



Huddelend Jezus leren volgen?

- Draagt een huddel bij aan een cultuur van leiderschap en discipelschap? -

Zwolle, mei 2013



Opdrachtgever	Rudolf Setz – opbouwwerker/coördinator en het team van verantwoordelijken van “Assen zoekt...”
Begeleider	Annemiek de Jonge – vakdocent Missionaire Gemeenteopbouw, Gereformeerde Hogeschool, Zwolle
Onderzoeker	Jeanette Kragt- Vels studentnr. 2710087 Afstudeeropdracht bij de deeltijdstudie Godsdienst – Pastoraal Werk aan de Gereformeerde Hogeschool te Zwolle

(De foto op de voorpagina is met toestemming overgenomen van www.mollenhof45.nl)

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting.....	6
1. Inleiding	7
2. Begripsafbakening.....	9
3. Theoretisch kader.....	12
3.1. Discipelschap	12
3.2. Het verband tussen discipelschap en een cultuur met weinig controle en veel verantwoordelijkheid	14
3.3. Discipelschap en leiderschap.....	16
4. Achtergrond.....	19
5. Methode.....	20
5.1. Methode.....	20
5.2. Analyse	21
5.3. Validiteit en betrouwbaarheid	22
6. Resultaten.....	23
6.1. Deelvraag 1- Wat is een huddel, hoe is het ontstaan en hoe wordt het toegepast?	23
6.2. Deelvraag 2 – Wat zijn organisatiekundige, sociaal wetenschappelijke en theologische achtergronden bij de huddel?	27
6.3. Deelvraag 3 – Wat is, volgens de respondenten, de winst en het verlies voor ieder persoonlijk van het samen huddelen en wat is hieruit in het algemeen te concluderen? ...	36
6.4. Deelvraag 4 – Wat is de gewenste manier van participatie bij “Assen zoekt...”, volgens de coördinator -opbouwwerker?	38
6.5. Hoofdvraag	39
7. Conclusies.....	43
8. Discussie en evaluatie	45
8.1. Discussie	45
8.2. Evaluatie	46
9. Aanbevelingen.....	48

Bijlage 1	Achtergronden
Bijlage 2	Figuur discipelschap
Bijlage 3	Tijdmeting 1 en 2
Bijlage 4	Interviewvragen
Bijlage 5	Interviewschema
Bijlage 6	Labeling tijdmetingen en interviews
Bijlage 7	Leercirkels
Bijlage 8	Vragenlijsten karakter- en vaardighedenhuddel
Bijlage 9	Literatuurlijst

Voorwoord

Een onderzoek over een ‘huddel’ verwacht je misschien niet zo snel van een Godsdienst-Pastoraal Werk- student. Een huddel koppelen we al snel aan de sport of de dierenwereld. Toch wordt er ook in christelijke gemeenschappen, verspreid over de hele wereld, gehuddeld.

Huddelen is niet zo makkelijk uit te leggen. De respondenten die meegewerkt hebben aan dit onderzoek gaven dat ook aan. Huddelen moet je ervaren. En zelfs dan is het niet makkelijk woorden aan de huddelervaring te geven. “Huddelen is gewoon bijzonder”, zei een van de respondenten tegen me. En dat is mijn persoonlijke ervaring ook.

In dit onderzoek tracht ik woorden te geven aan de huddel omtrent het wat en hoe en waartoe het leidt. Hoewel het een lange weg was, heb ik er met plezier aan gewerkt. Ik hoop dan ook van harte dat u dit onderzoeksverslag met belangstelling zult lezen en dat de uitwerking u meeneemt in het proces dat huddelen heet.

Met het risico, onbedoeld, mensen te vergeten, is er toch een aantal die ik hier wil bedanken.

Mijn dank gaat allereerst uit naar de respondenten. Zonder jullie input zou dit verslag maar een theoretisch verhaal blijven. Jullie gaven me de extra plaatjes erbij. Dankjewel voor de betrokkenheid, openheid en eerlijkheid en het vertrouwen waarmee jullie mijn vragen hebben beantwoord.

Rudolf, dankjewel voor de ruimte die je me hebt gegeven om binnen “Assen zoekt...” mijn plek te vinden en te mogen bijdragen aan het geheel. Ook voor je persoonlijke begeleiding en aanmoediging. Het was niet voor het eerst dat ik dit mocht ervaren, doordat we een aantal jaren geleden bij Stichting Present Zwolle al hebben samengewerkt. Beide perioden hebben mijn leven veranderd. Dankjewel voor wie je bent!

Annemiek, dankjewel voor je vakkennis en je begeleiding en scherpte in het voortraject. Ik had soms moeite met je adviezen, maar al met al heeft het hele proces me wel geholpen om te komen tot het resultaat dat je nu in handen hebt.

Henk, dankjewel voor het feit dat ik mocht leren van je onderzoeksmethodologische ervaring en je brede kennis op organisatorisch, sociaalwetenschappelijk en theologisch gebied. Het heeft mijn horizon verbreed.

Bart, Maren en Lise, dankjewel voor jullie liefde, steun en aanmoediging door de jaren heen! Zonder jullie hulp had ik deze studie niet kunnen volgen met het bereikte resultaat.

Ook wil ik alle mensen bedanken die door de tijd heen betrokken waren door middel van gebed, bemoediging en meelesen. Dat heeft me goed gedaan.

Maar uiteindelijk komt alle eer toe aan onze Heer en God. Hij gaf me mogelijkheden, dwars door moeite heen. In zijn kracht ben ik sterk. Wat een zegen is het dat te mogen ervaren!

Jeanette Kragt – Vels
Zwolle, mei 2013



Samenvatting

Dit verslag beschrijft een onderzoek, gedaan in opdracht van “Assen zoekt...” naar het effect van het gebruik van een huddel in de toerusting van leiders en aspirant leiders binnen deze christelijke gemeenschap. De huddel is bedoeld als vehikel om te groeien in discipelschap en leiderschap. Hierbij staan twee vragen centraal: ‘Wat denk ik dat God me duidelijk maakt?’ en ‘Hoe reageer ik hier vervolgens op?’

De centrale vraag van het onderzoek luidt: ‘Hoe draagt de inzet van een huddel in het team van verantwoordelijken binnen “Assen zoekt...” bij aan groei in discipelschap.’ Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

Wat is een huddel, hoe is het ontstaan en waar wordt het toegepast?

Wat zijn theologische, organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke achtergronden bij de huddel?

Wat is, volgens de verantwoordelijken, de winst en het verlies voor ieder persoonlijk van het samen huddelen en wat is hieruit in het algemeen te concluderen?

Wat is de gewenste manier van discipelschap volgens de coördinator bij “Assen zoekt...”?

Dit kwalitatieve onderzoek vond plaats in de huddel van de staf, door middel van een voor- en een nameting en diepte-interviews met de zes verantwoordelijken. Daarnaast is literatuurstudie gedaan op het gebied van organisatiekunde, sociale wetenschappen en theologie om achtergronden bij de huddel te bestuderen.

Vanuit de literatuurstudie bleek dat de huddel op verschillende gebieden aansluit bij kenmerken vanuit de organisatiekunde, sociale wetenschappen en theologie, waardoor het een goed middel kan zijn om leiders en aankomend leiders toe te rusten. De beide tijdmetingen en de verdiepingsinterviews gaven hier een bevestigend beeld bij: alle respondenten gaven aan gegroeid te zijn in discipelschap en persoonlijke ontwikkeling. De groei die zij ervoeren op het gebied van leiderschap verkregen zij veelal op andere manieren dan door de huddel. In het leerproces van de respondenten bleek de onderlinge relatie heel bepalend te zijn. Deze werd zichtbaar door het met elkaar delen van persoonlijke informatie, het leren van het voorbeeld dat een ander geeft en het meeleven met elkaar.

Hierbij bleek de huddel een doorgaand leerproces in gang te zetten door de gebruikte methodiek, waarbij elke bijeenkomst teruggegrepen wordt op de vorige. De verschillende huddeltypen, de geloofs-, karakter- en vaardighedenhuddel, zijn hierbij helpend gebleken. Thema's werden hierdoor van verschillende kanten benaderd, waardoor men niet in thematiek kon blijven haken en werd de persoonlijke voortgang niet belemmerd. Door de persoonlijke thematiek die in de huddel aan de orde komt, raakt het proces de deelnemers diep. Het gaat hierbij om karaktervorming en het aanleren van vaardigheden. Structuurveranderingen hebben dan ook invloed op de effectiviteit van de huddel voor het leerproces van de deelnemers en hun persoonlijk leven.

1. Inleiding

“Navolging is vreugde.” – Bonhoeffer

Achtereenvolgens zullen in de inleiding de aanleiding tot en het doel van het onderzoek worden besproken. Hierop volgt een korte beschrijving van de onderzoeksopzet en de verwachting met betrekking tot de uitkomsten van het onderzoek. De leeswijzer geeft de indeling van dit verslag weer.

Aanleiding tot het onderzoek

“3DM” heeft in Sheffield (U.K.)¹ een vehikel ontwikkeld om leiders in christelijke gemeenschappen of kerken toe te rusten in discipelschap en leiderschap, namelijk de huddel. Een vehikel kun je zien als een soort instrument, maar in het onderzoek zal het woord vehikel worden gebruikt, omdat dat meer de beweging die ontstaat door er gebruik van te maken, weergeeft. Via “Nederland zoekt...”² is deze manier van toerusten naar Nederland gekomen en bij de gemeenschap van “Assen zoekt...” bekend geworden. De opbouwwerker van “Assen zoekt...” had al ervaring met de huddel en het leek een experimentele, maar logische stap deze ook in Assen te implementeren. Doel hiervan was leiders en toekomstige leiders toe te rusten in discipelschap en voor hun taak. Dit leek nodig om te komen tot een organisatie die niet strak van bovenaf geleid zou worden, maar waarin iedereen zijn steentje bijdraagt vanuit zijn persoonlijke mogelijkheden. Om te kijken of de huddel ook in de Assense situatie een geschikt vehikel is, is de staf in januari 2012 gestart met huddelen om het proces eerst zelf aan den lijve te ervaren.

Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek ligt in het evalueren en beschrijven van het effect van deze experimentele huddel. Heeft deze bij de betrokken stafleden werkelijk geleid tot groei in discipelschap en leiderschap? En zo ja, waarin is die groei zichtbaar gebleken en op welke manier heeft de huddel daartoe bijgedragen? Deze zaken zijn belangrijk te weten om te ontdekken of de huddel ook breder binnen de gemeenschap kan worden ingezet voor het toerusten van (toekomstige) leiders.

Tevens kan het onderzoek van belang zijn voor de gemeenten en organisaties die betrokken zijn bij het leertraject dat “Nederland zoekt...” aanbiedt, zodat zij meer informatie over het effect van de huddel hebben en beter kunnen beslissen of zij de huddel gaan gebruiken als vehikel in de toerusting van hun leiders en aspirant leiders.

De centrale vraag van dit onderzoek luidt

Hoe draagt de inzet van een huddel in het team van verantwoordelijken binnen “Assen zoekt...” bij aan groei in discipelschap

Deelvragen hierbij zijn:

1. Wat is een huddel, hoe is het ontstaan en waar wordt het toegepast?
2. Wat zijn theologische, organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke achtergronden bij de huddel?
3. Wat is, volgens de verantwoordelijken, de winst en het verlies voor ieder persoonlijk van het samen huddelen en wat is hieruit in het algemeen te concluderen?
4. Wat is de gewenste manier van discipelschap volgens de coördinator bij “Assen zoekt...”?

¹ Zie bijlage 1 - Achtergronden

² Zie bijlage 1 - Achtergronden

Het onderzoek zal kwalitatief van aard zijn, waarbij literatuurstudie, tijdmetingen en verdiepingsinterviews worden gebruikt. In de analyse van deze drie onderdelen zal de toetsing van de huddel plaatsvinden. Als resultaat hiervan zullen conclusies getrokken worden en aanbevelingen worden gegeven. Het verloop van dit onderzoek, resultaten, conclusies en aanbevelingen volgen in dit onderzoeksverslag.

Verwachting

De verwachting is dat het onderzoek zich positief zal uitspreken over het gebruik van de huddel en de manier waarop deze leidt tot groei in discipelschap en leiderschap. Er zullen naar verwachting echter wel kanttekeningen bij geplaatst kunnen worden of onderdelen zijn die verbetering behoeven.

Leeswijzer

Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen alleen 'hij' te gebruiken in de tekst. Waar 'hij' staat, kan ook 'zij' gelezen worden.

Dit verslag is als volgt opgebouwd:

Na deze inleiding volgt de begripsafbakening waarin gebruikte begrippen worden omschreven. Hierna wordt in het theoretisch kader, vanuit de literatuur uitgelegd wat discipelschap betekent, wat het verband is tussen discipelschap en een cultuur van weinig controle en veel verantwoordelijkheid en het verband tussen discipelschap en leiderschap. Vervolgens is in het hoofdstuk "Achtergrond" de achtergrond van "Assen zoekt..." beschreven. Het volgende hoofdstuk gaat over de gebruikte onderzoeksmethode. Waarna over de resultaten van het onderzoek wordt verteld. Aansluitend volgen de getrokken conclusies, de discussie en evaluatie en ter afronding, de aanbevelingen.

2. Begripsafbakening

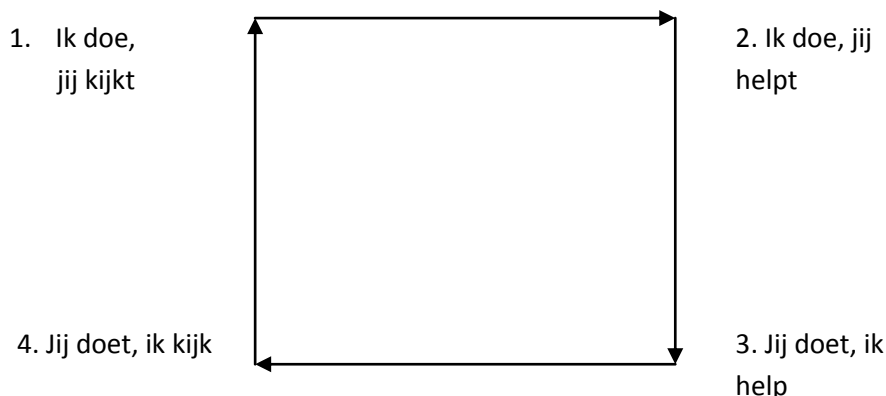
“We hebben een cultuur nodig van dagelijkse en wederzijdse ondersteuning in het discipelschap. Structuren en programma’s kunnen daar niet voor zorgen. Wat nodig is, is het delen van levens met de intentie van het Evangelie.” – Chester & Timmis

Discipelschap

Het ‘Van Dale’- woordenboek beschrijft een discipel als een leerling van Jezus. Daaruit afgeleid is discipelschap dus het leerling zijn van Jezus. Mike Breen (2011) sluit bij deze gedachte aan door te stellen dat Jezus in zijn leven liet zien hoe zijn leerlingen zouden moeten leven. Hij schrijft dat Jezus de ultieme ‘paardenfluisteraar’ was als het om discipelschap ging, omdat hij een cultuur schiep die uitermate geschikt was om discipelen op te leiden, namelijk een mix van uitnodiging en uitdaging leggen in de relatie met anderen. Door de uitnodiging het leven met Hem te delen, maar tegelijk ook een hoge uitdaging mee te geven aan de discipelen, ontstaat een cultuur van discipelschap, waarin Jezus zijn leerlingen voorgaat en meeneemt. In Mattheüs 16 vers 24 geeft Jezus aan hoe we zijn leerling kunnen worden en wat daar tegenover staat: (24) ‘Wie achter mij aan wil komen, moet zichzelf verloochenen, zijn kruis op zich nemen en mij volgen. Discipelschap is dus het volgen van Jezus als persoon, maar ook van het voorbeeld wat Hij door zijn leven heen heeft voorgeleefd. Ouweeneel (1998) zegt hierover dat het erom gaat dat “de gelovige het beeld van Christus gaat vertonen.” Vreugdenhil (2005) verwoordt het zo: “Discipelschap is persoonlijke, kostbare navolging van Jezus Christus”. Voor Breen en Cockram (2011) betekent discipelschap niet alleen dat persoonlijke proces van Gods stem verstaan en dit in de dagelijkse praktijk uitvoeren, maar ook dat je anderen in dit proces meeneemt en hen leert om ook leerling van Jezus te zijn.

Weinig controle, veel verantwoordelijkheid

Breen en Cockram (2011) beschrijven deze termen aan de hand van het leiderschapsvierkant. Dit vierkant geeft het proces weer van zelf meegenomen worden in de stappen van leiderschapsontwikkeling en ook hoe je op jouw beurt anderen in dit proces mee kunt nemen, zodat ook zij hierin groeien. Omdat dit een doorgaand proces voorstelt, zou dit beter zichtbaar worden als men hiervoor een spiraalvorm had gebruikt. Breen en Cockram wilden echter de verschillende stappen duidelijk neerzetten in een eenvoudig te onthouden vorm, waardoor zij tot onderstaand leiderschapsvierkant zijn gekomen.



Figuur 2.1 Breen & Cockram (z.j.). Samengesteld uit: Een cultuur van discipelschap – Bouwen aan een missionaire beweging door discipelschap in de stijl van Jezus. “Nederland zoekt...”.

Veel controle en weinig verantwoordelijkheid zit in de hoek van ‘ik doe, jij kijkt’. De leider doet het werk (eventueel met een kleine groep anderen) en heeft dus de controle. De rest kijkt toe hoe de leider het doet, maar heeft geen verantwoordelijkheid en is niet aanspreekbaar voor wat er gebeurt. Via de stappen ‘ik doe, jij helpt’ (de ander krijgt al een stukje verantwoordelijkheid en is

aanspreekbaar voor wat hij doet) en 'jij doet, ik help' (de leider doet een stapje terug, waardoor hij minder de controle heeft en helpt de ander die groeit in verantwoordelijkheid en aanspreekbaarheid) komt men aan bij 'jij doet, ik kijk'.

Dit is de fase van weinig controle en veel verantwoordelijkheid. De leider geeft de controle als het ware uit handen, omdat de ander meegenomen is in het groeiproces binnen zijn taak, zodat hij zelf de verantwoordelijkheid kan nemen voor zijn daden en daarop aanspreekbaar is. In het Engels wordt het woord "accountability" gebruikt. Hiervoor bestaat (nog) geen eenduidig Nederlands woord. Het omvat de woorden toerekenbaarheid, verantwoording hebben, verantwoordelijk zijn, aanspreekbaar zijn op. In het theoretisch kader zullen het leiderschapsvierkant en een cultuur met weinig controle en veel verantwoordelijkheid door middel van literatuur worden verbonden met discipelschap.

Leiderschap

Van Dale geeft aan dat leiderschap de betekenis heeft van het leider zijn of van een aantal leiders samen. Katz en Kahn delen de literatuur rondom leiderschap in in drie hoofdgebieden:

- ∞ "- leiderschap als een persoonlijke kwaliteit: als een eigenschap of een reeks eigenschappen van een persoon.
- ∞ leiderschap als eigenschap van een positie met macht en prestige binnen een sociaal systeem.
- ∞ leiderschap als gedragscategorie: als een bepaalde reeks gedragsvormen tegenover groepsleden."

Remmerswaal (2006) ziet hun indeling als verhelderend. Hij vat deze drie punten samen in "een leider is iemand die bepaalde eigenschappen bezit, die een bepaalde positie binnen een sociaal systeem inneemt en die zich op een bepaalde manier gedraagt."

Hierbij geeft Remmerswaal aan dat er verschillende leiderschapstijlen zijn, welke afhankelijk van de situatie inzetbaar zijn. Welke leiderschapstijl de leidinggevende kiest is afhankelijk van de opdracht of taak die moet worden uitgevoerd en de medewerkers die hiervoor beschikbaar zijn.

Verantwoordelijke

Elke verantwoordelijke uit het kernteam heeft een zoekgebied onder zijn of haar hoede, waar men verantwoording voor draagt: ontwikkeling, organisatie, communicatie, zorg, missie en inhoud. De verantwoordelijke heeft het totaaloverzicht met betrekking tot initiatieven en activiteiten. De verantwoordelijken samen zijn, in samenwerking met de opbouwwerker c.q. coördinator van 'Assen zoekt...' verantwoordelijk voor beleidsvorming. Wanneer deelnemers ondersteuning nodig hebben met betrekking tot een bepaald zoekgebied, dan kunnen zij bij de verantwoordelijke terecht die hen zelf kan ondersteunen of andere mensen in dit proces kan betrekken. Het team van verantwoordelijken heeft intussen een aantal wijzigingen ondergaan en wordt nu 'staf' genoemd.

Opbouwwerker

De opbouwwerker van "Assen zoekt..." heeft de eindverantwoordelijkheid. Hij heeft de visie met betrekking tot de gemeenschap en schakelt in het proces van gemeenschapsvorming verantwoordelijken en andere deelnemers in bij taken en/ of activiteiten. De opbouwwerker is vanaf het begin de spil van de gemeenschap geweest. Zijn doel is ernaar toe te werken dat hij steeds meer taken kan overdragen aan anderen, zodat niet alles op zijn schouders rust, maar deelnemers van "Assen zoekt..." een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben, waarbij ieder naar zijn mogelijkheden bijdraagt. Zo ontstaat een cultuur van weinig controle en veel verantwoordelijkheid.

Cultuur

Van Dale's woordenboek geeft aan dat een cultuur het geheel is van geestelijke verworvenheden van een land, volk enz.

www.encyclo.nl/begrip/cultuur geeft verschillende beschrijvingen voor het woord cultuur. Onder andere:

- ∞ "Alle geschreven en ongeschreven afspraken, waarden en normen van een samenleving."

- ∞ “A system of shared meanings, attitudes and values and the symbolic forms in which they are expressed or embodied.” (Peter Burke- Engelse historicus) (prevos.net)
- ∞ “De totaliteit van leefwijzen die door een groep mensen is opgebouwd en van de ene generatie op het andere wordt doorgegeven.”

Cultuur omvat dus niet alleen alle formele en informele afspraken, maar ook de zichtbare uitingen daarvan. Het is een wijze van denken, spreken en handelen die kenmerkend is voor een groep mensen.

3. Theoretisch kader

“The greatest proof of Christianity for others is not how far a man can logically analyze his reasons for believing, but how far in practice he will stake his life on his believe.” – T. S. Eliot.

In dit hoofdstuk zal nader worden ingegaan op een aantal theoretische achtergronden met betrekking tot:

- ∞ Discipelschap
- ∞ Het verband tussen discipelschap en een cultuur met lage controle en veel verantwoordelijkheid
- ∞ Het verband tussen discipelschap en leiderschap

3.1. *Discipelschap*

Discipelschap is niet pas ontstaan met de start van Jezus' bediening, maar al in het begin van de Bijbelse tijd, namelijk met de roeping van Abraham, stelt Wright (2011). In Genesis 18 overlegt God met zichzelf waarom Hij zijn bedoeling met Abraham voor Hem verborgen zou houden: “Want ik heb hem uitgekozen, hij moet zijn zonen en zijn verdere nakomelingen voorhouden de weg te volgen die ik wijs, door rechtvaardig en goed te handelen.”³ Wright legt uit dat God Abraham kiest om hem te onderwijzen in het volgen van de Heer en daarbij goed en rechtvaardig te handelen. Dit onderwijs gaat door van generatie op generatie. De weg van de Heer volgen betekent dat Israël niet zijn eigen weg of die van anderen, zowel goden als volken, zal moeten volgen, maar de weg die God hen wijst. Het gaat hierbij om gehoorzaamheid aan Gods geboden en het observeren van zijn manier van handelen en deze proberen toe te passen in het eigen leven. Hierbij gaat het om het weerspiegelen van Gods karakter. God kiest mensen uit om in een intieme relatie met Hem te leven⁴. Niet zomaar, maar met een doel. Deze lijn zet zich door het hele Oude Testament voort en met Jezus' komst en bediening hier op aarde is dit niet veranderd. Jezus is Immanuël, wat betekent “God met ons”.

Wright geeft aan dat het hierdoor niet verbazingwekkend is dat Jezus zoveel investeert in zijn discipelen: “Geen wonder, gezien dit sterke Bijbelse verband, dat Jezus zo veel tijd besteedt aan het onderrichten van zijn leerlingen zodat ze zich ervan bewust zijn dat Hem volgen hoge eisen stelt aan de ethische keuzes die ze moeten maken: hun cultuur verzaken (schuld belijden), Hem metterdaad geloven en gehoorzaam zijn aan zijn woorden. Wanneer Hij hen op pad stuurt naar de volken, klinkt dezelfde nadruk op die gehoorzaamheid: ‘...hun te leren dat ze zich moeten houden aan alles wat Ik jullie opgedragen heb.’ “ Het leven van een discipel bestaat hieruit: “een leven vanuit gehoorzaamheid aan de Heer, waarna ze zichzelf vermenigvuldigt door evangelisatiewerk (doop) en discipelschap (leren).”(Wright, 2011).

Meer mensen hebben zich gebogen over wat discipelschap eigenlijk is. Zo stelt van der Lee (2007) dat discipelschap het volgen van Jezus is, waarbij deze volgeling “iemand is die, gelovend in Hem als zijn persoonlijke Redder, bij Hem in de leer is om daardoor te groeien in het zich eigen maken van zijn levensdoel en levensstijl.” Ogden (2008) geeft aan dat hij discipelschap ziet als : “Het proces en de context voor verandering naar gelijkvormigheid aan Christus.” Heitink (2008) vertelt dat discipelen geen mensen zijn die alles weten, maar die zelf ook op zoek zijn en hun vragen hebben. Hierbij haakt hij aan bij een uitspraak van Luther: “Christianus est in fieri.” (“de christen is altijd in wording”). Heitink stelt dat het meer inhoudt dan het halen van de jaarlijkse griep prik. De gelovige heeft voeding nodig, anders verpietert zijn geloof. Discipel van Jezus zijn betekent dan ook in een doorgaand leerproces staan. Ook Hirsch (2006) ziet dit proces. Hij ziet discipelschap als meer dan een eenmalige stap in je carrière. Discipelschap is komen tot de vervulling van je bestemming, waartoe mensen altijd onderweg zullen zijn. Er is hierbij één ding belangrijk volgens Bonhoeffer (2003), namelijk vertrouwen op Jezus wat zichtbaar wordt in gehoorzaamheid aan de Schrift, vanuit geloof

³ Genesis 18:19 (NBV)

⁴ Vergelijk: Mozes, Jozef, Ruth; Johannes 15:16

en niet op een wettische basis.

Hoe discipelschap er in de praktijk uit ziet verwoorden de geraadpleegde schrijvers op verschillende manieren. Bonhoeffer (2003) ziet de praktijk in het gehoorzamen van de tien geboden⁵ en de Bergrede⁶. Van der Lee (2007) ziet drie lagen in discipelschap. Die lagen zijn: 1. Leerling, 2. Lotgenoot en 3. deelgenoot en vertrouweling. Leerling, omdat de discipel “door de meester wordt onderwezen, getraind en gevormd.” Gericht op kennis en het ontwikkelen van praktische vaardigheden. Daarnaast is de discipel lotgenoot, om dat hij loyaal is aan zijn meester. De meester staat boven alles. Een discipel is ook deelgenoot en vertrouweling, doordat hij de manier van denken en doen van zijn meester overneemt. Van der Lee (2007) schrijft: “Het doel is dat je de levensstijl en levensinvulling van de meester overneemt, samen met andere discipelen.” Breen (2011) geeft discipelschap in zijn simpelste vorm weer in een driehoek⁷, waarbij informatie, imitatie en innovatie met elkaar verbonden worden. Breen gebruikt hierbij het voorbeeld dat de eerste gemeenten in Handelingen geven. Zij doen veel dingen zoals Jezus ze deed, maar ze innoveren ook en passen dingen aan aan hun eigen situatie. Die laatste stap in het proces is volgens Breen belangrijk, maar discipelschap begint met informatie opnemen en deze imiteren. “Jesus’ example showed that having the right information was important, and next came competency in using that information, seeing it in the life of another and imitating that person. Only when we achieve a base level of competence in using Information and Imitation can Innovation flourish.” Dus discipelen leren eerst imiteren en daarna innoveren.

Imitatie is niet zomaar een uit de lucht gegrepen iets bij discipelschap. Frost (2007) vertelt dat het niets anders is dan doen wat Jezus deed. Hij deed wat Hij de Vader zag doen en zei wat de Vader zei⁸. Hierbij gaat het niet alleen om persoonlijke ontwikkeling van de discipelen, zodat zij meer worden zoals God hen heeft bedoeld, maar ook om deelname aan Gods missie hier op aarde.⁹

De te imiteren informatie verkrijgen gaat op een breder level dan vanuit het horen alleen. Hierbij worden ook andere zintuigen ingeschakeld, zoals het zien van een voorbeeld. Ron Becker¹⁰ ervoer dit in zijn werk als voorganger van Crossroads in Rotterdam: “Discipelschap ligt niet aan nog meer preken luisteren. De preek is helemaal niet zo belangrijk, ontdekte ik in jongerenwerk. Een preek is het meest overschatte onderdeel van een kerkdienst. Het gaat erom wat er na een preek gebeurt, in gesprekken met mensen, in waar zij ervaren: hier moet ik iets mee. Het gaat erom dat mensen ervaren dat zij door God worden uitgedaagd en dat zij vervolgens elkaar stimuleren om die uitdaging vorm te geven in het dagelijks leven.”

Bij discipelschap gaat het dus om het navolgen van het voorbeeld dat Jezus ons heeft gegeven toen hij op aarde was, en dat we vanuit de Bijbel kunnen leren kennen. Om dit voorbeeld te kunnen volgen hebben we onderwijs nodig, maar dat niet alleen. Daarnaast leren we ook door voorbeelden te zien, deze te imiteren en vervolgens te innoveren naar passend bij onze persoonlijke situatie. Hierbij kan de vorm veranderen, maar inhoudelijk blijft discipelschap het navolgen van Jezus Christus. In navolging van Christus is discipelschap nooit alleen op de persoon zelf gericht, maar sluit deze altijd aan bij de missie die God in deze wereld heeft, namelijk “alle volken tot Mijn discipelen maken”.

⁵ Exodus 20: 1-17

⁶ Matteüs 5 t/m 7

⁷ Zie figuur in bijlage 2

⁸ Johannes 5:19

⁹ Matteüs 28: 19,20

¹⁰ Rik Bokelman (2012); “We hielden de hipste diensten maar droegen weinig vrucht.” Geraadpleegd op <http://www.cip.nl/print/32540/We-hielden-de-hipste-diensten-maar-droegen-weinig-vrucht>

3.2. *Het verband tussen discipelschap en een cultuur met weinig controle en veel verantwoordelijkheid*

Verantwoordelijkheid nemen wordt door de meeste van de voor dit onderzoek geraadpleegde auteurs wel op een of andere manier gekoppeld aan discipelschap. Bonhoeffer (2003) ziet dit vooral gelegen in de verantwoordelijkheid die een discipel heeft om in gehoorzaamheid aan Christus te leven. Wright (2011) ziet de verantwoordelijkheid van een volgeling van Jezus gelegen in het meewerken aan Gods missie hier op aarde, namelijk het evangelie uitdragen en discipelen maken. Anderson (2009) vat verantwoordelijkheid van discipelen vooral op een pastorale manier op, namelijk in het helpen van anderen hun identiteit in Christus te ontdekken en zo al hun persoonlijke problemen te helpen oplossen.

De manier waarop Breen en Cockram (2011) verantwoordelijkheid gebruiken, is alleen gevonden bij Ogden (2008), die het op dezelfde manier gebruikt als Breen en Cockram doen. Zij gebruiken de manier waarop Jezus omging met zijn discipelen als model hierbij. Hij had maar weinig tijd om zijn discipelen op te leiden tot zelfstandig werkende personen, die op een goede manier de Boodschap van Jezus' leven, lijden en opstanding zouden overbrengen en uitleven, zodat er een wereldwijde beweging van discipelen zou ontstaan. Het was dus belangrijk dat de opleiding die Hij de discipelen gaf efficiënt zou zijn. En dat zijn manier van onderwijzen goed werkte bleek, want in ongeveer drie jaar werden de twaalf klaargestoomd om het werk van Jezus op aarde over te nemen¹¹ en de wereld in te gaan om het goede nieuws te verspreiden. Er ontstond een cultuur van weinig controle en veel verantwoordelijkheid, doordat Jezus hen de wereld in zond en Hijzelf terugging naar de Vader. Bruce¹² (aangehaald door Ogden, 2008) zegt over Jezus' opleidingsmodel voor de twaalf discipelen: "Deze zorgvuldige, nauwgezette opleiding van de discipelen zorgde ervoor dat de invloed van de leraar blijvend zou zijn: dat zijn Koninkrijk gebouwd zou worden op diepe en onverwoestbare overtuigingen in de harten van een paar mensen." Een opleidingsproces dat overigens geen 'heilige boontjes' van de discipelen maakte: Petrus verloochende Jezus en Judas verraadde Hem immers. Hoe komt het dat het model dat Jezus gebruikte toch goed werkte? Ogden (2008) geeft aan dat het te maken heeft met de relatie die Jezus met de twaalf aanging. Hij nodigde hen uit in zijn leven en betrok hen bij alles wat Hij deed. Ogden zegt dan ook: "Discipelen maken is niet een programma, maar een relatie." Hierbij staat uitnodiging centraal. "Uitnodiging wil zeggen dat je uitgenodigd wordt een relatie aan te gaan met iemand. Hierdoor krijg je toegang tot iemands leven met alle levendigheid, veiligheid, liefde en bemoediging die daarin mee komen. Je kunt alleen leren van de momenten waarop Jezus aan het werk is in iemands leven, als je ook toegang hebt tot die momenten." (Breen & Cockram, z.j.) Maar met die uitnodiging komt ook een grote uitdaging mee, namelijk "de uitdaging om te leven vanuit je identiteit als zoon of dochter van de Koning." (Breen & Cockram, z.j.). De cultuur waarin de twaalf zich ontwikkelden tot de mannen die zij waren toen Jezus terugging naar de hemel, was zeer uitnodigend en ook erg uitdagend. Breen & Cockram (2011) geven hierbij als voorbeeld Matteüs 16 aan, waarin Petrus zegt dat hij gelooft dat Jezus de Zoon van God is. "Daarop zei Jezus tegen hem: 'Gelukkig ben je, Simon Barjona, want dit is je niet door mensen van vlees en bloed geopenbaard, maar door mijn Vader in de hemel. En ik zeg je: jij bent Petrus, de rots waarop ik mijn kerk zal bouwen...'"¹³ Door dit te zeggen, verbindt Jezus Petrus aan zichzelf. Jezus is zelf immers het fundament, de Rots waarop een wijs man bouwt¹⁴. (Breen & Cockram, z.j.) In een gedeelde identiteit wordt een verbondsrelatie zichtbaar gemaakt (Breen, 2010). Tegelijk geeft Jezus Petrus ook een grote uitdaging en verantwoordelijkheid mee¹⁵. (de Koninkrijkskant, Breen, 2010). Hij zal de rots zijn waarop Jezus zijn kerk zal bouwen. In de uitdaging die ligt in de uitnodiging deel te nemen aan Jezus' leven ligt dus ook een grote verantwoordelijkheid voor een discipel, namelijk zijn identiteit als kind van God uitleven in de wereld om hem heen. Het betekent ook verantwoordelijkheid gaan dragen in de christelijke gemeenschap, Gods stem leren verstaan en daar

¹¹ Matteüs 28: 16-20

¹² Bruce, A.B. (1971) The training of the twelve. Grand Rapids, MI: Kregel.

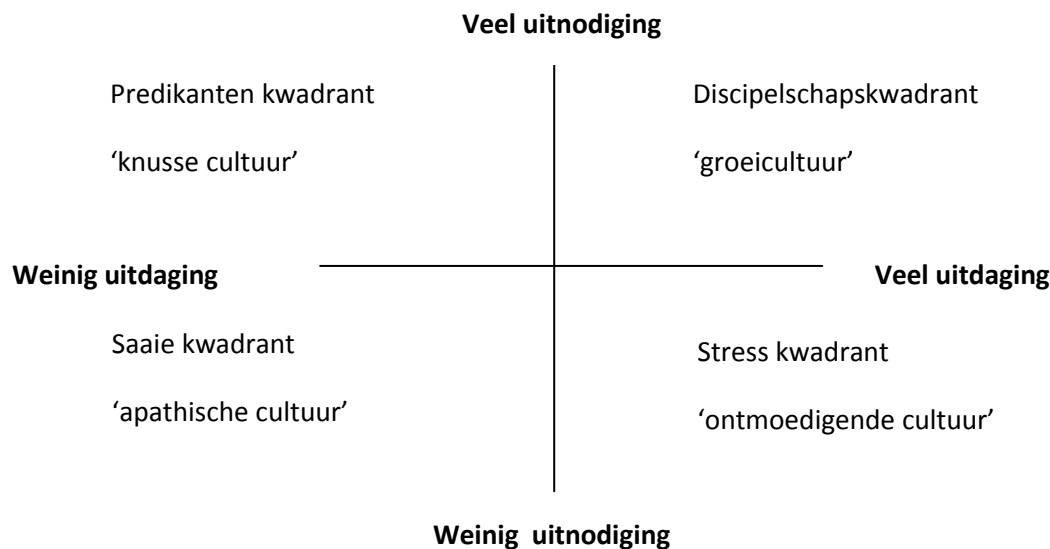
¹³ Matteüs 16: 17,18

¹⁴ Matteüs 7: 24-27

¹⁵ Zie ook Johannes 21 waar Petrus vergeving en opnieuw een grote uitdaging krijgt van Jezus.

naar leren handelen. Hierin ligt meteen een verbinding met een cultuur van weinig controle en veel verantwoordelijkheid. De discipel neemt steeds meer verantwoordelijkheid doordat hij Gods stem steeds beter leert verstaan en daarnaar leert handelen.

Breen en Cockram (z.j.) hebben het model van veel uitnodiging en veel uitdaging in een schema afgezet tegen situaties met weinig uitnodiging en uitdaging:



Figuur 3.1 - Breen & Cockram (z.j.). Een cultuur van discipelschap – Bouwen aan een missionaire beweging door discipelschap in de stijl van Jezus. "Nederland zoekt..."

Elk kwadrant dat zo ontstaat heeft specifieke eigenschappen.

Het predikantenkwadrant met veel uitnodiging en weinig uitdaging. Hierdoor ontstaat een 'knusse cultuur' voor deelnemers. De predikant en andere verantwoordelijken doen het werk en er is veel aandacht voor de leden. Hierdoor voelt het veilig voor de leden en mensen voelen zich thuis, maar ze hoeven weinig tot geen verantwoordelijkheid te nemen binnen de gemeenschap. Er ontstaat een soort van 'de klant is koning'-gevoel bij de leden van de gemeenschap, dat zichtbaar wordt in een consumerende houding ten opzichte van de werkers. Er is geen gelijkwaardige relatie tussen de leden en de werkers. Hierdoor raken de werkers in het stress kwadrant. Er is zoveel uitdaging maar zo weinig uitnodiging, dat de verdeling tussen draaglast en draagkracht niet goed wordt verdeeld. Het werk is nooit klaar, waardoor er een ontmoedigende cultuur ontstaat. Door weinig uitnodiging voelen de werkers zich niet gezien. Dat zij zoveel taken binnen de gemeenschap op zich nemen, wordt als normaal ervaren door degenen die niet meewerken.

Bij weinig uitdaging en weinig uitnodiging ontstaat het saaie kwadrant, wat resulteert in een 'apathische cultuur'. Mensen worden niet betrokken bij wat er in de gemeenschap gebeurt, waardoor ze als het ware vleugellam worden gemaakt. Deelnemers nemen afstand en zien wel hoe het loopt. Breen en Cockram zien het kwadrant met veel uitnodiging en veel uitdaging als het meest geschikte om discipelen te maken en noemen dit het discipelschapskwadrant. Doordat leiders anderen uitnodigen met hen op te leven, ontstaat een gelijkwaardige relatie. Wanneer hier veel uitdaging bij aangeboden wordt, zoals Jezus deed met de twaalf discipelen, ontstaat een groeicultuur.

3.3. *Discipelschap en leiderschap*

Verantwoordelijkheid gaan dragen leidt volgens Ogden (2008) en Breen en Cockram (2011) in het model dat Jezus gebruikt om zijn discipelen toe te rusten als vanzelf naar leiderschap. Beide zien hierin vier verschillende fasen:

Fase 1

Jezus geeft het voorbeeld aan de discipelen. Ogden (2008) beschrijft dat dit een voor de Joden bekend model was vanuit het rabbinaat. Studenten imiteerden het leven van hun rabbi letterlijk. Door het voorbeeld te geven leert Jezus de discipelen bijvoorbeeld hoe te spreken, hoe te genezen, hoe demonen uit te drijven, en hoe de relatie met de Vader te onderhouden. Bij de voetwassing zegt Jezus zelf dat Hij het voorbeeld geeft en de discipelen moeten doen wat Hij doet: "Als ik, jullie Heer en jullie meester, je voeten gewassen heb, moet je ook elkaars voeten wassen. Ik heb een voorbeeld gegeven; wat ik voor jullie heb gedaan, moeten jullie ook doen."¹⁶

Breen en Cockram (2011) noemen deze fase: "Ik doe, jij kijkt." Hierbij is het leren gericht op het zien van een voorbeeld. Door te observeren en te ervaren hoe een ander dingen doet verkrijgt de leerling informatie, die hij in een volgende fase zelf in de praktijk kan gaan uitvoeren.

Fase 2

Jezus geeft nog steeds het voorbeeld, maar hij daagt de discipelen uit te reageren. De discipelen helpen Jezus bij wat Hij doet. Zo verdelen ze de menigte in groepen en delen ze het brood uit bij de wonderbare spijzigingen. De discipelen lopen eigenlijk stage bij Jezus zelf. Zowel Ogden als Breen en Cockram geven hierbij aan dat het goed is als christenen bij alles dat zij aan taken doen binnen de gemeenschap een ander meenemen, zodat deze opgeleid wordt. Bijvoorbeeld een voorganger die zo mogelijk telkens iemand meeneemt als hij op bezoek gaat. Zo wordt deze persoon opgeleid binnen het pastoraat. Hierdoor voelen degenen die opgeleid worden zich gezien en waardevol. Het geeft een verdieping van de missie die men heeft als discipel en maakt het leereffect groter, volgens Ogden (2008). Breen en Cockram (2011) noemen deze fase: "Ik doe, jij helpt." Deze fase uit zich in het 'samen doen'. De meester doet het werk nog steeds voor, maar de stagiair helpt daarbij door ook zaken op zich te nemen.

Fase 3

Ogden (2008) ziet in deze fase de "ondersteunende coach" in Jezus. De discipelen worden uitgezonden op zendingsreis. Dit was onderdeel van Jezus' plan, vanaf het begin af aan.¹⁷ Jezus geeft hen duidelijke instructies mee voor onderweg¹⁸. "Toen Jezus zijn instructies doorgegeven had, kenden de discipelen niet alleen hun missie, maar hadden ze ook specifieke uitvoerbare richtlijnen om hun missie te volbrengen.", aldus Ogden. En na de reis komen de discipelen bij Hem terug voor evaluatie en toerusting. De discipelen krijgen zo de kans te groeien in hun vaardigheden.

Breen en Cockram (2011) noemen deze fase: "Jij doet, ik help."

Fase 4

"De tijd is gekomen..."¹⁹ Jezus maakt de discipelen hiermee duidelijk dat zij de leiderstaak op zich moeten nemen, onder leiding van de Heilige Geest, maar zonder dat Hijzelf daar lijfelijk bij aanwezig is. "Jij doet, ik kijk" heet deze fase bij Breen en Cockram (2011). Jezus bidt voor hun bescherming tegen satan en voor onderlinge eenheid. En Hij zendt hen uit zoals Hijzelf door God de Vader is gezonden. Hierbij volgt Hij hen met aandacht en liefde.

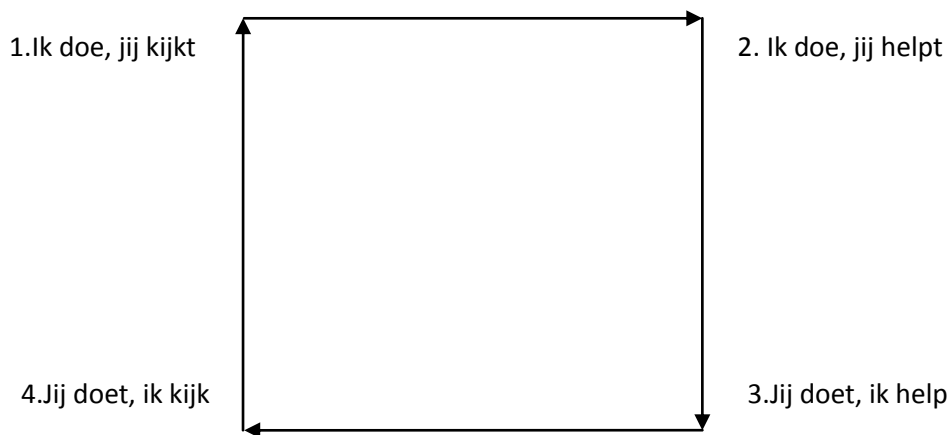
¹⁶ Johannes 13:14,15

¹⁷ Marcus 3: 14,15

¹⁸ Matteüs 10

¹⁹ Onder andere: Johannes 17

Breen en Cockram (2011) hebben deze fasen in een figuur weergegeven:



Figuur 3.2 - Breen & Cockram (z.j.). Samengesteld uit: Een cultuur van discipelschap – Bouwen aan een missionaire beweging door discipelschap in de stijl van Jezus. “Nederland zoekt...”.

Hiermee geven zij aan dat de verschillende fasen achtereenvolgens doorlopen zullen worden en de discipel zo steeds meer verantwoordelijkheden krijgt. De Meester doet telkens een stapje terug en laat meer aan de discipel over. Hierdoor ontstaat een cultuur van weinig controle door de Meester en veel verantwoordelijkheid voor de discipel. Het leiderschapsvierkant in de praktijk toegepast, bijvoorbeeld met betrekking tot het zetten van koffie voor de ontmoeting bij de zondagse dienst, kan er zo uitzien:

- ∞ Fase 1. De ervaren koffiezetter laat aan de ‘stagiair’ zien hoe je koffie zet met het grote apparaat, waar de filters liggen en de koffievoorraad staat. De stagiair loopt gewoon mee en ziet wat de koffiezetter doet en hoe hij dat doet.
- ∞ Fase 2. De koffiezetter doet niet alleen voor hoe je koffie zet, maar betreft de stagiair er bij door bijvoorbeeld te vragen of hij vast een filter in de machine wil leggen, terwijl de koffiezetter een nieuw pak koffie pakt.
- ∞ Fase 3. De koffiezetter heeft gezien dat de stagiair de taken die hem gevraagd worden heel goed uitvoert en geeft aan dat hij zelf de koffie mag zetten en de koffiezetter daarbij kan inschakelen. Eigenlijk het omgekeerde van fase 2, waarbij nu de stagiair het ‘grotere’ werk doet.
- ∞ Fase 4. De stagiair kan zelfstandig koffiezetten met het grote apparaat. Hierbij is de oorspronkelijke koffiezetter op de achtergrond aanwezig om hem te ondersteunen, maar de koffiezetter kan in de tussentijd iets anders doen, bijvoorbeeld koekjes bakken.

Het leiderschapsvierkant geldt niet alleen voor de taken die als groot en belangrijk worden gezien. Op alle lagen in de gemeenschap en alle niveaus is het toe te passen. Hierbij is het leiderschapsvierkant vooral gericht op het aanleren van vaardigheden. Voor het totale proces van leren op het gebied van discipelschap en leiderschap gebruiken Breen en Cockram (2011) een leercirkel²⁰. Het leiderschapsvierkant richt zich dus meer op de praktische kant van het aanleren van vaardigheden en is een aanvulling op de leercirkel.

Dat Jezus zijn eigen methode gebruikte om zijn discipelen op te leiden is één kant van het “Leiderschapsvierkant”. De andere kant is de vraag of deze methode ook voor ons nu relevant en toepasbaar is. Ogden(2008) is duidelijk over het nut van de methode die Jezus ons voordoet, als opleidingsmethode binnen christelijke gemeenschappen: “Als we willen dat onze bediening zich kenmerkt door initiatiefrijke, zich vermenigvuldigende, volkomen toegewijde volgelingen, moeten we Jezus’ methode van investeren in een enkeling adopteren als het fundament waarop we deze

²⁰ Zie §6.1.3 op pagina 25 en 26

bouwen.” Ook Breen en Cockram (z.j.) zien Jezus’ methode als een methode voor het opleiden van leiders van nu: “In feite is de kerk de beste aanbieder van een leiderschapsmodel. Wij hebben het leiderschap van Jezus als voorbeeld en kunnen dat delen met de rest van de wereld. Als wij de levensstijl van Jezus als leider gaan imiteren, dan zullen de mensen buiten de kerk dat zien en erop reageren. Dit is geen exclusieve boodschap voor de top van de kerk – Jezus roept iedereen om een leider te zijn. De opdracht om heen te gaan en discipelen te maken is een opdracht voor leiders – je bent aan het leiden wanneer je discipelen maakt.”

Wat zowel Breen, Cockram en Ogden eigenlijk zeggen is dat het proces van de vier fasen in het leiderschapsvierkant door elke christen doorlopen zou moeten worden. In het leiderschapsvierkant geeft de leider steeds meer de controle uit handen en krijgt de leerling steeds meer verantwoordelijkheid. Dit is niet een eenmalige actie, maar een doorlopend proces. Wanneer een discipel bij fase vier is aangekomen en zelfstandig kan werken, kan hij op zijn beurt weer iemand anders opleiden en meenemen door het leiderschapsvierkant heen. Eigenlijk zou elke discipel geen taak alleen moeten doen, maar voortdurend samen op weg gaan met een ander. Of het nu gaat om het leiden van een Bijbelstudiegroep of ergens spreken of koffieschenken na de dienst. Door dit doorlopende proces ontstaat er een cultuur met weinig controle en veel verantwoordelijkheid, doordat de leider de controle steeds meer uit handen geeft en de leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid krijgen.

Deze modellen, van hoge uitnodiging en uitdaging en het leiderschapsvierkant, passen goed binnen het zesde organisatiemodel van Mintzberg, de missionaire configuratie (Mintzberg, 2008). Gekoppeld zijn aan een missie, onderlinge aanpassing als coördinatiemechanisme gebruiken, gedeelde verantwoordelijkheid door middel van decentralisatie, training en indoctrinatie; het zijn allemaal kenmerken die met de modellen van hoge uitnodiging en uitdaging en het leiderschapsvierkant verbonden zijn. En aan het model van weinig controle en veel verantwoordelijkheid, waarbij de leider steeds meer verantwoordelijkheid, en daarmee ook controle, overdraagt aan de leerling. Meer over dit organisatiemodel bij de bespreking van deelvraag twee.

4. Achtergrond

“To be truly redeemed by Christ is, therefore, to impose on oneself the task of imitating him. As man Jesus is my model because as God he is my Redeemer; Christianity can be defined as a faith together with a corresponding way of life, imitation of Christ.” - Kierkegaard

In 2008 is een werkgroep vanuit de Christelijke Gereformeerde Kerk te Assen gestart met een initiatief tot gemeentestichting, omdat een groot deel van de inwoners van Assen niet verbonden is aan een kerk. In de tussenliggende tijd is er veel gebeurd, waarbij “Assen zoekt...” een zelfstandige stichting geworden is die zich beraadt op het worden van een zendingsgemeente, verbonden aan de Christelijke Gereformeerde Kerken van Nederland. “Assen zoekt...” staat in verbinding met verschillende locale organisaties, zoals Stichting Present en de Voedselbank. Maar ook met kerken, waaronder de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt), Protestantse kerken in Nederland, Christelijke- en Nederlands Gereformeerde Kerken, de Rooms Katholieke Parochie en Evangelische gemeente Assen. De gemeenschap wil aansluiten bij de Assenaren die op zoek zijn. Een groot deel van hen is niet (meer) aan een kerk of christelijke gemeente verbonden. “Assen zoekt...” wil zich verbinden aan hun zoektocht en nood door een relatie met hen op te bouwen. De basis van dit samen oplopen vormt het christelijke geloof als reële mogelijkheid voor het dagelijks leven in een postchristelijke samenleving.

Anno 2013 is “Assen zoekt...” uitgegroeid tot een kern van zeventig tot honderd deelnemers, waarbij zich regelmatig nieuwe deelnemers aansluiten. Deze deelnemers van “Assen zoekt...” zoeken de bloei van de stad, door niet alleen op zondag samen te komen, maar ook door de week Jezus’ liefde en visie zichtbaar te maken in de Assense samenleving. Dit doen zij onder andere door middel van verschillende missiegroepen. Zoals veel kerken ingedeeld zijn naar geografische wijk, zo zijn de deelnemers van “Assen zoekt...” ingedeeld in deze missiegroepen. Deze groepen delen het leven met elkaar door middel van gestructureerde en spontane bijeenkomsten en zijn gevormd rondom een missie. Deze missie kan gekoppeld zijn aan een doelgroep, een bepaalde activiteit of een wijk van de stad. Zo is er bijvoorbeeld de missiegroep “Assen ziet om...”, die er onder andere elke week voor zorgt dat het brood wat een bakker zaterdag overdag overheeft bij mensen terecht komt die het goed kunnen gebruiken. En een andere groep richt zich op de wijk Kloosterveen, waar zij bijvoorbeeld de Alpha-cursus organiseren en contacten leggen met buurtbewoners. In totaal zijn er momenteel vier missiegroepen.

“Assen zoekt...” wil een gemeenschap zijn die niet hiërarchisch wordt geleid, maar waar opbouwwerker en staf ondersteunend zijn aan het geheel. Deze hebben, samen met het bestuur wel de eindverantwoordelijkheid, maar de dagelijkse verantwoordelijkheid ligt in de missiegroepen zelf. Zij dragen zorg voor de onderlinge relaties, gezamenlijke activiteiten en de verbinding met hun missie. Er ontstaat dus een cultuur van weinig controle van bovenaf en veel verantwoordelijkheid bij de deelnemers zelf.

Om in dit proces goede ondersteuning te geven wordt de huddel gebruikt als vehikel om leiders en aankomend leiders toe te rusten. Het doel van de huddel is dat deelnemers groeien in discipelschap en leiderschap, door Gods stem te leren verstaan en daarnaar te handelen.

De staf, bestaande uit zes verantwoordelijken, is gestart met huddelen, onder leiding van de opbouwwerker, om te testen of het model van de huddel bruikbaar is in de gemeenschap van “Assen zoekt...”. Het huddelen op zich bevond zich dus in een experimentele fase. Om te onderzoeken of deze huddel voldeed aan de doelstelling en verwachtingen is het onderzoek “Huddelend Jezus leren volgen?” ontstaan, waarbij zowel theorie vanuit literatuur en de dagelijkse praktijk van de huddel zijn onderzocht. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van opbouwwerker Rudolf Setz en de staf. In de loop van de tijd zijn drie leden van de staf zelf een huddel gaan leiden en is één staflid aanstaand huddelleider geworden. Deze rolveranderingen zijn ook bij het onderzoek betrokken.

5. Methode

“In de tijd van het piëtisme ontstonden her en der in de kerken van de Reformatie conventikels, kleine groepen mensen, die elkaar hun geloofsweg vertelden. ‘Wat heeft de Here bij jou gedaan deze week?’ Deze groepen werden door de kerkenraden nogal eens gewantrouwd. Ze dreigden soms een eigen leven te gaan leiden.”- Nynke Dijkstra

In dit hoofdstuk zal de gebruikte onderzoeksmethode worden verantwoord.

Centrale vraagstelling

Hoe draagt de inzet van een huddel in het team van verantwoordelijken binnen “Assen zoekt...” bij aan groei in discipelschap

Deelvragen

1. Wat is een huddel, hoe is het ontstaan en waar wordt het toegepast?
2. Wat zijn theologische, organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke achtergronden bij de huddel?
3. Wat is, volgens de verantwoordelijken, de winst en het verlies voor ieder persoonlijk van het samen huddelen en wat is hieruit in het algemeen te concluderen?
4. Wat is de gewenste manier van discipelschap volgens de coördinator bij “Assen zoekt...”?

Oorspronkelijk was er een extra deelvraag in de onderzoeksopzet opgenomen, namelijk “Waar is het team in zijn geheel tegenaan gelopen in het huddelproces?”. Omdat de gegevens hieromtrent zijn opgenomen in de beantwoording van deelvraag drie, is deze vraag verwijderd.

Onderzoekspopulatie

Omdat het onderzoek gericht is op het effect van de huddel heeft het plaatsgevonden onder de staf, zoals die tussen januari en juli 2012 gevormd was en tevens bijeenkwam in een huddel. De staf bestond uit zes verantwoordelijken, twee mannen en vier vrouwen, die ieder een zoekgebied onder hun hoede hadden:

- Respondent 1 – organisatie
- Respondent 2 – zorg
- Respondent 3 – inhoud
- Respondent 4 – communicatie
- Respondent 5 – missie
- Respondent 6 – ontwikkeling

Omdat deze groep zo klein was is iedere verantwoordelijke bij het onderzoek betrokken geweest en is er geen steekproef gedaan.

Daarnaast is er een populatie gevormd vanuit theologische, organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke literatuur. De gebruikte literatuur is opgenomen in Bijlage 9.

5.1. Methode

De onderzoeksopzet was kwalitatief, beschrijvend en evaluerend, in de zin van bekijken welk effect de huddel heeft gehad, met als doel hier conclusies uit te trekken en aanbevelingen bij te geven. Daarom is de vraagstelling gericht op het effect van de huddel bij de deelnemers. Om na te gaan of en hoe de verantwoordelijken groei hebben ervaren in discipelschap en leiderschap zijn er een voormeting (Tijdmeting 1) en nameting (Tijdmeting 2)²¹ gedaan, volgens de methode van Fitz-

²¹ Tijdmeting 1 en 2, zie bijlage 3

Gibbon en Morris (1987). De voormeting met betrekking tot de start van het huddeltraject, hoe de respondenten dit ervoeren en welke verwachtingen zij hadden. De nameting met betrekking tot het gehele huddeltraject, wat zij in die tijd hebben ervaren en welk resultaat de periode voor hen persoonlijk heeft gehad. De vragen zijn ontstaan vanuit de centrale vraagstelling en stage-ervaringen. Een van de respondenten zag het niet zitten de schriftelijke tijdmetingen zelf in te vullen. Hiermee is een gesprek geweest waarin onderzoeker de respondent door de vragen leidde. Hierbij is door de onderzoeker direct doorgevraagd op de gegeven antwoorden om meer duidelijkheid te krijgen. In de uitgeschreven tekst is dit weergegeven als: 'na doorvragen ...(vermelding vraag)...'. Bij elk antwoord van de respondent is 'respondent' toegevoegd.

Aanvullend op de tijdmetingen zijn verdiepingsinterviews²² gedaan, met als doel meer achtergrondinformatie van de verantwoordelijken te krijgen over hun persoonlijke antwoorden. Daarnaast met betrekking tot hun kijk op discipelschap en het fenomeen huddel in het algemeen. In de periode tussen de nameting en de interviews zijn drie respondenten ieder zelf een huddel gaan leiden en stond één respondent aan de start hiervan. Bij de interviews met deze respondenten is dit meegenomen. Deze gegevens zijn tevens verwerkt in conclusies en aanbevelingen.

De onderwerpen voor de interviews zijn aangereikt vanuit het literatuuronderzoek en vanuit de persoonlijke antwoorden van de respondenten. Ook speelde dus de situatie van het zelf huddelleider worden van een aantal respondenten hierin mee. Zo ontstonden vier hoofdcategorieën:

'Discipelschap, Persoonlijk, Algemeen en Zelf huddelleiden'. De interviews waren halfgestructureerd. In de categorieën 'Discipelschap, Algemeen en Zelf huddelleiden' werden aan respondenten dezelfde vragen gesteld. Omdat het interview ook bedoeld was als achtergrond en verdieping bij hun input in de tijdmetingen, werd de categorie 'Persoonlijk' op elke respondent persoonlijk afgestemd.

De interviews zijn bij de respondenten thuis afgenomen, waarbij een digitale geluidsopname werd gemaakt van het gesprek. Tijdens de gesprekken werden tevens ondersteunende aantekeningen gemaakt door de onderzoeker. De opname van respondent drie is niet goed verlopen door technische problemen. Deze was hierdoor niet bruikbaar. Van dit gesprek zijn de aantekeningen die de onderzoeker heeft gemaakt schriftelijk uitgewerkt. De respondent heeft deze hierna schriftelijk aangevuld, zodat er een korte, maar betrouwbare weergave van het gesprek ontstond.

Voorafgaand aan elk interview werd een interviewschema²³ gemaakt. De procedure van het interview werd vooraf via e-mail gedeeld en tevens aan het begin van het gesprek doorgenomen. De respondenten hebben voorafgaand aan het interview, ter voorbereiding op het gesprek, de interviewvragen en hun eigen antwoorden bij de tijdmetingen ontvangen.

Het literatuuronderzoek bevatte drie hoofdgroepen: theologie, organisatiekunde en sociale wetenschappen. Voor deze drie groepen is gekozen, omdat deze drie aspecten met de huddel zijn verbonden. Het doel van de huddel is groei in discipelschap en leiderschap. Discipelschap (en tevens de aard van de studie van de onderzoeker) gaf hierbij reden voor de theologische lijn. De organisatiekundige lijn werd bekeken op hoe de huddel organisatiekundig gezien in een gemeenschap past. Binnen de huddel heeft men gezamenlijke ervaringen en ontstaat een groepsproces, vandaar de keuze voor de sociaal wetenschappelijke kant.

5.2. Analyse

Bij de analyse zijn de analysestappen van Baarda, de Goede en Teunissen (2001) gebruikt. Zowel voor analyse van de tijdmetingen als van de interviews.

Van de tijdmetingen is voor iedere respondent een document gemaakt met daarin de gegevens van beide tijdmetingen. Deze documenten ondergingen de analysestappen: 1. Niet relevante tekst werd geschrapt. 2. Er werd een nieuw document gemaakt met alleen de relevante tekst. 3. Deze tekst werd verdeeld in fragmenten. 4. Elk fragment kreeg bijpassende labels. 5. Van ieder fragment werden de labels opnieuw bekeken en werden kernlabels gekozen²⁴. 6. Er werd een overzicht

²² Voorbeeld verdiepingsinterview, zie bijlage 4

²³ Voorbeeld interviewschema respondent 2, zie bijlage 5

²⁴ Labeling van tijdmetingen en interviews, zie bijlage 6

gemaakt met alle kernlabels en de daarbij horende dimensies. Alle genoemde dimensies bleken overigens ook kernlabels op zich te zijn. 7. De kernlabels zijn gedefinieerd. 8. Er is een bestand gemaakt in Excel met een tabblad voor elk label, waarin per respondent bijbehorend vraagnummer en antwoord is geplaatst. 9. De antwoorden zijn samengevat in korte zinnen en steekwoorden om de informatie makkelijker te verwerken in de beantwoording van deelvragen, hoofdvraag en het trekken van conclusies.

Met de data verkregen vanuit de interviews zijn dezelfde stappen doorlopen nadat de interviews woordelijk waren uitgetypt. Overwegingen en keuzes van beide analyses zijn verantwoord in een logboek. Hierbij zijn ook nog te nemen stappen verwoord, zoals 'in later stadium nakijken', bijvoorbeeld. Veel antwoorden in de interviews waren niet zonder de vraagstelling te begrijpen, doordat respondenten direct begonnen met antwoorden door met 'omdat...' of 'want...' te starten. Daarom is ervoor gekozen er nette Nederlandse zinnen van te maken en aan het antwoord van de respondent de vraagstelling als inleidende zin te gebruiken. Dit dus alleen om de koppeling te kunnen maken tussen de vraagstelling en het antwoord daarop van de respondent, om te voorkomen dat antwoorden verkeerd werden geïnterpreteerd, doordat ze aan de verkeerde vraag zouden kunnen worden gekoppeld.

5.3. Validiteit en betrouwbaarheid

Op validiteit en betrouwbaarheid is gedurende het hele onderzoek gelet, door de procedures vooraf te doordenken en op een goede manier uit te voeren. Een onderzoeker en interviewer probeert zo objectief en onbevooroordeeld mogelijk te zijn. Hij is echter een onderzoeksinstrument en neemt zijn eigen achtergronden mee. Een zekere mate van kleuring is daarom niet helemaal te voorkomen en kan voor deels doorwerken in de gegevens. Daarom is bij de onderzoeksopzet gebruik gemaakt van peer-examination doordat een vakdocent, de opdrachtgever en een methodologiedocent meekeken. Bij de onderzoeksopzet en tijdens de uitvoering is tevens gebruik gemaakt van boeken met betrekking tot onderzoek van Verhoeven (2008), Baarda en de Goede (2001 en 2007) en Emans (2002). Ook is gekeken naar de bruikbaarheid van het onderzoek, zodat de opdrachtgever de uitkomsten kan toepassen binnen de organisatie, ter verbetering van de huddelmethode en verbreding van de inzet van huddels. Hiervoor is de opdrachtgever in het ontwikkelen van het onderzoek betrokken geweest door middel van tussentijdse rapportage en mogelijkheden voor het geven van feedback. Bij de onderzoeksopzet is gebruik gemaakt van triangulatie door verschillende onderzoeksmethoden in te zetten: literatuuronderzoek, twee schriftelijke tijdmetingen en diepte-interviews. Vanuit de tijdmetingen en interviews zijn over het algemeen bruikbare gegevens voortgekomen die antwoord gaven op de gestelde vragen. Positieve, maar ook minder positieve kanten of aandachtspunten werden uitgesproken. In het onderzoek is de bestaande situatie, zoals die in de huddel naar voren komt, zo goed mogelijk weergegeven. De onderzoeker kon zich in de respondenten verplaatsen, omdat hij zelf onderdeel uitmaakte van deze groep. Bij de verslaglegging is gebruik gemaakt van peer-consultation door een collega Godsdienst – Pastoraal Werker, als peer-assessment van twee algemene meelezers.

Het onderzoek is, zoals het is uitgevoerd, herhaalbaar in deze groep. Tevens is het onderzoek toepasbaar op andere huddels. Of de uitkomsten generaliseerbaar zullen zijn is mede afhankelijk van de context van de te onderzoeken huddel, van de competenties van de huddelleider als het gaat om gesprekstechnieken, de interactie tussen huddelleider en – deelnemers, de inzet van de deelnemers en het totale groepsproces. De conclusies van dit onderzoek zullen wel generaliseerbaar zijn, in de zin van bruikbaar voor andere gemeenten of organisaties in hun huddelproces.

Door dit geheel aan kenmerken met betrekking tot dit onderzoek, zijn de uitkomsten betrouwbaar voor de opdrachtgever.

6. Resultaten

“De middelen waardoor een zondaar met het Evangelie bereikt wordt, zijn tevens de middelen waardoor een zondaar leert discipel te zijn: het woord van het Evangelie en de gemeenschap van het Evangelie.” – Chester & Timmis

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek besproken. Hierbij zullen achtereenvolgend de verschillende deelvragen worden besproken. Tot slot zal de hoofdvraag worden beantwoord.

Centrale vraagstelling

Hoe draagt de inzet van een huddel in het team van verantwoordelijken binnen “Assen zoekt...” bij aan groei in discipelschap

Deelvragen

1. Wat is een huddel, hoe is het ontstaan en waar wordt het toegepast?
2. Wat zijn theologische, organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke achtergronden bij de huddel?
3. Wat is, volgens de verantwoordelijken, de winst en het verlies voor ieder persoonlijk van het samen huddelen en wat is hieruit in het algemeen te concluderen?
4. Wat is de gewenste manier van discipelschap volgens de coördinator bij “Assen zoekt...”?

6.1. Deelvraag 1- Wat is een huddel, hoe is het ontstaan en hoe wordt het toegepast?

6.1.1. Wat is een huddel?

Huddel is een vernederlandsing van het Engelse woord ‘huddle’. Hiervoor is door de organisatie “Nederland zoekt...” gekozen, omdat wij voor het woord ‘huddle’ geen eenduidig Nederlands woord hebben. ‘Huddle’ kan door veel Nederlandse woorden worden vertaald, maar hier wordt vooral de betekenis van het samenscholen, bij elkaar komen bedoeld. Zoals sporters voor de wedstrijd dicht bij elkaar gaan staan in een kluwentje mensen met de armen om elkaar heen. Of zoals een groep schapen bij elkaar schuilt tegen de regen en wind in het open veld. In het vervolg van dit rapport zal de Nederlandse versie ‘huddel’ worden gebruikt.

Kort gezegd, een huddel is een groep van vier tot tien christenen die, onder leiding van een huddelleider, elkaar regelmatig ontmoet, met als doel te groeien in discipelschap en leiderschap. Deze personen hebben al een leidende functie binnen de gemeenschap of zijn aspirant leiders. De huddelperiode duurt één tot anderhalf jaar. Centraal tijdens deze bijeenkomsten staan de vragen ‘Wat denk ik dat God mij duidelijk wil maken?’ en ‘Hoe ga ik hier vervolgens op reageren?’. Het proces lijkt wat op intervisietrajecten. Om het gewenste groeiproces vorm te geven zijn er verschillende methoden beschikbaar. Te weten de geloofs-, de karakter- en de vaardighedenhuddel. Onder het kopje ‘Wat doet men nu in zo’n huddel?’ meer over deze drie.

6.1.2. Hoe is de huddel ontstaan?

Breen & Cockram (2011) geven aan dat het probleem van de westerse kerken niet ligt op het missionaire vlak, maar in discipelschap. Ze stellen dat de meeste kerkleiders zijn opgeleid tot het leiden van een organisatie en niet tot het maken van discipelen, zoals Jezus ons heeft opgedragen in Matteüs 28 vers 19 en 20a (NBV), “Ga dus op weg en maak alle volken tot mijn leerlingen, door hen te dopen in de naam van de Vader, de Zoon en de Heilige Geest, en hun te leren dat zij zich moeten houden aan alles wat ik jullie opgedragen heb.”

Breen en Cockram (2011) schrijven hierover: “Many of us serve in or lead churches where we have

hundreds or even thousands of people showing up on Sunday. But we have to honestly answer this question: Do their lives look like the lives of the people we see in Scripture? Are we just good at getting people together once a week and maybe into a small group, or are we actually good at producing the types of people we read about in the New Testament? Have we shifted our criteria for a good disciple as someone who shows up to our stuff, gives money and occasionally feeds poor people?" Hierbij stellen zij dat kerkleiders opgeleid zijn om een kerk te bouwen door preken te houden waar veel mensen op afkomen of een goede structuur te ontwikkelen. Maar die zaken veranderen de mensen niet van binnenuit. Bij discipelschap gaat het om de hartsgesteldheid van de gemeenteleden, die zichtbaar is in de praktijk van alle dag. Een kerk met een goede structuur en mooie diensten op zondag maakt niet automatisch discipelen. Maar discipelen maken wel vanzelf een kerk. Een kerk is het effect van discipelschap en niet de oorzaak. In de cultuur van discipelschap die ontstaat door discipelen te maken, komt als vanzelf de missie mee. Want die drie, discipelen, kerk en missie, zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. "Jesus had not called you to build his church. In fact, in all of the Gospels he mentions the church only two times. One time he mentions it, it's about conflict resolution. The other time? To say that he will build his church. Our job, our only job, and the last instructions he gave us, was to make disciples. And out of this we will get the church. Out of this, the future will emerge, and out of this, there will be a missional wave the likes of which we have never seen." (Breen & Cockram, 2011)

Om het veranderingsproces in kerken te ondersteunen, om van intern gericht zijn te komen tot een gemeenschap die discipelen maakt is de organisatie 3DM opgericht. Van daaruit zijn methodieken en hulpmiddelen ontwikkeld om gemeenschappen te ondersteunen in dit omkeringsproces. De huddel is er een daarvan van. 3DM is een organisatie die dwars door alle denominaties heenloopt. Als voorbeeld voor hun visie nemen zij de kerk zoals die in de eerste eeuwen was vormgegeven: gemeenschappen, waarbij mensen samen een oikos (Grieks:huishouden) vormden. De kern van het kerkelijk leven dat door deze beweging ontstaat omvat discipelschap en missie.

Om een cultuur van discipelschap te maken zijn er volgens Breen en Cockram (2011) drie dingen nodig:

- ∞ Een instrument dat helpt bij het maken van discipelen (dit noemen zij de *huddel*).
- ∞ Mensen moeten toegang hebben tot de levens van (kerk)leiders, want discipelschap ontstaat niet op afstand. Het is belangrijk relaties aan te gaan met mensen en hen uit te nodigen in dit proces van discipelschap.
- ∞ Een gezamenlijke (discipelschaps)taal. Breen en Cockram (2011) geven dit vorm door 'Life Shapes' of 'leervormen' (z.j.).

6.1.3. Wat doet men in nu in zo'n huddel?

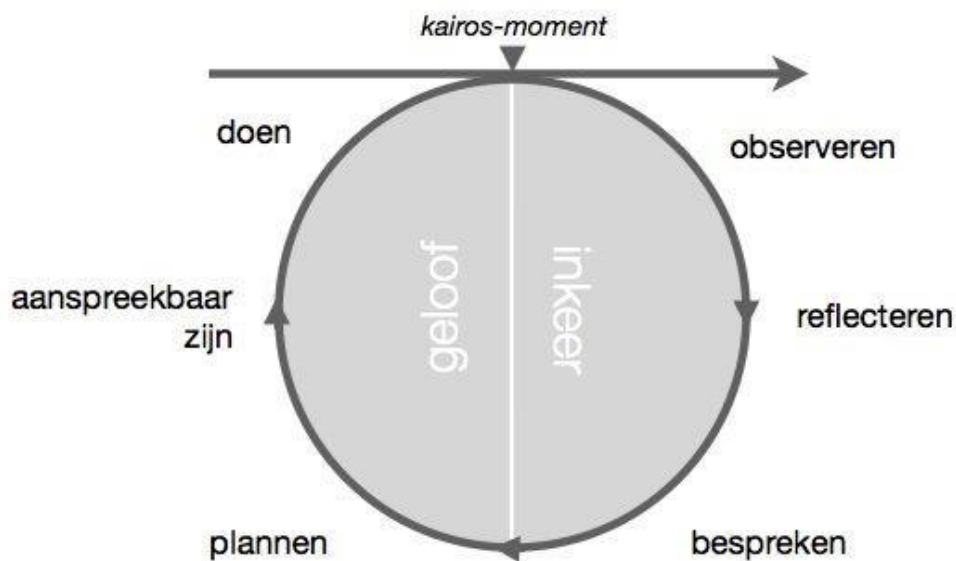
De huddeldeelnemers komen regelmatig bij elkaar. Het liefst eens in de twee weken, voor één tot anderhalf uur. Het is overigens ook mogelijk elkaar via skype of telefonisch te treffen. Volgens Breen en Cockram (2011) ligt de kracht van discipelen maken in een combinatie van deze gestructureerde bijeenkomsten, met daarnaast ontmoetingen die minder formeel zijn. Zo kunnen deelnemers van de groep het leven delen door samen te eten, spelletjes te doen, wandelingen te maken of wat zij maar leuk vinden om samen te ondernemen.

Tijdens de gestructureerde huddelbijeenkomst ligt de kern in het groeien in discipelschap. Hierbij staan twee vragen centraal:

1. Wat denk ik dat God mij duidelijk wil maken?
2. Hoe ga ik hier vervolgens op reageren?

Breen en Cockram (2011) formuleren deze vragen naar aanleiding van de uitspraak van Jezus waarmee hij zijn bediening begon, beschreven in Marcus 1 vers 15 (NBV): "Dit was wat hij zei: 'De tijd is aangebroken, het koninkrijk van God is nabij: *kom tot inkeer* en *hecht geloof* aan dit goede nieuws.'" (nadruk toegevoegd). Jezus roept mensen op om tot inkeer te komen en te geloven. Breen en Cockram vertalen deze oproep van je leven neer te leggen en Jezus te volgen in een leercirkel die

kan helpen te leren van de dingen die in je dagelijks leven gebeuren. De cirkel, die overeenkomsten heeft met de reflectiecirkel van Kolb²⁵, kan helpen om praktisch en systematisch dit leerproces te doorlopen.



Figuur 6.1 - De leercirkel van Breen en Cockram.

Breen, M. & Cockram, S. (z.j.) *Een cultuur van discipelschap – Bouwen aan een missionaire beweging door discipelschap in de stijl van Jezus. "Nederland zoekt..."*

De ene kant van de cirkel geeft het proces van inkeer weer door de stappen observeren, reflecteren en bespreken of discussiëren te doorlopen. De andere zijde van de cirkel toont het proces van geloof door actief plannen te maken, hierop aanspreekbaar te zijn, ervoor verantwoordelijk te zijn en de gemaakte plannen ook werkelijk te gaan uitvoeren. In de leercirkel wordt een hoge mate van uitdaging aangeboden om zelf verantwoordelijkheid voor je leven en ontwikkeling te nemen en je telkens weer op God af te stemmen, zowel in luisteren als in de dagelijkse uitwerking van je reactie hierop.

6.1.4. Soorten huddels

Er zijn verschillende manieren van invulling voor de huddel mogelijk. Zo zijn er bijeenkomsten die geformeerd worden rond vragenlijsten met betrekking tot karaktervorming of het ontwikkelen van vaardigheden²⁶. Maar het is ook mogelijk de huddel vorm te geven rondom een gedeelte uit de Bijbel of een bepalend moment in de tijd van de deelnemers (Geloofshuddel)

De huddelleider is de gespreksleider. In de eerste periode is het niet de bedoeling dat er een groepsgesprek plaatsvindt, waarbij iedere deelnemer op de anderen kan reageren. Het gesprek vindt in eerste instantie plaats tussen de huddelleider en de betreffende deelnemer. De anderen luisteren mee. In een later stadium kan worden afgesproken dat andere deelnemers verduidelijkingsvragen mogen stellen en nog later in de huddelperiode kan het geheel meer een groepsgesprek worden waarbij iedere deelnemer zijn inbreng heeft. In principe komt tijdens elke bijeenkomst elke deelnemer aan de beurt. Ook kan er gekozen worden thema's te ontdekken die deelnemers gezamenlijk hebben en daar het gesprek over te voeren. Het kan zijn dat er niet altijd evenveel tijd is voor elke deelnemer. Een andere keer heeft een ander weer meer aandacht nodig. Het is de taak van de huddelleider hierop te letten zodat door de tijd heen, ieder voldoende aandacht krijgt en ieder voldoende leerprocessen kan uitwerken en doorlopen.

²⁵ Leercirkel van Kolb, zie bijlage 7

²⁶ Vragenlijsten karakter- en vaardighedenhuddel, zie bijlage 8

6.1.5. *Kairosmoment*

Het kairosmoment staat eigenlijk centraal in elke huddel. Het is het moment waarop je ergens bij bepaald wordt, waarvan je je kunt afvragen of het God is die je iets duidelijk wil maken. Volgens Breen en Cockram (2011) is een kairosmoment een moment in de tijd waarna niks meer hetzelfde is, bijvoorbeeld het verlies van je baan, de dag dat je geliefde stierf, het moment dat iemand iets tegen je zei wat je niet meer loslaat. De wereld draait door, terwijl je het gevoel hebt dat in je leven alles even stilstaat. Het kunnen ook 'kleinere' momenten zijn, zoals bijvoorbeeld een vraag van de karakterlijst waarvan je het gevoel hebt dat je er iets mee moet. Of een Bijbeltekst die er tijdens het lezen ineens voor je uitspringt. Of iets wat iemand afgelopen week tegen je zei. Tijdens een huddelbijeenkomst staat zo'n moment centraal. Vanuit deze gebeurtenis stapt de deelnemer de leercirkel in: hij neemt de tijd om voor zichzelf te overdenken wat er is gebeurd en hoe het komt dat dit moment zo ingrijpend voor hem is, waarom hij het idee heeft dat hij iets moet met die Bijbeltekst of wat iemand tegen hem zei, enzovoort. Is het een mogelijkheid om te groeien? De huddelleider kan hierbij helpen door verdiepingsvragen te stellen. Wat is ontdekt bij het observeren en reflecteren wordt vervolgens besproken met iemand met wie de deelnemer een vertrouwensband heeft. Dit kan in de huddel, maar het kan ook iemand daarbuiten zijn. God spreekt vaak tot ons door andere mensen heen. Daarom is het belangrijk dingen niet voor jezelf te houden, maar te bespreken met anderen. Wanneer de kant van de inkeer helder is, gaat men een plan maken met betrekking tot hoe op het ontdekte te reageren. Hierbij worden opnieuw andere mensen betrokken, hetzij vanuit de huddel of daarbuiten, die de deelnemer tegelijkertijd ook aanspreekbaar en verantwoordelijk kunnen houden tijdens de uitvoering van het plan. Dit aanspreekbaar houden gebeurt op verzoek van de huddeldeelnemer. Hij kiest de persoon of personen uit die hij vertrouwt en met wie hij het proces wil doorlopen. Het aanspreekbaar houden gebeurt hierbij niet vanuit een controlerende houding, maar vanuit de relatie die men met elkaar heeft; vanuit bewogenheid met de ander. Vervolgens wordt het plan werkelijk uitgevoerd, waarbij het zo kan zijn dat de deelnemer in die uitvoering op momenten stuit waarbij hij weer opnieuw die leercirkel in stapt en het proces opnieuw doorloopt.

6.1.6. *Toepassing*

Komend vanuit "3DM" en de praktijk in "St. Thomas' church" te Sheffield (Groot-Britannië) heeft "Nederland zoekt..." de huddel, als vehikel voor groei in discipelschap en leiderschap, naar Nederland gebracht. Breen en Absalom (2010) geven aan dat de huddel bedoeld is om missieleiders en toekomstige leiders in de kerkelijke gemeenschap toe te rusten. Dit gebeurt in een kleine gemeenschap, een groep van vier tot tien personen. In deze groep ontvangen zij aanmoediging en bemoediging. Maar tegelijkertijd worden zij ook aanspreekbaar en verantwoordelijk gehouden met betrekking tot hun plaats en taak binnen de totale gemeenschap.

Via een leertraject van anderhalf jaar, zijn met behulp van "Nederland zoekt...", inmiddels eenendertig kerken en organisaties in de praktijk aan de slag gegaan met het gedachtegoed van "3DM" en gebruiken daarbij huddels. Hiervan is "Assen zoekt..." er een. Bij "Assen zoekt..." is men in januari 2012 gestart met een huddel met de leden van de staf. Dit als experimentele fase, om te ontdekken of dit vehikel echt zou brengen wat beloofd werd, namelijk groei in discipelschap en leiderschap. Dit onderzoek is daar dan ook op gericht.

Door groei van de gemeenschap "Assen zoekt..." is er intussen een switch geweest in de structuur, waardoor meerdere huddels zijn ontstaan. Zo is er nu een stafhuddel en daarnaast een huddel met de teamleiders van de vier verschillende missiegroepen²⁷. Bovendien heeft elke missiegroep een eigen team, dat ook weer in een huddel samenkomt, de missieteamhuddels. Verschillende van deze huddels worden geleid door deelnemers vanuit de eerste stafhuddel, welke object is van dit onderzoek.

Breen en Absalom (2010) stellen dat deelname aan een huddel een voorrecht is en geen recht. Voor

²⁷ Meer over missiegroepen, zie Achtergrond, pagina 19

de huddel word je dan ook uitgenodigd door de huddelleider. Wat inhoudt dat niet ieder lid van de totale gemeenschap deelneemt aan een huddel. Dit zou wrijving binnen de gemeenschap kunnen oproepen bij mensen die wel graag zouden willen deelnemen, maar niet worden uitgenodigd. Echter, dit is inherent aan de huddel. Breen en Absalom geven heel duidelijk aan dat de huddel de 'merknaam' is voor het discipelen van (aankomend) leiders. En niet iedereen is capabel genoeg om een groep andere mensen te begeleiden of dit te leren. Andere groepen binnen de gemeenschap kunnen zich ook richten op discipelschap, maar zijn niet specifiek gericht op het toerusten van (aankomend) leiders, zoals bijbelstudiegroepen, wijkkringen et cetera. Deze zullen dan ook een andere naam moeten krijgen om verwarring te voorkomen.

Wat de huddel specifiek voor leiders en aankomend leiders maakt is het feit dat het als vehikel ingezet wordt om een cultuur van discipelschap te ontwikkelen. Hierbij zijn goed toegeruste leiders nodig. Om leiders goed toe te rusten is de huddel ontwikkeld. De vragen van de vaardighedenlijst zijn gericht op het leiding geven aan een groep mensen in een christelijke gemeenschap. Zo zijn er vragen als 'Groeit de groep die ik leid?', 'Wordt de visie die bij mij groeit of die ik uitdraag gedeeld en opgepakt door de groep?' en 'Worden de talenten en kwaliteiten in de groep voldoende benut?'. Dit werkt dus aanvullend op het onderdeel discipelschap, waarbij vooral gewerkt wordt aan karaktervorming en discipel zijn in de dagelijkse praktijk.

6.2. Deelvraag 2 – Wat zijn organisatiekundige, sociaal wetenschappelijke en theologische achtergronden bij de huddel?

6.2.1. Organizatiekundige achtergronden

Hoewel "Assen zoekt...", doordat ze onderdeel uitmaakt van het Lichaam van Christus, meer een organisme is dan een organisatie, is er organisatiekundig gezien wel het een en ander te zeggen over de inzet van de huddel binnen deze gemeenschap. Daarbij zal allereerst naar de organisatie als geheel gekeken worden. Hierop volgend zal worden ingegaan op de veranderkundige plaats van de huddel binnen de organisatie.

In het begin van "Assen zoekt..." vielen alle werkzaamheden onder de opbouwwerker. Hij had de visie, de ideeën en was uitvoerend hiermee aan het werk. Wanneer we spreken in onderdelen van een organisatie, dan kan gezegd worden dat de uitvoerende kern, de strategische top, het middenkader, de technostructuur (dit zijn de ontwikkelaars, planners, trainers en dergelijke van een organisatie) en de ondersteunende diensten allemaal werden uitgevoerd door één persoon. Al snel werden anderen door hem meegenomen in dit proces en daarbij ook ingeschakeld. Mintzberg (2008) vergelijkt deze fase met hoe een stuurman van een roeiboot de roeiers aanstuurt. Gekeken naar de verschillende modellen voor een organisatie die hij beschrijft, valt deze fase te herkennen in de 'eenvoudige structuur' (2008). Dit is het model waarmee de meeste organisaties starten. Hij geeft aan dat binnen dit model de 'beslissingsbevoegdheid wat betreft strategie en uitvoerende werkzaamheden bij de topmanager [ligt]'. Het voordeel hiervan is dat deze kan bijsturen doordat hij de uitvoerende kern goed kent. Een ander voordeel dat Mintzberg beschrijft is de gedrevenheid onder werknemers en bestuurder. De laatste weet goed wat hij wil en kan dit goed overbrengen. Deze eigenschappen zijn ook zichtbaar in de opbouwwerker van "Assen zoekt...". Nu gaat het te ver om de deelnemers als werknemers te zien, maar ook bij hen is een bepaalde mate van enthousiasme en gedrevenheid zichtbaar.

Deze structuur wordt als fase door Breen en Cockram (2011) ook weergegeven binnen het leiderschapsvierkant²⁸. Hierbij gaat het om kenmerken van de leider en de discipel zoals die in de eerste stap, 'ik doe, jij kijkt' zichtbaar zijn. De leiderschapsstijl is op dat moment directief. De leider geeft veel aansturing en heeft een voorbeeldfunctie. Er is "weinig consensus en weinig uitleg." De deelnemer of discipel laat op dat moment veel enthousiasme en vertrouwen zien.

²⁸ Leiderschapsvierkant, zie figuur 2.1, pagina 9 en figuur 3.2, pagina 17

Naar mate het organisme van “Assen zoekt...” is gegroeid, veranderde ook het coördinatiemechanisme. Van een periode waarin een soort van direct toezicht onder leiding van de opbouwwerker plaatsvond, kwam er een verschuiving naar ‘onderlinge aanpassing’, doordat er een structuur ontstond met een staf die in samenwerking met de opbouwwerker functioneerde. De opbouwwerker bleef de eindverantwoordelijke, maar visie en taken werden meer besproken in de staf en door zowel opbouwwerker, stafleden als deelnemers uitgevoerd. Bij Breen en Cockram (2011) is dit zichtbaar in de leiderschapskenmerken horend bij fase drie. De leider geeft minder sturing en er is meer consensus. Er wordt veel besproken en er is een hoge mate van toegankelijkheid. In deze periode ontstaat ook een soort van standaardisatie, waarbij beleidsmatige zaken worden vastgelegd. Zo werd er bijvoorbeeld een visie op de onderlinge zorg geschreven en de structuur van werken in missiegroepen werd zichtbaar gemaakt in een omgekeerd organogram. Tegelijkertijd wordt er meer gewerkt in werkconstellaties; werkgroepen die zelfstandig werken en dwars door de organisatie heen zijn geformeerd. Voorbeelden hiervan zijn de werkgroep inhoud, die zich richt op de inhoud van de diensten, en de groep van presentatoren die de ontmoeting op zondag leiden. Ook kunnen de missiegroepen ieder als soort van werkconstellatie worden gezien. Ze zijn gevormd rondom de door hun gekozen missie in de samenleving en ontplooiën zelfstandig initiatieven hieromtrent.

Om een organisatie goed te laten functioneren is het belangrijk te werken aan een aantal verschillende parameters. Een van deze kenmerken is ‘training en indoctrinatie’. Mintzberg (2008) geeft hiervan de volgende definities: “Training is het proces waarin voor het werk vereiste vaardigheden en kennis aangeleerd worden; indoctrinatie is het proces waarin men zich de normen van de organisatie eigen maakt.” In dit vormingsproces rondom vaardigheden, kennis en gezamenlijke normen, wordt bij “Assen zoekt...” de huddel als hulpmiddel ingezet. Zo is de vaardighedenhuddel²⁹ een instrument in het aanleren van vaardigheden met betrekking tot het leiden van een groep. Er kunnen vragen aan de orde komen als ‘Wordt de visie die bij mij groeit of die ik uitdraag gedeeld en opgepakt door de groep?’, ‘Durf ik mensen te confronteren?’ of ‘Ben ik te controlerend naar anderen?’. Omdat ieder mens uniek is en verschillende gaven en talenten heeft gekregen is dit geen standaard training, die voor iedereen hetzelfde is. Telkens weer staat het afstemmen op wat je denkt dat God je duidelijk maakt en hoe je hierop gaat reageren centraal. Voor de een zal de ene vraag nadruk krijgen in een bepaalde periode, voor de ander een andere. Hiermee gaat men zelf aan de slag door binnen de huddel een start te maken met het doorlopen van de leercirkel van Breen en Cockram (2011).³⁰ Het gedeelte rondom de internalisatie van gezamenlijke normen vindt voornamelijk plaats door het hebben van een gezamenlijke (discipelschaps)taal; volgens Breen en Cockram (2011) een van de vereisten om een cultuur van discipelschap vorm te geven³¹. Deze gezamenlijke taal wordt tijdens de huddels aangeleerd, maar ook door middel van toespraken tijdens de zondagse dienst, via een cursus en in de missiegroepen.

In het veranderproces dat is ontstaan doordat “Assen zoekt...” kwantitatief is gegroeid, wordt de huddel ook gebruikt om van centrale aansturing, zoals bij de start van de gemeenschap, te komen tot een gedeelde verantwoordelijkheid (decentralisatie): een cultuur met weinig controle en veel verantwoordelijkheid. Hoewel de eindverantwoording nog altijd bij de opbouwwerker ligt, wordt de dagelijkse verantwoordelijkheid voor het reilen en zeilen in de gemeenschap gedeeld met de staf en de missiegroepen. Mintzberg (2008) geeft in drie redenen weer waarom het belangrijk is te decentraliseren binnen een organisatie:

- ∞ Centralisatie, waarbij één persoon via direct toezicht de besluitvorming binnen de organisatie coördineert, brengt het gevaar van machtsmisbruik met zich mee.
- ∞ Eén persoon kan niet alle te nemen beslissingen vanuit één centraal punt overzien.

²⁹ Vragenlijst vaardighedenhuddel: zie bijlage 8

³⁰ Leercirkel: zie §6.1.3, pagina 24 en 25

³¹ Zie deelvraag 1, §6.1.2, pagina 24

∞ Medewerkers worden meer gemotiveerd als zij beslissingsbevoegdheid krijgen.

Deze redenen gelden voor elke organisatie, dus ook voor christelijke organisaties. Organisatiekundig gezien is het proces binnen “Assen zoekt...” van werken aan gedeelde verantwoordelijkheid, door leiders met behulp van de huddel toe te rusten in discipelschap en leiderschap, een logische stap. Hiermee wordt een gezamenlijke taal geleerd, wordt het gevaar van eventueel machtsmisbruik door de leider ingeperkt en worden (werk)lasten verdeeld over verschillende schouders. Ook is in de gemeenschap zichtbaar dat deelnemers enthousiaster betrokken raken doordat zij betrokken worden bij het grote geheel.

Organisatiemodellen

Mintzberg (2008) beschrijft vijf verschillende organisatiemodellen in zijn boek. Dit zijn modellen waarvan hij denkt dat ze in de meeste organisaties op bepaalde momenten gehanteerd worden. Van deze modellen zijn binnen “Assen zoekt...” kenmerken te herkennen, zoals net besproken is. Hoewel Mintzberg aangeeft dat de beschreven vijf het meest voorkomen, zegt hij ook dat hier niet alles mee is gezegd. Hij ziet de ontwikkeling binnen organisaties door de tijd heen en geeft aan dat er gekeken moet worden naar nieuwe structuren, omdat daar vraag naar is. Zo geeft hij een aanzet voor een zesde organisatiestructuur, de missionaire configuratie, die een extra kenmerk heeft, namelijk ‘ideologie’. Een ideologie ziet hij als een systeem van opvattingen over de organisatie zelf, die je ervaart zodra je binnenkomt. Bovendien zegt hij: “De zuivere missionaire organisatie is opgebouwd rond een inspirerende missie – om de maatschappij in een bepaald opzicht te veranderen, de eigen leden van de organisatie te veranderen of hen alleen een unieke ervaring te bezorgen – en een bijbehorende serie overtuigingen en normen.” Door deze serie overtuigingen en normen kan de organisatie star en zelfs bureaucratisch worden. ‘Zo is het afgesproken, dus daar valt niet aan te tornen.’, kan een houding worden binnen een missionaire configuratie. Tegelijkertijd zijn organisaties volgens dit model helemaal niet bureaucratisch, doordat er een losse structuur heerst die mogelijk is door de socialisatie en indoctrinatie van de deelnemers. De socialisatie en indoctrinatie geven loyaliteit. De kracht van deze organisaties zit volgens Mintzberg vooral in de onderlinge verbondenheid door middel van de ideologie, missie en relaties. Voordelen van dit model zijn volgens hem: weinig tot geen hiërarchie; besluitvorming door middel van informeel, onderling overleg in plaats van via voorgeschreven procedures. En: makkelijk te verdelen in kleinere groepen met ieder een eigen missie, maar verbonden door de gemeenschappelijke ideologie. Hij stelt: “Met andere woorden: hier hebben we een configuratie met ontwerpparameters en situationele factoren die even consistent zijn als bij de andere configuraties – en in letterlijke zin veel harmonieuzer.” Als voorbeeld van dit missionaire organisatiemodel geeft hij de kibboets, vrijwilligersorganisaties, religieuze bewegingen en revolutionaire politieke partijen.

“Assen zoekt...” past goed in dit zesde organisatiemodel, doordat alle door Mintzberg genoemde kenmerken en voordelen in de praktijk van de gemeenschap zichtbaar worden. Er is verbondenheid met missies, door onderlinge relaties, door een gezamenlijke taal en ideologie. Er is een losse structuur, waarin de eerste verantwoordelijkheid niet ligt bij de staf, maar bij de missiegroepen, dus de deelnemers zelf. De staf is hierbij ondersteunend aanwezig. Staf, missieteamleden en deelnemers zijn gelijkwaardig. Ieder is gewoon deelnemer, alleen levert de één een andere bijdrage dan een ander. Hiermee wordt het zesde model van Mintzberg het meest passende voor “Assen zoekt...”.

De huddel en organisatiedynamica

Zoals besproken kan de huddel een hulpmiddel zijn voor christelijke organisaties of organismen om de parameter ‘training en indoctrinatie’ in te vullen. Maar hoe verhoudt de huddel zich tot de organisatie op veranderkundig gebied? Thijs Homan (2010) schrijft in zijn boek over organisatiedynamica dat mensen en organisaties nooit stilstaan. Door de tijd heen is er altijd ontwikkeling, zij het in meer of mindere mate. Is het inzetten van huddels dan wel nodig om groei te bewerkstelligen? Of kan de huddel misschien juist als een katalysator werken? Homan geeft aan dat een goede grond voor dynamiek en verandering aan bepaalde voorwaarden moet voldoen. Wanneer onderlinge relaties binnen een community (= onderdeel van een organisatie) te stevig en

stabiel zijn, geeft dit geen flexibiliteit voor groei en ontwikkeling. Ook wanneer er te weinig onderlinge verbindingen zijn en deze te los zijn, geeft dit geen goede basis voor groei, maar ontstaat chaos. Goede groei vindt hier tussenin plaats, in een complexe omgeving. Dit is een omgeving waar men niet allemaal hetzelfde denkt, maar mensen of groepen elkaar positief prikkelen. Volgens Homan ontstaat er dan een situatie van 'mentaal- fierljeppen'. Dit is een situatie waarin nieuwe denk- en betekenisgebieden geopend kunnen worden, doordat mensen tot nadenken worden uitgedaagd door in contact te komen met gedachten en betekenissen van anderen.

Kijkend naar de huddel past deze binnen dit gedachtegoed van Homan en zou het een goede basis kunnen zijn voor groei en ontwikkeling binnen een organisatie. Dat is precies zoals de huddel bedoeld is. In de huddel ontstaan onderlinge relaties, doordat er persoonlijke items, ideeën en betekenissen gedeeld worden. Doordat de huddel niet tot in het oneindige doorloopt, maar men voor een beperkte tijd van één tot maximaal anderhalf jaar met elkaar optrekt, worden relaties niet te strak en star. Al is dit wel een punt om op te letten. De huddel is niet bedoeld als een exclusief clubje binnen het totaal van de gemeenschap. Ook leiders en aspirant leiders die in een huddel worden toegevoegd blijven gewoon deelnemers van de totale gemeenschap. Het is niet de bedoeling dat er door de inzet van een huddel een hiërarchie ontstaat van 'verheven leiders' die boven het 'gewone volk' staan.

Bekeken vanuit de veranderstrategieën die Homan (2005) beschrijft, past de huddel binnen de meerzijdige veranderstrategieën. "Verandering is hier een coproductie van groepen mensen die al interacterend met elkaar tot nieuwe werkelijkheidsconstructies komen." Dat is wat er in de huddel gebeurt: door de onderlinge interactie ontstaan nieuwe inzichten en betekenissen, krijgen deelnemers voorbeelden waar zij zichzelf aan kunnen spiegelen en waardoor zij groei ervaren, vertellen de respondenten in de tijdmetingen en diepte-interviews. De vraag hierbij is eigenlijk "Hoe zorgen wij dat wij veranderen?" stelt Homan. Heel in het kort is dat wat in een huddel centraal staat door telkens de vragen 'Wat denk ik dat God mij duidelijk maakt?' en 'Hoe ga ik hier vervolgens op reageren?' te stellen. Hierbij gaat het niet om de verandering op zich of de verandering omdat het nou eenmaal moet, maar om de ontwikkeling die ontstaat door het verlangen meer en meer te worden zoals God ons mensen heeft bedoeld. Hoewel de traditionele organisatiekunde gericht is op stabiliteit en pas in beweging komt als het echt moet, geeft Homan (2005) aan dat veranderen in organisaties eigenlijk behoort tot de dagelijkse praktijk. Wanneer organisaties blijvend stilstaan, gaat de fut eruit en gaan ze uiteindelijk dood. Tenzij er een impuls ontstaat die de hele organisatie weer in beweging weet te krijgen. Maar dat is een moeilijk proces dat, volgens organisatie deskundigen, in de meeste gevallen op niets uitloopt. Wanneer organisatieverandering als de normale situatie wordt gezien, wordt het gevaar van vastlopen van de "verandermotortjes" beperkt en wordt veranderen duurzaam, omdat het zich niet alleen richt op de buitenkant, maar ook op de binnenkant van de organisatie, "namelijk het continu laten draaien van de lokale en collectieve verandermotortjes." Wat Homan hier beschrijft is dat wanneer deelnemers, individueel en gezamenlijk, zich blijven ontwikkelen, een organisatie levensvatbaar is. De huddel levert een positieve bijdrage aan dit doorlopende, dagelijkse proces, blijkt uit de reacties van de respondenten.

6.2.2. Sociaal wetenschappelijke achtergronden

Het tweede gedeelte van deze deelvraag gaat over de huddel gezien vanuit de sociale wetenschap. Hierbij worden groepsdynamische aspecten gebruikt.

Van Ark en de Roest schrijven in hun boek over leidinggeven aan groepen in gemeente en parochie (2007) dat veel mensen naar onderlinge gemeenschap op zoek zijn binnen geloofsgemeenschappen. Toch blijkt dat men elkaar vaak niet goed kent. De onderlinge verbondenheid wordt veelal pas zichtbaar bij gelegenheid of als er noodzaak toe is. Meest blijft deze in het verborgene. Echter, wanneer mensen elkaar in groepen ontmoeten kan dat gemeenschapsbeleving versterken. "Door groepen wordt de gemeente van een gebouw een huis, van een instelling tot een bezielde verband." Verder geven zij aan dat er in groepen de mogelijkheid is om van elkaar te leren en dat daardoor deze groepen nodig zijn voor het voortbestaan van een gemeenschap. "Mensen kunnen opengaan en uitgroeien, door ontdekkingen veranderen en blokkades in zichzelf overwinnen. Het deelnemen aan

een groep kan groeibevorderend zijn. Volgens sociologen heeft geloof sociale ondersteuning nodig om enige duurzaamheid en stabiliteit te verkrijgen. Een groepje of groep gelovigen biedt deze ondersteuning. Het maakt 'spirituele verdieping' mogelijk."

Als de huddel in dit kader wordt geplaatst, lijkt het wel een succesverhaal, maar de hierboven genoemde thema's vallen samen met wat de respondenten als belangrijk aangeven in het huddelproces: relaties, delen, leren van het voorbeeld wat anderen geven.

Maar als dit algemeen voor kerkelijke groepen geldt, wat voor meerwaarde heeft de huddel dan? Het antwoord op deze vraag ligt in wat J. Firet stelt ten aanzien van 'discipelschapsgroepen': (van Ark & de Roest, 2007) "Hij beschrijft vooral leergroepen en stelt dat het in deze groepen gaat om inwijding in het discipellevens, om het leven in navolging en het 'geleiden op de weg'. Firet benadrukt vervolgens dat men in deze groepen niet alleen met aandacht bezig is met de Schrift, maar dat 'het komen van God in zijn woord' daarin daadwerkelijk kan geschieden. In de werkelijkheid zijn er dynamische momenten. Er kan een kracht worden ervaren, waarin het komt tot verheldering en tot een nieuw verstaan en er is een kracht werkzaam die tot verandering, tot vernieuwing leidt. God geeft zichzelf te verstaan en de mens wordt er een ander mens van. Firet spreekt van een "'veld van evenmenselijke aanspraak', waarin God en mens op elkaar betrokken worden en een mens tot het besef kan komen te worden aangesproken." Hiermee is niet gezegd dat dit in andere kerkelijke groepen dan de huddel niet voorkomt, maar in de huddel staat dit spreken van God en luisteren naar zijn stem centraal door middel van de vragen 'Wat denk ik dat God mij duidelijk maakt?' en 'Hoe ga ik hier vervolgens op reageren?'. De huddel is dus specifiek gericht op persoonlijke groei door middel van het actief onderhouden van de relatie met God.

Omgaan met huddeldeelnemers

In de interviews gaf een aantal respondenten aan dat zij het moeilijk vinden om met de diversiteit van de deelnemers aan de huddel die zij leiden om te gaan en om iedere deelnemer de aandacht te geven die hij 'verdient'. Maddy Blokland en Jandirk Pronk (van Ark, 2007) geven aan dat er een productieve manier is om hiermee om te gaan. Zij stellen dat verscheidenheid een kans is en geen belemmering. Om er op een productieve manier mee om te gaan zijn er drie houdingsaspecten die een rol spelen:

- ∞ Respect hebben voor de ander. Dit is "achting hebben voor de ander en voor zijn/ haar opvattingen en gebruiken." De vaardigheid die hierbij hoort is luisteren.
- ∞ Het tweede houdingsaspect is nieuwsgierigheid. Dit is het "verlangen om iets te weten of waar te nemen." Hierdoor worden mensen actief betrokken op elkaar. Dit komt tot zijn recht door vaardig te zijn in het stellen van vragen.
- ∞ Daarbij hoort tenslotte, trots zijn op jezelf. Je hoeft jezelf niet te verliezen in de nieuwsgierigheid naar de ander. Je mag er zijn. Vertellen is de hierbij passende vaardigheid. Wanneer huddelleiders, maar ook deelnemers deze vaardigheden zich eigen maken en toepassen, ontstaat de mogelijkheid om van elkaar te leren.

Er zijn binnen de groepsdynamica verschillende manieren om naar groepen te kijken. Remmerswaal (2005, Red.) haalt hierbij ook de interactietheorie van Homan aan: wanneer individuen elkaar regelmatig treffen in groepsverband, zullen er relaties ontstaan door het contact dat zij onderling hebben. De relaties zorgen op hun beurt weer voor verdere interacties onderling. Homan (2007) voegt hieraan toe dat de context van een teamleerproces de kans van slagen beïnvloedt.

Meewerkende contexten zijn:

- ∞ "[Wanneer] deelnemers oprechte interesse in elkaar hebben en belang hebben bij een diepgaand leertraject.
- ∞ [Wanneer] er bereidheid is en de mogelijkheden er zijn om diepgaand te investeren in een leertraject. Hierbij gaat het om bijvoorbeeld tijd en energie.
- ∞ [Wanneer] er vrijheid is de eigen mening en denkbeelden te ventileren en om te experimenteren met nieuwe."

Komen tot een leerproces in teams gaat makkelijker wanneer een groep wordt samengesteld rond een bepaald thema of leerdomein. Bij bestaande groepen kost dit meer tijd, omdat er vaak gevestigde meningen, vooroordelen, routines, denkpatronen en rituelen doorbroken moeten worden voor men ervoor openstaat iets nieuws te leren.

Homan ziet als belangrijke kenmerken van teamleren:

- ∞ “Dat teamleerprocessen gericht zijn op een bepaald leerdomein (er is dus een zekere mate van taakgerichtheid);
- ∞ Dat teamleerprocessen zich altijd afspelen binnen een bepaalde organisatiecontext en doorgaans gericht zijn op het creëren van bedrijfsrelevante output;
- ∞ Dat teamleren en de daarmee samenhangende kenniscreatie in essentie een sociaal en collectief proces is;
- ∞ Dat teamleren vooral te maken heeft met het creëren van (nieuwe) kennis in plaats van het puur verwerken van informatie of het aangeleerd krijgen van ideeën van anderen.”

Deze kenmerken zijn herkenbaar in de huddel: er is een bepaald leerdomein. Het leren in de huddel richt zich immers op discipelschap en leiderschap van de (toekomstige) leiders van “Assen zoekt...”. De respondenten gaven in hun reacties op de tijdmetingen en in de interviews aan dat er bereidheid tot investeren in elkaar en het proces nodig is om daadwerkelijk te kunnen leren. Ook vertelden zij dat zowel de onderlinge relatie als het delen in de groep belangrijke onderdelen zijn van het leren in de huddel. Nieuwe kennis ontstaat, volgens de respondenten, door reflecteren op hun eigen denken en doen, door inzichten en feedback van anderen meekrijgen, door verwerking van het geleerde in de dagelijkse praktijk. Leren binnen de huddel is meer dan een stuk theorie verwerken of aangeleerd krijgen.

Ook is het meer dan alleen cognitief leren, zoals in de traditionele managementliteratuur naar voren komt (Homan, 2007). De respondenten geven aan dat het leren in de huddel ook de emotionele laag raakt. Het gaat niet om het leren van een trucje of vaardigheid alleen. Het gaat ook om karaktervorming; om te leren van het voorbeeld dat Jezus ons in de Bijbel geeft. Het gaat hierbij in eerste instantie misschien wel om het verkrijgen van informatie, maar die informatie wordt toegepast in de praktijk; geïmiteerd. In een later stadium leert de deelnemer dit aan te passen aan zijn eigen omstandigheden en mogelijkheden, zodat het geleerde werkelijk eigen wordt gemaakt. Door deze stappen wordt het leren in de huddel een leerproces. Het is meer dan het tot je nemen van informatie en die klakkeloos toepassen in je eigen leven. Wanneer je hebt geleerd te breien met de breinaalden onder je oksels, kun je denken dat het zo hoort en altijd op die manier breien, want oma deed het immers ook zo. Je kunt ook de essentie bewaren, namelijk het breien zelf en gaan experimenteren met andere mogelijkheden. Misschien werkt het ook wel als je de draad in je andere hand neemt of de breinaalden op je schoot laat rusten. Misschien past dat wel veel beter bij je. Het breien verandert daar niet wezenlijk van, maar je past wat je geleerd hebt wel toe op een manier die beter bij jou past. Zo werkt het leren in de huddel ook. In eerste instantie imiteer je het geleerde en na verloop van tijd ga je het toepassen op een manier zoals bij jou past, zonder de essentie te veranderen³².

Homan (2007) beschrijft dat er om te komen tot deze interpretatieve houding wel aan voorwaarden voldaan moet worden. Allereerst veiligheid en beslotenheid, wat zich uit in een plaats waar emoties bespreekbaar zijn. Eigenlijk zoals het in een familie werkt, waar een kind veilig kan uitproberen en ontdekken wie hij is door de steun en feedback die hij van zijn ouders krijgt. Zo’n omgeving activeert en stimuleert.

Daarnaast is een veilige ruimte nodig, alsof de groep omsloten is door een container van veiligheid. De emoties lopen er niet uit de hand, maar blijven hanteerbaar. Hierin ligt een taak voor de groepsleider. Hij gaat op emoties in, schiet niet in de verdediging, registreert gevoelens en geeft ze terug aan de groep of het groepslid, zodat deze meegenomen worden in het denkproces. De huddel

³² Figuur discipelschap, zie bijlage 2

sluit bij deze voorwaarden aan. De respondenten gaven aan dat zij veiligheid ervoeren doordat wat men vertelde binnenskamers bleef, doordat wat men deelde serieus genomen werd en doordat men merkte dat men belangrijk was in het proces van de ander door wat deze deelde.

Afsluitend van het onderdeel met betrekking tot de huddel en sociale wetenschappen wordt kort de inhoud van de huddel bekeken. Homan (2007) geeft aan dat wanneer een leerdomein, dit is het gebied waarop de groep zich richt, goed is omschreven maar te vaststaat, het leren doodslaait. Daar tegenover staat dat wanneer het leerdomein te open is er te weinig begrenzing wordt gegeven. Het leren komt dan niet van de grond, doordat men geen kaders heeft en verdwaald in de chaos. Wat goed werkt is een leerdomein, “dat zodanig open is geformuleerd dat de groep in principe nog alle kanten op kan en zodanig prikkelend en kietelend is geformuleerd, dat de teamleden zich positief uitgedaagd voelen om het thema verder uit te werken en te exploreren.” De thematiek van de huddel is in eerste instantie breed beschreven: “Groei in discipelschap en leiderschap”. Daarin kunnen deelnemers makkelijk verdwalen. Maar naar de huddelbijeenkomsten gekeken, wordt zichtbaar dat er wel degelijk kaders worden gegeven. In de geloofshuddel wordt bijvoorbeeld een specifiek moment uit het leven van deelnemers (Kairosmoment) of een Bijbelgedeelte besproken. Bij de karakter- en vaardighedenhuddels geven de vragenlijsten kaders aan. Ze sturen in een bepaalde richting, maar op een open manier. Er zijn zoveel vragen dat de deelnemer niet wordt vastgelegd. De ervaring is dat minstens een van de vragen vrijwel altijd wel te koppelen is aan een praktijkervaring van de deelnemer. Zowel binnen de geloofshuddel als de karakter- en vaardighedenhuddel krijgt de deelnemer zo een positieve uitdaging vanuit de inhoudelijke thematiek in combinatie met de eigen praktijkervaringen. Zo’n uitdaging stimuleert de creativiteit en zet mensen in beweging, aldus Homan (2007).

6.2.3. *Theologische achtergronden*

Naast organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke achtergronden, heeft de huddel ook een theologische kant. Immers het gaat in de huddel om groei in discipelschap en leiderschap aan de hand van de vragen ‘Wat denk ik dat God mij duidelijk maakt?’ en ‘Hoe ga ik hier vervolgens op reageren?’. Breen & Cockram (z.j.) stellen “[dat mensen] vaak niet weten hoe ze naar de stem van God moeten luisteren, laat staan hoe ze erop moeten reageren”. Deze vragen zijn belangrijk omdat ze de basis vormen van een gezamenlijke taal, aldus Breen en Cockram (2011). Het ontstaan van die gezamenlijke taal is nodig, want daaruit ontstaat cultuur. Hierin geven Breen en Cockram (2011) aan Jezus’ voorbeeld na te volgen. “On the First day of his ministry, he introduces the idea of the Kingdom, and very soon after that he delivers the Sermon on the Mount, exploring more fully the reality of the Kingdom of God.” Elk persoonlijk proces dat huddeldeelnemers doormaken, is verbonden met de relatie die zij met God hebben, en met de uitwerking die deze relatie in de praktijk van hun dagelijks leven heeft. Een blik vanuit de theologie mag dan ook niet ontbreken in dit onderzoek.

Breen (2010a) geeft aan dat het in de hele Bijbel over twee facetten gaat “Covenant and Kingdom”. Covenant omvat de verbondskant. God wil in verbondenheid met ons mensen leven. Daarmee verbonden is de kant van het Koninkrijk. Deze omvat onze basisverantwoordelijkheid: God representeren op aarde, als uiting van zijn koninklijk regeren. God wil niet zomaar een relatie met ons mensen, maar met het doel dat anderen Hem in ons en door ons leven heen zien. Het verbond bepaalt onze identiteit en het Koninkrijk bepaalt hoe wij leven. Er is dus altijd een verbinding tussen de relatie met God en ons doen en laten. Het verbond en het Koninkrijk zijn in Jezus het meest compleet zichtbaar geworden. Breen vertelt dat wanneer we begrijpen wie Jezus is en wat Hij op aarde deed, we begrijpen wie wij kunnen zijn en waartoe Hij ons roept. Wanneer we Jezus willen volgen kunnen we geen onveranderde mensen blijven. Bonhoeffer (2003) bespreekt deze gedachte ook door te schrijven: “Navolgen betekent beslissende stappen doen. Reeds de eerste stap die volgt op de oproep, scheidt de navolger van zijn tot dusverre gevoerd bestaan. Zo schept de oproep tot navolging dadelijk een nieuwe situatie. In de oude situatie blijven en toch navolgen sluiten elkaar

uit.” Ook Frost en Hirsch (2009) zien het verband tussen Jezus volgen en uitwerking in het dagelijks leven: “ Following Jesus involves more than simply accepting Him as your Savior via some prayer of commitment, no matter how sincere that prayer might be. In order to follow Jesus you must also emulate him, using his life as a pattern for your own.... It means that we adopt the values embodied in Jesus’ life and teaching.”

Zij stellen hierbij ook dat religieuze ervaringen een soort van “institutionalisering” nodig hebben, omdat ze op zichzelf geen religieuze beweging kunnen ondersteunen. De religieuze ervaring kan wel een start zijn van een beweging. Dat wordt bijvoorbeeld zichtbaar bij de geloofshuddel waar een kairosmoment, een moment waarvan je denkt ‘Hier maakt God me iets duidelijk, hier moet ik iets mee’, centraal staat als beginpunt van een persoonlijk groeiproces. Maar, gaan Frost en Hirsch verder, naast religieuze ervaringen is ook een vorm van stabiliteit en orde nodig, omdat er anders geen overlevingskansen en geen bloei mogelijk zijn, maar personen steeds meer en steeds diepere ervaringen nodig hebben. Dan gaat het meer om de losstaande ervaring die een kick geeft, dan om een proces in gang te zetten.

In dit proces van Jezus willen volgen en een moment, een gedachte, een ervaring omzetten in een beweging, kan de huddel werken als vehikel. Door telkens te luisteren naar wat God je duidelijk wil maken (=verbondskant) en te bedenken hoe je hier vervolgens op zult reageren (= Koninkrijkskant) en hierbij de leercirkel³³ te doorlopen ontstaat een doorgaand leerproces.

Waarom dan een huddel en waarom doorloop je dit leerproces niet zelfstandig? God heeft mensen aan elkaar gegeven om het leven met elkaar te delen. Al in het begin geeft God Adam en Eva³⁴ aan elkaar; Hij doet Abraham een verbondsbelofte ten aanzien van zijn nakomelingen; Israël en Mozes mogen met elkaar optrekken; Ruth vindt een nieuw thuis en zo worden in de Bijbel telkens mensen aan elkaar verbonden, waarbij God het initiatief neemt en die verbinding met God er ook altijd is. Bonhoeffer (2003) geeft aan dat mensen niet op zichzelf christen kunnen zijn. Jezus volgen zonder in verbinding met andere gelovigen te staan, betekent dat je geen deel uitmaakt van het Lichaam van Christus³⁵, waarvan Hij zelf het Hoofd is. Binnen dat Lichaam leeft men met elkaar mee, ondersteunt men elkaar, vult men elkaar aan, leert men van elkaar. Kortom, men deelt het leven met elkaar. Het Lichaam van Christus is op veel manieren te bekijken: zijn Lichaam wereldwijd, de plaatselijke gemeente, maar ook in de huddel wordt zijn Lichaam zichtbaar door samen op te leven, door het delen onderling, het leren van elkaar.

Anderson (2009) geeft een kanttekening mee als het gaat om onderlinge hulpverlening binnen het Lichaam van Christus. Hij schrijft: “Een professionele hulpverlener vertelde mij ooit dat zijn cliënten niet klaar zijn voor God. Hij moet ze eerst helpen, dan pas zullen ze in staat zijn om naar de kerk te gaan om God te aanbidden. Met anderen³⁶ woorden: God is er alleen maar om aanbeden te worden en wij zijn degenen die de mensen echt kunnen helpen. Dat is een ketterse gedachte! Mensen hebben ons helemaal niet nodig! Ze hebben de Heer nodig! Het kan zijn dat ze in eerste instantie op ons leunen, maar ons doel moet zijn hen te leren leven in afhankelijkheid van God, niet van ons.” Hoewel Anderson spreekt vanuit een hulpverlenende en pastorale achtergrond, is dit ook een kanttekening die bij de huddel geplaatst kan worden. Het is niet de bedoeling van het huddelen om afhankelijkheid van elkaar of de huddelleider te kweken, maar het doel van de huddel ligt in deelnemers begeleiden Gods stem te leren verstaan en daarmee aan de slag te gaan in hun dagelijks leven en met de taken die ze in de gemeenschap hebben. Daarbij mogen individuele deelnemers aan de huddel zich gesteund weten door de andere deelnemers, maar er mag nooit een ongelijkwaardige verhouding ontstaan, zoals bijvoorbeeld in een hiërarchie binnen een organisatie. Omdat het Lichaam van Christus uit levende delen bestaat, namelijk zijn discipelen, is het meer een organisme dan een organisatie. Lichaam van Christus zijn heeft gevolgen voor de manier waarop men met elkaar omgaat. Paulus geeft meerdere keren advies over hoe volgelingen van Jezus met elkaar

³³ Leercirkel, zie §6.1.3, pagina 24 en 25

³⁴ Genesis 1: 26-27

³⁵ 1 Korinthiërs 12

³⁶ Overgenomen met schrijffout

zouden moeten omgaan. In Efeziërs schrijft hij zelfs veel over christenleven in de praktijk. Als onderdeel daarvan stelt hij: “Wees elkander onderdanig in de vreze van Christus.”³⁷ Het ene lid van het Lichaam van Christus mag zich nooit boven het andere stellen. Dat geldt ook voor huddelleiders en deelnemers. De huddel kan dus gebruikt worden om in de navolging van Jezus, op een gestructureerde manier, stappen te zetten. Tevens speelt de huddel een rol in dit proces, door samen op weg te gaan als onderdeel van Zijn Lichaam. Dit alles in afhankelijkheid van God, door de Heilige Geest.

Valt er ook wat over de groeps grootte van de huddel te zeggen? Socioloog en antropoloog Edward T. Hall onderscheidt, in zijn boek “The hidden dimension”³⁸ vier verschillende grootten van groepen: de publieke ruimte, de sociale ruimte, de persoonlijke ruimte en de intieme ruimte. In zowel het Oude als het Nieuwe Testament worden deze groeps grootten herkenbaar beschreven:

Ruimte	Aantal personen	OT	NT	Parallel
Publiek	>100	Tempelfeesten	Jezus legt het Koninkrijk uit aan het volk	Kerkdienst
Sociaal	<50	Advies van Jethro aan Mozes	Spijziging	Missiegroep, wijkkring
Persoonlijk	<12	familie	Jezus en de 12 discipelen	Bijbelstudiegroep, huddel
Intiem	1-3	Relatie man-vrouw, Hooglied	Jezus – Petrus, Jakobus en Johannes	Relatie met partner of vrienden die je na aan het hart staan.

Figuur 6.2

De publieke ruimte ontstaat wanneer er grote groepen mensen bij elkaar komen, zoals wanneer het volk Israël naar Jeruzalem trekt om de feesten in de tempel³⁹ te vieren, en wanneer Jezus onderwijs geeft aan het volk⁴⁰. In onze tijd kan de parallel getrokken worden met de zondagse kerkdienst. In deze ruimte is het niet makkelijk diepgaand contact te hebben met andere aanwezigen.

In de sociale ruimte komt een kleinere groep mensen bijeen; maximaal zo’n 50 volwassenen. In deze groep is het mogelijk iedereen in zekere mate te kennen, al heeft men niet met ieder groeps lid een even diepgaand contact. In Exodus 18 wordt beschreven dat Jethro aan Mozes adviseert het volk in verschillende groepen in te delen, om zichzelf te ontlasten. De groep van vijftig personen is hier één van. In dit advies wordt al een aanzet gegeven richting een ‘organisatie’ met weinig controle en veel verantwoordelijkheid. De lasten worden verdeeld over meerdere schouders. In Jezus leven is deze groep te vinden bij de spijziging vijfduizend⁴¹, waar de aanwezigen in groepen van ongeveer vijftig worden verdeeld. In onze tijd zien we deze groeps grootte in bijvoorbeeld een missiegroep of wijkkring van een kerkelijke gemeente.

De persoonlijke ruimte is de ruimte waar je intensiever met elkaar kunt meeleven, omdat deze groep uit maximaal twaalf personen bestaat. De deelnemers kennen elkaar behoorlijk goed. In het Oude Testament zien we deze groep terug in verschillende families⁴², zoals die van Mozes en Naomi. In het Nieuwe Testament zien we deze groep terug in de twaalf discipelen van Jezus. Dit is niet alleen een groep waar men elkaar behoorlijk goed kent, maar ook een groep waar gericht onderwijs kan worden gegeven. Regelmatig als er iets gebeurd is in de publieke ruimte, neemt Jezus de discipelen apart om

³⁷ Efeziërs 5:21 (NBG)

³⁸ Verkregen via: courses.arch.ntua.gr/fsr/137555/Hall-The-Hidden-Dimension.pdf

³⁹ 2 Kronieken 30 en 35

⁴⁰ Matteüs 5-7

⁴¹ Lucas 9

⁴² Exodus 18 en Ruth 1

een en ander verder uit te leggen. Het gebeurt ook dat de discipelen Hem vragen stellen, waarop Hij met het geven van verdiepend onderwijs reageert⁴³. Voor ons is deze groep herkenbaar in een bijbelstudiegroep, maar ook de huddel hoort hierbij. Kenmerken van deze groepsgrootte zijn: het leven kunnen delen, verbondenheid in behoorlijk hechte relaties, onderwijs geven en ontvangen. De laatste ruimte is de intieme ruimte. Dit omvat de relatie die mensen hebben met hun partner of zeer intieme vriendschappen. Het wordt ook wel de 'naakte ruimte' genoemd. Hier kunnen mensen zich letterlijk en/of geestelijk blootgeven. In de Bijbel vinden we deze ruimte in de relatie tussen man en vrouw, zoals die is beschreven in het boek Hooglied. Maar ook in de relatie die Jezus heeft met zijn hartsvrienden Petrus, Jakobus en Johannes⁴⁴.

6.3. Deelvraag 3 – Wat is, volgens de respondenten, de winst en het verlies voor ieder persoonlijk van het samen huddelen en wat is hieruit in het algemeen te concluderen?

6.3.1. Winst

In de voormeting⁴⁵ gaven niet alle respondenten aan dat zij verwachtten persoonlijk te groeien door deelname aan de huddel, maar in de tijdmetingen en interviews geven de respondenten aan dat zij allemaal een vorm van persoonlijke ontwikkeling hebben doorgemaakt door deze huddelperiode. Deze groei ligt voornamelijk op het vlak van discipelschap en persoonlijke ontwikkeling. Zo vertellen alle respondenten dat zij gegroeid zijn in het leren verstaan van Gods stem. De basis hiervoor ligt in het feit dat respondenten aangeven bewuster de Bijbel te zijn gaan lezen en het voorbeeld dat Jezus daarin laat zien in hun eigen leven proberen na te leven. Ook het gebed speelt hierbij een rol. Kern van de groei heeft veelal met relaties te maken; de relatie met God, met medemensen en met zichzelf. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat hij anders naar de mensen om zich heen is gaan kijken; minder bevooroordeeld. Een ander geeft aan een meer mensgerichte kant van zichzelf te hebben ontdekt, waardoor hij makkelijker relaties aangaat met andere mensen. Weer een ander geeft aan meer balans te hebben gevonden tussen werken en rusten. Ook wordt loslaten genoemd. Niet kiezen de controle in handen te houden, maar meer ontspannen te werk te gaan en anderen bij het werk wat gedaan moet worden uitnodigen mee te doen. Een van de respondenten gaf aan dat hij zich bewuster was geworden van de voorbeeldfunctie die hij richting de andere deelnemers heeft, als staflid binnen "Assen zoekt...".

Vanuit het bovenstaande lijkt het misschien dat deze ontwikkelingen bijna vanzelf zijn ontstaan, maar niets is minder waar. Respondenten geven aan dat het een proces is wat zij doormaken. Een proces dat met vallen en opstaan verloopt. Het geleerde vertalen naar de eigen dagelijkse praktijk is niet altijd even makkelijk. Het vraagt bewust er mee bezig zijn, omdat men zomaar weer wordt opgeslokt door alle dagelijkse dingen die moeten gebeuren. De wens om meer Gods stem te leren verstaan vraagt een investering in tijd, aandacht en commitment.

Een van de respondenten geeft aan dat mensen zich door de tijd heen altijd wel ontwikkelen, maar dat de huddel geholpen heeft hier bewuster aan te werken. Meerdere geven aan dat de huddel de spreekwoordelijke stok achter de deur is om daadwerkelijk aan de slag te gaan met de besproken thematiek. Hoe dit proces verlopen is komt in de beantwoording van de hoofdvraag aan de orde.

Met betrekking tot het onderdeel leiderschap geeft de helft van de respondenten aan dat zij voorafgaand aan het huddeltraject verwachtten hierin te zullen groeien. Maar niet ieder die dit verwachtte kan zeggen dat de huddel van de staf hem hier daadwerkelijk bij heeft geholpen en dat hij hierdoor vaardigheden heeft geleerd op zijn taakgebied. Wat elke respondent wel aangeeft is een soort van 'wij-gevoel' dat is ontstaan. Door de huddel hebben respondenten ervaren dat zij niet alleen voor hun taak staan, maar dat men onderdeel is van een team wat elkaar kan en wil

⁴³ Marcus 4: 10,34

⁴⁴ Marcus 9

⁴⁵ De voormeting is Tijdmeting 1

ondersteunen. Voor dezelfde zaak gaan werkt samenbindend en geeft kracht en motivatie om de handen uit de mouwen te steken binnen de organisatie.

Een van de respondenten geeft rondom leiderschap ook duidelijk aan dat deelname aan een huddel niet automatisch goede leiders maakt. Daar is meer voor nodig. Mensen moeten hiervoor ook competenties op dit vlak hebben of deze kunnen ontwikkelen.

De respondenten die aangeven groei in leiderschap te hebben ervaren, geven aan dat dit samenvalt met hun persoonlijke ontwikkeling. Men spreekt dan over zaken als leren loslaten, grenzen stellen en samenwerken.

Huddelleiders

De drie respondenten die zelf een huddel zijn gaan leiden, geven aan dat dit huddelleiden hen ook helpt groeien op het gebied van discipelschap, leiderschap en persoonlijke ontwikkeling. Het leiden van de huddel is een plaats waar zij de geleerde thematiek in de praktijk kunnen oefenen. Ook vinden zij persoonlijke verdieping in de inhoudelijke voorbereiding. Als kanttekening geven zij mee dat het wel leren op een andere manier is. De focus ligt vooral op leren van het proces van de deelnemers die zij huddelen en niet zozeer op dat van hen zelf. Voor dat deel merken zij dat het goed is dat zij zelf ook deel blijven nemen aan een huddel die door een andere leider wordt aangestuurd. Tevens leren zij veel van hoe een huddel te leiden door te leren van het voorbeeld wat hun huddelleider geeft.

6.3.2. Verlies

Als we spreken over verlies in de zin van iets hebben of kunnen en dat kwijtraken, dan hebben de respondenten geen verlies geleden. Echter, zij geven aan wel zaken gemist te hebben, wat toch een soort van verlieservaring veroorzaakt heeft.

“Assen zoekt...” is geen organisatie waar alles sinds jaar en dag op de zelfde manier verloopt, maar een organisatie in ontwikkeling. Het gevolg hiervan is dat er veranderingen op verschillende gebieden zullen optreden. Twee respondenten geven aan dat zij dit aan den lijve hebben ervaren, doordat de structuur veranderde. Hierdoor trad er ook een verandering in de huddel op. Een aantal leden van de staf gingen over naar een nieuwe huddel; de teamleidershuddel. Daarbij veranderde ook hun rol in de organisatie. De respondenten geven aan dat zij dit als een moeilijke periode hebben ervaren. De teamleidershuddel kwam maar langzaam op gang, waardoor zij ondersteuning in hun taak als groepsleider misten. Een van deze twee geeft ook aan dat hij de overgang moeilijk vond, omdat de leden van de staf een half jaar intensief met elkaar onderweg waren geweest in de huddel. Ineens was deze periode van lief en leed delen afgelopen. Dit heeft de respondent diep geraakt. Het wennen aan een nieuwe groep mensen resulteerde in zich minder makkelijk open stellen voor deze nieuwe groep, waardoor het leren in discipelschap en leiderschap oppervlakkiger blijft.

Door de organisatieverandering werden beide respondenten missiegroepeliders, wat inhoudt dat zij een team van ongeveer zes personen en een groep deelnemers van dertig tot veertig personen aansturen. Doordat de teamleidershuddel nog niet gelijk met deze organisatieverandering startte misten zij begeleiding in hun taak. Ze werden niet, zoals Breen en Cockram (2011) het noemen, meegenomen door het leiderschapsvierkant⁴⁶ heen en hierdoor als het ware opgeleid, maar werden van het ene op het andere moment missieleider. Hoewel zij vanuit hun professie wel de benodigde competenties hebben, leverde deze overgang naast een nieuwe uitdaging ook stress en onzekerheid bij hen op.

Drie respondenten (inclusief genoemde twee) werden met deze verandering ook huddelleider. Zoals beschreven geven zij aan dat zij het nodig hebben om zelf ook gehuddeld te worden en zo toerusting te krijgen met betrekking tot hun persoonlijke ontwikkeling en taakgebied. Als het gaat om hun taakgebied als huddelleider van een missiegroepeteam geven zij aan ondersteuning nodig te hebben in het leiden van de huddel. Naast dat zij veel leren van het voorbeeld wat hun eigen huddelleider geeft geven twee van hen aan specifiekere begeleiding te wensen op het gebied van

⁴⁶ Leiderschapsvierkant, zie figuur 2.1, pagina 9 en figuur 3.2, pagina 17

gesprekstechnieken en feedback op hun manier van huddelleiden. Zij geven aan dat zij best onzeker zijn over hun handelen in deze functie. Ook een huddelleider in wording geeft aan dat hij het spannend vindt deze taak op zich te nemen, omdat hij niet weet of hij zich hier voldoende competent voor weet. Zaken die hierbij een rol spelen zijn tijdbewaking, omgaan met de diversiteit van mensen, iedereen voldoende aandacht geven, niet te oplossingsgericht werken en gesprekken op een goede manier afronden, zodat mensen niet gekwetst worden.

Een van de respondenten geeft aan dat de huddel geen oplossing biedt voor het probleem waar hij tegenaan loopt. Hij ervaart dat binnen “Assen zoekt...” een relatief kleine groep draagkrachtig is en dat de draaglast best groot is. De huddel biedt hier geen uitweg in, vertelde hij.

6.3.3. Algemeen

In het algemeen kan het volgende worden geconcludeerd vanuit de reacties van de respondenten:

- ∞ Door de huddel hebben alle zes de respondenten groei in discipelschap en persoonlijke ontwikkeling ervaren.
- ∞ Specifieke groei in hun taakgebied kunnen zij niet goed koppelen aan de deelname aan de huddel.
- ∞ Veelal is deze groei op andere manieren ontstaan, voornamelijk door het uitoefenen van hun taak en overleg met de opbouwwerker van “Assen zoekt...”.
- ∞ Zelf een huddel leiden wordt als lastig ervaren. Het vraagt, onder andere, gedegen toerusting en ondersteuning in gesprekstechnieken en het leren omgaan met de diversiteit van mensen.
- ∞ De huddelthematiek raakt de deelnemer persoonlijk. Bij veranderingen is het goed hier rekening mee te houden en mensen niet zomaar uit hun vertrouwde plek weg te halen, omdat dit diepe gevoelens opwekt.
- ∞ Huddelleiders vinden het prettig zelf gehuddeld te worden, waardoor zij zelf toegerust worden in discipelschap en leiderschap; zowel vanuit de thematiek die besproken wordt als door het voorbeeld wat de huddelleider hen geeft.

6.4. *Deelvraag 4 – Wat is de gewenste manier van participatie bij “Assen zoekt...”, volgens de coördinator -opbouwwerker?*

Bij “Assen zoekt...” is iedereen welkom. “Je mag er zijn” is het motto. Ieder mens is uniek door God geschapen en mag op de manier deelnemen zoals bij hem en zijn mogelijkheden past. Daarbij wordt er naar gestreefd mensen zoveel mogelijk tevoorschijn te laten komen, zoals God hen heeft bedoeld en gemaakt. Ieder mens heeft specifieke eigenschappen, die hij kan en mag inzetten voor zijn medemens. Dat is onderdeel van het volgen van Jezus: je gaven en talenten gebruiken. Niet iedereen zal dit zelfstandig kunnen. Daarom worden deelnemers aan elkaar verbonden binnen een missiegroep. En hier geldt ‘ieder-een’. Iedereen kan naar een ander omzien op zijn unieke manier. Ook als hij daar begeleiding bij nodig heeft. Deelnemers gaan zo samen op weg in de zoektocht van mens-zijn hier op aarde in verbondenheid met God, de medemens en elkaar.

Hierin ligt een uitdaging: Gods stem leren verstaan en daar naar handelen is een onderdeel van discipelschap. Mensen merken dat zij waardevol zijn, bloeien open en pakken van daaruit hun verantwoordelijkheid op. De huddel is hierbij een vehikel om leiders en toekomstige leiders toe te rusten in discipelschap en leiderschap. Vanuit dit proces kunnen deelnemers toegroeien naar het begeleiden van groepen van 10 – 30 personen.

De gewenste manier van participatie is hierdoor actief participierend op een manier die bij de mogelijkheden en competenties van betreffende deelnemer past.

6.5. Hoofdvraag

Hoe draagt de inzet van een huddel in het team van verantwoordelijken binnen “Assen zoekt...” bij aan groei in discipelschap

Zoals in deelvraag drie duidelijk werd, heeft de huddel de respondenten geholpen te groeien in discipelschap en deels ook in leiderschap. Hierbij komt de vraag naar voren hoe dit proces is verlopen. Dat zal in de beantwoording van de hoofdvraag duidelijk worden.

6.5.1. Groepsproces, relatie en delen

Wat in zowel de beantwoording van de beide tijdmetingen als de verdiepingsinterviews duidelijk wordt, is dat er twee zaken voorop staan in het groeiproces van de respondenten. Allemaal geven zij aan dat de onderlinge relatie en het delen van persoonlijke informatie erg belangrijk voor hen is geweest. Door het over en weer delen van persoonlijke zaken ontstaat er een soort van basisvertrouwen dat zich verdiept in de loop van de tijd. Gedeelde informatie blijft binnenskamers. Dit was niet alleen een afspraak, maar dit te ervaren in de praktijk maakte ook dat het vertrouwen in elkaar groeide. Een van de deelnemers geeft aan dat hij ervoer belangrijk te zijn voor de anderen, omdat hij betrokken werd in de zaken waarvan anderen aangaven dat zij daar tegenaan liepen en geen oplossing ervoor zagen. Dit delen en de onderlinge relatie die was ontstaan maakte ook dat men meer met elkaar ging optrekken, dat relaties werden verdiept. En vanuit deze relaties ervoer men ondersteuning van de anderen in hun persoonlijke processen. De reacties van anderen gaven het gevoel gezien te worden en dat de andere deelnemers meeleefden met de persoon in kwestie. Verschillende respondenten gaven aan dat zij anderen nodig hebben om te reflecteren op eigen denken en handelen, voor feedback en andere visies. Door deze gesprekken in de huddel leerde men van elkaar. Een ander heeft mogelijk andere inzichten en gaat op een andere manier met zaken om. Hierdoor ontstond een proces van leren van een voorbeeld. Leren van de visie van anderen, leren van hoe de ander in het leven staat en met de dingen omgaat. Alle respondenten gaven in meer of mindere mate aan, maar desalniettemin gaf ieder het aan, dat dit hun persoonlijke leerproces heeft gestimuleerd en verrijkt. Een kanttekening die hierbij werd opgetekend is dat je als deelnemer aan de huddel moet willen investeren in je eigen proces, maar ook in dat van de ander. Dat is iets wat tijd en aandacht vereist. Deelnemen aan de huddel mag je dus wat kosten. Wanneer je niet de instelling hebt om samen het huddelproces aan te gaan, zal de leerwinst lager uitvallen.

Respondenten gaven ook aan dat door de items waarmee zij worstelden bespreekbaar te maken in de huddelgroep, zij er alerter op waren in het dagelijks leven. De huddel werd een soort van stok achter de deur: “Ik heb het nu gedeeld, nu moet ik er ook wel echt mee aan het werk.”. Alsof men het gevoel had er niet meer voor weg te kunnen lopen, want bij een volgende bijeenkomst zou er wel gevraagd worden hoe het met je proces was gegaan in de tussentijd. Het groepsproces hielp deelnemers in beweging te komen en aan de slag te gaan met dingen die ze, als ze er alleen mee bezig zouden moeten, makkelijk naast zich neer hadden gelegd. Zo kwam er continuïteit in de persoonlijke leerprocessen en bleef het niet alleen bij het bespreken ervan in de huddel. Sommige zaken kwamen meerdere keren in de huddelgesprekken terug, doordat betreffende respondenten meer tijd nodig hadden om het besprokene te doordenken en er acties in de dagelijkse praktijk aan te koppelen. Maar de processen werden wel in gang gezet door het delen in de huddel.

Er werd ook aangegeven dat dit delen niet alleen goed is voor je persoonlijke leerproces, maar ook noodzakelijk voor je functioneren binnen de gemeenschap. Wanneer je vastloopt in bepaalde dingen, zoals bijvoorbeeld je relatie met God, het niet weten hoe je kunt bidden of de balans tussen je werk, rust en taken binnen de gemeenschap, kan dit invloed hebben op hoe je je taken verricht. Deze dingen bespreekbaar maken helpt overzicht te creëren en prioriteiten te stellen. Voor dit alles is het wel nodig dat men elkaar regelmatig ziet, vertellen respondenten. En dat brengt ons bij bespreking

van de methode die voor een huddel wordt gebruikt.

6.5.2. Methode

Over de frequentie waarin de huddel elkaar ontmoet zijn de meningen onder de respondenten verdeeld. De een huddelt liefst een keer in de week, terwijl de ander een keer in de maand voldoende vindt. Dit lijkt verband te houden met volle agenda's en de manier waarop men leert. De een geeft aan tijd nodig te hebben om het een en ander te laten bezinken. De ander heeft juist het op zijn ontwikkelpunten aanspreekbaar gehouden worden nodig om bij de les te blijven. Maar men is het er wel over eens dat deelnemers aan een huddel elkaar regelmatig moeten treffen om zo een vertrouwensrelatie op te bouwen en met elkaar mee te leven.

Een van de respondenten gaf aan dat hij de methode waarop een huddelleider met een deelnemer in gesprek gaat erg wennen vond. Er is een wezenlijk verschil met groepsgesprekken zoals die bijvoorbeeld bij een bijbelstudiegroep voorkomen. In de eerste tien bijeenkomsten van een huddel gaat het gesprek tussen de huddelleider en een van de deelnemers (Breen & Cockram (z.j.)p. 192) De andere deelnemers luisteren op dat moment mee en leren van het proces van de ander en van het voorbeeld dat de leider geeft in het huddelen. Respondenten vertelden dat de methode van de huddel helpend is voor hun eigen proces. De huddelleider heeft een coachende taak en vraagt door op de inbreng van de deelnemer en zet hem in het proces van de leercirkel.⁴⁷ Respondenten ervaren deze gerichte vragen als helpend. Hierbij speelt ook de afwisseling van de huddeltypen een rol. De afwisseling van geloofs-, karakter- en vaardighedenhuddels⁴⁸ helpt hen om een doorgaand leerproces vorm te geven. De meeste respondenten geven aan dat zij deze afwisseling in huddelthematiek prettig vinden en dat het hen helpt groeien. Doordat van de karakter- en vaardighedenhuddel de vragen kant en klaar zijn, geeft het diepgang in het proces en een uitdaging om over jezelf na te denken. Twee respondenten geven aan dat zij geen verband zien tussen hun groei en de afwisseling in thematiek. Het zou kunnen dat de afwisseling van huddelthematiek druk op zou leveren bij de deelnemers, omdat er telkens iets nieuws aan bod komt; dan weer een geloofshuddel, dan weer een karakter- of vaardighedenhuddel. De respondenten geven aan dat zij dit niet op die manier hebben ervaren. Juist doordat zij aanspreekbaar werden gehouden naar aanleiding van de vorige bijeenkomst hebben zij ervaren dat er een doorgaande leerlijn ontstond. Een van de respondenten gaf aan dat hij de gebruikte methode soms ervoer als een 'moeten'. De vragenlijsten van karakter- en vaardighedenhuddel gaven soms het gevoel kunstmatig naar inbreng te moeten zoeken, terwijl er op dat moment, volgens de respondent, niks speelde. Dat gevoel van inbreng moeten hebben werd als onplezierig ervaren. De deelnemers vinden het overigens wel prettig wanneer zij allemaal aan bod komen tijdens een bijeenkomst. Maar geven tegelijkertijd aan dat dat niet altijd nodig is, omdat men ook veel leert van het proces van een ander. En een andere keer kun je zelf degene zijn die wat meer aandacht nodig heeft dan een ander. Hierin ontstaat een wisselwerking tussen de deelnemers doordat zij ervaren dat zij gelijkwaardig zijn tegenover elkaar en elkaar aanvullen in de verschillende processen die zij doormaken. Het groepsproces versterkt dus de methode van de huddel.

Dit groepsproces is overigens direct gelinkt aan de groepsgrootte. Er wordt een verband gelegd tussen de groepsgrootte en de kwaliteit van de huddel. Vier respondenten gaven aan dat zij een groep van tien tot twaalf personen te groot vinden voor een huddel. Deze groepsgrootte is alleen werkbaar wanneer er gezocht wordt naar gemeenschappelijke thema's, maar door de grootte van de groep is het dan juist weer lastig om die gezamenlijkheid te vinden, omdat ieder zo zijn punten heeft. Respondenten gaven aan dat zij een kleinere groep prettiger vinden, omdat deze beter hanteerbaar is in de beschikbare tijd, je makkelijker gezamenlijke thema's kunt ontdekken om te behandelen en omdat het een veiliger omgeving biedt.

Hierin heeft ook de mate van wisselingen onder de deelnemers een plaats. De ene respondent stelt zich makkelijker open bij mensen die hij nog niet zo goed kent dan de ander. Als er veel wisselingen zijn in de groep belemmert dit het leerproces van de deelnemers. Niet alleen speelt hier de veiligheid

⁴⁷ Leercirkel, zie §6.1.3, pagina 24 en 25

⁴⁸ Zie deelvraag 1, §6.1.4, pagina 25

van een min of meer besloten groep mee, maar ook de inbreng die men richting elkaar kan hebben, in de zin van feedback of andere inzichten. Ook Breen en Cockram (2011, p. 204) beschrijven dat een huddel geen 'open' groep is, waar mensen zich bij kunnen aansluiten. De omstandigheden van een organisatie in ontwikkeling zorgen er misschien voor dat er ook wisselingen onder de huddeldeelnemers zijn, maar drie respondenten geven aan dat zij dit niet prettig vinden om de genoemde redenen.

6.5.3. *Leiderschap*

Zoals beschreven bij de beantwoording van deelvraag drie heeft niet elke deelnemer aan de huddel groei ervaren op het vlak van leiderschap en zijn taakgebied door deelname aan de huddel. Degenen die deze groei niet direct koppelen aan de inzet van de huddel geven aan dat zij vooral gegroeid zijn in hun taken door deze gewoon uit te voeren en door contact met de opbouwwerker van "Assen zoekt...". Degenen die wel de groei koppelen aan de huddel verbinden dit met de ervaring van gedeelde verantwoordelijkheid; het feit dat ze merkten er niet alleen voor te staan, maar onderdeel te zijn van een team, dat samenwerkt en elkaar ondersteunt.

Eén respondent koppelt de groei in leiderschap wel direct aan de huddel, maar niet aan die van de staf, het onderwerp van dit onderzoek, maar de huddel van de teamleiders, waar hij in een later stadium deelnemer van werd.⁴⁹ De groei die hier ontstond resulteerde in het doorlopen van het leiderschapsvierkant maar nu met iemand anders, die opgeleid werd voor de taak van teamleider en zelf de taak neer te leggen.

6.5.4. *Nieuwe huddelleiders*

Hoe zijn de drie deelnemers gegroeid die zelf huddelleider zijn geworden? Zij hebben ervaren dat ze het nodig hebben zelf ook nog steeds gehuddeld te worden, zodat ze kunnen leren van het voorbeeld wat hun huddelleider hen geeft in de methode die hij voor de huddel gebruikt en zijn ervaring met gesprekstechnieken. Maar ook doordat ze tevens een plaats hebben waar ze met de moeite vanuit hun huddelleiderschap terecht kunnen. Ook hier leren zij van elkaar, net als dat zij leerden in de stafhuddel. Hier komt ook dezelfde thematiek langs: leren door te delen, door support te ervaren in relaties, leren door feedback en inzichten van anderen te ontvangen. Naast het leren in de huddel, ervaren de respondenten dat zij ook leren door hun taak uit te voeren. Voor de een is de feedback van de teamleden die hij huddelt erg helpend. Voor een ander weer veel minder. Respondenten geven aan dat zij wel meer toerusting zouden willen ontvangen op het gebied van huddelleider zijn. Twee van deze respondenten vertelden dat de gebruikte methode met karakter- en vaardigheidsvragen hen helpt om verdieping te geven aan de inhoud van de huddel die zij zelf leiden. Deze ondersteuning ervaren zij vooral op momenten dat ze het druk hebben en zelf te weinig ruimte hebben om een huddel voor te bereiden.

Wel geven zij aan dat een huddel leiden gewoon moeilijk is: tijdbewaking, het groepsproces begeleiden en deelnemers coachen zijn de onderwerpen die door allen genoemd werden als moeilijk. De vraag rees bij hen allen of ze het wel op een goede manier doen en hoe ze dat kunnen weten. Een van de respondenten gaf aan wel eens coaching via een video opname van een huddel die hij leidt te wensen, omdat hij verder vooral op zijn eigen perceptie afgaat. Van zijn deelnemers krijgt hij alleen positieve feedback en dit maakt hem wat onzeker.

De respondent die nu een ander meeneemt in het proces tot teamleider, ervaart dat hij hier veel van leert, door de ander mee te laten kijken in hoe hij het doet, door uitleg te geven over de taken en samen op weg te gaan en ook de teamleidershuddel samen te ervaren.

6.5.5. *In het kort*

Bij het leren door middel van de huddel heeft de onderlinge relatie en het delen tijdens de bijeenkomsten de respondenten erg geholpen.

⁴⁹ Zie deelvraag 3, §6.3.2, pagina 37

Hierbij speelden vooral feedback krijgen van de andere deelnemers, andere inzichten horen, het voorbeeld dat anderen geven in de dagelijkse praktijk en het leren van de processen die anderen doormaken een rol.

Met betrekking tot leren op hun taakgebied is voor drie respondenten de ervaring die zij hebben opgedaan in de uitvoering van hun taken erg belangrijk gebleken. Anderen koppelen groei in hun taken voornamelijk aan het feit dat ze onderdeel zijn van een team, er niet alleen voor staan en ondersteuning ervaren van de andere teamleden.

De teamleidershuddel is voor degenen die zelf een huddel leiden een erg belangrijke plaats om te leren van het voorbeeld dat de huddelleider geeft en een plaats te hebben waar zij hun vragen met betrekking tot het leiden van de huddel kwijt kunnen.

Een huddel leiden is niet makkelijk. De huddelleider moet over verschillende kwaliteiten en competenties beschikken, zoals gesprekstechnieken, betrokken zijn op mensen en hen graag willen ondersteunen en toerusten in discipelschap en leiderschap.

Andere mensen opleiden door hen mee te nemen door het leiderschapsvierkant⁵⁰ heen heeft niet alleen een docerende kant, maar ook een lerend effect voor de leider.

⁵⁰ Leiderschapsvierkant, zie figuur 2.1, pagina 9 en figuur 3.2, pagina 17

7. Conclusies

“That is exactly what we’re supposed to do! We’re supposed to identify with Jesus, act like Jesus, be like Jesus. That is what Christianity is supposed to be about: the imitation of Christ.” – M. Scott Peck

Uit het literatuuronderzoek bleek dat er zowel organisatiekundige en sociaal wetenschappelijke als theologische kenmerken zijn die onderbouwing geven voor gebruik van de huddel binnen een christelijke gemeenschap, als vehikel om leiders en aspirant-leiders toe te rusten. Uit deze onderbouwende kenmerken blijkt dat de huddel niet zomaar uit de lucht is gegrepen, maar dat er vanuit verschillende hoeken goed is nagedacht over het concept. Dit geeft de huddel een stevige basis om op voort te bouwen.

Doordat de huddel voor een deel gericht is op groei in het leren verstaan van Gods stem en daarnaar te handelen en op karaktervorming hebben de respondenten persoonlijke groei en groei in discipelschap ervaren. Deze groei heeft de respondenten versterkt, waardoor zij meer zelf de verantwoordelijkheid nemen voor de uitvoering van hun taken. Hiermee is binnen “Assen zoekt...” een volgende stap gezet in het proces van werken vanuit weinig controle en veel verantwoordelijkheid.

De respondenten hebben de huddel als weinig ondersteuning biedend ervaren bij de uitvoering van hun taken (met betrekking tot het leren van vaardigheden) en bij het groeien in leiderschap. De groei die zij hierin hebben ervaren, koppelen de respondenten niet aan de huddel, maar is volgens hen op andere manieren tot stand gekomen. Op dit punt heeft de huddel ogenschijnlijk niet voldaan aan zijn eigen doel. Om dit met meer zekerheid te kunnen stellen is meer informatie nodig. Er is een mogelijkheid dat de huddel de respondenten wel heeft geholpen in hun leiderschap, maar dat zij dat niet zo hebben ervaren, doordat dit indirect is gebeurd; bijvoorbeeld doordat ze meer zelfverzekerd zijn geworden doordat ze een thema dat in een karakterhuddel naar voren kwam hebben aangepakt en uitgewerkt. Het kan ook zijn dat zij werkelijk door deze huddelperiode niet zijn gegroeid met betrekking tot leiderschap, doordat de huddelleider voorrang heeft gegeven aan de geloofs- of karakterhuddel. Of dat zij dat zelf hebben gedaan. Dit onderzoek is te beperkt geweest om te stellen dat de huddelmethode niet werkt ten aanzien van groei in leiderschap, omdat de respondenten wel groei ervaren hebben in deze periode, maar niet onderzocht is hoe deze groei tot stand is gekomen. Om te ontdekken of de huddel hieraan wel of niet bijdraagt is een breder onderzoek nodig waarbij meerdere huddels, in verschillende contexten en van verschillende huddelleiders, betrokken worden. Hierbij zal tevens nadrukkelijk gekeken moeten worden of andere factoren groei in leiderschap hebben kunnen bewerkstelligen.

De onderlinge relatie binnen de huddel is belangrijk, wat zichtbaar wordt in het delen van persoonlijke informatie, het leren van een ander en meeleven met elkaar. Dit heeft de persoonlijke leerprocessen van de respondenten gestimuleerd en verrijkt.

De respondenten geven de voorkeur aan een huddel van zes tot acht personen. Deze groepsgrootte biedt veiligheid, is makkelijker te hanteren binnen de beschikbare tijd en er zijn makkelijker gezamenlijke thema’s waaraan men wil werken te benoemen.

Het doel van de huddel is een doorgaand leerproces in gang te zetten. Het onderzoek heeft bevestigd dat dit in de onderzoeksgroep werkelijkheid werd. Dit gebeurt onder andere doordat elke bijeenkomst teruggekeken wordt op de thematiek van de voorgaande. Dit doorgaande leerproces vraagt een investering van de deelnemers in tijd, aandacht en commitment.

Een huddel leiden is niet makkelijk en vraagt competenties en vaardigheden van de leider op het gebied van gesprekstechniek, tijdbewaking, inzicht in mensen en hun processen, fijngevoeligheid met

betrekking tot mensen en hun processen en zelf gehuddeld worden door een andere leider om een plaats te hebben waar de huddelleider zelf een luisterend oor en toerusting ontvangt. Huddelen raakt deelnemers persoonlijk door de diepgang van de thematiek en de onderlinge relatie die groeit door middel van onder andere, het samen optrekken en het delen van persoonlijke informatie.

Tijdens het onderzoek is gebleken dat structuurveranderingen invloed hebben op hoe deelnemers de huddel ervaren en op de effectiviteit van hun leerproces.

8. Discussie en evaluatie

“Discipelen worden gemaakt door investering in levens.”- Ogden

8.1. Discussie

De huddel in de kerk....? Ik moest zelf even wennen aan de naam van de huddel, want dat is toch zo’n groep sporters of een kluitje dieren die dicht bij elkaar kruipen? Het zelf ervaren van de huddel en het uitvoeren van dit onderzoek brachten daar al snel verandering in. Ik zag mensen groeien en opbloeien. Ook bij mezelf merkte ik beweging in persoonlijke ontwikkeling en discipelschap door aan de huddel deel te nemen. Eigenlijk ben ik best een huddelfan geworden.

Naar mijn mening is de huddel niet zomaar een model dat je makkelijk even toepast op een groepje mensen. Huddelen moet geen nieuwe hype worden in christelijk Nederland. Er is goed over nagedacht hoe de huddel vorm te geven naar het voorbeeld dat Jezus heeft gegeven in de opleiding van zijn discipelen, dus verdient het ook dat er zorgvuldig over nagedacht wordt voor het wordt toegepast. Opvallend vond ik de gevonden onderbouwing bij de huddel vanuit de organisatiekundige, sociaal wetenschappelijke en theologische literatuur. Het paste allemaal in elkaar.

Of de huddel werkt in andere situaties is afhankelijk van een hele reeks, al eerder genoemde⁵¹, factoren. Wellicht spelen karakters van mensen daar ook een rol in. Breen en Cockram (2011) gaan ervan uit dat het kwadrant met veel uitnodiging en veel uitdaging⁵² het beste werkt om discipelen te maken. Ik kan me voorstellen dat sommige mensen juist in andere kwadranten goed floreren. Paulus kwam bijvoorbeeld goed tot zijn recht in een omgeving die laag was in uitnodiging en waar een heel grote uitdaging lag. Een omgeving waarin hij goed functioneerde en overigens zelf wel het model van veel uitnodiging en veel uitdaging hanteerde om discipelen van Jezus Christus te maken.

Wat er ook voor pleit om de huddel geen nieuwe christelijke hype te laten worden is het feit dat de respondenten aangaven dat de huddel diep ingrijpt in hun levens, doordat de kern van de huddel zo dichtbij komt. Het raakt je persoonlijkheid, je relatie met God, je relatie met de ander. Daarom vind ik dat er niet lichtzinnig met de huddel moet worden omgesprongen in de zin van ‘we proberen het een paar maandjes’. Er wordt een doorlopend leerproces in gang gezet, wat mensen verandert en ze steeds meer op Jezus en de persoon zoals God hen bedoeld heeft, laat lijken. Dat is prachtig om te zien, maar kan ook confronterend en ingrijpend zijn in mensenlevens. Bijvoorbeeld wanneer iemand merkt dat door de manier waarmee hij met dingen die gebeurd zijn omgaat hij zichzelf te kort doet. Het is overigens wel belangrijk het doel van de huddel voor ogen te houden: groei in discipelschap en leiderschap. De huddel is geen therapiegroep waar grote innerlijke problemen kunnen worden opgelost. Dat is simpelweg niet de bedoeling van de huddel.

Opvallend vond ik de uitkomst van het onderzoek dat de meeste respondenten groei in leiderschap niet aan de huddel konden koppelen, maar die groei bereikten op andere manieren. In deze situatie is dit doel van de huddel dus niet goed uit de verf gekomen. “Assen zoekt...” zou kunnen onderzoeken of dit komt door de manier waarop de huddel is gebruikt en of er mogelijkheden zijn hierin door te ontwikkelen. Ook zou de methode van de huddel er nog eens op nagekeken kunnen worden om te ontdekken of deze is te verbeteren met betrekking tot het onderdeel leiderschap. Mogelijk is de huddelmethode te versterken en verrijken met andere methoden en technieken, zodat ook dit onderdeel meer groei en ontwikkeling geeft bij de deelnemers.

⁵¹ Factoren, zie onder methode, §5.3, pagina 22

⁵² Uitnodiging/uitdaging-kwadranten, zie figuur 3.1, pagina 15

8.2. Evaluatie

Methode en proces

In het hoofdstuk over de methode⁵³ is deze al uitgebreid besproken. Met de hierdoor verkregen informatie uit zowel het literatuuronderzoek als de tijdmetingen en interviews is, naar mijn mening, een goed en uitgebreid antwoord op de onderzoeksvragen gegeven. Ik heb gemeten wat ik wilde weten, namelijk hoe de verantwoordelijken de huddel hebben ervaren. De van de respondenten verkregen gegevens zijn voldoende objectief en reëel. Ik heb niet de indruk dat zij vooral sociaal wenselijke informatie gedeeld hebben, door mij als onderzoeker en mededeelnemer aan de huddel naar de mond te praten en een zo rooskleurig mogelijk beeld neer te zetten. Ook de mindere kanten en pijnpunten kwamen aan de orde. De verkregen informatie paste bij wat ik als mededeelnemer aan de onderzoekshuddel zelf ook heb ervaren en heb gezien in de processen die de respondenten doormaakten. Bijvoorbeeld dat huddelen diep vanbinnen ervaren wordt doordat de thematiek over jezelf, je denken en geloof, je handelen gaat; en dat de relatie, het delen en leren van het voorbeeld wat een ander geeft erg belangrijk is; ook met betrekking tot de grootte van de groep: tien tot twaalf mensen rond de tafel voelt als veel. Ik heb ook een doorgaand leerproces ervaren, dat vooral op het gebied van discipelschap plaatsvond. Als gespreksleider van een missiegroep voelde ik me niet echt ondersteund door de huddel. Hoewel er wel thema's in de huddel naar voren kwamen waarvan ik het gevoel had dat ik 'er iets mee moest' in de groep, vond ik het moeilijk een vertaalslag hiervan te maken naar de deelnemers van de missiegroep. De door de respondenten aangegeven thema's waren hierdoor voor mij deels herkenbaar. Een onderzoek waarbij gebruik wordt gemaakt van respondenten is natuurlijk nooit helemaal objectief meetbaar, omdat zowel zij als de onderzoeker zichzelf hierin meenemen. Op basis van het voorgaande en vanuit de beschreven methode en voorzorgsmaatregelen, kan ik toch wel stellen dat de interne validiteit van de verkregen resultaten voldoende is. En de methodologische kwaliteit van het onderzoek was in elk geval toereikend. Een zwak punt kan wel zijn dat de onderzoeksgroep klein was. Of resultaten generaliseerbaar zijn, is hierdoor afhankelijk van veel factoren, onder andere de context van de groep, de competenties van de huddelleider en de betrokkenheid en inzet van de deelnemers.

Op procesniveau en op technisch niveau waren er zaken die beter hadden kunnen verlopen en leermomenten opleveren. Omdat het onderzoek stap voor stap werd voorbereid en in beginsel werd begeleid, dacht ik dat het wel haalbaar zou zijn om het naast mijn stage uit te voeren. Dit bleek door mijn lichamelijke beperkingen echter niet het geval. Hierdoor is het een langlopend proces geworden. Verschillende keren heb ik een deadline gesteld aan de respondenten voor het inleveren van hun reacties op de schriftelijke tijdmetingen, maar doordat ik zelf niet de mogelijkheid had ermee aan de slag te gaan, verwaterden deze deadlines en werd het verkrijgen van deze informatie een slepend proces, wat ik best als frustrerend heb ervaren. Er weer om moeten vragen, nog maar eens een mail er achteraan.... dat vond ik heel vervelend. Een volgende keer zal ik meer zelfverzekerd en 'strenger' deadlines hanteren. Hierbij heeft het zelf onderdeel zijn van de onderzoekshuddel ook meegespeeld. Door zelf deel te nemen wist ik wat er speelde in de levens van de respondenten en dat maakte dat ik ook wel begrip had voor het feit dat zij niet aan de afspraken konden voldoen. Ik verwacht dat wanneer ik een buiten het te onderzoeken proces staande onderzoeker ben, me dit makkelijker af zal gaan.

Wat ook beter had gekund was de voorbereiding met betrekking tot opname-apparatuur. Ik had de methoden behoorlijk uitgebreid getest, maar toch nog niet voldoende, zo bleek in de praktijk. Dit was zeker een leermoment. Nu weet ik in elk geval hoe beide gebruikte systemen echt werken. Maar hierdoor is wel een interviewgesprek verloren gegaan. Dit is opgelost door de gemaakte aantekeningen, direct na het gesprek uit te werken en deze ter controle en schriftelijke aanvulling aan de respondent aan te bieden. Hiermee kwam een verkorte weergave van het gesprek tot stand, waardoor ik goed bruikbare informatie kreeg.

In het hele proces merkte ik dat ik geen ervaring had met het uitvoeren van een heel onderzoek. De

⁵³ Hoofdstuk 5 – Methode, zie pagina 20

onderzoeksopdracht die we tijdens de colleges onderzoeksmethodologie hebben uitgevoerd werd in een groepje gedaan waarbij de taken werden verdeeld. Dit maakte dat ik bijvoorbeeld het hele analyseproces nog nooit had doorgemaakt. Om dat gaandeweg, vanuit methodologieboeken te leren en stap voor stap uit te voeren vond ik een moeilijk proces, omdat ik geen referentie had of ik op de goede weg zat of niet. De vraag van de methodologiedocent of hij mijn uitwerking mocht gebruiken als goed voorbeeld voor zijn studenten, werkte dan ook als positieve bevestiging. Ondanks de moeiten die in het totale traject op mijn pad kwamen heb ik met veel plezier aan het onderzoek gewerkt. Ik ben blij dat het klaar is en kijk er met een 'goed gevoel' op terug.

Bruikbaarheid

Zoals ook al beschreven in het hoofdstuk 'Methode', is er zorgvuldig aan gewerkt dit onderzoek betrouwbaar uit te voeren. Dit komt ook de bruikbaarheid ten goede. De aanbevelingen zijn praktisch en goed uitvoerbaar. Mogelijk zitten er in de aanbevelingen rondom toerusting en methode nieuwe onderzoeksprojecten voor eventueel volgende stagiaires in het afstudeerstadium.

9. Aanbevelingen

"We can only live changes: we cannot think our way to humanity. Every one of us, every group, must become the model of that which we desire to create." – Ivan Illich

Veranderingen

"Assen zoekt..." is een organisatie in ontwikkeling, wat betekent dat er ook de komende jaren nog regelmatig veranderingen zullen plaatsvinden. Het is belangrijk om hiermee zorgvuldig om te gaan, want veranderingen in de organisatie hebben invloed op de effectiviteit van de huddel. Binnen de huddel raakt de thematiek de deelnemers persoonlijk. Het gaat om hun leven, hun eigenaardigheden, hun competenties en vaardigheden, welke worden gevormd door de verschillende huddeltypen heen. Veranderingen hebben rust en stabiliteit nodig om te kunnen beklijven. Wanneer veranderingen elkaar te snel opvolgen ontstaat er onrust en verwarring. De huddel is bedoeld om een jaar of anderhalf jaar met elkaar op te trekken. Gun deelnemers die tijd. Jezus liep ook drie jaar met zijn discipelen mee. Hij liet hen pas gaan toen zij er echt klaar voor waren. Probeer daarom veranderingen door te voeren passend bij het ritme van de huddel. Wanneer het nodig is dat er, om wat voor reden dan ook, eerder verschuivingen in huddels plaatsvinden, zorg dan dat er tijd beschikbaar is om het oude goed af te ronden en om te schakelen naar de nieuwe situatie.

Huddelleiden

Een huddel leiden is geen makkelijke taak. Mensen kunnen vanuit hun persoonlijke kwaliteiten, opleiding of werksituatie bepaalde vaardigheden hebben, maar dat wil nog niet zeggen dat ze zomaar 'even' een huddel kunnen leiden. Het is aanbevelenswaardig de nieuwe huddelleider voorafgaand aan de start van de huddel die hij zal gaan leiden, twee tot drie keer te huddelen met betrekking tot deze nieuwe situatie. Dit voorkomt dat nieuwe huddelleiders het gevoel krijgen in het diepe gegooid te worden en geeft op voorhand zicht op de gebieden waar twijfels of aarzelingen zitten bij de huddelleider. Het leerproces op deze terreinen kan dan al in gang worden gezet, zodat de nieuwe huddelleider zich beter opgewassen voelt tegen deze zaken. Het is ook raadzaam tijdens deze bijeenkomsten aandacht te geven aan informatieoverdracht. Thema's die hierbij besproken zouden kunnen worden zijn: waar let een huddelleider op, wat doet hij wel, wat doet hij niet; hoe verdeelt hij zijn aandacht over de deelnemers in de beschikbare tijd; hoe coacht hij deelnemers die (te)veel aandacht vragen; hoe vindt hij gezamenlijke thema's om te bespreken; hoe kan hij doorvragen zodat de deelnemer bij een diepere laag komt, enzovoorts. Door in een eerder stadium te beginnen de nieuwe huddelleiders te huddelen met betrekking tot hun vaardigheden, zullen zij mogelijk meer groei in leiderschap ervaren.

Methode

Respondenten gaven aan dat zij groei hebben ervaren op persoonlijk vlak en in discipelschap. Zij vertelden ook dat zij minder groei ervoeren op het gebied van hun taken en leiderschap. Het is raadzaam te onderzoeken hoe de huddel meer ondersteuning kan bieden op het gebied van leiderschap. Dat de respondenten deze groei niet zozeer aan de huddel kunnen koppelen kan aan het gebruik van de huddel binnen "Assen zoekt..." liggen, maar ook aan de houding van de deelnemers zelf (meer gericht op discipelschap en persoonlijke ontwikkeling dan op leiderschap en taken) of aan de methode. De huddel maakt gebruik van één eigen methode. Het is goed mogelijk dat andere technieken en methoden vanuit bijvoorbeeld intervisie of coaching geschikt kunnen zijn voor het versterken van deze leiderschapsgerichte kant. Door deze dan aan de huddelmethode toe te voegen, ontstaat een completer aanbod van training en indoctrinatie. Het is raadzaam hier onderzoek naar te doen.

Relatie

Zoals respondenten aangaven, staat de onderlinge relatie binnen de huddel centraal in hun leerproces. Zij hebben anderen nodig om van hen en met hen te kunnen leren. De huddelmethode draagt haar steentje bij in het ontwikkelen van een onderlinge relatie, maar kan dat niet alleen. Zorg als huddelleider dat mensen zich gezien voelen en dat de aandacht zo goed mogelijk over de deelnemers verdeeld wordt. Maar deelnemers moeten niet afhankelijk worden gemaakt van het gesprek met de huddelleider. Het is goed om hierbij ook deelnemers onderling met elkaar te verbinden, bijvoorbeeld door middel van gedeelde thematiek of levenservaringen. 'Lotgenoten' kunnen onderling aan een half woord genoeg hebben. Daar tegenover staat dat mensen met verschillende levenservaringen ook veel van elkaar kunnen leren wanneer zij betrokken raken op elkaars levens. Hoe dan ook: wees als huddelleider alert op mogelijkheden om mensen onderling met elkaar te verbinden, want dit ondersteunt hun leerproces.

Bijlage 1 - Achtergronden

“3 DM”

“3 DM” is een organisatie die dwars door kerkmuren heen loopt en wereldwijd kerken en hun leiders toerust in discipelschap en missie, door middel van het uitgeven van boeken, het houden van workshops, het houden van conferenties en een twee jarig leertraject waarin organisaties en kerken rechtstreeks begeleid worden. Dit doen zij vanuit een rijke ervaring met kerk zijn in een post-Christelijke wereld. Het doel van “3 DM” is een beweging op gang brengen van kerken die niet meer weg te denken zijn uit de samenleving, doordat zij de mensen die Jezus nog niet kennen, bereiken op de plaats waar deze mensen zijn, in plaats van dat ze verwachten dat deze mensen de kerk wel op zullen zoeken wanneer zij vragen hebben.

“3 DM” pretendeert niet ‘het’ model van kerk zijn te hebben uitgevonden. Wat zij voorleeft is gebaseerd op Bijbelse theologie en het model wat de eerste gemeente in Handelingen laat zien. Ze geeft hierbij aan dat iedere kerk uniek in zijn soort hoort te zijn en het model zo kan modelleren dat het bij de betreffende kerk past. In het concept van kerk zijn dat “3 DM” heeft ontwikkeld, wordt gebruik gemaakt van onder andere missiegroepen en huddels, zoals deze ook in dit verslag beschreven zijn. Mike Breen, auteur van verschillende bij dit onderzoek gebruikte boeken, is teamleider van “3 DM”.

<http://weare3dm.com/>



“Nederland zoekt...”

“Nederland zoekt...” is als het ware de Nederlandse versie van “3 DM”. Zij wil bewustwording op gang brengen in ons land ten aanzien van kerk zijn in onze veelkleurige samenleving vanuit balans in de relatie met God, de gemeenschap en de samenleving.

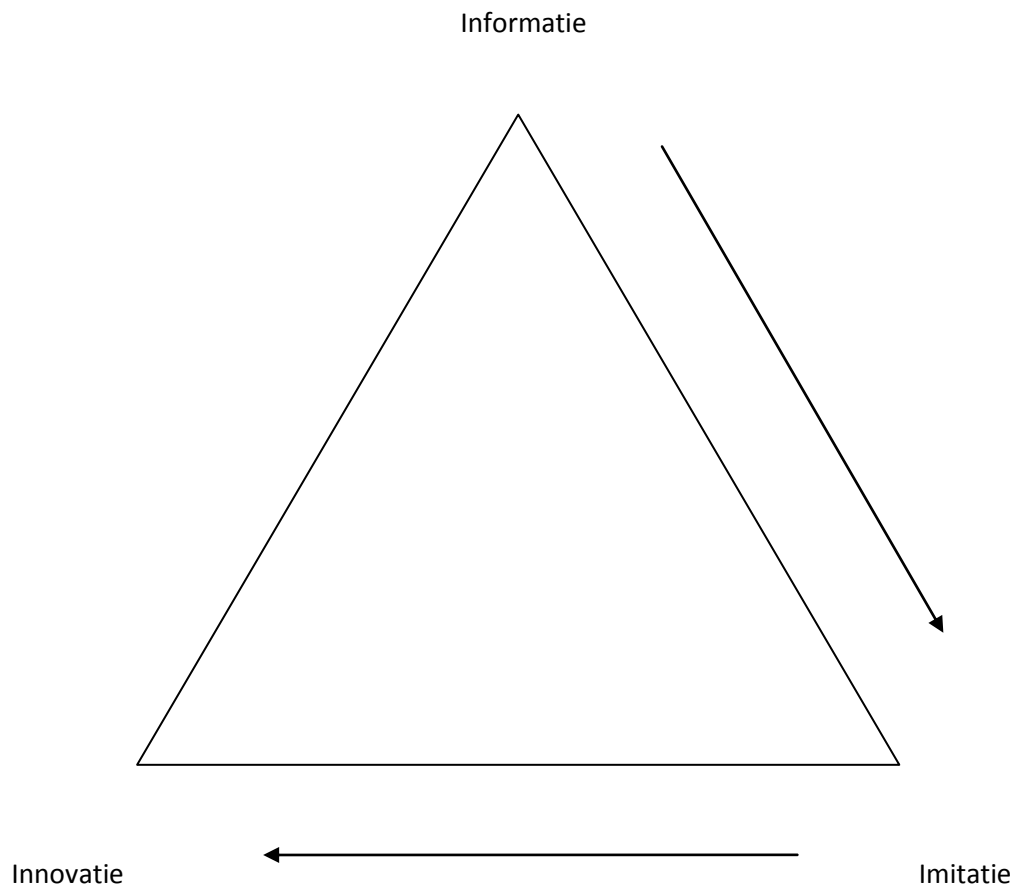
Daarnaast willen zij het model van “3 DM” testen en verder ontwikkelen in de Nederlandse context.

“Nederland zoekt...” begeleidt inmiddels ruim dertig kerken en organisaties in Nederland in het proces van kerk zijn vanuit de balans tussen de relatie met God, elkaar en de samenleving, in een twee jarig leertraject.

<http://www.nederlandzoekt.nl//home>



Bijlage 2 – figuur discipelschap



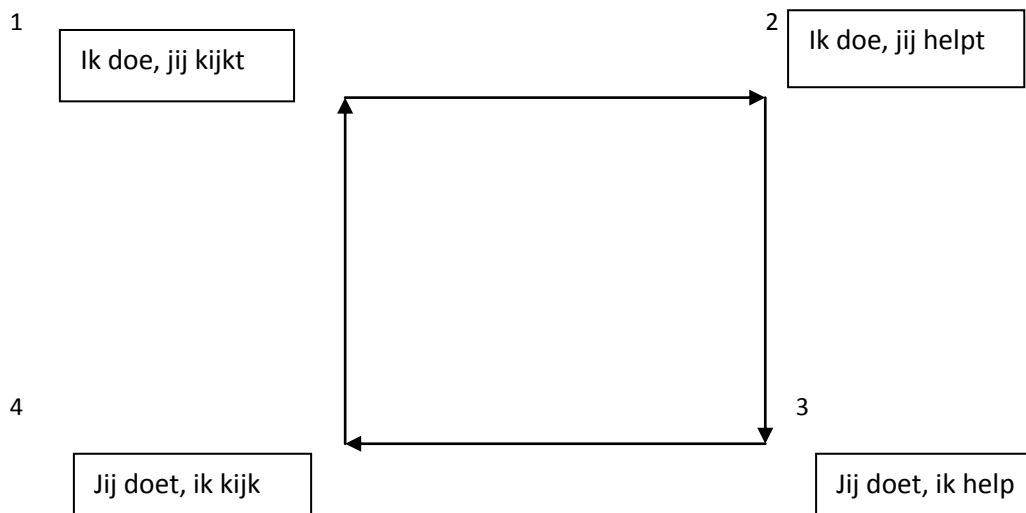
Figuur B1 - Breen, M. & Cockram, S. (z.j.) Een cultuur van discipelschap – Bouwen aan een missionaire beweging door discipelschap in de stijl van Jezus. "Nederland zoekt..."

Bijlage 3 – Tijdmeting 1 en 2

Tijdmeting1-> de voormeting

1. Welke verwachtingen had je ten aanzien van de eerste bijeenkomst?
2. Heb je van te voren een gebied bedacht waarin je je verder zou willen ontwikkelen mbv de huddelbijeenkomsten? (motiveer je antwoord)
 - a. mbt discipelschap
 - b. mbt je taak als verantwoordelijke binnen Assen zoekt...
 - c. anders....
3. Hoe heb je de eerste huddel ervaren?
4. Wat heeft deze bijeenkomst je opgeleverd?
 - a. mbt discipelschap
 - b. mbt je taak als verantwoordelijke binnen Assen zoekt....
 - c. anders...
5. Ruimte voor opmerkingen die je belangrijk vindt, maar bij de andere vragen niet kwijt kon.

Met betrekking tot het leiderschapsvierkant:



In woorden zou je de verschillende stappen/ fasen zo kunnen omschrijven:

1. De coördinator nodigt mensen uit om samen op te trekken. Dit doet hij op basis van visie. Hij neemt ook het initiatief voor activiteiten. (ik doe, jij kijkt)
2. De coördinator nodigt mensen uit om samen op te trekken, hij legt de visie uit en neemt het initiatief in activiteiten. Teamleden (de mensen die hij heeft uitgenodigd om samen op te trekken) helpen hierbij en nemen taken op zich. (ik doe, jij helpt)
3. Op basis van een gedeelde visie nemen teamleden verantwoordelijkheden op zich. Ze delen die visie met andere deelnemers, gaan relaties met hen aan en vragen hen om mee te helpen. De coördinator investeert in de relatie met de teamleden, legt het initiatief bij hen en ondersteunt hen. (jij doet, ik help)

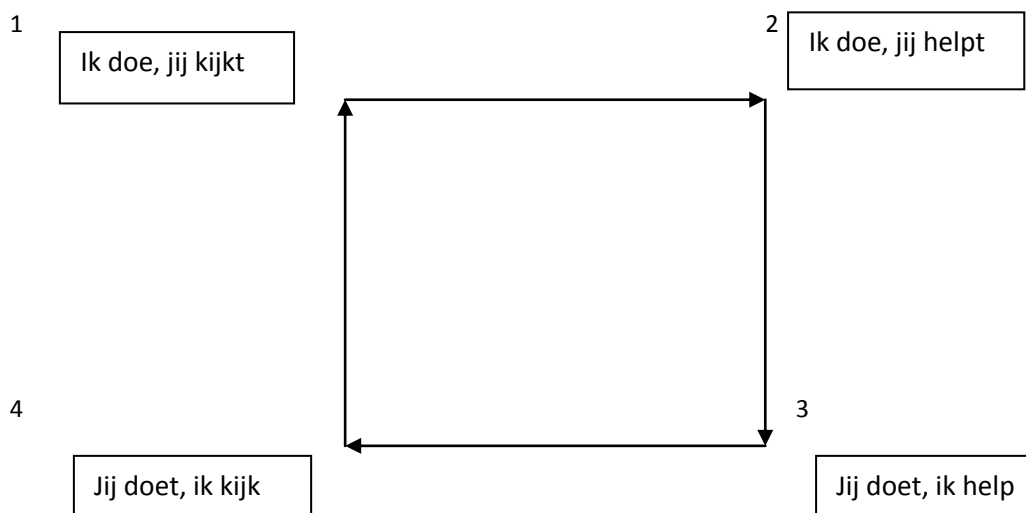
4. Op basis van een gedeelde visie draagt het team de visie en de organisatie. Elk teamlid investeert in relaties met deelnemers met wie ze samen op trekken, visie delen en die verantwoordelijkheden op zich nemen. De coördinator richt zich op de lange termijn visie en investeert in de relatie met degene die zijn rol en taken over kan nemen. (jij doet, ik kijk)

- Waar stond jij op het moment van de eerste huddel in het leiderschapsvierkant?
- Wat was de rol van de coördinator van "Assen zoekt..."?
- Op wat voor manier deed jij je 'taken'? (-> denk hierbij aan aansturing: wie deed dit en hoe? Denk ook aan verantwoordelijkheid/ zelfstandigheid/ aanspreekbaarheid:. Wie had de verantwoordelijkheid voor de activiteiten/ taken die je uitvoerde? Hoe zat het met zelfstandigheid. Bijvoorbeeld: werkte je zelfstandig en op basis van eigen visie? Of op een andere manier? Hoe dan? En op wat voor manier was je aanspreekbaar voor de dingen die gebeurden binnen "Assen zoekt..."?)

Tijdmeting2 -> de nameting

1. Welke verwachtingen had je ten aanzien van de huddelperiode?
2. Wanneer je een gebied in gedachten had waarin je je verder zou willen ontwikkelen, hoe is dit proces verlopen tijdens de huddelperiode? (motiveer je antwoord)
 - a. mbt discipelschap.
 - b. mbt je taak als verantwoordelijke binnen Assen zoekt...
 - c. anders....
3. Hoe heb je de huddelperiode ervaren?
4. Wat heeft deze periode je opgeleverd?
 - a. mbt discipelschap
 - b. mbt je taak als verantwoordelijke binnen Assen zoekt...
 - c. anders...
5. Ruimte voor opmerkingen die je belangrijk vindt, maar bij de andere vragen niet kwijt kon.

Met betrekking tot het leiderschapsvierkant:



In woorden zou je de verschillende stappen/ fasen zo kunnen omschrijven:

1. De coördinator nodigt mensen uit om samen op te trekken. Dit doet hij op basis van visie. Hij neemt ook het initiatief voor activiteiten. (ik doe, jij kijkt)
2. De coördinator nodigt mensen uit om samen op te trekken, hij legt de visie uit en neemt het initiatief in activiteiten. Teamleden (de mensen die hij heeft uitgenodigd om samen op te trekken) helpen hierbij en nemen taken op zich. (ik doe, jij helpt)
3. Op basis van een gedeelde visie nemen teamleden verantwoordelijkheden op zich. Ze delen die visie met andere deelnemers, gaan relaties met hen aan en vragen hen om mee te helpen. De coördinator investeert in de relatie met de teamleden, legt het initiatief bij hen en ondersteunt hen. (jij doet, ik help)
4. Op basis van een gedeelde visie draagt het team de visie en de organisatie. Elk teamlid investeert in relaties met deelnemers met wie ze samen op trekken, visie delen en die verantwoordelijkheden op zich nemen. De coördinator richt zich op de lange termijn visie en investeert in de relatie met degene die zijn rol en taken over kan nemen. (jij doet, ik kijk)
 - Waar sta je na de huddelperiode in het leiderschapsvierkant?
 - Wat is de rol van de coördinator van “Assen zoekt...”?
 - Op wat voor manier doe jij je ‘taken’? (-> denk hierbij aan aansturing: wie doet dit en hoe? Denk ook aan verantwoordelijkheid/ zelfstandigheid/ aanspreekbaarheid: Wie heeft de verantwoordelijkheid voor de activiteiten/ taken die je uitvoert? Hoe zit het met zelfstandigheid. Bijvoorbeeld: werkt je zelfstandig en op basis van eigen visie? Of op een andere manier? Hoe dan?
En op wat voor manier ben je aanspreekbaar voor de dingen die gebeuren binnen “Assen zoekt...”?)

Bijlage 4 – Interviewvragen

Discipelschap

1. Wat is voor jou persoonlijk 'discipelschap'?
2. Hoe past leiderschap daar volgens jou in?

Naar aanleiding van jouw antwoorden op de tijdmetingen:

(T1 = tijdmeting 1; T2 = tijdmeting 2; R2 = Respondent 2)

3. Je hebt in je antwoorden op de tijdmetingen consequent 'oikos-moment' genoemd. Ik denk dat je hiermee het 'kairos-moment' bedoelde. Klopt dat?
4. Nav vraag 2- T1 mbt voorbereiding ontwikkelpunten tav huddeltraject:
R2: anders....de eerste huddel voor mij was al deelnemer aan de stafvergadering in het voorjaar. Ik had daar toen nog niet een officiële rol, want zou gaan meedenken over het stukje zorg. Ik kon bij de eerste dus nog niet puur functioneel gericht zijn en heb dit aangegrepen als meer persoonlijk te kijken. Ook waren de eerste huddels aan de hand van de vaardighedenvragen en karaktervragen. Ik werd daarin dus een richting opgestuurd voor mijn gevoel. Pas veel later leerde ik de huddel kennen aan de hand van een Oikosmoment. Deze zijn meer open en meer ruimte voor eigen invulling.
 - Inderdaad geven de vragenlijsten die gebruikt worden bij de karakter- en vaardighedenhuddel een denkrichting aan, want die vragenlijsten zijn leidraad voor het gesprek. De Kairoshuddel is meer gericht op je eigen inbreng.
 - a. Begrijp ik goed dat je de kairoshuddel prettiger vindt?
 - b. Op wat voor manier zou het sturende van de karakter- en vaardighedenhuddel je kunnen helpen?
5. Nav vr4 T1: Wat heeft deze bijeenkomst je opgeleverd?
 - a. mbt discipelschap
R2: door de loop van de tijd heb ik meerder huddels ervaren. Het meest nuttig vind ik die nog dat je dit doet aan de hand van een oikos moment. Hiermee ga ik namelijk echt kijken in mijn hart wat God spreekt en wat dit wil zeggen. Ik heb hier wel meer opgestoken mbt discipelschap, maar dt zou nog wel meer uitgewerkt kunnen worden door mezelf door hier ook duidelijk acties aan te verbinden. Dit is nog niet gebeurd. Ook heeft het teamleidershuddel vooral in het teken gestaan van mijn twijfel over mijn leiderschapsrol en niet over discipelschap.
 - A. Wat heb je opgestoken mbt discipelschap?
 - B. Wat deed dit met jou persoonlijk?
 - C. Hoe zou de huddel je kunnen helpen in het vervolg van de geleerde dingen?

6. Nav vr 2 T2: Wanneer je een gebied in gedachten had waarin je je verder zou willen ontwikkelen, hoe is dit proces verlopen tijdens de huddelperiode? (motiveer je antwoord)
- a. mbt discipelschap
- R2: zie motivatie boven. Dit komt erg overeen. Het zou nog meer aandacht kunnen krijgen in komende huddels. Bij mij stond echter mijn teamleidersrol op de voorgrond.*
- A. Is het volgens jou de rol van de huddelleider dit in te brengen of bedoel je met je antwoord dat je zelf dit proces meer aandacht wilt geven?
 - B. Bij taak van de huddelleider -> Hoe zie je dat?
 - C. Bij jouw eigen taak -> Heb je meer aandacht kunnen geven aan dit onderdeel van discipelschap?
 - D. Zo ja, hoe?
 - E. Zo nee, hoe zou het proces wat je doorlopen hebt in het verstaan van Gods stem in de praktijk meer aandacht kunnen krijgen in komende huddels?
7. Nav vr 3 T2: Hoe heb je de huddelperiode ervaren?
- R2:Wat ook jammer is dat de samenstelling veel veranderde. Niet elke keer was iedereen aanwezig, waardoor je best veel mist.....*
- A. Wat bedoel je met 'waardoor je best veel mist'?
 - B. Hoe heb jij de wisselende samenstelling ervaren?
8. Nav vr 4 T2: Wat heeft deze periode je opgeleverd?
- mbt discipelschap
- R2: niet genoeg...*
- Want...? Kun je dit verder uitleggen?

Algemeen

1. Bij elke huddelbijeenkomst komen er weer nieuwe dingen aan de orde, doordat karakter-, vaardigheden en kairoshuddels worden afgewisseld.
 - A. Hoe heb jij deze afwisseling ervaren?
 - B. Vond je deze afwisseling effectief voor je eigen leerproces?
 - C. Wat heb jij nodig om je leerproces te optimaliseren?
2. Hoe ging je om met de zaken die aan de orde kwamen tijdens de bijeenkomst?
 - A. Was dat iets voor alleen tijdens de huddel zelf?
 - B. Ging je er in de tussenliggende tijd mee aan de slag?
 - C. Zo ja, hoe deed je dat?

- D.Zo nee, wat zorgde ervoor dat werken aan de items gekoppeld bleef aan de bijeenkomsten?

Met betrekking tot het huddelleiden:

1. Hoe ervaar je het huddelleider zijn versus het 'gehuddeld' worden?
2. Ervaar je door het zelf leiden van een huddel persoonlijke groei?
 - a. Zo ja, hoe en op welk gebied?
 - b. Zo nee, waardoor komt dat, denk je?
3. Waar loop je tegenaan/ ben je tegenaan gelopen in het proces van huddelleider zijn?
4. Wat heb jij als huddelleider nodig om je taak goed te kunnen uitvoeren?
5. Welk(e) effect(en) van jouw huddelleiderschap zie je in de groep?

Bijlage 5 – interviewschema

Inleiding – punten

- ∞ Doel van interview: meer info krijgen mbt jouw antwoorden bij de tijdmetingen om tot een goede analyse te kunnen komen over de werking van de huddel.
- ∞ Gesprek wordt opgenomen ivm betrouwbaarheid van weergave. Ook schriftelijke aantekeningen eventueel.
- ∞ Info- vertrouwelijk behandeld -> zonder vermelding van persoonlijke gegevens
- ∞ Interview: 3 soorten vragen: mbt discipelschap, nav de door jou gegeven antwoorden bij de tijdmetingen en algemeen mbt de huddel.
- ∞ We zullen de vragen volgen. Het is mogelijk dat ik nog weer op je antwoorden doorvraag.

Interviewvragen:

Discipelschap

1. Wat is voor jou persoonlijk 'discipelschap'?
Bij evt. doorvragen: Hoe ziet discipelschap er voor jou uit in het dagelijks leven?
2. Hoe past leiderschap daar volgens jou in?

Naar aanleiding van de door jou gegeven antwoorden op de tijdmetingen:

(T1 = tijdmeting 1- R1 = Respondent 1)

Respondent 2

3. Je hebt in je antwoorden op de tijdmetingen consequent 'oikos-moment' genoemd. Ik denk dat je hiermee het 'kairos-moment' bedoelde. Klopt dat?
4. Nav vraag 2- T1 mbt voorbereiding ontwikkelpunten tav huddeltraject:
R2: anders....de eerste huddel voor mij was al deelnemer aan de stafvergadering in het voorjaar. Ik had daar toen nog niet een officiële rol, want zou gaan meedenken over het stukje zorg. Ik kon bij de eerste dus nog niet puur functioneel gericht zijn en heb dit aangegrepen als meer persoonlijk te kijken. Ook waren de eerste huddels aan de hand van de vaardighedenvragen en karaktervragen. Ik werd daarin dus een richting opgestuurd voor mijn gevoel. Pas veel later leerde ik de huddel kennen aan de hand van een Oikosmoment. Deze zijn meer open en meer ruimte voor eigen invulling.
 - Inderdaad geven de vragenlijsten die gebruikt worden bij de karakter- en vaardighedenhuddel een denkrichting aan, want die vragenlijsten zijn leidraad voor het

gesprek. De Kairoshuddel is meer gericht op je eigen inbreng -> Welk moment heb jij als kairosmoment ervaren.

Begrijp ik goed dat je de kairoshuddel prettiger vindt door de open start daarvan?

- Evt. (zo ja, waarom/ zo nee, waarom niet?)
- Op wat voor manier zou het sturende van de karakter- en vaardighedenhuddel je kunnen helpen?
- Bij eventueel doorvragen: wat heb jij nodig om deze huddels helpend te laten zijn?

5. Nav vr4 T1: Wat heeft deze bijeenkomst je opgeleverd?

a. mbt discipelschap

R2: door de loop van de tijd heb ik meerder huddels ervaren. Het meest nuttig vind ik die nog dat je dit doet aan de hand van een oikos moment. Hiermee ga ik namelijk echt kijken in mijn hart wat God spreekt en wat dit wil zeggen. Ik heb hier wel meer opgestoken mbt discipelschap, maar dt zou nog wel meer uitgewerkt kunnen worden door mezelf door hier ook duidelijk acties aan te verbinden. Dit is nog niet gebeurd. Ook heeft het teamleidershuddel vooral in het teken gestaan van mijn twijfel over mijn leiderschapsrol en niet over discipelschap.

- Wat heb je opgestoken mbt discipelschap?
- Heb je dit ervaren als een stuk persoonlijke groei?
- Hoe zou de huddel je kunnen helpen in het vervolg van de geleerde dingen?

6. Nav vr 2 T2: Wanneer je een gebied in gedachten had waarin je je verder zou willen ontwikkelen, hoe is dit proces verlopen tijdens de huddelperiode? (motiveer je antwoord)

a. mbt discipelschap

R2: zie motivatie boven. Dit komt erg overeen. Het zou nog meer aandacht kunnen krijgen in komende huddels. Bij mij stond echter mijn teamleidersrol op de voorgrond.

- Is het volgens jou de rol van de huddelleider dit in te brengen of bedoel je met je antwoord dat je zelf dit proces meer aandacht wilt geven?
- Bij taak van de huddelleider -> Hoe zie je dat?
- Bij jouw eigen taak -> Heb je meer aandacht kunnen geven aan dit onderdeel van discipelschap?
- Zo ja, hoe?
- Zo nee, hoe zou het proces wat je doorlopen hebt in het verstaan van Gods stem in de praktijk meer aandacht kunnen krijgen in komende huddels?

7. Nav vr 3 T2: Hoe heb je de huddelperiode ervaren?

R2:Wat ook jammer is dat de samenstelling veel veranderde. Niet elke keer was iedereen aanwezig, waardoor je best veel mist.....

- Wat bedoel je met 'waardoor je best veel mist'?
- Hoe heb jij de wisselende samenstelling ervaren?

8. Nav vr 4 T2: Wat heeft deze periode je opgeleverd?

mbt discipelschap

R2: niet genoeg...

- Want...? Kun je dit verder uitleggen?

Algemeen

1. Bij elke huddelbijeenkomst komen er weer nieuwe dingen aan de orde, doordat karakter-, vaardigheden en kairoshuddels worden afgewisseld.

- Hoe heb jij deze afwisseling ervaren?
- Vond je deze afwisseling effectief voor je eigen leerproces?
- Wat heb jij nodig om je leerproces te optimaliseren?

2. Hoe ging je om met de zaken die aan de orde kwamen tijdens de bijeenkomst?

- Was dat iets voor alleen tijdens de huddel zelf?
- Ging je er in de tussenliggende tijd mee aan de slag?
- Zo ja, hoe deed je dat?
- Zo nee, wat zorgde ervoor dat werken aan de items gekoppeld bleef aan de bijeenkomsten?

Afsluiting

- ∞ Ik ben aan het einde gekomen het interview. Heb je nog dingen gemist of iets toe te voegen?
- ∞ Dankjewel voor openheid, eerlijkheid en hulp + bedankje geven.
- ∞ (evt)Als bij nagesprek nog waardevolle dingen boven komen: Mag ik dit gebruiken bij de uitwerking van het interview?

Bijlage 6 - Labeling tijdmetingen en interviews

Alle dimensies bij kernlabels zijn ook op zichzelf staande kernlabels en worden daarom ook apart genoemd. De dimensies zijn niet uitputtend beschreven, maar alleen de door de respondenten gelegde verbanden.

Accountable zijn

Dimensies: gevoelens, persoonlijke ontwikkeling

Check

Delen

Dimensies: taken-leiderschap, persoonlijke ontwikkeling, groepsproces, leren, gevoelens, methode-inhoud

Discipelschap

Dimensies: taken-leiderschap, accountable zijn, delen, gevoelens, leren, persoonlijke ontwikkeling,

Discipelschap-voorbeeld

Dimensies: discipelschap, persoonlijke ontwikkeling, taken-leiderschap, leren, discipelschap-praktijk, leiderschap-voorbeeld, relatie

Discipelschap-praktijk

Dimensies: discipelschap-voorbeeld, taken-leiderschap, gevoelens, delen, relatie, persoonlijke ontwikkeling

Ervaren

Gemist

Gevoelens

Dimensies: groepsproces, delen, methode-inhoud, taken-leiderschap, persoonlijke ontwikkeling, ervaren

Groepsproces

Dimensies: delen, accountable zijn, leren, methode-inhoud, relatie, persoonlijke ontwikkeling, vertrouwen, taken-leiderschap, balans huddel-overleg, gevoelens, onduidelijkheid, discipelschap, leiderschapspijlpijn

Huddelleider

Invloed ontwikkelingen

Dimensies: taken-leiderschap, gevoelens, groepsproces, discipelschap, vertrouwen

Leren

Dimensies: persoonlijke ontwikkeling, methode-inhoud, relatie, gevoelens, taken-leiderschap

Leiderschapspijlpijn

Methode-inhoud

Dimensies: accountable zijn, leren, persoonlijke ontwikkeling, gevoelens, groepsproces, discipelschap-praktijk, delen, relatie, taken-leiderschap, onduidelijkheid.

Persoonlijke ontwikkeling

Dimensies: taken-leiderschap, discipelschap, groepsproces, leren, accountable zijn, methode-inhoud, delen, praktijk-oefenen, relatie, discipelschap-praktijk, gevoelens, leiderschap-voorbeeld, discipelschap-voorbeeld, ervaren.

Praktijkervaring

Relatie

Dimensies: gevoelens, ondersteuning, groepsproces, delen, methode-inhoud

Taken-leiderschap

Dimensies: groepsproces, vertrouwen, relatie, persoonlijke ontwikkeling, methode-inhoud, gevoelens, discipelschap-praktijk, discipelschap-voorbeeld, accountabel zijn, delen, uitnodiging. Leiderschaps-pijplijn, uitdaging, ondersteuning, onduidelijkheid

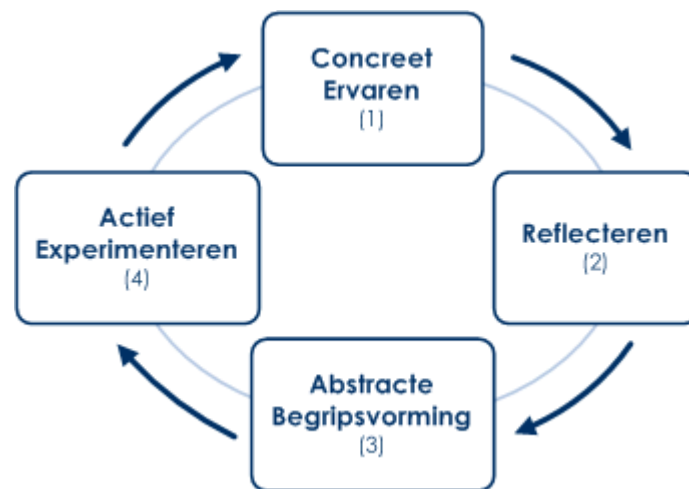
Vertrouwen

Dimensies: delen, groepsproces, methode-inhoud.

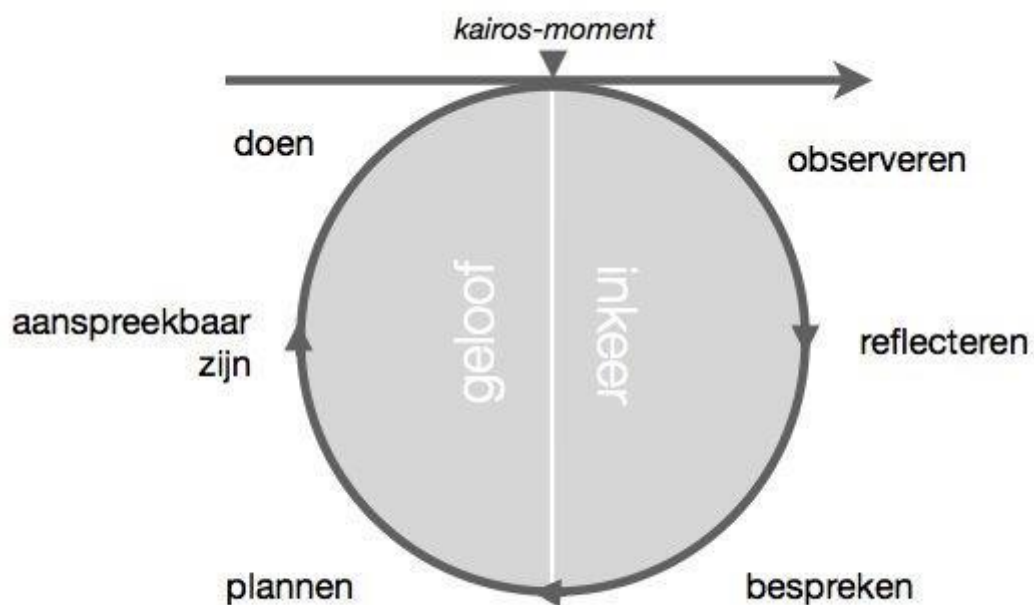
Verwachtingen

Dimensies: persoonlijke ontwikkeling, taken-leiderschap, onduidelijkheid, invloed ontwikkelingen,.

Bijlage 7 – Leercirkel van Kolb en leercirkel van Breen en Cockram (2011)



Leercirkel van Kolb



Leercirkel van Breen en Cockram (2011)

Bijlage 8 - vragenlijst karakterhuddel

Karakter Boven

Maak ik voldoende ruimte voor stilte, gebed, lezen?

Groei ik in verbondenheid/relatie met Jezus?

Ervaar ik dat de Heilige Geest me kracht geeft?

Merk ik iets van persoonlijke vernieuwing?

Ervaar ik blijdschap?

Is er vrede en leef ik daaruit?

Ben ik bang of nerveus?

Ben ik bereid om stappen te zetten als God me die duidelijk maakt?

Karakter Binnen

Houd ik van de mensen die bij “Assen zoekt...” betrokken zijn?

Is tijd voor mij een zegen of een last?

Neem ik genoeg rust?

Hoe staat het met de relatie met vrienden?

Houd ik mijn beloften?

Hoe makkelijk vind ik het om mensen te vertrouwen?

Help ik anderen om te leven naar het voorbeeld van Jezus?

Is mijn gezin gelukkig?

Eet en slaap ik goed?

Maak ik mezelf kwetsbaar tegenover anderen?

Karakter Buiten

Ervaar ik bewogenheid met mensen die op zoek zijn naar God of die het moeilijk hebben?

Hoe vaak deel ik iets van mijn geloof met anderen?

Houd ik genoeg tijd over om relaties op te bouwen met mensen die niet geloven of op zoek zijn?

Doe ik mijn werk met overgave?

Kan ik volhouden ook als het moeilijk is?

Heb ik een visie?

Zou ik graag meer succes hebben?

Vind ik het makkelijk om mensen te herkennen als een persoon van vrede?

Durf ik risico's te nemen?

Vaardigheden Boven

Krijgt God ruimte door aanbidding in de groep die ik leid?

Is het voor mij makkelijk om de weg/leiding te vinden voor de volgende stap die we moeten zetten als groep?

Hoe gemakkelijk vind ik het om iets te presenteren voor de groep?

Als ik iets voorbereid vanuit de Bijbel kan ik dat dan op een effectieve manier uitleggen?

Wordt de visie die bij mij groeit of die ik uitdraag gedeeld en opgepakt door de groep?

Groei ik in het verstaan van de leiding van de Geest ook als ik anderen daarin leid?

Vaardigheden Binnen

Hebben deelnemers in de groep het gevoel dat ze gezien worden, dat er zorg voor hen is?

Kan ik effectief en op een volwassen manier een probleem oplossen?

Durf ik mensen te confronteren?

Leeft onze groep als een gemeenschap?

Weet ik zelf goed waar mijn grenzen liggen en weten we dat van elkaar als groep?

Hoe ga ik om met mensen die te afhankelijk zijn van mij?

Hoe ga ik om met mensen die een controlerende rol hebben in de groep?

Durf ik mezelf kwetsbaar op te stellen naar anderen?

Vaardigheden Buiten

Groeit de groep die ik leid?

Ben ik te controlerend naar anderen?

Hoe uitnodigend is onze groep voor nieuwe mensen?

Kunnen de groepsleden allemaal iemand noemen die voor hen een 'persoon van vrede' is?

Worden de talenten en kwaliteiten in de groep voldoende benut?

Is het voor mij makkelijk om bij groei de groep te laten delen in meerdere groepen?

Lukt het me om mensen te helpen om niet alleen discipel van Jezus te zijn, maar ook om leiding te nemen?

Is mijn groep effectief in activiteiten doen en relaties leggen met mensen buiten de groep?

Hebben we een specifieke groep of missie voor ogen?

Bijlage 9 - literatuurlijst

- ∞ Anderson, Neil T. (2009). *Handboek voor counseling tot discipelschap*, Deel 1. Beverwijk: Herstel Team.
- ∞ Ark, J. van & Roest, H. de. (red) (2007) *De weg van de groep – Leidinggeven aan groepen in gemeente en parochie*. Zoetermeer: Meinema.
- ∞ Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de & Meer-Middelburg, A.G.E. van der. (2007) *Basisboek interviewen – Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. Houten/Groningen: Noordhoff bv
- ∞ Baarda, D.B. , Goede, M.P.M. de & Teunissen, J. (2001) *Basisboek kwalitatief onderzoek – Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv./ Stenfert Kroese.
- ∞ *Bijbel* - NBV
- ∞ Bonhoeffer, D. (2001). *Navolging*. Utrecht: Ten Have
- ∞ Breen, M. & Cockram, S. (2011) *Building a discipling culture- How to release a missional movement by discipling people like Jesus did*. Pawleys Island, SC: 3 Dimension Ministries.
- ∞ Breen, M. (2010) *Covenant and Kingdom – The DNA of the Bible*. Pawleys Island, SC: 3 Dimension Ministries.
- ∞ Breen, M. & Absalom, A. (2010) *Launching missional communities – a fieldguide*. Pawleys Island, SC: 3 Dimension Ministries.
- ∞ Breen, M. & Cockram, S. (z.j.) *Een cultuur van discipelschap – Bouwen aan een missionaire beweging door discipelschap in de stijl van Jezus. “Nederland zoekt...”*
- ∞ Breen, M. & Cockram, S. (2009) *Building a discipling culture – huddlequide*. Pawleys Island, SC: 3 Dimension Ministries.
- ∞ Broekman, B. (2009) *Het kloppend hart van de gemeente – Vriendschap en geestelijke groei in de huiskring*. Kampen: Voorhoeve.
- ∞ Chester, T. & Timmis, S. (2011) *Total Church – Evangelie en gemeenschap*. Amerongen: Stichting The Media Alliance.
- ∞ Emans, B. (2002) *Interviewen – Theorie, techniek en training*. Houten/ Groningen: Noordhoff bv.
- ∞ Fitz-Gibbon, C.T., Morris, L.L., (1987) *How to design a program evaluation*, Newbury Park, CA: Sage
- ∞ Frost, M. & Hirsch, A. (2009) *ReJesus- A wild messiah for a missional church*. Peabody, MA: Hendrickson.

- ∞ Frost, M. & Hirsch, A. (2009) *The shaping of things to come: Innovation and mission for the 21st-century church*. Ada, MI, : Baker Academic.
- ∞ Heitink, G. (2008) *Een kerk met karakter – tijd voor heroriëntering*. (gedeelten uit H4, 5, 7, 9,10). Kampen: Kok.
- ∞ Hirsch, A. (2006) *The forgotten ways – Reactivating the missional church*.(H4) Grand Rapids, MI: Brazos.
- ∞ Homan, T. (2010) *Organisatiedynamica – Theorie en praktijk van organisatieverandering*. Den Haag: Sdu bv.
- ∞ Homan, T. (2007) *Teamleren- Theorie en facilitatie*. Den Haag: Academic Service.
- ∞ Lee, H. van der & Verbist – van der Lee, R. (2007) *Niet met de massa mee – groeien in radicaal discipelschap*. Amsterdam: Ark Boeken.
- ∞ Mintzberg, H. (2008) *Organisatiestructuren*. Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.
- ∞ Ogden, G. (2008) *Discipelschap met impact – groeien als leerling van Jezus in een triade*. Hoenderloo: Navigator.
- ∞ Ouweneel, W.J. (1998) *Discipelschap*. Vaassen: Medema.
- ∞ Remmerswaal, J. (Red.) (2005) *Groepswork als uitdaging*. Houten: Bohn, Stafleu van Loghum.
- ∞ Remmerswaal, J. (2003) *Handboek groepsdynamica – Een inleiding op theorie en praktijk*. Soest: Nelissen.
- ∞ Verhoeven, N. (2008) *Wat is onderzoek? – Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom.
- ∞ Vreugdenhil, L.M. (2005) *Discipelschap*. Kampen: Uitgeverij Kok.
- ∞ Wierdsma, A. (2005) *Co-creatie van verandering*.(gedeelten uit H2,4,5 en 6) Delft: Eburon.
- ∞ Wright, Christopher J.H. (2011) *De Bijbelse Missie – Gods opdracht voor zijn kinderen*. Barneveld: De Vuurbaak.

websites

Nederlands Bijbelgenootschap: www.bijblijb.net

3DM: <http://weare3dm.com/>

Nederland zoekt...: <http://www.nederlandzoekt.nl/home/>

Assen zoekt: <http://assenzoekt.nl/>