorgd en/of voegaat (4 ambtelijk en 3 niet ambtelijk).

Vraag 12 - Ik geef vorm aan onderwijssituaties: catechisatie, Bijbelkring, Bijbelstudie, Cursussen, Toerusten en bezinning.



Survey: de respondenten geven aan veel te worden ingezet voor catechese, Bijbelkring(en) en Bijbelstudie(s). M.b.t. relevantie volgt hierna het geven van toerusting en bezinning waarbij 25 personen aangeven dit vaak tot zeer vaak te doen. Voor cursussen worden KW'ers het minst ingezet.

Vraag 14 - Kunt u aangeven in hoeverre het bij uw taak past: Het evangelie te vertolken naar de huidige maatschappelijke context / Maatschappelijke ontwikkelingen te plaatsen in het licht van de eigen traditie / Het evangelie uit leggen aan mensen met een andere levensbeschouwing / Een brug te slaan naar doelgroepen buiten de kerk.

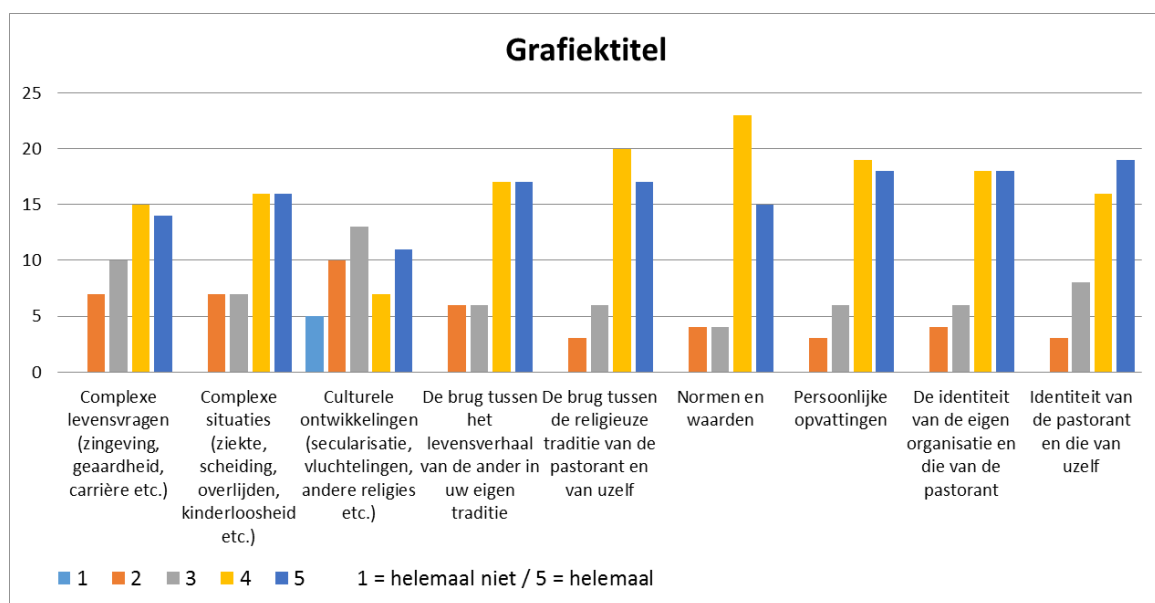


Survey: 0 respondenten geven aan dat de vertolking van het evangelie helemaal niet past bij hun taak als KW'er. Ditzelfde geldt ook voor de taak maatschappelijke ontwikkelingen plaatsen in het licht van de eigen traditie. Hiermee blijken deze taken zeer relevant te zijn voor de praktijk van hbo-theoloog in de GB. Zo'n 90% houdt zich bezig met het uitleggen van het evangelie aan mensen met een andere levensbeschouwing en ook tracht men bruggen te slaan naar doelgroepen buiten de kerk, maar de mate waarin dit gebeurt is een stuk minder.

Interviews: hierin werd het door de survey geschetste beeld m.b.t. de laatst genoemde taken genuanceerd. In de interviews werd namelijk vooral aangegeven dat het hierbij vooral gaat om gesprekken met randkerkelijken i.p.v. niet- of anders gelovigen. Respondent 2.2. 'Ik heb hier naast

mijn vaste taken geen tijd voor.' Respondenten 2.6. / 3.1. / 3.5. noemen dat er speciale commissies zijn die zich bezighouden met evangelisatie. Respondent 2.5. 'Ik kom vooral mensen tegen van de rand, die vanuit vroeger nog wel iets weten van de Bijbel.' Respondent 2.6. 'Ik verleen in eerste instantie pastoraat aan mensen die lid zijn van de kerk (via de zogenaamde kaartenbak).' Respondent 2.8. 'Via catechisatie en vakantiebijbelclub. Daar komen jongeren uit de kaartenbak, zij hebben vaak geen enkele binding met de kerk of een geloofsachtergrond.' Respondent 3.3. 'De ruimte om dit te doen permitteer ik mezelf wel, maar dit is geen onderdeel van mijn takenpakket.' Alle personen geven aan wel open te staan voor zo'n gesprek wanneer het zich aandient, bijv. met niet gelovige familieleden in rouwsituaties.

Vraag 15 - In hoeverre krijgt u ruimte tot begeleiden van andersdenkenden in hun eigen context m.b.t.: Complexe levensvragen (zingeving, geaardheid, carrière, enz.) / Complexe situaties (ziekte, scheiding, overlijden, kinderloosheid, enz.) / Culturele ontwikkelingen (secularisatie, vluchtelingen, andere religies, enz.) / De brug tussen levensverhaal van de ander in uw eigen traditie / De brug tussen de religieuze traditie van de pastoraat en uzelf / Normen en waarden / Persoonlijke opvattingen / De identiteit van de eigen organisatie en die van de pastoraat / De identiteit van de pastoraat en uzelf

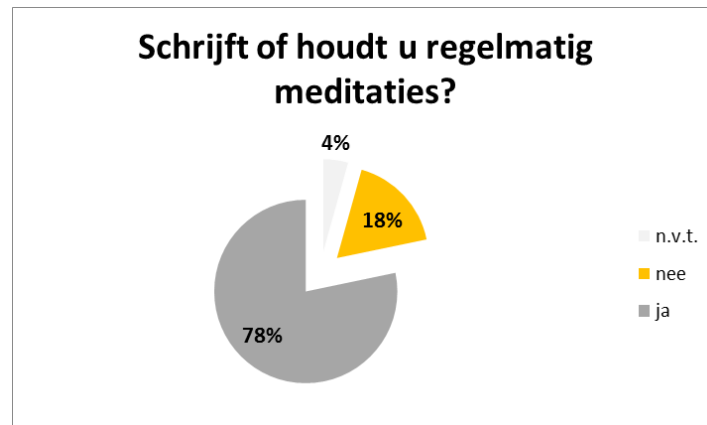


Survey: rond de 65% geeft aan dat zij veel ruimte krijgt om andersdenkenden in hun dagelijks leven te begeleiden bij complexe levensvragen en situaties. Ook ervaart meer dan de helft de ruimte om begeleiding te geven rondom onderwerpen als culturele ontwikkelingen, normen en waarden en persoonlijke opvattingen.

Interviews: we hebben deze vraag niet specifiek besproken binnen de interviews, maar twee respondenten benoemden wel werkzaamheden die passen bij deze vraag rondom begeleiding in complexe situaties. Zo zei respondent 2.3. 'Ik beweeg mezelf heel graag op de grens tussen kerk en samenleving. Je bent daarmee voortdurend op zoek naar die doelgroep en daarmee ontmoet je wel mensen, die niet gewend zijn naar de Bijbel te luisteren of deze te lezen, maar wel gesprek over wel of niet geloven willen voeren. Ook via begrafenissen, scharniermomenten in het leven van mensen, die opeens weer in aanraking komen met de boodschap van het evangelie. Daar komt dan nog weleens een vervolg op, omdat ze aangeraakt zijn/ of bereid zijn een stukje verder op te trekken met

mij.’ Respondent 2.8a. ‘Omzien naar de medemens in nood en dan meer concreet dan via geestelijke hulp, behoort zeker tot mijn verantwoordelijkheden. Zo was er eens een kind waarvan de ouders gingen scheiden. De moeder was zwakbegaafd en het kind klopte bij mij aan voor hulp omdat ze het huis uitgezet dreigde te worden. Dit heb ik toen opgepakt, het proces van het begin tot het eind begeleid. Ik heb daarbij de hulp ingeschakeld van de diaconie, jeugdhulp en andere instantie tot een integraal overleg. Uiteindelijk was er een gezin in de kerk dat het kind kon opvangen.’

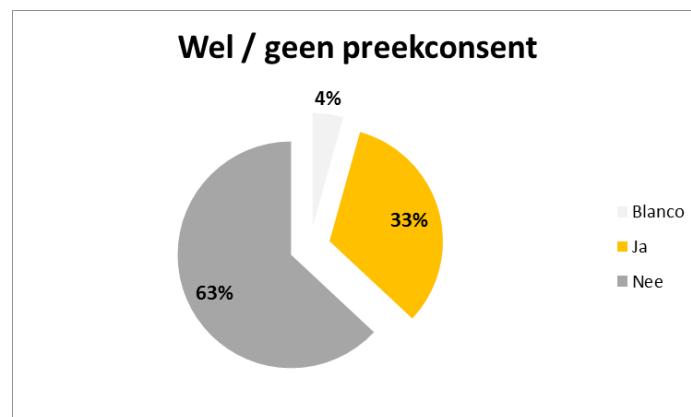
Vraag 16 - Schrijft of houdt u regelmatig meditaties



Survey: hier komt naar voren dat deze kerntaak zeer relevant blijkt te zijn. Ruim 75% verzorgt namelijk regelmatig een geschreven of gesproken meditatie.

Interviews: het beeld vanuit de survey wordt door de interviews ondersteund. 7 van de 8 geïnterviewden geeft namelijk aan dat zij binnen hun werk als hbo-theoloog meditatie verzorgen en/of voorgeaan (4 ambtelijk en 3 niet ambtelijk).

Vraag 17 - Is er een preekconsent aangevraagd?



Survey: ruim 30% van de respondenten geeft aan dat er een preekconsent is aangevraagd

Interviews: sommigen respondenten hebben een preekconsent waardoor zij in de gemeente waar zij werkzaam zijn, mogen voorgaan. Respondent 4.5. geeft aan dat de gemeente hier niet heel veel gebruik van maakt (slechts in perioden wanneer geen predikant beschikbaar is). Op het moment dat zij voorgaan, blijft er namelijk minder tijd over voor de taken waarvoor ze zijn aangenomen.

Vraag 18 - Gaat u voor zonder preekconsent?



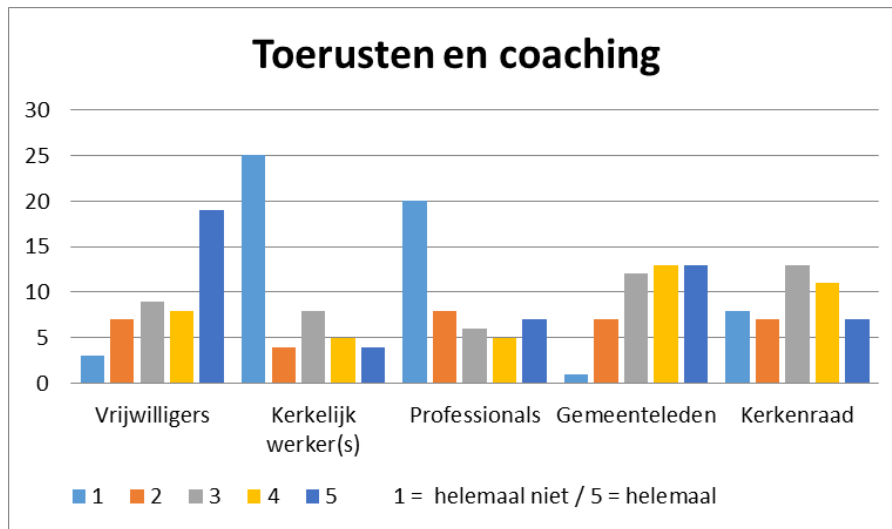
Survey: 50% gaat ook voor zonder preekconsent in andere gemeenten.

Interviews: voor degene die geen preekconsent bezitten betekent dit niet direct dat ze niet (ambtelijk) voorgaan. Respondenten 4.1 / 4.2 / 4.4. geven aan dat zij, hoewel zij geen of slechts een preekconsent bezitten voor de gemeente waar zij werkzaam zijn, toch voorgaan wanneer zij hiervoor worden gevraagd. Respondent 4.1. vindt dit lastig, want kerkordelijk gezien bestaat hier geen ruimte voor. 'Ik ben dan burgerlijk ongehoorzaam.' Respondent 4.2. geeft aan geen bezwaar te zien, 'ik doe wat God opdraagt, namelijk over Jezus vertellen.' Respondenten 4.2. / 4.4 / 4.6. geven aan dat het jammer is dat er zoveel organisatorische en kerkordelijke regels zijn rondom voorgaan. Respondent 4.2. benoemt specifiek dat hierdoor veel kwaliteit verloren gaat terwijl dit ook kan worden ingezet daar waar nodig.

Omdat voorgaan belangrijk blijkt te zijn, hebben we tijdens de gesprekken gevraagd of men vond dat de opleiding voldoende aansloot bij de praktijk.

Interviews: respondent 4.2. zegt hierover dat je theologisch gedegen wordt opgeleid, maar dat je ook weer veel moet afleren. 'Het is belangrijk dat de preek dicht bij mensen staat. Wat dat betreft heb ik niet zoveel aan de opleiding gehad, dit heb ik in de praktijk moeten leren.' Respondent 4.4. noemt dat de vakken liturgiek en homiletiek zeer beperkt worden gegeven in de opleiding. 'Met oog op de toekomst, wanneer voorgaan meer vanzelfsprekend wordt voor KW'ers, zou het niet verkeerd zijn wanneer de opleiding meer gereedschap meegeeft.' Respondent 4.5. geeft aan dat er tijdens de opleiding weinig aandacht was m.b.t. voorgaan. 'Dit had wel wat sterker aanwezig mogen zijn. Het was een beetje proeven maar het was minimaal, waardoor je in de praktijk nog veel moet ontwikkelen aan competenties.' Respondent 4.6. zegt dat hij de vakken hermeneutiek en spreekvaardigheid heeft gekregen. 'Maar het zou goed zijn als er meer aandacht zou zijn voor homiletiek waarbij je dan afsluit met een proefmeditatie. Dit heb ik wel gemist. Ik moest zelf ontdekken hoe ik de hermeneutische en exegetische vaardigheden moest omzetten in een meditatie/ preek. Hier heb ik wel wat toerusting in gemist.' Respondent 4.6a 'gesprekken voeren is geen probleem, reflecteren kan ik als een malle, maar meditaties schrijven/geven is lastig. Ik ben verder gaan studeren omdat ik er te weinig vanaf wist.' Respondent 7.4. geeft o.a. aan dat hij, nadat hij een student had begeleid, merkte dat aan de liturgische competentie weinig gewicht wordt gegeven in de opleiding.

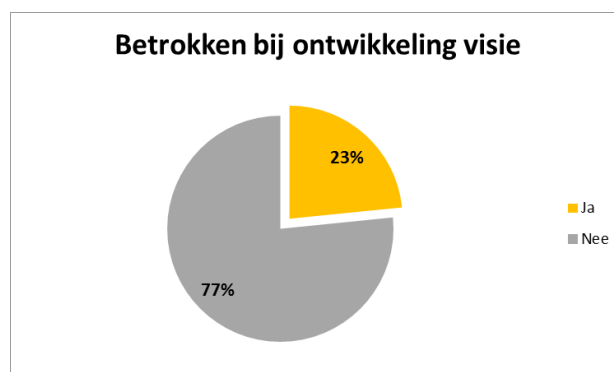
Vraag 19 - In hoeverre past toerusten en coachen van ... bij uw werkzaamheden? (vrijwilligers, kerkelijk werker, professionals, gemeenteleden, kerkenraad)



Survey: meer dan de helft van de respondenten (27/26 personen) geeft aan dat toerusten en coachen van vrijwilligers en gemeenteleden tot hun werkzaamheden behoort, 9 geven een neutraal antwoord en de overige 10 geven aan dat zij dit niet doen. KW'ers worden weinig tot niet ingezet bij toerusten en coaching van het kader (professionals en KW'ers). 39% wordt wel ingezet om de kerkenraad toe te rusten.

Interviews: hier zijn twee uitersten waarneembaar. Zo geven respondenten 5.2a / 5.3 / 5.6 / 5.8. aan dat de kerkenraad wel open staat voor training, coaching en toerusting en de hbo-theoloog wordt hier dan ook voor ingezet. Respondenten 5.1 / 5.4 / 5.5. geven aan de andere kant aan dat er wel ruimte bestaat, maar dat dit in de praktijk weinig voorkomt door tijdgebrek. Respondent 5.5. gaf aan dat de predikant vond dat het de hbo-theoloog teveel tijd kostte "dus laat maar." Respondent 5.2. noemt dat er geen behoefte bestaat vanuit de kerkenraad, gevoel is "ze weten het zelf allemaal zo goed." Respondenten 5.1 / 5.4 / 5.6. geven aan dat externe expertise wordt ingeschakeld, omdat de gemeente niet op de hoogte is van deze kwaliteiten bij de KW'er.

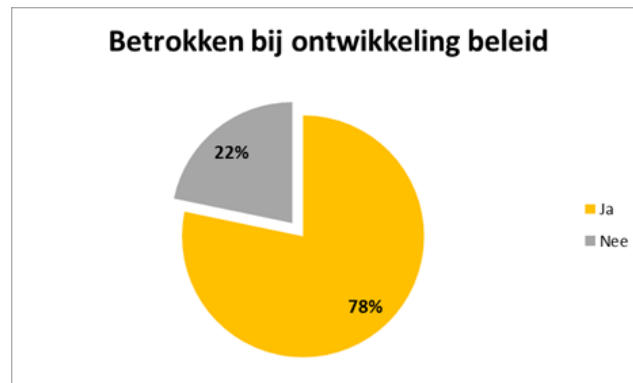
Vraag 20 - Bent u betrokken bij het ontwikkelen van visie in de gemeente waar u werkzaam bent?



Survey: ruim 75% geeft aan betrokken te zijn bij de ontwikkeling van visie binnen de gemeente.

Interviews: zie uitwerking interviews vraag 21b

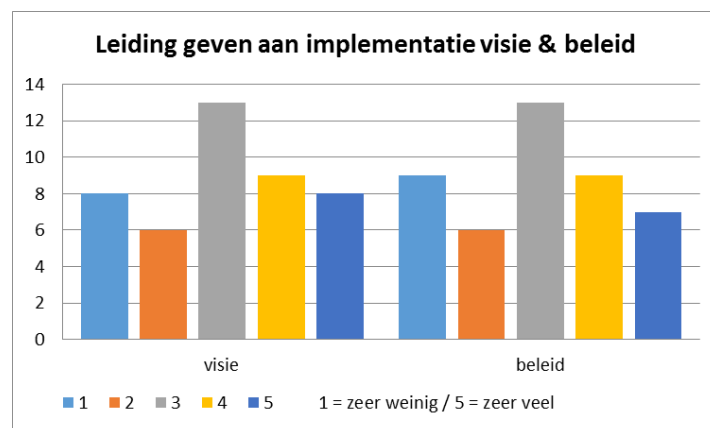
Vraag 21a - Bent u betrokken bij het ontwikkelen van beleid in de gemeente waar u werkzaam bent?



Survey: ruim 75% geeft aan betrokken te zijn bij de ontwikkeling van beleid binnen de gemeente.

Interviews: zie uitwerking interviews vraag 21b

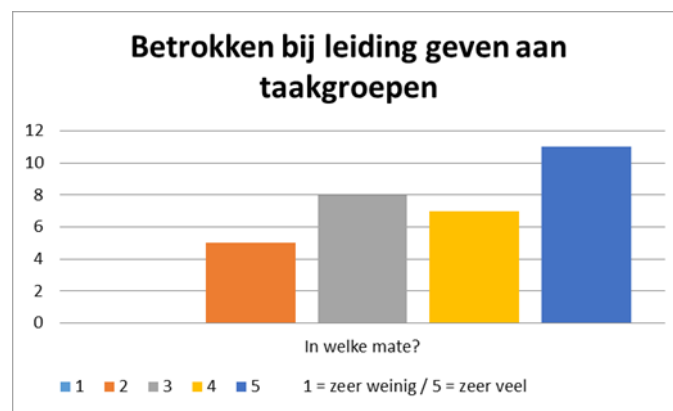
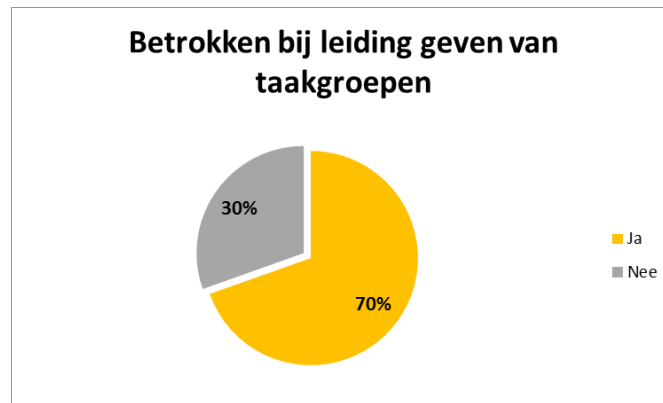
Vraag 21b - In hoeverre geeft u leiding aan de implementatie van visie en beleid binnen de gemeente waar u werkzaam bent?



Survey: in vergelijking met de reacties op vraag 20 en 21 blijkt dat een veel kleiner percentage veel tot zeer veel leiding geeft aan de implementatie van visie (39%) en beleid (36%). Meer dan 33% houdt zich hier weinig tot zeer weinig mee bezig.

Interviews: omdat er wel wordt ontwikkeld, maar minder wordt uitgevoerd in de praktijk, hebben we hierop verder doorgevraagd in de interviews. Uit de antwoorden bleek dat de respondenten ruimte ervaren om hier ook praktisch mee aan de slag te gaan, maar dat vooral de tijd ontbreekt. Verder geeft men aan dat het niet zozeer valt binnen het takenpakket waarvoor zij zijn aangesteld. Aan de andere kant geldt, wanneer ze praktisch leiding geven aan de implementatie van visie en beleid, dan maakt het echt deel uit van de taak waarvoor zij zijn aangenomen. Zo geeft respondent 6.1 aan betrokken te zijn bij catechisatie (nieuwe methode uitgezocht en ingevoerd). Respondent 6.5 geeft aan nieuw beleid te ontwikkelen en in te voeren rondom rouwdiensten en begrafenissen. En de respondenten 6.6 en 6.8 zijn betrokken bij visie en beleid en implementatie rondom jeugdwerk.

Vraag 22 - Bent u betrokken bij het leiding geven aan taakgroepen?

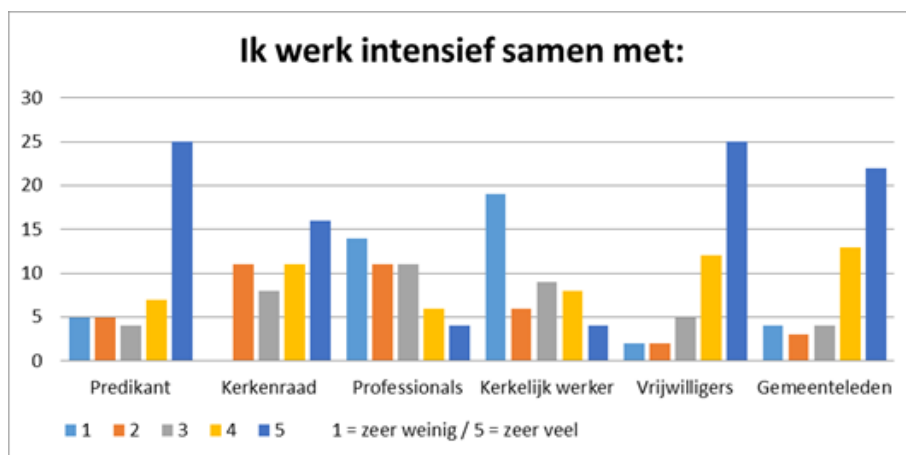
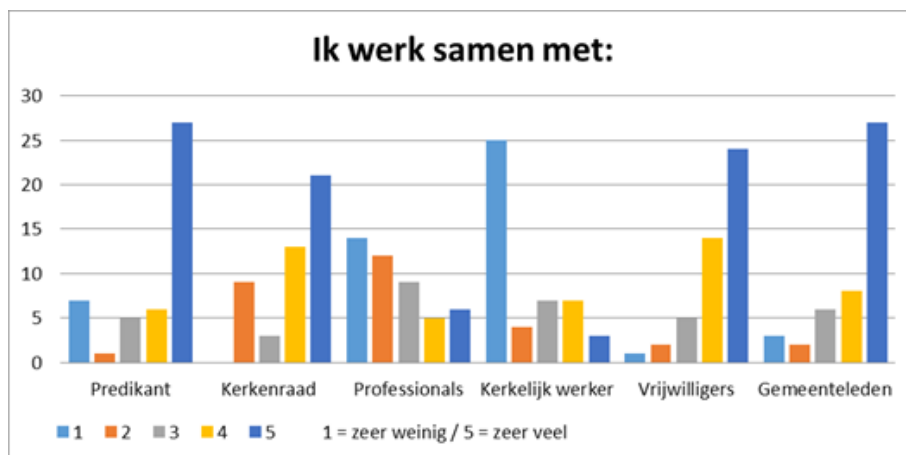


Survey: 70% van de respondenten geeft aan betrokken te zijn bij het leiding geven aan taakgroepen. Hiervan geeft ruim 50% aan betrokken tot zeer betrokken te zijn. Wanneer we kijken naar de mate van leiding geven, zien we dat 40% zich daar veel / zeer veel mee bezig houdt tegenover 41% die zich er weinig of niet mee bezighouden.

Interviews: hier worden verschillende antwoorden gegeven t.a.v. leiding geven. Respondent 7.1 noemt dat hij de leiding geeft in het bezoekwerk en dat de predikant volgt. Respondent 7.2 geeft aan dat hij ruimte maakt indien hij dit nodig vindt. M.b.t. zijn specifieke taken heeft hij de ruimte om leiding te geven. Respondent 7.3 geeft aan dat de predikant en de kerkenraad de leiding hebben, hij creëert wel ruimte tot leiding geven indien hij dit nodig vindt. Respondent 7.4 vraagt zich af of er niet teveel gewicht wordt gehangen aan de agogische/leidinggevende competenties binnen de opleiding. Hij vindt dat de educatieve, liturgische en missionaire competentie veel beter aansluit bij de praktijk. Respondent 7.5 zegt dat de ruimte om leiding te geven beperkt is en in zijn huidige baan niet van toepassing. Respondent 7.6. zegt dat de hbo-theoloog geen schaap met 5 poten is. 'Om je werk goed te kunnen verrichten moeten je taken goed afgebakend zijn.' Respondent 7.7 wordt wel uitgenodigd tot het geven van leiding, hij ervaart daarin ook een zekere ruimte maar zijn contractuele uren maakt het niet mogelijk om zich daar ook nog eens mee bezig te houden. Respondent 7.8 benoemt dat zij binnen de kaders van haar taken alle ruimte heeft. 'Komt ze buiten deze grenzen dan wordt dit haar duidelijk gemaakt dat dit niet tot haar taken behoort.'

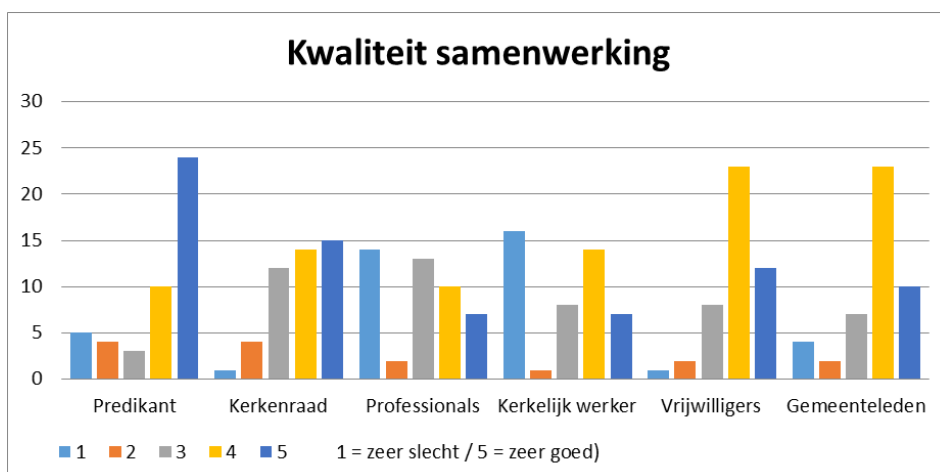
Vraag 23 - Met wie werkt u in de gemeente samen?

Vraag 25 - Met wie werkt u in de gemeente veel samen?



Survey: De KW'ers geven bij vraag 23 en 25 aan, vooral samen te werken met de predikant (72%), kerkenraad (74%), gemeenteleden (76%) en vrijwilligers (83%). Samenwerking met professionals en andere KW'ers komt een stuk minder voor. De samenwerking met andere kerkelijk werkers is veelal niet relevant omdat er vaak maar 1 kerkelijk werker in dienst is van een gemeente. De respondenten geven aan dat de kwaliteit van samenwerking goed tot zeer goed is.

Vraag 27 - Wat vindt u van de kwaliteit van de samenwerking?



Survey: KW'ers ervaren de kwaliteit van samenwerking met de predikant, kerkenraad, gemeenteraad en vrijwilligers over het algemeen als goed. Wat wij wel opvallend vonden, was dat 20% van de respondenten aangeeft dat zij de samenwerking met de predikant als slecht tot zeer slecht ervaren. Voor de andere geledingen geldt dit voor ongeveer 10%. De samenwerking met professionals en andere KW'ers beoordelen zij als niet goed (er zijn immers nauwelijks andere KW'ers en/of professionals werkzaam in de gemeente). In het extra opmerkingenveld geeft men verder aan, dat het als betaalde kracht soms lastig kan zijn om met vrijwilligers samen te werken, omdat zij het gemeentewerk vaak naast een betaalde baan moeten doen.

Interviews: hier komen de volgende reacties naar voren: respondent 7.1 noemt dat hij van collega's nog wel eens hoort dat het niveau verschil m.b.t. predikant en hbo-theoloog nog wel eens in stand wordt gehouden. Men voelt zich dan het 'hulpje van de dominee'. Hij ervaart zelf echter veel ruimte van de predikant. Respondent 7.2 zegt hierover dat, hoewel het hoort bij zijn beroep om dieper over zaken na te denken, echt vertrouwen op zijn inzicht en leiding nog wel eens moeilijk ligt. Respondent 7.3a. 'ik maak deel uit van het ministerie en we hebben regelmatig overleg. Dit is heel prettig.' Respondent 7.3b geeft m.b.t. deze vraag aan dat hij wel eens tegen wat bureaucratie aanloopt, maar relativeert dit door te zeggen dat dit nou eenmaal bij dit soort van organisaties hoort. Hij gaat er bewust luchtig mee om.

5 Conclusies en aanbevelingen

Nu we na literatuur- en praktijkonderzoek en het presenteren van de resultaten aan het einde gekomen zijn van het onderzoek zelf, beschikken we over een grote hoeveelheid data. Deze onderzoeksresultaten willen we verbinden aan de deelvragen en op basis daarvan trekken we conclusies, om tot beantwoording van onze hoofdvraag te kunnen komen en aanbevelingen te kunnen doen. Tenslotte willen we in een discussie terugkijken naar hoe het onderzoek is verlopen, wat ging goed, wat minder, wat is blijven liggen en wat zijn onze leermomenten.

5.1 Deelvragen

1. Hoe staan in het beroepsprofiel GPW van de CHE de hermeneutische en agogische competentie omschreven en welke kerntaken horen daarbij?

Deelvraag 1 hebben we beantwoord in het literatuuronderzoek zie H2. We hebben in H2.2.1 gezien dat een competentie een combinatie is van kennis, vaardigheden en gedrag die essentieel zijn om succesvol een beroep te kunnen uitoefenen. Dit betekent voor de opleiding dat de competenties waarin zij de studenten wil laten ontwikkelen, dienen aan te sluiten op het werkveld. Het competentieprofiel van de CHE, dat tot stand is gekomen door combinatie van een samenwerkingsverband van 8 hogescholen en het brede werkveld, heeft deze competenties en de daarbij behorende kerntaken gedefinieerd, zie H2.2.3 en H2.2.4. Ons onderzoek richtte zich hierbij op de hermeneutische en de agogische competentie.

2. Wat is het werkveld van de Gereformeerde Bond binnen de Protestantse Kerk in Nederland?

Deelvraag 2 hebben we beantwoord in het literatuuronderzoek H2. Gemeenten met een GB signatuur hebben een duidelijk profiel. We hebben in H2.3.1 gezien dat de GB is opgericht om de waarheid van de reformatie in de kerk vast te houden en te verdedigen. In de GB wordt vastgehouden aan de sola's van de reformatie, d.w.z. alleen geloof, alleen de genade, alleen Christus en alleen de Schrift. Vanuit H2.3.4 blijkt dat men zich nauw verbonden weet met de belijdenisgeschriften en de wereldkerk door de oecumenische symbolen. De kerk wordt gezien als een 'planting Gods' dat maakt dat de liefde tot de kerk in GB-gemeenten zeer groot is. Ten aanzien van het dagelijks leven staat soberheid centraal. Men bevindt zich daarbij op de grens van cultuurmijding en participatie. Het ambt heeft in de gemeente een grote plaats. De kerkenraad wordt door de gemeente gekozen. Eenmaal gekozen ben je geen vertegenwoordiger van de gemeente maar van Christus zelf. De GB heeft daarmee een hoge ambtsvisie, zie H2.3.5. De hbo-theoloog bevindt zich binnen de GB in een lastige 'tussen' positie. Zijn of haar roeping wordt gezien als persoonlijk en is geen verkiezing door de gemeente. Daarom wordt men in deze roeping door de kerkenraad aangesteld om een specifieke taak te vervullen binnen pastoraat, diaconaat, evangelisatie, enz. Gevolg is dat, hoewel hbo-theologen breed worden opgeleid, zij diverse competenties in de praktijk moeilijk kunnen inzetten H2.3.6.

3. In hoeverre gebruiken de hbo-theologen binnen de GB de hermeneutische en agogische competenties zoals omschreven in het beroepsprofiel en in de kerntaken in hun dagelijks werk?

Conclusies hermeneutische competentie: Vanuit de resultaten blijkt dat vormgeven van onderwijssituaties zeer relevant is voor het werk van de hbo-theoloog en dan vooral via catechese, Bijbelkring, toerusting en bezinning. Ook het communiceren van het christelijk geloof aan mensen buiten de christelijke geloofsgemeenschap blijkt een zeer relevant onderdeel te zijn. Hierbij vallen

vooral de taken 'evangelie vertolken naar de huidige maatsch. context en maatsch. ontwikkelingen plaatsen in licht eigen traditie' op. Deze zijn voor alle respondenten relevant. Hierna komen de taken, het evangelie uitleggen aan mensen met een andere levensbeschouwing en een brug slaan naar doelgroepen buiten de kerk, die ook als zeer relevant worden ervaren. We kunnen dus concluderen dat communicatie van het Christelijk geloof in zijn diverse vormen, een zeer grote plaats inneemt binnen de werkzaamheden van de hbo-theoloog. Kanttekening bij deze laatstgenoemde taken is, dat we vanuit de interviews kunnen concluderen, dat er weinig tot niet wordt gesproken met mensen die helemaal niets met kerk en/of geloof hebben, maar dat het eigenlijk gaat om mensen die op de ene of andere manier binding hebben met de kerk (z.g. kaartenbakleden). Verder blijkt dat het begeleiden van mensen, in hun geestelijk leven bij specifieke levensvragen in uiteenlopende situaties, ook relevant is voor de praktijk van de hbo-theoloog. De respondenten geven bij alle items aan dat er in de praktijk ruimte tot begeleiding blijkt te bestaan, m.u.v. culturele ontwikkelingen zoals secularisatie, vluchtelingen, andere religies etc.. Veel hbo-theologen geven aan regelmatig meditatie te schrijven of te houden. Daarnaast gaan zij regelmatig voor in een dienst, viering of bijeenkomst (ambtelijk en niet ambtelijk). We zien hier de tweeslachtigheid van de GB. Hoewel men aanbeveelt hier matig gebruik van te maken (Hoek, Zeven rechte voren, 2009) en we dit terugzien in het aantal preekconsenten, blijkt vanuit de praktijk dat de hbo-theoloog ook zonder preekconsent wordt ingezet. Vooral in moeilijke tijden (bijv. zomervakantie, vacante gemeente) kijkt de gemeente wat minder krap en houdt men zich minder aan de kerkordelijke geboden en verboden. Uit dit alles blijkt dat ook deze kerntaak zeer relevant is. Vanuit de interviews blijkt dat het in solidariteit omzien naar de medemens in nood, zowel binnen als buiten de geloofsgemeenschap, door het verstrekken van hulp, niet zo relevant is. Men geeft aan vooral een signalerende functie te hebben en fungeren dan als tussenpersoon tussen de noodlijdende medemens en de instanties die hulp kunnen bieden (diaconie). Vooral de grotere gemeenten hebben vaak diverse commissies en/of vrijwilligers die zich praktisch kunnen bezighouden met deze specifieke doelgroep.

Conclusies agogische competentie: vanuit de resultaten blijkt dat de kerntaken, toerusting en coaching van het kader, vooral worden verricht onder vrijwilligers en gemeenteleden. De groep die ook, maar minder structureel door de hbo-theoloog wordt gecoacht en getraind, is de kerkenraad. M.b.t. de kerkenraad zijn er twee uitersten waarneembaar; zij die ontstaan en de hbo-theoloog daar ook voor inzetten en zij die om diverse redenen weinig tot geen gebruik maken van de expertise van de hbo-theoloog. De kerntaken zijn dus relevant voor de praktijk maar wordt niet structureel ingezet. Hbo-theologen worden veel betrokken bij de ontwikkeling van visie en beleid. Heel anders is het wanneer we kijken naar leiding geven aan de implementatie van visie en beleid. Hier wordt de hbo-theoloog niet structureel bij betrokken. Bij leiding geven aan taakgroepen concluderen we dat dit voor bijna alle hbo-theologen deel uitmaakt van hun werk. Echter wanneer we kijken naar de mate van leiding geven, zien we dat net zoveel KW'ers zich er veel mee bezig houden als weinig. De scheiding ligt bij de taak waarvoor de KW'er binnen de gemeente is aangesteld. De kerntaak is dus wel relevant. We zien wat betreft de samenwerking met andere partijen, dat er sprake is van veel samenwerking met de verschillende geledingen en dat men over de kwaliteit van samenwerking tevreden / zeer tevreden is. Hbo-theologen fungeren ook vaak als tussenpersoon tussen gemeenteleden en kerkenraad en schakelen deze in, indien nodig. Met professionals en andere KW'ers wordt weinig samengewerkt omdat ze vaak niet werkzaam zijn binnen de gemeente. Opvallend vonden wij verder dat 20% aangeeft dat zij de samenwerking met de predikant als slecht tot zeer slecht ervaren. Voor de andere geledingen geldt dit voor ongeveer 10%.

4. In hoeverre sluiten de aangeleerde competenties in de opleiding en gebruikte competenties in de praktijk bij elkaar aan?

Conclusies m.b.t. de hermeneutische competentie:

Wanneer wij kijken naar de hermeneutische competentie en de bijbehorende kerntaken en deze leggen naast de resultaten, blijkt dat deze goed aansluit bij de praktijk van de hbo-theoloog in de GB. Het is nodig om op twee kerntaken nader in te gaan. Ten eerste voorgaan in een dienst, viering of bijeenkomst. Voorgaan blijkt een belangrijk onderdeel te zijn van de werkzaamheden van de hbo-theoloog in de GB. Daarom hebben we tijdens de interviews gevraagd of men vond dat de opleiding voldoende aansloot bij de praktijk. In de gevoerde gesprekken kwam naar voren dat de opleiding, wat deze kerntaak betreft, niet voldoende aansluit bij de praktijk qua liturgiek en homiletiek (N.B. het wordt zelfs expliciet genoemd in twee interviews, zie H6.6). Vanuit de survey blijkt dat dit een zeer relevante kerntaak is voor de diverse hbo-theologen. Ten tweede: het in solidariteit omzien naar mensen in nood, is voor het werken in de GB niet zo belangrijk omdat dit vaak ligt bij commissies en niet tot de taak behoort van de hbo-theoloog.

Conclusies agogische competentie:

Vanuit de resultaten blijkt dat de agogische competentie en de daarbij behorende kerntaken minder relevant zijn voor het werkveld van de hbo-theoloog in de GB. We zien dat diverse kerntaken maar incidenteel worden ingezet, zoals toerusting en coaching van kader, implementatie van visie en beleid en leidinggevende taken. Dit heeft o.i. te maken met het de structuur van de kerk en de ambtsvisie die men binnen de GB heeft. De leiding ligt bij de kerkenraad en de hbo-theoloog maakt hier niet vanzelfsprekend deel van uit. Een andere oorzaak is dat, zelfs wanneer zij in het ambt staan, zij het zo druk hebben dat zij niet toekomen aan de taken die bij deze competentie horen. Wanneer we de aandacht die de opleiding aan deze competentie geeft vergelijken met de uitkomsten van ons onderzoek, dan sluiten opleiding en praktijk, wat het werkveld van de GB betreft, niet op elkaar aan.

5.2 Beantwoording van de hoofdvraag

De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Hoe worden de mogelijkheden van de hbo-theoloog met betrekking tot de hermeneutische en agogische competentie in de praktijk benut binnen het werkveld van de Gereformeerde Bond binnen de Protestantse Kerk in Nederland?

Samenvattend kunnen we zeggen dat wanneer we de resultaten van zowel de survey als de interviews naast elkaar neerleggen, blijkt dat de meeste respondenten pastoraat hebben als hoofdtaak. Wat de hermeneutische competentie betreft, zijn de KW'ers veelal betrokken bij het geven van onderwijs in diverse vormen. Wanneer we kijken naar het slaan van de hermeneutische brug naar andersdenkenden, dan zien we dat zij daarentegen niet erg gericht zijn op deze kant van de hermeneutische competentie. De brug die wel geslagen wordt heeft betrekking op de leden uit de 'kaartenbak'. Verder is veel ruimte tot begeleiden van de pastorant in de levensvragen die deze heeft. Belangrijker dan gedacht is het voorgaan in een dienst of viering, want de helft van de hbo-theologen blijkt dit in de GB te doen. Dit in tegenstelling tot de terughoudendheid waar Hoek van spreekt (Hoek, Zeven rechte voren, 2009). Hoek zegt hier dat er wel gebruik kan worden gemaakt van de ambtelijke mogelijkheden, maar dat dit wel met mate dient te gebeuren. Volgens de

respondenten sluit de opleiding m.b.t. voorgaan niet voldoende aan bij dat wat de praktijk van hen vraagt. Hierdoor ervaren zij een tekort aan bagage en handvatten vanaf het moment dat zij de praktijk ingaan. Het in solidariteit omzien naar mensen in nood wordt vooral gezien, door de hbo-theologen, als een diaconale taak. Zij observeren, constateren en fungeren aansluitend vooral als tussenpersoon tussen pastoraat en diaconie. O.b.v. deze conclusies zien we dat de kerntaken, behorend bij deze competentie, zeer dicht bij de praktijk liggen. Uitzondering hierin is de kerntaak voorgaan in een dienst of viering.

Wanneer we de resultaten van de survey en de interviews m.b.t. de agogische competentie naast elkaar leggen dan blijkt dat de kerntaken in de praktijk veel voorkomen. Het beeld dat uitkomsten geven over de relevantie van de kerntaken is minder sterk. Vaak wordt de taak wel gedaan maar wordt op de mate waarin dit gebeurt minder gescoord. Dit is niet vreemd omdat de hoofdtak meestal bestaat uit pastoraat en het geven van onderwijs. Op basis van de resultaten zien we dat de hbo-theoloog in de GB een vooral uitvoerende en minder een kaderfunctie heeft. Meestal zijn de taken vastomlijnd en wordt daarin weinig rekening gehouden met welke andere competenties (leidinggevende/projectmatige) de hbo-theoloog bezit. De oorzaak ligt o.a. aan de structuur binnen de gemeente of de taken liggen bij predikant, kerkenraad en commissies. Daarbij geven zij ook aan dat zij te weinig tijd hebben om hieraan bij te dragen. De kerkenraad heeft ten aanzien van het taakbeleid de leiding. We zien daarbij ook dat de hbo-theoloog binnen de GB in meerderheid geen deel uitmaakt van de kerkenraad. Degenen die daar wel deel van uitmaken hebben binnen hun contractuele uren nauwelijks tijd de vergaderingen te bezoeken, waardoor hun invloed op het algemene beleid gering blijft. Anders is het wanneer de ontwikkeling van visie of beleid raakt aan de uitvoerende taken. Dan wordt gevraagd mee te denken en soms ook uit te voeren. Men ervaart wel ruimte rondom deze competentie, maar feit blijft dat de tijd om dit vorm te geven veelal ontbreekt.

5.3 Aanbevelingen

Wanneer we kijken naar de uitkomsten van de survey en de interviews kunnen we de volgende aanbevelingen doen:

M.b.t. de hermeneutische competentie:

1. Voor de CHE is het van belang om tijdens de opleiding meer aandacht te geven aan de kerntaak: voorgaan in een dienst of viering. Het schrijven/houden van een meditatie of preek komt te weinig in de opleiding aan de orde. Hbo-theologen in de GB ervaren dat zij bagage en handvatten tekort komen op het terrein van liturgiek en homiletiek, wanneer zij in de praktijk aan de slag gaan.
2. Het is voor de CHE van belang om na te denken en te bespreken of de aanvullende opleiding liturgiek en homiletiek van de PKN, als minor toegevoegd kan worden aan de specialisatie. Dit zou een goede uitbreiding zijn omdat men hiermee binnen de PKN de mogelijkheid krijgt om voor te gaan in een ambtelijke dienst.

M.b.t. de agogische competentie:

3. Het is voor de CHE van belang om de diverse kerntaken die bij deze competentie behoren, te evalueren in de verschillende werkvelden waarin de hbo-theoloog werkzaam is, om zo optimaal aan te laten sluiten bij de opleiding.

4. Het werken door middel van projecten blijkt geen hoofdtaak te zijn onder KW'ers in de GB. We adviseren de opleiding om de verschillende modaliteiten binnen de opleiding beter te differentiëren, zodat ze beter aansluiten bij het werkveld.

M.b.t. het werkveld

5. We adviseren de CHE om het opleidingsprofiel, mede vanuit de praktijk van het werken in de GB, vorm te geven waardoor de kerntaken beter kunnen aansluiten op de praktijk
6. We adviseren de CHE om een dialoog op te starten met het werkveld van de hbo-theoloog, werkzaam binnen de GB. Hierdoor krijgen zij een duidelijk beeld welke competenties de kerkelijk werker, na de opleiding, heeft. Hierdoor kan het toekomstige takenpakket beter aansluiting vinden bij de kwalificaties, die de hbo-theoloog tijdens zijn opleiding heeft ontwikkeld.

5.4 Aanbevelingen voor het lectoraat 'geloven in context'

Wanneer we naar de uitkomsten kijken, hebben wij de volgende aanbevelingen voor vervolgonderzoek:

1. We adviseren het lectoraat 'geloven in context' om, d.m.v. verder onderzoek, te achterhalen of de onderzoeksresultaten ook gelden voor andere delen van de kerkelijke kaart.
2. We adviseren het lectoraat 'geloven in context' om te onderzoeken of de diverse competenties de daarbij behorende kerntaken, zoals omschreven in het opleidingsprofiel van de CHE, aansluiting vinden binnen de verschillende werkvelden waarin hbo-theoloog werkzaam is.

5.5 Discussie

Nu we aan het einde zijn gekomen van ons onderzoek, willen we terugkijken op de manier waarop we met ons onderzoek van start zijn gegaan, de wegen die we hierin hebben bewandeld en resultaten en conclusies die we hieruit hebben verkregen. Wij hebben het onderzoek als leerzaam en interessant ervaren. Leerzaam, omdat we zelf afkomstig zijn uit een gemeente met een GB signatuur en dit wellicht ook ons toekomstig werkveld wordt. Interessant, omdat er aspecten van de GB aan de oppervlakte zijn gekomen waar we vooraf niet bekend mee waren. Om hier enkele voorbeelden bij te geven: positief vonden we het dat de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke KW'ers minder groot bleek te zijn dan gedacht. Er blijkt zeker binnen de GB ruimte te bestaan voor de vrouwelijke KW'er, hoewel in de afspraken m.b.t. het werk, de grenzen duidelijk worden aangegeven. We zien ook dat veel KW'ers worden gevraagd om voor te gaan in een dienst. De KW'ers die we hierover spraken gaven allen aan dat dit hun werk verrijkt. Ze halen veel voldoening uit het brengen van en de ontmoeting rondom het Woord. Daartegenover staat dat de focus van KW'ers veelal ligt bij mensen die op de een of andere manier nog binding hebben met de kerk (kaartenbak leden). Terwijl in de opleiding ook aandacht wordt geschonken aan zij, die niet- of anders gelovig zijn. Wij denken dat er hier nog het nodige blijft liggen en dat de gemeente, maar ook de hbo-theoloog vanuit zijn professionaliteit, hierin

verantwoordelijkheid moeten nemen. Wellicht kan de oorzaak mede worden gezocht in de tussenpositie die de hbo-theoloog in de GB heeft. Men wordt niet gekozen door de gemeente maar aangesteld door de kerkenraad. Ten aanzien van de taak worden dan pragmatische keuzes gemaakt die niet uitgaan van de kwaliteiten van de hbo-theoloog maar vooral uitgaan van dat wat op het moment nodig is.

Terugkijkend op de wijze waarop we het onderzoek hebben aangepakt, zien we de volgende leermomenten. Ondanks dat we de stappen nauwgezet hebben gevolgd, zien we dat er een aantal momenten zijn geweest waarop we in het proces al verder dachten dan opdrachtgever en docenten. We wisten wel waar we ongeveer wilden uitkomen, maar hoe we daar precies wilden komen, werkten we te weinig uit. Dit zorgde soms voor onduidelijkheid. Een ander belangrijk leerpunt voor ons als deeltijdstudenten is dat de communicatie per e-mail en/of telefoon soms voor meer onduidelijkheid zorgt dan wanneer het gesprek fysiek op school plaatsvindt. Dit laatste lijkt in eerste instantie tijdrovender. Maar omdat je direct op elkaar kunt reageren en elkaar ziet, is er meer begrip en kan miscommunicatie uit de weg worden gegaan. Wat we als zeer positief hebben ervaren is de onderlinge samenwerking. Door de open communicatie hielden we elkaar scherp en konden we pijnpunten in het onderzoek bediscussiëren. Dit kwam de kwaliteit van het onderzoek o.i. ten goede. Daarnaast zorg je ervoor dat je beiden de focus behoudt en sleep je er elkaar doorheen op momenten dat het onderzoek stagneert. Ook de samenwerking met het lectoraat willen we benoemen. De eerlijke feedback van de opdrachtgever hebben we gevraagd en gewaardeerd en het heeft er mede toe geleid dat we het onderzoek hebben kunnen afronden.

Wanneer we kijken naar de validiteit van het onderzoek was deze vanaf het begin al lastig. We hadden namelijk een kleine populatie die we, op een enkeling na, allen moesten benaderen om de validiteit van het onderzoek te kunnen waarborgen. Dit wisten we vanaf het begin. We hebben er heel veel energie in gestoken om allereerst de populatie in kaart te brengen, vervolgens deze te benaderen via de e-mail en tenslotte (indien zij niet hadden gereageerd) telefonisch te benaderen en uit te nodigen voor deelname aan het onderzoek. Voor de nodige verdieping hebben we aansluitend een aantal interviews gehouden, zodat we daarmee de uitkomsten van de survey konden ondersteunen. Wij denken dat we, door de genomen stappen in het onderzoek, een duidelijk beeld kunnen schetsen hoe de onderzochte competenties binnen het werkveld van de GB benut worden.

6 Bijlagen

6.1 Bibliografie

- Kwalificaties Bachelor GPW, Competentieprofiel.* (2014, april). Opgeroepen op april 27, 2016, van [www.che.nl](http://www.che.nl/~media/Academie%20voor%20Theologie/Theologiebestanden/Competentieprofiel%20Bachelor%20GPW%202014.pdf) -:
<http://www.che.nl/~media/Academie%20voor%20Theologie/Theologiebestanden/Competentieprofiel%20Bachelor%20GPW%202014.pdf>
- Bouter, d. (2012). Mannelijk en vrouwelijk schiep Hij hen. *De Waarheidsvriend*.
- Commissaris, J., & Hoek, J. (sd).
www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/146/original/godsdiens-t-pastoraal_20werk.pdf?1437563955. Opgeroepen op april 27, 2016, van www.vereniginghogescholen.nl:
http://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/146/original/godsdiens-t-pastoraal_20werk.pdf?1437563955
- Dekker, J., & Zijlstra, T. (2004). *Competenties in beeld - praktijkboek voor ontwikkeling en toetsing*. Baarn: BHuitgevers.
- Eijnatten, J. v., & Lieburg, F. v. (2005). *Nederlandse religiegeschiedenis*. Hilversum: Verloren.
- Erwich, R. (2014). *Beroepstrots!* Ede: CHE.
- Exalto, J., & Lieburg, F. v. (2015). *Bonders in opmars*. Apeldoorn: Labarum academic.
- HBO-raad. (2009, augustus). www.hbo2025.nl. Opgeroepen op mei 1, 2016, van www.hbo-raad.nl:
<http://www.hbo2025.nl/wp-content/uploads/2014/05/Kwaliteit-als-opdracht.pdf>
- Heuvel van den, P. (2014, 04 17). Wie mag voorgaan. *De Waarheidsvriend*, pp. 14, 15.
- Hoek, J. (2009, 04 16). *Zeven rechte voren*. Opgehaald van www.dewaarheidsvriend.nl:
<http://dewaarheidsvriend.digibron.nl/detail/uid/cccd7ee86d71351a63b64ffe56d27b2/1>
- Hoek, J., & Paas, S. (2010). *Praktijkgericht - Handboek voor de hbo-theoloog*. Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum.
- <http://www.woorden.org/woord/beroepsprofiel>. (2016, 11 4). Opgeroepen op november 4, 2016, van <http://www.woorden.org/>: <http://www.woorden.org/woord/beroepsprofiel>
- Lagemaat, T. v. (2013). *De stille evolutie*. Barneveld: BDUmedia.
- Maasland, J. (2009, 6 4). Theoloog op de kansel? *De Waarheidsvriend*, pp. 18, 19.
- Mieg, H. (2008). *Profesionalisation and professional identities of environmental experts*. Abingdon: T&F.
- Mulder, M. (2003). *Ontwikkelingen in het competentiedenken en competentiegericht beroepsonderwijs*. Opgeroepen op mei 7, 2016, van www.mmulder.nl:

<http://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2003-Mulder-Ontw-in-compet-gerber-ow.pdf>

Persis. (2016, 4 7). <http://gereformeerdebond.nl/gereformeerde-bond/persis>. Opgehaald van <http://gereformeerdebond.nl/gereformeerde-bond/persis>: <http://gereformeerdebond.nl/gereformeerde-bond/persis>

Post, H. A. (2004, 07 15). *Bezinning op de toekomst*. Opgehaald van www.dewaarheidsvriend.nl: <http://dewaarheidsvriend.digibron.nl/detail/uid/67da7b0e08386bd4b78fb080ef3dff55/8>

Selderhuis, H. J. (2006). *Handboek Nederlandse Kerkgeschiedenis*. Kampen: KOK.

Synode. (2013). Wijziging generale regeling kerkelijk werkers. *Besluit generale synode 9 november 2012* (p. artikel 7). Lunteren: Synode PKN.

Vergunst, P. (2006). *Uw naam geef eer*. Zoetermeer: Boekencentrum.

Vergunst, P. (2016, 4 21). <http://dewaarheidsvriend.digibron.nl>. Opgehaald van <http://dewaarheidsvriend.digibron.nl>: <http://dewaarheidsvriend.digibron.nl/detail/uid/73a2fb170851b2aadd94d48e4378d1aa/0>

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Vries, M. d. (2000). *Zingen naar de schriften*. Gereformeerde Bond.

6.2 Onderzoeksvormen

1. Onderzoek volgens de kwantitatieve methode met als mogelijkheden:

- **Surveyonderzoek:** deze vorm van onderzoek wordt ingezet om numerieke gegevens te verzamelen over meningen, houdingen, gedrag of andere kenmerken van de onderzoekspopulatie. Met deze antwoorden kunnen vervolgens de karakteristieken van de groep in kaart gebracht worden. Surveyonderzoek kan zo causale relaties laten zien. Deze vorm van onderzoek hoeft niet duur te zijn, ook de tijdsinvestering is goed in de hand te houden.
Nadeel: bij surveyonderzoek kan je niet achterhalen waarom een respondent een bepaald antwoord geeft.
- **Secundaire analyse:** bij secundaire analyse gebruik je de gegevens die al eerder door andere onderzoekers zijn verzameld. De dataset die andere onderzoekers hebben opgeleverd wordt nog een keer gebruikt om een nieuwe vraag te beantwoorden.
Nadeel: je hebt geen invloed op de samenstelling van de data en je moet oplossingen vinden voor fouten die zijn gemaakt bij het verzamelen van de oorspronkelijke data.
- **Experimenteel-onderzoek:** het verzamelen van gegevens in een gecontroleerde situatie. Je voorkomt hiermee dat proefpersonen door hun omgeving worden beïnvloed of je wilt juist dat zij aan een gecontroleerde omgeving worden blootgesteld.
Nadeel: deze vorm van onderzoek vraagt veel tijd en inzet van de proefpersonen.

2. Onderzoek volgens de kwalitatieve methode met als mogelijkheden:

- **Observatieonderzoek:** systematische waarneming van bepaalde gedragingen van personen. Het gaat hierbij alleen om die aspecten van gedrag die voor het onderzoek interessant zijn.
Nadeel: het kost veel tijd en geld om deze vorm van onderzoek uit te voeren. De betrouwbaarheid van de uitkomsten staan ter discussie en de herhaalbaarheid staat onder druk omdat de situatie niet gemakkelijk te herhalen is.
- **Interview:** dit is een vraaggesprek waarbij de beleving van de geïnterviewde vooropstaat. De interviews vinden meestal plaats in de vorm van een tweegesprek. Er zijn verschillende varianten, van een ongestructureerd interview waarbij de vragen niet vast staan maar het interview wordt gehouden aan de hand van enkele hoofdonderwerpen tot het gestructureerde interview waarbij van tevoren alle vragen vast staan.
Nadeel: omdat de beleving van de geïnterviewde centraal staat moeten de onderzoekers hun vragen objectief stellen. Deze objectiviteit kan het open karakter van de dataverzameling in de weg staan.
- **Kwalitatief bureauonderzoek:** onderzoek waarbij de onderzoeker literatuur en archiefmateriaal onderzoekt dat mogelijk (deels) antwoord zou kunnen geven op je hoofdvraag. Het is een relatief goedkope manier van onderzoek, heb je de bronnen op orde dan is deze vorm van onderzoek soms bijna letterlijk vanachter je bureau uit te voeren. Dit gaat aan veel onderzoek vooraf omdat het vaak een deel van het onderzoek verduidelijkt.
Nadeel: het is vaak moeilijk iets te zeggen over praktijksituaties zoals die op het moment van onderzoek zich voordoen.
- **Gevalsstudie:** onderzoek dat zich afspeelt binnen één organisatie of groep. In dit onderzoek worden verschillende kwalitatieve instrumenten ingezet zoals, interviews, literatuuronderzoek, observatie, documentstudie, enz.
Nadeel: Je bestudeert in een gevalsstudie één sociaal verschijnsel. De brede opzet van dit soort onderzoek zorgt ervoor dat het vaak een aardige investering is in tijd en geld. Verder zijn de uitkomsten alleen geldend voor het onderzochte geval.

6.3 Operationalisatie

Kerntaken hermeneutische competentie (**dikgedrukt zijn de items**):

1. *Vormgeven van onderwijssituaties (met jongeren) in de gemeente* = **catechisatie, Bijbelstudie, Bijbelkring, cursussen (Alpha, Huwelijk, opvoeding, enz.), Toerusting en bezinning, anders**
2. *Het communiceren van het christelijke geloof aan mensen buiten de christelijke geloofsgemeenschap* = **Het Evangelie te vertolken naar de huidige maatschappelijke context / Maatschappelijke ontwikkelingen te plaatsen in het licht van uw eigen traditie / Het uitleggen van het Evangelie aan mensen met een andere levensbeschouwing / Een brug te slaan naar doelgroepen buiten de kerk**
3. *Het begeleiden van mensen in hun geestelijk leven en bij specifieke levensvragen in uiteenlopende situaties, d.m.v. individuele en groepsgesprekken* = **Begeleiden bij: complexe levensvragen (zingeving, geaardheid, carrière, enz.) / Complexe situaties (ziekte, scheiding, overlijden, kinderloosheid, enz.) / Culturele ontwikkelingen (secularisatie, vluchtelingen, andere religies, enz.) / De brug slaan tussen het levensverhaal van de ander en de eigen traditie / De brug slaan tussen de religieuze traditie van de pastoraat en uzelf / Normen en waarden / Persoonlijke opvattingen / De identiteit van de eigen organisatie en de pastoraat / De identiteit van de pastoraat en uzelf**
4. *Voorgaan in een dienst/viering of bijeenkomst* = **Schrijft of houdt u regelmatig meditaties? / Is er een preekconsent aangevraagd? / Gaat u voor zonder preekconsent?**
5. *Het in solidariteit omzien naar de medemens in nood, zowel binnen als buiten de geloofsgemeenschap door het verstrekken van hulp* = **Meer diaconale competentie**

Kerntaken agogische competentie:

1. *Toerusten (trainen) van kader (zowel vrijwilligers als professionals) voor hun taak.* = **In hoeverre past toerusten van bij uw werkzaamheden? / vrijwilligers / kerkelijk werker / professionals / gemeenteleden / kerkenraad. Met wie werkt u (veel) samen? / predikant / kerkenraad / professionals (theologen, psychologen, maatschappelijk werkers, enz.) / vrijwilligers / gemeenteleden / anders. Wat vindt u van de kwaliteit van die samenwerking? / predikant / kerkenraad / professionals (theologen, psychologen, maatschappelijk werkers, enz.) / vrijwilligers / gemeenteleden / anders.**
2. *Coachen van kader in het uitvoeren van hun taak.* **In hoeverre past coachen van bij uw werkzaamheden? / vrijwilligers / kerkelijk werker / professionals / gemeenteleden / kerkenraad**
3. *Komen tot een visie en beleidsplan en leiding geven aan het implementatieproces.* = **Bent u betrokken bij het ontwikkelen van visie binnen de gemeente waar u werkzaam bent? / Bent u betrokken bij het ontwikkelen van beleid in de gemeente waar u werkzaam bent? / In hoeverre geeft u leiding aan de implementatie van visie en beleid?**
4. *Leidinggeven aan taakgroepen.* **Bent u betrokken bij het leidinggeven van taakgroepen? / In hoeverre bent u betrokken?**
5. *Het begeleiden van mensen in hun geestelijk leven en bij specifieke levensvragen in uiteenlopende situaties, d.m.v. individuele en groepsgesprekken.* = **Zie hermeneutische kerntaak**
6. *Het in solidariteit omzien naar de medemens in nood, zowel binnen als buiten de geloofsgemeenschap, door het verstrekken van hulp.* = **Zie hermeneutische kerntaak**

6.4 Onderzoek populatie

Omdat we niet zeker weten of deze tot onze doelgroep behoren, zullen we de 76 gevonden kerkelijk werkers op de volgende manier benaderen met de vraag of zij aan de enquête deel willen nemen:

1. Sturen van een uitnodiging, waarin duidelijk vermeld wordt dat dit onderzoek hbo-theologen betreft. *> na deze mail vallen er nog eens 12 mogelijke respondenten af met 5 keer als reden de scriba die reageert dat er geen kerkelijk werker in dienst is en 7 keer een oud predikant of proponent die buiten het onderzoek vallen, dit brengt het aantal terug tot 64.*
2. Sturen van twee herinneringen één na 4 weken (i.v.m. de zomervakantie) en nog één weer na 3 weken. *> Dit brengt het aantal mogelijke respondenten verder terug met 4, twee zijn proponent, één heeft twee werkplekken en vult maar een keer de enquête in, één is werkzaam in een gewone Hervormde gemeente, dit brengt het aantal terug tot 60.*
3. Telefonisch benaderen van de niet-respondenten met de vraag of zij aan de enquête deel willen nemen. *> We hebben nu 28 reacties binnen. De overgebleven groep van 32 personen bestaan uit 4 scriba's die nog niet hebben gereageerd en 28 kerkelijk werkers. Deze benaderen we telefonisch. Vanuit de scriba's krijgen we nog twee adressen van een kerkelijk werker. Dit brengt het aantal op 58 mogelijke respondenten. De kerkelijk werkers hebben de mail wel gezien maar er meestal geen prioriteit aan gegeven. Nu wij het hen persoonlijk vragen loopt het aantal ingevulde enquêtes in een weekend op naar 41, we krijgen nog 11 toezeggingen. 3 kerkelijk werkers zeggen de enquête om diverse redenen niet in te willen vullen, 1 heeft geen computer beschikbaar en 2 kerkelijk werkers zijn niet bereikbaar, ook de scriba niet van deze gemeente (Zuidwolde) dit brengt het aantal respondenten terug naar 52. Met de toezeggingen zouden we op een ingevuld aantal enquêtes komen van 52. De week erna geeft 1 kerkelijk werker nog aan dat hij vanwege slechtiendheid de enquête toch niet invult en 1 dat het vanwege een crisissituatie niet lukt dit op tijd te doen. De andere 4 laten verder niets van zich horen waardoor het aantal ingevulde enquêtes op 46 blijft steken.*

6.5 Topiclijst half-gestructureerde interviews

1. Hoofdvraag: Hoe worden de mogelijkheden van de hbo-theoloog met betrekking tot de hermeneutische en agogische competentie in de praktijk benut? Wanneer je kijkt naar de kerntaken wat is dan voor u het meest relevant in de werkzaamheden en het minst relevant?

- **Respondent 1.2.** 'Een KW'er zou m.i. meer kunnen doen dan waar hij/zij op dit moment in veel gemeenten wordt ingezet. Op sommige gebieden is de hbo-theoloog gewoon beter dan de predikant. O.a. zijn ze vaak veel praktischer ingesteld en staan ze vaak dicht bij de gewone gemeenteleden. Als ik kijk naar de capaciteit waarvoor je wordt opgeleid en het niveau waarvoor een pastoraal medewerker wordt gebruikt, dan hoeft je daar geen studie voor te doen. Ook over de mogelijkheden tot ontwikkeling is niet nagedacht. Je komt in een salarisschaal binnen maar hebt niet de mogelijkheid daarin te groeien, in die zin doet werkervaring er helemaal niet toe. Het gaat natuurlijk niet om het geld maar het zegt wel iets over hoe de KW'er gezien wordt. Je wordt opgeleid om leiding te geven maar in de praktijk voer je gesprekken waar je geen opleiding voor nodig hebt. Zo wordt de KW'er vaak ingezet als bejaardenpastor.'
- **Respondent 1.3.** 'Ik ben momenteel werkzaam in drie gemeenten, in dienst van een hervormde gemeente als pastoraal werker, daar is voor mij ook een preekconsent aangevraagd waardoor ik de mogelijkheid heb om in normalen en bijzondere diensten voor te gaan. Ik zet het vaak wel in het kader van mijn werk, zodat het ook in het belang van mijn specifieke taak is. Die is namelijk voor een deel pastoraat en een deel missionair. Ik zeg altijd "ik ben KW'er in de meest brede zin van het woord / Woord." Dat staat in mijn werk centraal, in de gesprekken die je voert, in de begeleiding, de toerusting en ook in de woordverkondiging.'
- **Respondent 1.4.** 'De hermeneutische competentie is heel relevant, waardevol en van belang terwijl in mijn opinie de agogische competentie iets minder aandacht zou mogen krijgen.'
- **Respondent 1.5.** 'Mijn hoofdtak is pastoraat. We bezoeken in de gemeente mensen van 80 jaar en ouder, en weduwen en weduwnaars, chronisch zieken en verder kom ik nog in het verzorgingstehuis en ziekenhuis om daar de mensen te bezoeken die met de gemeente verbonden zijn.'
- **Respondent 1.6.** 'Ik ben betrokken bij ouderen- en ziekenpastoraat. De begeleiding rondom rouw en begrafenissen wordt gedeeld met de predikant. Verder ook betrokken bij catechisatie, Bijbelkring en studiekring. Op 2e feestdagen organiseer ik samen met predikant kinderdiensten, her en der toerusting van vrijwilligers in jeugdwerk en ander vergelijkbare taken?'
- **Respondent 1.7.** 'Mijn taken bestaan vooral uit pastoraat verlenen en dan vooral ouderenpastoraat. De gemeente is zo groot dat ze naast de predikant ook een KW'er hebben benoemd voor het ouderenwerk, d.w.z. ouderen boven de 80 jaar.'
- **Respondent 1.8.** 'Vooral de agogische competentie (jeugdwerk), daar ben ik veel tijd aan kwijt. De hermeneutische competentie ben ik minder mee aan het werk, dat is nogal een dingetje, vooral voor mij als vrouw.'

2. In hoeverre heeft het binnen uw werk prioriteit om het gesprek aan te gaan met mensen met een andere levensbeschouwing (n.a.v. vraag 14)?

M.b.t. de hermeneutische competentie:

- **Respondent 2.1.** 'Echte evangelisatie activiteiten "voor mijn part op de markt of op straat de mensen aan spreken" is binnen mijn werk als KW'er niet aan de orde. Maar wel op een andere manier bijv. via het voorgaan in diensten zoals weeksluitingen en rouwdiensten. Hierbij heb je een gemêleerd gezelschap voor je. Communicatie van het geloof aan mensen buiten de geloofsgemeenschap geldt zulke situaties natuurlijk ook wel. Ik denk ook aan randkerkelijken, zij doen er in de praktijk niet aan en hebben er ook niets mee. Deze mensen horen en formeel nog wel bij maar vallen letterlijk buiten de geloofsgemeenschap omdat ze hier niet actief aan deelnemen. Ik bezoek deze mensen in overleg met de wijkouderlingen.'

- **Respondent 2.1a.** 'In solidariteit omzien naar mensen in nood: "hiermee wordt in mijn opinie de diaconale kant bedoeld en dat komt binnen mijn takenpakket als ouderling kerkelijk werker het minst aan de orde." Ik fungeer wel als tussenpersoon, iemand meldt zich bijv. met een diaconale vraag en ik koppel deze persoon dan aan de diaken.'
- **Respondent 2.2.** 'Ik ervaar zeker ruimte om met andersgelovigen in gesprek te gaan, maar in de praktijk kom je daar niet aan toe. We hebben een kaartenbak met 2700 adressen. Deze allemaal bezoeken met de drie predikanten de ouderlingen en een kerkelijk werker is al niet te doen. In de praktijk vallen de randkerkelijken dus vaak buiten de boot. Die worden vanwege de drukte gewoonweg overgeslagen. Zo werk ik gemiddeld 47 uur in de week met een contract van 36 uur. De predikant maakt het nog bonter, die werkt 50-60uur en moet altijd bereikbaar zijn. We willen wel en het verlangen is er wel maar de tijd ontbreekt eenvoudigweg.'
- **Respondent 2.2a.** 'M.b.t. initiatieven die gericht zijn op praktische hulp aan andersdenkenden is er wel ruimte maar geen tijd. Ik zeg weleens tegen kerkmensen dat ze gewoon met anderen moeten gaan bidden. Daar zit zoveel kracht in. Maar zelf kom ik daar niet aan toe.'
- **Respondent 2.3.** 'Ik beweeg mezelf heel graag op de grens tussen kerk en samenleving. Je bent daarmee voortdurend op zoek naar die doelgroep en daarmee ontmoet je wel mensen die niet gewend zijn naar de Bijbel te luisteren of deze te lezen maar wel gesprek over wel of niet geloven willen voeren. Ook via begrafenissen, scharniermomenten in het leven van mensen dat ze opeens weer in aanraking komen met de boodschap van het evangelie en daar komt ook dan nog weleens een vervolg op omdat ze aangeraakt zijn of bereid zijn een stukje verder op te trekken met mij.'
- **Respondent 2.3a.** 'M.b.t. de randkerkelijken (kaartenbak) ben ik van mening dat we deze groep wel eens wat meer links kunnen laten liggen omdat deze al zo vaak uitputtend is bearbeid. Ik adviseer de kerkenraad dan ook om eens daarbuiten te gaan vissen. Wanneer je daarbuiten aan de slag gaan kom je toch mensen tegen die interesse tonen of die zoekende zijn, ook al hebben ze niet altijd zelf door waarnaar ze op zoek zijn, maar op dat spoor kunnen wij ze natuurlijk brengen. Het blijft echter een combinatie.'
- **Respondent 2.4.** 'Helemaal buiten de geloofsgemeenschap, mensen zonder geloofsachtergrond, daar heb ik weinig mee te maken. Ik ben geen missionair werker of evangelist. Ik werk in Barneveld in een grote gemeente die daar ook een speciaal team voor heeft. Maar ditzelfde gesprek voer ik wel met mensen die wel tot de kerk behoren maar soms heel passief zijn of die meer behoren tot de randkerkelijken.'
- **Respondent 2.4a.** 'M.b.t. diaconale taken heb ik daarin vooral een signalerende taak, je komt in veel huizen en spreekt heel wat mensen, d.m.v. vragen probeer je als KW'er achter eventuele diaconale nood te komen. Ik schakel hierbij dan zonodig de diaconie in.'
- **Respondent 2.5.** 'Hier kom ik zijdelings mee in aanraking vanuit het oudere en ziekenpastoraat. Het zijn vooral mensen van de rand, die van vroeger uit wel iets over het geloof weten. Zij zijn de kerk qua gebruiken en rituelen ontgroeid maar weten zeker nog wel iets van de Bijbel.'
- **Respondent 2.6.** 'Het ouderenpastoraat gaat echt met de kaartenbak in de hand, ik bezoek ook randkerkelijken en iedereen die in de kaartenbak voorkomt. In de eerste plaats is het pastoraat bedoeld voor de gemeenteleden die lid zijn, maar rondom overlijden en begrafenissen bezoeken we ook de familie die hierbij hoort. Niet zozeer individueel, meer tijdens bijeenkomsten etc. Ik kom verder niet veel onchristelijke mensen tegen in het pastoraat, randkerkelijken wel. M.b.t. de mensen zonder specifieke geloofsachtergrond is er een evangelisatieteam en ouderling die speciaal hiervoor zijn aangesteld.'
- **Respondent 2.7.** 'Ik doe pogingen daartoe, er zijn bijv. nogal wat ouderen die van buiten de woonplaats komen, zij worden ingeschreven na verhuizing, of ze worden opgenomen in het verpleeghuis, of ze hadden van oudsher geen kerkelijke binding... Met die mensen probeer je via de ingang van aandacht en medeleven toch iets te laten zien van het christelijk geloof. Het zijn wel allemaal leden van de kerk, die wel of niet kerkelijk meelevend zijn.'

- **Respondent 2.7a.** 'Een hulpvraag op diaconaal gebied kom ik niet echt tegen in mijn werk als KW'er. Binnen NL is alles op dit gebied nog zo goed geregeld en we hebben daarbij een grote gemeente met een enorme groep vrijwilligers die kunnen bijspringen indien nodig. Maar als het nodig is dan zou ik wel actie ondernemen. Zo heb ik bijv. onlangs gezorgd dat een vrouw een fatsoenlijke begrafenis kreeg, ik heb alles geregeld omdat er geen familie was. Je kunt je afvragen of dit werk diaconaal is, er was niet zozeer sprake van armoede, maar ik zie de diaconale hulp wel iets breder.'
- **Respondent 2.8.** 'O.a. via catechisatie, daar komen ook randkerkelijken naar toe. Dit zijn wel jongeren afkomstig uit de kaartenbak, maar deze jongeren hebben vaak geen enkele binding met de kerk of een geloofsachtergrond. Zij zijn soms verbaasd dat ze in de kaartenbak voorkomen. Verder denk ik aan de vakantie Bijbel club, want ook daar kom je in contact met jongeren die helemaal geen enkele binding hebben met de kerk of het geloof of een andere geloofsachtergrond.'
- **Respondent 2.8a.** 'Omzien naar de medemens in nood en dan meer concreet dan via geestelijke hulp behoort zeker tot mijn verantwoordelijkheden. Zo was er eens een kind waarvan de ouders gingen scheiden. De moeder was zwakbegaafd en het kind klopte bij mij aan voor hulp omdat ze het huis uitgezet dreigde te worden. Dit heb ik toen opgepakt, het proces van het begin tot het eind begeleidt. Ik heb daarbij de hulp ingeschakeld van de diaconie, jeugdhulp en andere instantie tot een integraal overleg. Uiteindelijk was er een gezin in de kerk dat het kind kon opvangen.'

3. Welke ruimte krijgt u om daar samen met de gemeente mee aan de slag te gaan?

- **Respondent 3.2** 'M.b.t. communicatie van het christelijk geloof aan mensen buiten de kerk, dit gaat vooral via een actieve zendingscommissie, ik ben daar zelf (nog) niet betrokken bij geraakt omdat ik vooral word ingezet voor andere taken. Maar theoretisch kan ik ook worden ingezet voor dat soort taken, er is t.n.t. alleen nog geen aanleiding voor geweest.'
- **Respondent 3.3.** 'Ik heb juist een column geschreven voor de kerkbode over barmhartigheid. "Nou, dat lijkt mij wel een thema dat hier onder valt." Ik zoek bij missionaire projecten altijd een diaconaal steunpunt, of dit nu een inloophuis is of een steunpunt, een laagdrempelige activiteit zodat je aan de maatschappij, de burgerlijke gemeenschap laat zien dat kerken daadwerkelijk een barmhartig gezicht hebben. Jezus ging ook op zoek naar het verlorene, dat kan mooi via een diaconale invalshoek. Om als gemeente dit als speerpunt te kiezen, dat vinden zij best lastig, daar loop ik dan ook in voorop.'
- **Respondent 3.3a.** 'Ik beweer dat je mensen met hun gaven veel meer zou kunnen inschakelen in het geheel, dat ligt juist op het diaconale vlak. Daar moeten ze dan wel in meegenomen worden. Ik zeg weleens "er ligt veel te sluimeren en te slapen dat moet wakker geschud worden." Dat zie ik als een deel van mijn taak die ik gaandeweg heb ontdekt. De ruimte om dit te doen die permiteer ik mijzelf wel, want het is geen onderdeel van mijn takenpakket.'
- **Respondent 3.5.** 'Ik heb nooit bewust aangekaart dat ik me daar meer op zou willen richten. Wanneer ik dat aangeef zou hier wel meer ruimte voor mogelijk kunnen zijn. Er is een evangelisatiecommissie die een cursus Chr. geloof organiseert en rondom de feestdagen ook altijd een bijeenkomst heeft.'

4. Binnen de PKN is afgesproken dat voor KW'ers die willen voorgaan een preekconsent dient te worden aangevraagd. Uit de enquête blijkt dat KW'ers regelmatig preken zonder preekconsent (n.a.v. vraag 17 en 18).

- **Respondent 4.1.** 'Wat dit betreft speelt er een lastige kwestie. Mijn preekconsent is verlopen voor alle wijkgemeenten. Mijn vraag is nu moet ik burgerlijk ongehoorzaam zijn of de verantwoordelijkheid aan de kerkenraad laten die mij uitnodigen. Ik denk dat dit voor meer hbo-ers geldt. Dat het pc later toch weer ingetrokken is, niet omdat zij het niet kunnen, maar vanwege organisatorische en kerkordelijke redenen. Het is dacht ik een landelijk probleem, ik geloof dat 75-80% van de hbo-ers geen pc hebben.'

- **Respondent 4.2.** 'Ik ga voor waar ze me vragen dat ik niet altijd een preekconsent heb daar maak ik me niet druk over. Het is de verantwoordelijkheid van de kerkenraad om voorgangers te vragen. Hier gaat vanwege de regels weer zoveel verloren, d.w.z. er zijn zoveel Hbo-ers die prima voor zouden kunnen gaan maar dit niet mogen vanwege het pc. Ik ben daarin heel gemakkelijk. Wanneer iemand mij vraagt doe ik daar wat God mij opdraagt om te doen, vertellen over Jezus daar kan toch niet zoveel verkeerd in zitten. Verder verzorg ik ook meditaties, zowel op schrift als voor mensen.'
- **Respondent 4.2a.** 'De opleiding was niet echt gericht op voorgaan. Ik kan me herinneren dat we spreekvaardigheid hebben gehad. Met een toets werd je dan bekwaam geacht. Aan de andere kant wordt je theologisch gedegen opgeleid, dat heb ik weer af moeten leren, het is zo waardevol dat de preek dicht bij mensen staat, dat je de eigen worsteling en kwetsbaarheid daarin laat zien. Wat dat betreft heb ik niet zoveel aan de opleiding gehad en heb ik veel bij moeten leren.'
- **Respondent 4.4.** 'Ik heb al jaren een preekconsent dus ik mag ook in de zondagse eredienst met enige regelmaat voorgaan. Maar er is veel onduidelijkheid. Zo mag ik bijv. wel voorgaan in de ene gemeente waarvoor het preekconsent geldt, maar vragen ze mij dan in een andere gemeente dan moet ik aangeven dat het consent dit niet toelaat. "Waarom mag het wel daar en niet hier" vragen ze dan....ik vind dat zelf ook nogal verwarrend. Ik vind dit zelf wel een discrepantie in het beleid. Maar ik snap ook wel dat je dit moet afbakenen, je hebt een hoofdtak en je mag je als KW'er niet teveel laten afleiden door andere taken elders die ook heel mooi en waardevol zijn. Ik heb het zelf als waardevol ervaren dat daar waar je binnen het pastoraat slechts een klein deel van de gemeente spreekt, je d.m.v. voorgaan de brede gemeente kan ontmoeten.'
- **Respondent 4.4a.** 'Wanneer ze mij vragen ergens anders voor te gaan geef ik aan dat ik een beperkt pc heb. Maar ik heb mezelf voorgenomen dat ik me niet schuldig voel om, naast mijn werk in Barneveld ook voor te gaan in andere gemeenten in geval van ziekte, afwezigheid of tijdens de vakantieperiodes. Ik heb daarmee niet het gevoel dat ik mij boekje te buiten gaat.'
- **Respondent 4.4b.** 'In mijn tijd zijn we vooral opgeleid voor het voorgaan in rouwdiensten, in het houden en schrijven van een meditatie. Vanuit de aanvullende nascholing kregen we opleiding in liturgiek en homiletiek en ik moet eerlijk zeggen dat dat vrij beperkt was in de opleiding. Ook met het oog op de toekomst waar straks de mogelijkheid om als KW'er voor te gaan met een zekere argumentatie te verkrijgen is, zou het helemaal niet verkeerd zijn wanneer er vanuit de opleiding wat meer gereedschap wordt meegegeven. We hebben met het vak OT wel een keer een preek en een korte meditatie moeten schrijven, maar dat was in onze tijd echt minimaal.'
- **Respondent 4.5.** 'Hoewel ik geen pc heb ga ik soms voor in de zomerperiodes wanneer de diensten lastig in te vullen zijn. De gemeente kijkt dan weleens een keer door de vingers. Voor mij is dit een mooie gelegenheid de gemeente te ontmoeten en tijdens de prediking zaken aan de orde te stellen die je in het pastoraat tegenkomt en waar je niet altijd de tijd en ruimte hebt om deze te bespreken. Verder zijn de rouwdiensten strikt gezien niet ambtelijk, daar kan ik dus gewoon regelmatig voorgaan. Ook bezinning rondom het avondmaal leidt ik, dat is ook meditatief.'
- **Respondent 4.5a.** 'In mijn tijd was er vanuit de opleiding weinig aandacht m.b.t. voorgaan, dat had wel wat sterker aanwezig mogen zijn. Ik heb wel het vak "spreken in het openbaar" gehad dat hierover handelde. Dit was meer een beetje proeven aan dingen, maar het was minimaal. Verder hebben we geoefend met wat exegese werk maar de communicatieslag werd niet echt gemaakt. Je moet daardoor veel competenties verder ontwikkelen in de praktijk. Ik weet dat er een minor is voor voorganger, die is wel gericht op vrije groepen. Dat is natuurlijk wel een andere manier dan waarop we bij ons gewend zijn vorm te geven aan de dienst. Dat is geen oordeel maar een constatering.'
- **Respondent 4.6.** 'Ik ben wel echt voor academische theologen, ik ben ook voor training in homiletiek, maar ik ben niet zo voor de knel die daardoor is gekomen, dat je alleen moet kunnen voorgaan wanneer je als KW'er in het bezit bent van een preekconsent. Ik vind dat met die

standaard flexibel moet kunnen worden omgegaan. Er zou dus meer ruimte mogen zijn m.b.t. het voorgaan dan dat het nu officieel is georganiseerd. Bijv. als een gemeente vacant is mag je als KW'er wel catechisatie geven, later ook huwelijks catechese, een meditatie doen, maar niet de huwelijksdienst leiden. Dat zijn voorbeelden van de kramp die ik bedoel. Zo streng hoeft het van mij niet, hier mag best iets losser mee worden omgegaan.'

- **Respondent 4.6.** 'Ik heb 1 vak hermeneutiek gekregen (4e jaar), prima vak en werd door docent goed ingevuld. In de premaster kreeg ik dit vak opnieuw, maar alleen het vak hermeneutiek is m.i. een te smalle basis om goed een meditatie te kunnen houden. In het 2e jaar spreekvaardigheid; daar train je ook in voorgaan, vooral de techniek, maar m.i. zou het ook goed zijn wanneer er meer aandacht is voor het vak homiletiek waarbij je dan afsluit met een proefmeditatie. Dat heb ik wel een beetje gemist. Ik moest zelf een beetje ontdekken hoe ik de hermeneutische en exegetische vaardigheden die ik heus wel bezit moest omzetten in een heldere meditatie en/of preek. Hier heb ik eigenlijk te weinig toerusting in gehad.'
- **Respondent 4.6a.** 'Op de een of andere manier wordt van KW'er wel verwacht dat ze een meditatie kunnen geven...ik had daar echter graag veel meer in de opleiding van meegekregen. Het past. gesprek voeren is geen probleem, reflecteren kan ik ook als een malle en catechisatie geven gaat ook prima. Maar m.b.t. meditaties schrijven en geven, daar kan nog wel meer aandacht aan worden gegeven. Je zit in je eentje op de studeerkamer, je moet iets maken voor een bepaalde doelgroep, "waar begin je, wat is wel/niet relevant, waar hang je je tekst aan op etc." Met dat soort vragen worstel ik het meest. Ik ben uiteindelijk verder gaan studeren aan de PTHU met als reden (los van dat ik theologie gewoon heel leuk vind) dat ik het gevoel had dat ik er gewoon te weinig vanaf wist. Ik had het gevoel dat ik beter toegerust moest worden, dat er nog iets ontbrak. Ik heb begrepen dan veel KW'ers om die reden doorstuderen, hier kan vanuit de CHE ook meer aandacht aan worden gegeven, want de behoefte is er dus wel. Zo denk ik dat er behoefte is aan een uitbreiding/verdieping onder KW'ers m.b.t. hermeneutische, exegetische vakken en homiletiek.'
- **Respondent 4.7.** 'Zo nu en dan geef ik een meditatie of ga ik voor tijdens de weeksluiting in het verzorgingshuis, maar niet in ambtelijke diensten.'
- **Respondent 4.8.** 'Ik ben wel eens voorgegaan tijdens een weeksluiting, maar dit is heel erg sporadisch. Die dienst was ook een initiatief van meerdere kerken waar ook vanuit andere kerken vrouwen iets mochten zeggen. Daar mocht ik dan ook per gratie wat zeggen. In de regel mag ik niet spreken op een plek waar de gemeente samenkomt. Ook niet als inleiding of iets anders. Maar het is niet zo dat ik daar steeds mee bezig ben en daar veel aan mis ofzo.'

5. In de enquête hebben we gevraagd in hoeverre toerusten en coachen van het kader bij uw werkzaamheden past (n.a.v. vraag 19).

- **Respondent 5.1.** 'Ik rust wel diverse vrijwilligers toe m.b.t. het geven van catechese, maar trainen van professionals, predikant en/of kerkenraad komt binnen mijn takenpakket niet echt voor. Ook m.b.t. speciale vormen van bijv. pastoraat zoals crisispastoraat. Over het algemeen voorziet de PKN in dit soort vormen van toerusting en cursussen, ook nog vanuit de GB. Dit wordt in de gemeente zelf eigenlijk niet gedaan, wanneer ik dit vraag wordt dit eigenlijk een beetje weggeschoven. Ik sta er dus wel voor open, maar in de praktijk komt het er weinig van.'
- **Respondent 5.2.** 'Ik heb een psycho-pastoraal team opgezet in het kader van bevrijdingspastoraat. Dit heeft best wat voeten in de aarde gehad, "je ziet een demon op elke trede van de trap" werd mij dan verteld. Toch heb ik doorgezet en ik signaleer dat er enorm veel gebeurt op dat terrein. Wat mij weleens steekt is dat je als KW'er niet serieus genomen wordt. Vooral niet door de universitair geschoolde beroepen, de psycholoog ziet mij bijvoorbeeld als een hobbyist. Wanneer iemand met problemen bij hem komt met een kerkelijke achtergrond zal hij nooit mij in het traject betrekken. Hij stelt een diagnose en gaat daarmee aan de gang, er is wat dat betreft totaal geen openheid. Je bent dus afhankelijk van de mensen die op je pad komen, ze worden niet naar je toegestuurd ook al bereik je nog zulke goede resultaten.'

- **Respondent 5.2a.** 'M.b.t. toerusten en coachen van het kader is mijn ervaring dat ze een houding hebben van "ik weet het allemaal zelf heel goed." Dat maakt het werk er niet altijd even gemakkelijk op. Maar om op je vraag antwoord te geven dat komt dus weinig voor. Toevallig staan er nu twee avonden gepland waarin dit wel gaat gebeuren. Ik ga de twee bezinningsavonden leiden op de kerkenraad over bevrijdingspastoraat.'
- **Respondent 5.3.** Toerusting doe ik meer vanuit mijn missionaire baan. M.b.t. communicatie van geloof aan andersdenkenden hebben de gemeenteleden bijv. toerusting nodig. Zij hebben vragen als 'Hoe komen we nu in contact met die doelgroep?' Dat hebben ze vaak niet geleerd en daar moeten ze dus echt in worden getraind.
- **Respondent 5.4.** 'Minimaal, als het al voorkomt dan vooral onder ambtsdragers door bijv. tijdens een consistorie vergadering een inleiding te verzorgen over een pastoraal thema. Ook hierin speelt de grote van de gemeente mee, er worden anderen ingeschakeld soms ook extern (HGJB, IZB) om te trainen / toe te rusten. Dit komt ook een beetje door de structuur van de gemeente. Er zou wel ruimte voor zijn maar ik denk dat er vanuit de gemeente ook weinig weet is dat zij de KW'er ook hiervoor kunnen inzetten.'
- **Respondent 5.5.** 'Ik doe weleens wat bezinningsmomenten. en er is een pastoraal team. Ik heb de predikant wel eens voorgesteld om elkaar vanuit de behoefte te ontmoeten en dan in een bezinnend moment voor te gaan.' Toen vroeg hij "heb je het al liggen?". Toen dat niet zo bleek te zijn zei hij: "nou laat dan maar anders ben je daar veel te veel tijd aan kwijt."
- **Respondent 5.6.** 'Ik ben net als de predikant beschikbaar voor toerusting en training, maar wel op initiatief van de diverse commissies of het kader. Soms wordt hierbij ook gebruik gemaakt van externe mogelijkheden (bijv. IZB). Het is in iedere geval niet structureel dat ik hiervoor wordt ingezet, maar het kan zeker wel.'
- **Respondent 5.7.** 'Ik ben als KW'er betrokken bij een commissie die zich bezighoudt met het door gemeenteleden in hun eigen woon/werk omgeving actief zijn, zowel missionair, pastoraal en diaconaal. Ik bereid een avond voor met de wijkouderlingen "zij moeten de kar trekken" om zowel de geestelijke beweging als de organisatie in beweging te krijgen.'
- **Respondent 5.8.** 'Ik krijg binnen het jeugdwerk alle ruimte om bijv. vrijwilligers te trainen en te coachen. Als er dingen spelen waar niet 1, 2, 3 een antwoord op te geven is dan vragen predikant en kerkenraad mijn advies en dan krijg ik ook alle ruimte om te zeggen hoe het zit en wat er kan worden gedaan. Maar ruimte om dit op andere gebieden te doen is er eigenlijk niet. Ik heb bijv. wel eens een plan geschreven voor de predikant en de kerkenraad rondom pastoraat. Dit heb ik gepresenteerd, ze knikten ja, maar deden nee.'

6. Het blijkt dat een hoog aantal KW'ers beleid en visie ontwikkeld maar het mede uitvoeren hiervan is laag. (n.a.v. vraag 21b).

- **Respondent 6.1.** 'M.b.t. het geven van toerusting en coaching, dit komt vooral kijken bij catechese. Ze hebben we een nieuwe methode ontwikkeld waardoor dit werk niet alleen door predikant en KW'er kan worden gedaan maar meer gemeente breed. Ik heb hier een beleidsnotitie voor gemaakt en de implementatie behoort ook tot mijn taken.'
- **Respondent 6.2.** 'Wanneer ik een goed idee heb dan moet ik er echt een avondje voor zitten. Ik zet het dan op papier helemaal doortimmerd en onderbouwd en ga door tot het op de algemene kerkenraad wordt besproken. Dat komt overigens vrij zelden voor omdat ik er de tijd niet voor heb, maar de mogelijkheid is er zeker.'
- **Respondent 6.3.** 'Het beleid wordt hier toch vooral door de kerkenraden uitgestippeld, daar ben ik minder bij betrokken. In deze gemeente is het zo dat de algemene kerkenraad over het beleid beslist en niet de wijkkerkenraden, om zo de diverse gemeentes in hetzelfde spoor te houden. In mijn gemeente ben ik meer maar een klein onderdeel van het grote geheel. hoe de situatie daar is heeft te maken met de structuur van de gemeente.'
- **Respondent 6.4.** 'Ik heb zelf niet de enorme behoefte om me met beleid en visie bezig te houden, dat is me niet direct op het lijf geschreven. Ik denk zelfs dat ik aan de ontwikkeling van

beleid niet dagelijks toekom, ik word er ook niet bij betrokken. Je doet je zegje wel (een van de velen die inspraak hebben) maar daar zou ik niet teveel gewicht aan willen hangen.'

- **Respondent 6.5.** 'Ik ben betrokken bij visie en beleid rondom rouwdiensten en begrafenissen. Daar heb ik mij mee bezig gehouden. Verder eigenlijk niet, maar dat heeft ook te maken met het feit dat ik maar 16 uur werk voor de gemeente. Ik maak ook geen deel uit van het moderamen, incidenteel ben ik bij een kerkenraadsvergadering. Daardoor sta ik waarschijnlijk wat meer buiten het proces.'
- **Respondent 6.6.** 'Ik zit niet bij vergaderingen van de kerkenraad en dat maakt volgens mij veel uit. In mijn geval maakt het uit dat ik niet betrokken ben bij de vorming van visie binnen de gemeente. In het algemeen ben ik niet zo betrokken bij de lijnen die worden uitgezet, bij het jeugdwerk wel iets meer. Als ik het zou willen, zou het kunnen om de kerkenraadsvergaderingen bij te wonen, het is vooral praktisch dat ik dit niet wil. Ik ben al 3 avonden per week weg door Bijbelkring / catechisatie en ander werk, dus de vergaderingen laat ik dan graag aan anderen over. Ik zou het best willen om daar meer betrokken bij te zijn, maar niet in combinatie met het takenpakket dat ik nu als KW'er invul.'
- **Respondent 6.6a.** 'Kort samengevat ervaar ik ruimte om als KW'er bij te dragen aan de ontwikkeling en implementatie van visie en beleid, maar heb ik daar praktisch gezien niet de tijd voor om me daar echt mee bezig te houden. Het is meer in de wandelgangen dat ik op de hoogte ben en mijn steentje bijdraag (officieus) maar ik heb geen officiële stem via de kerkenraadsvergadering omdat ik deze niet bijwoon.'
- **Respondent 6.7.** 'Ik ben zowel bij het een als het ander betrokken maar beleid wordt met name door de voorzitter en de predikant bepaald en vertaald naar mij toe. M.b.t. kerkenraadsvergaderingen, informeel ben ik op de hoogte maar ik zit er niet officieel bij. Daar is gewoon geen tijd voor.'

7. U bent als KW opgeleid om (mede) leiding te geven in de gemeente (n.a.v. 25).

- **Respondent 7.1.** 'Ik krijg zelf veel ruimte van de predikant en neem het voortouw in het regelen van het bezoekswork. De predikant handelt daar eerder naar mijn bevinden dan andersom, hij volgt het bezoekswork dat ik heb voorbereid. Vanuit collega's krijg ik daar wel signalen over, zij geven regelmatig aan zich het hulpje van de dominee te voelen, daar wordt het niveau verschil in stand gehouden. Daar is geen sprake van gelijkwaardigheid waar collega's soms op afknappen.'
- **Respondent 7.2.** 'Als ik vind dat iets moet dan doe ik het gewoon, ik ga niet bij de pakken neer zitten. Wanneer de ruimte er niet is dan maak ik die ruimte, daar krijg ik dan later weleens opmerkingen over. Soms hoor ik weleens, "jij bent ons al tien stappen vooruit, kun je niet aansluiten bij waar wij zijn?" Ik snap wel dat het bij mijn beroep hoort er dieper over na te denken, maar echt vertrouwen op mijn inzicht en leiding, dat ligt nog weleens moeilijk.'
- **Respondent 7.2a.** 'M.b.t. het psycho-pastorale team heb ik de ruimte om leiding te geven en te coachen. Dat is ook een van de dingen die ik het liefste doe. Proberen andere mensen verder te helpen in hun professionaliteit. Bezig zijn met mensen om hen een stapje vooruit te laten zetten. Als dat lukt zie je dat de kleine kring steeds groter wordt. Dit team heb ik zelf opgezet en beleid voor gemaakt en het is mooi om te zien hoe ze groeien.'
- **Respondent 7.3.** 'Als missionair werker is dit natuurlijk een beetje impliciet aan je taakstelling. Ik ben aangenomen op projectbasis, wordt ingehuurd om iets van de grond te krijgen, dus leiding geven is daar zeker een belangrijk onderdeel van mijn takenpakket. Binnen mijn pastorale takenpakket komt dit minder voor, daar geven de predikant en kerkenraad meer leiding (hoewel ik wel ruimte creëer wanneer deze niet geboden wordt). Ik ben daar als KW'er meer een klein schakeltje in een groter geheel. Ik denk wel mee in de consistorievergadering maar niet echt in een kerkenraadsvergadering. Dat heeft te maken met dat je kostbare tijd opgaat aan andere dingen en niet specifiek aan het pastoraat.'
- **Respondent 7.3a.** 'Ja, ik voel me zeker serieus genomen. En dat is ook belangrijk voor bijvoorbeeld het vertalen van jouw plannen naar de kerkenraad. We hebben regelmatig

werkoverleg en dat is heel prettig. Ik maak ook deel uit van het ministerie overleg daar wordt je dan gewoon als collega gezien. Dat was niet zomaar hier is dit wel zo er is daar een toenemende openheid in wat te maken heeft met het feit dat kerkelijk werkers toch steeds meer een eigen werkterrein hebben.'

- **Respondent 7.3b.** Ik merk dat er nogal wat negativiteit is rondom de kerkelijk werkers. Ik heb daar geen last van ik ben heel tevreden en heb plezier in mijn werk. Natuurlijk loop ik wel tegen een bepaalde bureaucratie aan maar dat is inherent aan organisaties als deze. Daar moet je dan ook gewoon op een luchtige manier mee om proberen te gaan.
- **Respondent 7.4.** 'In het kader van de begeleiding van de student ben ik ook een ochtend op de CHE geweest. Ik heb toen aangegeven bij de docent die ik sprak welke competenties wel belangrijk zijn voor bijv. pastoraal werkers. Het heeft me verbaasd dat dit aantal zo vast ligt en dat de educatieve, liturgische en de missionaire competentie niet verplicht zijn, terwijl de agogische, de leidinggevende en de organisatorische competentie wel verplicht zijn. Toen heb ik aangegeven dat ik me sterk afvroeg of dit wel strookt met de praktijk straks. Ik denk dat een educatieve, liturgische en missionaire competentie veel beter aansluit bij het takenpakket van de KW'er in de praktijk. Wel goed om er vanuit de opleiding eens over na te denken of er aan de agogische en leidinggevende competentie niet teveel gewicht wordt gehangen. Ik weet niet hoe andere KW'er hierover denken, maar dat is wel mijn ervaring.'
- **Respondent 7.5.** 'Ja, de ruimte die ik heb om leiding te geven en te werken op het terrein van visie en beleid is beperkt. Maar dat is natuurlijk per gemeente verschillend. Ik heb hier in de opleiding wel wat over gehad. Maar op dat moment had ik toen het idee dit is niet aan mij besteed. Ik heb daar uiteindelijk te weinig mee geoefend. In mijn huidige baan is dit ook niet zo van toepassing en word ik er ook niet zo bij betrokken. Dit geldt ook m.b.t. ontwikkeling en implementatie van visie en beleid.'
- **Respondent 7.6.** 'Wat mij opvalt vanuit de vragen die worden gesteld is dat je heel snel het beeld krijgt van het schaap met 5 poten. Veel KW'ers zijn vaak bezig met een enorm aantal taken binnen de gemeente waardoor zij vaak veel overuren maken naast hun contract. Mijn werkgever heeft mijn taken redelijk goed afgebakend. Dit zijn taken binnen pastoraat, toerusting, catechisatie en jeugdwerk. Dat is volgens mij belangrijk om je werk goed te kunnen blijven doen.'
- **Respondent 7.7.** 'Ik word wel uitgenodigd om dat te doen, maar de praktijk is hierbij weerbarstiger. Men is wel bereidt, maar er speelt zoveel en er is zoveel te doen dat dit niet altijd wordt opgevolgd. Ik heb bijv. de suggestie gedaan iets te doen (toerusting) m.b.t. het onderwerp homofilie, de predikant reageerde positief, maar de praktijk m.b.t. mijn uren maakt het lastig om extra dingen te ondernemen. Ik voel wel een zekere ruimte.'
- **Respondent 7.8.** 'Zolang ik me binnen de kaders van het jeugdwerk begeef heb ik alle ruimte ook om dingen zelf te doen, mee te denken en leiding aan te geven. Kom ik daar buiten dat komen daar zeker opmerkingen over en wordt mij duidelijk gemaakt dat dit buiten mijn taakgebied valt. Binnen deze gemeente zijn er voor mij als vrouw grenzen waar ik me niet buiten kan en mag begeven.'

6.6 Survey

Definitie competentie: Combinatie van kennis vaardigheden en gedrag die essentieel zijn om succesvol een beroep uit te oefenen. Je zou ook kunnen zeggen dat de hbo-theoloog (of de beroepsbeoefenaar in het algemeen) in het uitoefenen van het beroep laat zien dat hij of zij de kennis, vaardigheden en een goede beroepshouding bezit en dit op elkaar weet te betrekken.

Vragenlijst hbo-theoloog

1 Man ☐ Vrouw ☐

2 Leeftijd: _____

Vragen met betrekking tot de opleiding

3 Via welke hogeschool heeft u uw opleiding tot hbo-theoloog genoten? _____

Opmerkingen m.b.t. vraag 3:

4 In welk jaar heeft u de opleiding afgerond? _____

Opmerkingen m.b.t. vraag 4:

5 Was er sprake van competentiegericht onderwijs?

ja	nee
----	-----

Opmerkingen m.b.t. vraag 5:

Competentiegericht onderwijs: de CHE leert haar studenten binnen de opleiding GPW om geleerde kennis, vaardigheden en houding met elkaar te verbinden en in de praktijk te brengen.

Vragen met betrekking tot werk

6 Hoeveel uren per week werkt u als kerkelijk werker? _____

7 Hoeveel jaren bent u werkzaam als kerkelijk werker? _____

Opmerkingen m.b.t. vraag 6:

8 Wat is uw specifieke taak? _____

Opmerkingen m.b.t. vraag 8:

9 Bent u bevestigd in het ambt of bent u gesteld in de bediening?

- ☐ Ambt
- ☐ Bediening

Opmerkingen m.b.t. vraag 9:

10 Kunt u aangeven welke taken, in een gewone werkweek, het meest relevant zijn binnen uw werkzaamheden?

(1 niet relevant, 5 zeer relevant)

Preken en meditatie

Spreken over God, zowel binnen als buiten de kerk

Begeleiding bij rituelen (rondom bijv. geboorte, rouw, huwelijk, pastoraat)

Leiding geven aan en coaching van vrijwilligers

Onderwijs geven (bijv. bijbelkring, Bijbelstudie etc.)

Catechisatie

Omgaan met weerstanden (confronteren, stimuleren en verzoenen)

Toerusting kader (professionals, vrijwilligers)

Coaching vrijwilligers

Deelname aan projectmanagement (onderzoek, visie en beleidsplan)

Opstellen en behalen van gemeenschappelijke doelen

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

11 Anders namelijk: _____

Opmerkingen m.b.t. vraag 10-11:

Hermeneutische competentie

Definitie hermeneutische competentie: de hbo-theoloog heeft na het afronden van zijn/haar studie het vermogen om enerzijds de bronnen van de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie, die hij/zij vertegenwoordigt en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te vertolken.

12 Ik geef vorm aan onderwijssituaties:

(1 is helemaal niet 5 zeer vaak)

Catechisatie

Bijbelkring

Bijbelstudie

Cursussen (b.v. Alpha, huwelijk, enz.)

Toerusting en bezinning

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

13 Anders namelijk: _____

Opmerkingen m.b.t. vraag 12-13:

14 Kunt u aangeven in hoeverre het bij uw taak past:

(1 is helemaal niet, 5 is helemaal)

a. Het Evangelie te vertolken naar de huidige maatschappelijke context

b. Maatschappelijke ontwikkelingen te plaatsen in het licht van de eigen traditie

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

- c. Culturele ontwikkelingen te plaatsen in het licht van de eigen religieuze traditie
- d. Het Evangelie uitleggen aan mensen met een andere levensbeschouwing
- e. Een brug te slaan naar doelgroepen buiten de kerk

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Opmerkingen m.b.t. vraag 14:

15 In hoeverre krijgt u ruimte tot begeleiden van andersdenkenden in hun dagelijks leven m.b.t.:

(1 is helemaal niet, 5 is helemaal)

- a. Complexe levensvragen (zingeving, geaardheid, carrière, etc.)
- b. Complexe situaties (ziekte, scheiding, overlijden, kinderloosheid, etc.)
- c. Culturele ontwikkelingen (secularisatie, vluchtelingen, andere religies, etc.)
- d. De brug tussen het levensverhaal van de ander en uw eigen traditie
- e. De brug tussen de religieuze visie van de pastorant en die van uzelf
- f. Normen en waarden
- g. Persoonlijke opvattingen
- h. De identiteit van de eigen organisatie en die van de pastorant
- i. De identiteit van de pastorant en die van uzelf
- e. Anders
namelijk: _____

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Opmerkingen m.b.t. vraag 15:

16 Schrijft of houdt u regelmatig meditaties?

ja	nee
----	-----

Opmerkingen m.b.t. vraag 16:

17 Is er een preekconsent aangevraagd?

- ☐ Ja
- ☐ nee
- ☐ Ik weet het niet

Opmerkingen m.b.t. vraag 17:

18 Gaat u voor zonder preekconsent?

- ☐ Ja
- ☐ Zo ja, hoe vaak het afgelopen jaar: _____
- ☐ nee

Opmerkingen m.b.t. vraag 18:

Agogische competentie

Definitie agogische competentie: de hbo-theoloog heeft na het afronden van zijn/haar studie het vermogen om vanuit de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie die men vertegenwoordigt op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.

19 In hoeverre past toerusten en coachen van bij uw werkzaamheden?

(1 is helemaal niet, 5 is helemaal)

Vrijwilligers

Kerkelijk werker

Professionals

Gemeenteleden

Kerkenraad

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Opmerkingen m.b.t. vraag 19:

20 Bent u betrokken bij het ontwikkelen van visie in de gemeente waar u werkzaam bent?

ja	nee
ja	nee

21 a. Bent u betrokken bij het ontwikkelen van beleid in de gemeente waar u werkzaam bent?

b. In hoeverre geeft u leiding aan de implementatie van visie en beleid binnen de gemeente waar u werkzaam bent?

(1 zeer weinig 5 zeer veel)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Opmerkingen m.b.t. vraag 20-21:

22 a. Bent u op enige wijze betrokken bij het leiding geven van taakgroepen?

hiermee bedoelen wij: commissies, werkgroepen, jeugdraad etc.

ja	nee
----	-----

b. Zo ja, in welke mate?

(1 zeer weinig, 5 zeer veel)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Opmerkingen m.b.t. vraag 22:

23 Met wie werkt u binnen de gemeente samen?

(1 zeer weinig, 5 zeer veel)

Predikant

Kerkenraad

Professionals (zoals theologen, psychologen, maatsch. werkers etc.)

Kerkelijk werker(s)

Vrijwilligers

Gemeenteleden

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

24 Anders namelijk:

Opmerkingen m.b.t. vraag 23-24:

25 Met wie werkt u veel samen?

(1 zeer weinig, 5 zeer veel)

Predikant

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kerkenraad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Professionals (zoals theologen, psychologen, maatsch. werkers etc.)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kerkelijk werker(s)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Vrijwilligers

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Gemeenteleden

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26 Anders namelijk: _____

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27 Wat vindt u van de kwaliteit van de samenwerking?

(1 zeer slecht / 5 zeer goed)

Predikant

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kerkenraad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Professionals (zoals theologen, psychologen, maatsch. werkers etc.)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kerkelijk werker(s)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Vrijwilligers

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Gemeenteleden

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Opmerkingen m.b.t. vraag 25-27:

Bedankt voor uw tijd, aandacht en bijdrage aan ons onderzoek! Wanneer u uw e-mailadres onderaan het document noteert, kunnen wij u na afloop van ons onderzoek op de hoogte brengen van de onderzoeksresultaten. Mogen wij u ook eventueel benaderen voor een interview? (uw gegevens worden vanzelfsprekend vertrouwelijk behandeld en alleen gebruikt voor dit onderzoek)

E-mailadres: _____

Mogen wij u benaderen voor een interview?

ja	nee
----	-----

6.7 Uitkomsten survey

Antwoorden enquête hbo theoloog						
1 Wat is uw geslacht?						
man	vrouw					
35	11					
2 Wat is uw leeftijd?						
leeftijd						
20-29	30-39	40-49	50-59	60-69		
6	10	14	12	4		
3 Via welke hogeschool heeft u uw opleiding tot hbo-theoloog genoten?						
Che	Windesheim	Viaa	Saxion	PTHU	THGB	Div.
35	5	1	1	1	2	1
4 In welk jaar heeft u de opleiding afgerond?						
1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-heden
2	1	2	7	3	10	21
5 Was er sprake van competentiegericht onderwijs?						
ja	nee					
37	9					
7 Hoeveel uren per week werkt u als kerkelijk werker?						
0-9	10-19	20-29	30-40			
3	11	11	21			
8 Hoeveel jaren bent u werkzaam als kerkelijk werker?						
0-5	6-10	11-15	16-20	21-25		
15	15	6	9	1		
9 Wat is uw specifieke taak?						
Diverse taken worden gegeven						
10 Bent u bevestigd in het ambt of bent u gesteld in de bediening?						
Ambt	Bediening					
21	25	(waarvan 8 beiden)				
11 Kunt u aangeven welke taken, in een gewone werkweek, het meest relevant zijn binnen uw werkzaamheden?						
1	2	3	4	5	(1 niet relevant, 5 zeer relevant)	
8	10	11	7	10	preken en meditatie	
2	3	4	15	23	Spreken over God bi/bu	
6	6	4	12	18	Begeleiding bij rituelen	
5	11	10	7	13	Leiding geven en coaching van vrijwilligers	
2	8	7	12	17	Onderwijs geven	
10	5	6	6	19	Catechisatie	
3	10	15	14	4	Omgaan met weerstanden	
8	8	12	8	10	Toerusting kader	
9	11	10	5	11	Coaching vrijwilligers	
12	10	8	11	5	Deelname project management	
11	6	12	10	7	Opstellen en behalen gemeenschappelijke doelen	

12 Ik geef vorm aan onderwijssituaties:					
1	2	3	4	5	(1 is helemaal niet, 5 is heel vaak)
11	4	5	4	22	catechisatie
4	3	7	13	19	Bijbelkring
8	5	7	9	17	Bijbelstudie
13	9	9	8	7	Cursussen
5	7	9	17	8	Toerusting/bezinning
13 Kunt u aangeven in hoeverre het bij uw taak past:					
1	2	3	4	5	(1 is helemaal niet, 5 is helemaal)
0	1	2	12	31	Het evangelie te vertolken naar de huidige maatschappelijke context.
0	3	4	23	16	Maatschappelijke ontwikkelingen te plaatsen in het licht van de eigen traditie.
3	11	17	9	6	Het evangelie uitleggen aan mensen met een andere levensbeschouwing.
4	6	10	15	11	Een brug te slaan naar doelgroepen buiten de kerk.
14 In hoeverre krijgt u ruimte tot beg. Vraag 15					
1	2	3	4	5	(1 is helemaal niet, 5 is helemaal)
0	7	10	15	14	Complexe levensvragen (zingeving, geaardheid, carrière etc.)
0	7	7	16	16	Complexe situaties (ziekte, scheiding, overlijden, kinderloosheid etc.)
5	10	13	7	11	Culturele ontwikkelingen (secularisatie, vluchtelingen, andere religies etc.)
0	6	6	17	17	De brug tussen het levensverhaal van de ander in uw eigen traditie
0	3	6	20	17	De brug tussen de religieuze traditie van de pastorant en van uzelf
0	4	4	23	15	Normen en waarden
0	3	6	19	18	Persoonlijke opvattingen
0	4	6	18	18	De identiteit van de eigen organisatie en die van de pastorant
0	3	8	16	19	Identiteit van de pastorant en die van uzelf
15 Schrijft of houdt u regelmatig meditaties?					
ja	nee	n.v.t.			
36	8	2			
16 Is er een preekconsent aangevraagd?					
Ja	Nee	n.v.t.			
15	29	2			
17 Gaat u voor zonder preekconsent?					
Ja	Nee				
23	23				
18 In hoeverre past toerusten en coachen van bij uw werkzaamheden?					
1	2	3	4	5	(1 is helemaal niet, 5 is helemaal)
3	7	9	8	19	Vrijwilligers
25	4	8	5	4	Kerkelijk werker
20	8	6	5	7	Professionals
1	7	12	13	13	Gemeenteleden
8	7	13	11	7	Kerkkenraad
19 Bent u betrokken bij het ontwikkelen van visie in de gemeente waar u werkzaam bent?					
Ja	Nee				
36	11	(1 extra ivm twee werkplekken)			
20 Bent u betrokken bij het ontwikkelen van beleid in de gemeente waar u werkzaam bent?					
Ja	Nee				
36	10				
21 In hoeverre geeft u leiding aan de implementatie van visie en beleid?					
1	2	3	4	5	
8	6	13	9	8	visie
9	6	13	9	7	beleid
22 Bent u op enige wijze betrokken bij het leiding geven van taakgroepen?					
Ja	Nee				
32	16				

23 Zo ja, in welke mate?					
1	2	3	4	5	(1 zeer weinig, 5 zeer veel)
5	5	8	7	11	In welke mate?

24 Met wie werkt u binnen de gemeente samen?					
1	2	3	4	5	(1 zeer weinig, 5 zeer veel)
7	1	5	6	27	Predikant
0	9	3	13	21	Kerkenraad
14	12	9	5	6	Professionals
25	4	7	7	3	Kerkelijk werker
1	2	5	14	24	Vrijwilligers
3	2	6	8	27	Gemeenteleden

25 Met wie werkt u veel samen?					
1	2	3	4	5	(1 zeer weinig, 5 zeer veel)
5	5	4	7	25	Predikant
0	11	8	11	16	Kerkenraad
14	11	11	6	4	Professionals
19	6	9	8	4	Kerkelijk werker
2	2	5	12	25	Vrijwilligers
4	3	4	13	22	Gemeenteleden

26 Met wie werkt u veel samen?					
1	2	3	4	5	(1 zeer weinig, 5 zeer veel)
5	5	4	7	25	Predikant
0	11	8	11	16	Kerkenraad
14	11	11	6	4	Professionals
19	6	9	8	4	Kerkelijk werker
2	2	5	12	25	Vrijwilligers
4	3	4	13	22	Gemeenteleden

27 Wat vindt u van de kwaliteit van de samenwerking?					
1	2	3	4	5	(1 zeer slecht / 5 zeer goed)
5	4	3	10	24	Predikant
1	4	12	14	15	Kerkenraad
14	2	13	10	7	Professionals
16	1	8	14	7	Kerkelijk werker
1	2	8	23	12	Vrijwilligers
4	2	7	23	10	Gemeenteleden

Mogen wij u benaderen voor een interview?	
Ja	Nee
32	14

Mogen wij u benaderen voor een interview?	
Ja	Nee
32	14