

LEIDING

GEVEN

&

BEGELEIDING

ONTVANGEN

*“De betekenis van SUPERVISIE
en andere begeleidingsvormen
in de evangelische beweging in Nederland.*

*Een onderzoek
naar diverse begeleidingsvormen
in de zes kerkgenootschappen
die deelnemer zijn van de Evangelische Alliantie:
opvattingen en weerstanden,
mythen en mogelijkheden”*

Eindscriptie
post-HBO opleiding

SUPERVISIE EN COACHING

aan de Christelijke Hogeschool Ede

Jan Minderhoud

augustus 2006

*“Wat omgaat in een mensenhart
is als diep verborgen water,
iemand met inzicht brengt het naar boven.”*

Spreuken 20:15

INHOUDSOPGAVE

	pagina
1. Inleiding	5
2. Verantwoording methodiek	
2.1 Hoofdpijnen van het onderzoek	6
2.2 Interviews en kwalitatief onderzoek	6
2.3 Een ervaringsgerichte benadering	8
3. Supervisie en andere begeleidingsvormen	
3.1 Supervisie	
3.1.1 Een eerste definiëring	9
3.1.2 Verdere definiëring	9
3.1.3 De methodiek	10
3.2 Andere begeleidingsvormen	
3.2.1 Coaching	11
3.2.2 Begeleide en onbegeleide intervisie	11
3.2.3 Werkbegeleiding	12
3.2.4 Counseling	12
3.2.5 Consultatie	12
3.2.6 Mentoring	12
3.2.7 Mediation	12
3.2.8 Geestelijke begeleiding	13
3.3 Onderscheid supervisie en coaching	13
4. Pastorale supervisie	
4.1 Enkele methodische overwegingen	16
4.2 Vier competenties	17
4.3 Biografische reflectie	18
4.4 Hermeneutische reflectie	18
4.5 Spirituele reflectie	20
5. CAMA Gemeenten Nederland	
5.1 Over CAMA	
5.1.1 Geschiedenis en missie	21
5.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente	21
5.1.3 Organisatiestructuur	22
5.2 Begeleidingsvormen	22
5.3 Supervisie	23
6. Kerk van de Nazarener	
6.1 Over de Kerk van de Nazarener	
6.1.1 Geschiedenis en missie	24
6.1.2 Organisatiestructuur	25
6.2 Begeleidingsvormen	25
6.3 Supervisie	26

7. Leger des Heils	
7.1 Over het Leger des Heils	
7.1.1 Geschiedenis en missie	27
7.1.2 Organisatiestructuur	27
7.2 Begeleidingsvormen	28
7.3 Supervisie	29
8. Rafaël Nederland	
8.1 Over Rafaël Nederland	
8.1.1 Geschiedenis en missie	32
8.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente	33
8.1.3 Organisatiestructuur	33
8.2 Begeleidingsvormen	34
8.3 Supervisie	35
9. Unie van Baptistengemeenten in Nederland	
9.1 Over de Unie van Baptistengemeenten	
9.1.1 Geschiedenis en missie	36
9.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente	37
9.1.3 Organisatiestructuur	37
9.2 Begeleidingsvormen	38
9.3 Supervisie	39
10. Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten	
10.1 Over de VPE	
10.1.1 Geschiedenis en missie	41
10.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente	42
10.1.3 Organisatiestructuur	42
10.2 Begeleidingsvormen	43
10.3 Supervisie	44
11. Het leven na supervisie	
11.1 Het proces moet z'n werk doen	45
11.2 Het is vaak makkelijker om met anderen bezig te zijn dan met jezelf	48
12. Conclusies en aanbevelingen	
12.1 Conclusies	
12.1.1 Begeleidingsvormen in de zes kerkgenootschappen	50
12.1.2 Supervisie in de zes kerkgenootschappen	50
12.2 Aanbevelingen	53
13. Bijlage: overzicht Begeleidingsvormen Kerkgenootschap Leger des Heils	55
14. Literatuurlijst	56

1. INLEIDING

Het onderwerp van deze scriptie is: *"De betekenis van supervisie en andere begeleidingsvormen in de evangelische beweging in Nederland – een onderzoek naar diverse begeleidingsvormen in de zes kerkgenootschappen die deelnemer zijn van de Evangelische Alliantie: opvattingen en weerstanden, mythen en mogelijkheden"*.

Zelf weet ik me sterk verwant met de evangelische beweging in Nederland, vooral in zijn brede vertakkingen. Ik probeer daar met een open geest in te staan, met open oog en hart voor de breedte van de christelijke traditie. Ik noem mezelf daarom wel eens 'evangelisch-oecumenisch'.

Vanuit mijn opleiding als theoloog en als pastor binnen de Protestantse Kerk in Nederland - ik noem mezelf vaak 'pastor'; ik ben geen predikant, ook al heb ik wel de predikantenopleiding voltooid - heb ik ruim vijftien jaar lang binnen drie hervormde wijkgemeentes gewerkt. Ook volgde ik in de jaren 1996-1997 in groepsverband het supervisietraject van de Klinisch Pastorale Vorming.

Daarnaast heb ik veel contacten binnen de evangelische beweging. Allereerst met het Evangelisch Werkverband (EW), een vernieuwingsbeweging binnen de PKN, waarbij ik met name deel uitmaak van de Werkgroep Gebed van waaruit allerlei gebedsactiviteiten worden aangestuurd. Vervolgens met de Evangelische Alliantie, een overkoepelende en vooral faciliterende organisatie met vier mogelijkheden tot deelname: als kerkgenootschap, als afzonderlijke gemeente, als organisatie en ook persoonlijk. Vanuit deze dubbeloptiek - allereerst pastor binnen de PKN met supervisie-ervaring, vervolgens stevig en breed geworteld in de evangelische beweging - ben ik mezelf gaandeweg vragen gaan stellen over de combinatie 'supervisie' en 'evangelische beweging'. Wat gebeurt er op dit gebied al? Wat wordt er zoal aangeboden aan begeleidingsvormen? Hoe is het met de behoefte aan supervisie binnen de evangelische beweging? Wat voor beeldvorming bestaat er rondom supervisie, wat zijn de eventuele weerstanden?

In het kader van de post HBO-opleiding supervisie aan de CHE kreeg ik de kans om op dit terrein onderzoek te doen. Ik heb gekozen voor een onderzoek binnen de zes kerkgenootschappen die deelnemer zijn bij de Evangelische Alliantie, te weten de CAMA Gemeenten Nederland, de Kerk van de Nazarener, het Leger des Heils, Rafaël Nederland, de Unie van Baptistengemeenten en de Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten. Overigens kent de Evangelische Alliantie daarnaast ook ruim 240 deelnemende plaatselijke gemeenten en meer dan 90 deelnemende christelijke organisaties. Ook deelnemerschap op persoonlijke titel is mogelijk.

De opzet van het onderzoek ziet er als volgt uit:

1. Een beschrijving van de methodologie: op welke wijze en volgens welke methodologische keuzes heb ik het onderzoek verricht?
2. Een korte beschrijving van supervisie en enkele andere begeleidingsvormen.
3. Een reflectie op supervisie in een pastorale context.
4. Onderzoek naar de diverse begeleidingsvormen in de zes deelnemende kerkgenootschappen, met daarbij bijzondere aandacht voor supervisie. De twee diepte-interviews zijn daarvan een illustratie.
5. Conclusies en aanbevelingen: een nadere uitwerking van de onderzoeksresultaten, toegespitst op supervisie (opvattingen, beelden, weerstanden, dromen, mogelijkheden).

Een woord van dank wil ik graag richten aan de werkers in het veld. Zij waren bereid om door mij geïnterviewd te worden en vervolgens de neerslag van het interview waar nodig van kritische kanttekeningen te voorzien. Hartelijk dank!

De Evangelische Alliantie was voor mij, onder andere in de persoon van Arnold van Heusden, springplank om het bovengenoemde werkveld in te gaan. Dank!

Prof. dr. Hans Borst, docent supervisiekunde aan CHE-Transfer, begeleidde mij gaandeweg tijdens dit scriptietraject, dacht met me mee en stuurde bij. Hans, bedankt!

2. VERANTWOORDING VAN METHODIEK

2.1 Hoofdpijnen van het onderzoek

Het gaat me vooral om een onderzoek naar de betekenis van supervisie en andere begeleidingsvormen binnen de evangelische beweging, toegespitst op de zes kerkgenootschappen die deelnemer zijn van de Evangelische Alliantie.

Daartoe zal ik eerst een beschrijving geven van wat we onder supervisie kunnen verstaan. Daarmee zal ik supervisie afgrenzen tegen andere begeleidingsvormen. Van sommige begeleidingsvormen, met name die vormen waarmee ik tijdens mijn onderzoek wellicht in aanraking kom, zal ik een korte beschrijving geven. Ik zal dat toespitsen op het verschil tussen supervisie en coaching, omdat er op dit punt nog wel eens wat begripsverwarring bestaat en omdat er onder de vlag van supervisie juist coaching kan worden aangeboden.

Omdat supervisie in een pastorale context een eigen klankkleur krijgt en aan enkele specifieke lagen raakt, zal ik ook een eigen reflectie geven op pastorale supervisie.

Binnen deze kaders kan het eigenlijke onderzoek plaatsvinden, hetgeen zijn toespitsing vindt in verschillende interviews.

2.2 Interviews en kwalitatief onderzoek

In de voorbereiding van de interviews is gebruik gemaakt van inzichten uit de wereld van het kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek wordt door D.B. Baarda e.a. gedefiniëerd als “onderzoek waarbij je overwegend gebruik maakt van gegevens van kwalitatieve aard en dat als doel heeft onderzoeksproblemen in of van situaties, gebeurtenissen en personen te beschrijven en te interpreteren”.¹ De wijze waarop deze gegevens worden verzameld is niet al te gestructureerd, maar open en flexibel.

In onderscheid van kwalitatief onderzoek richt kwantitatief onderzoek zich vooral op harde gegevens zoals cijfers, frequenties, tijdstippen, locaties (bijv. hoeveel? hoe vaak? waar? wanneer?)

In de kwalitatief onderzoek is de onderzoeker als persoon zijn eigen instrument, omdat hij/zij zich inzet om inzicht te krijgen in het leven van een ander, over voldoende sociale vaardigheden dient te beschikken en in staat is tot ‘rolneming’, d.w.z. dat hij/zij de wereld van de ander moet kunnen bezien vanuit het perspectief van die ander. Dit alles vraagt om een goede balans tussen betrokkenheid en distantie. In dit alles blijft de onderzoeker zelf niet buiten schot en kan door het eigen onderzoek mee veranderen in opvattingen of attitudes.²

Kortom: in kwalitatief onderzoek is er een subjectiviteit mogelijk ten dienste van de objectiviteit.

In de bundel *Kwalitatief onderzoek en levensbeschouwing* van Adri Smaling & Ellen Hijmans pleit Ilja Maso in *Zinnig onderzoek naar zin* voor een ‘radicale subjectiviteit’.³ Maso zegt in dit verband dat kwalitatief onderzoek per definitie een subjectieve onderneming is en dat de aanhangers van de ‘radicale subjectiviteit’ ervoor pleiten om van deze subjectiviteit gebruik te maken in plaats van deze te onderdrukken. Bepalend voor goed onderzoek - naast kennis, kundigheid en ervaring - is vooral de gedrevenheid van de onderzoeker om antwoorden op zijn vragen te vinden: men wil graag iets te weten komen. Door deze gedrevenheid zullen onderzoekers ‘de totaliteit van henzelf’ inzetten, d.w.z. al hun persoonlijk en wetenschappelijk ‘kennen en kunnen’ willen inzetten.

Voor de interviewtechniek betekent dat, dat veelal gekozen wordt voor een mengeling van ongestructureerd, semi-gestructureerd en gestructureerd, bij voorkeur in deze volgorde, gekruid met journalistieke of therapeutische technieken en “met een snufje impulsief gedrag van de interviewer”. Juist door deze radicale subjectiviteit kunnen nieuwe, ook onverwachte aspecten boven tafel komen.

Bovenstaande overwegingen betekenen voor mijn eigen onderzoek en de interviews die ik gehouden heb, dat het in alle gevallen om *open interviews* gaat:

¹ D.B. Baarda, M.P.M. de Goede, J. Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek – Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Houten 1997, p. 15.

² Adri Smaling, Ellen Hijmans, *Kwalitatief onderzoek en levensbeschouwing*, Amsterdam 1997, p. 14-15.

Vergelijk in dezelfde bundel Annemieke van der Veen, Een vreemde eend in de bijt. Onderzoek doen met een andere levensbeschouwing dan die van de onderzochten, p. 61-63.

³ Ilja Maso, *Zinnig onderzoek naar zin*, in: Adri Smaling, Ellen Hijmans, a.w., p. 124-128.

1^e. In eerste instantie een zog. *elite-interview*⁴ bij degene die verantwoordelijk is voor c.q. op de hoogte is van de verschillende vormen van supervisie en/of werkbegeleiding. In dit geval wordt een 'sleutelinformant' geïnterviewd. Hier is het interview *semi-gestructureerd*.⁵

De belangrijkste vragen voor deze interviews waren:

- Op welke wijze kunnen professionele werkers c.q. voorgangers in uw kerkgenootschap begeleid worden? Dus: welk aanbod is er?
- Hoe ziet de betreffende begeleidingsvorm er in concreto uit?
- Aan welk soort begeleiding met welke inhoud is er volgens u het meest behoefte binnen uw kerkgenootschap?

Toegesplitst op supervisie:

- Op welke vraag (in de bediening, in het pastoraat) is/was supervisie een antwoord? Oftewel: was er een (concrete) aanleiding om supervisie te vragen?
- Wordt/werd deze gegeven door een erkende supervisor? (LVS-geregistreerd)
- In hoeverre kan deze supervisie ook een pastorale supervisie genoemd worden?
- Kunt u iets vertellen over de opvattingen en beelden die er in uw kerkgenootschap leven rondom het fenomeen 'supervisie'?
- In hoeverre biedt supervisie een bepaalde meerwaarde, of zou het dat kunnen bieden, aan uw kerkgenootschap en haar professionele werkers?
- Kunt u iets vertellen over de mogelijkheden om supervisie aan te bieden binnen uw kerkgenootschap? Hebt u een droom op dit gebied?
- Kunt u iets vertellen over de praktische moeilijkheden / weerstanden om supervisie aan te bieden binnen uw kerkgenootschap?

2^e. In tweede instantie werd een diepte-interview gehouden met enkele oud-supervisanten: een zog. *expert- of informanteninterview*⁶, omdat nu een ervaringsdeskundige aan het woord komt. Ook deze werkwijze is *semi-gestructureerd*, maar in mindere mate, omdat op een gegeven moment overgegaan kan worden tot de methode van het *vrije-attitude-interview* of *diepte-interview*.⁷

D.B. Baarda e.a. geven de volgende definitie van een *open interview*:

"Een open interview lijkt, meer dan een gestructureerd interview, vooral op een gewoon gesprek met iemand. Het is een niet of weinig gestandaardiseerde vorm van de vraagmethode. Je moet in staat zijn: goed te luisteren, een gesprek te (onder)houden en de 'goede' vragen te stellen. Meestal maak je, op grond van je probleemstelling, van tevoren een lijst met gespreksonderwerpen of topics die je tijdens het gesprek aan de orde wilt stellen. Daarnaast kunnen er tijdens het interview ook spontaan onderwerpen ter sprake komen, die van belang zijn voor je onderzoek."⁸

De volgende vragen waren richtinggevend voor deze interviews:

- Wat was de aanleiding om supervisie te vragen?
- Hoe kijk je terug op het supervisie-traject? Wat heeft het je opgeleverd?
- In hoeverre is de supervisie een pastorale supervisie geweest?

Te denken valt aan:

a. *biografische reflectie*:

In hoeverre heeft supervisie zicht gegeven op hoe je biografie (levensgeschiedenis) doorwerkt in je manier van werken / leven / geloven?

b. *spirituele reflectie*:

In hoeverre heeft de supervisie jou zicht gegeven op hoe je pastorale attitude beïnvloed wordt door je spiritualiteit, je Godsbeeld(en), je relatie met God?

En hoe je pastorale attitude beïnvloed wordt door je visie op de samenleving?

(gemeente en wereld, is er een spanningsverhouding?)

c. *hermeneutische reflectie*:

In hoeverre had de supervisie een verbinding met de levensverhalen van andere mensen en met het verhaal van God en mensen, met de "Heer die mij ziet zoals ik ben?"

⁴ D.B. Baarda, M.P. de Goede, J. Teunissen, *a.w.*, hoofdstuk 7, paragraaf 3.4.

⁵ D.B. Baarda, M.P. de Goede, J. Teunissen, *a.w.*, hoofdstuk 7, paragraaf 3.2.

⁶ D.B. Baarda, M.P. de Goede, J. Teunissen, *a.w.*, hoofdstuk 7, paragraaf 3.4.

⁷ D.B. Baarda, M.P. de Goede, J. Teunissen, *a.w.*, hoofdstuk 7, paragraaf 3.1 en 3.2.

⁸ D.B. Baarda, M.P. de Goede, J. Teunissen *a.w.*, p. 132.

- Kun je iets zeggen over de opvattingen over supervisie / weerstanden tegen supervisie
 - bij jezelf voordat je aan supervisie begon?
 - in het kerkgenootschap waartoe je behoort?
- Kun je iets zeggen over weerstanden tegen verandering(en) die het gevolg zouden kunnen zijn van supervisie?

3.3 Een ervaringsgerichte benadering

Tegen de achtergrond van de expert- of informanteninterviews staat ook de vraag: hoe vindt een verandering plaats in een supervisieproces? Door welke factoren wordt zo'n verandering gefaciliteerd, mogelijk gemaakt?

Een en ander staat uitgebreid beschreven in Leslie S. Greenberg, Laura N. Rice & Robert Elliott, *Facilitating Emotional Change: The Moment-by-Moment Process* (1993), maar dan vanuit het gezichtspunt van het therapeutisch proces.⁹ Het gaat deze auteurs uit de (vernieuwde) Rogeriaanse school om de volgende aandachtspunten en vragen:

- Op welke wijze vindt een verandering plaats in een therapeutisch proces?
- Hierbij ligt de nadruk op het emotionele proces en wat daaraan voorafgaat, dus hetgeen waardoor deze verandering gefaciliteerd wordt.
- Hierbij ligt de nadruk ook op het van-moment-tot-moment, het van-stap-tot-stap-proces van ervaren, en de vraag hoe de volgende stap tot stand wordt gebracht. Op dit punt ligt er een verschil van deze benadering met vele andere therapeutische wijzen van benaderen.
- In dit alles is de therapeut vooral bedreven in het begeleiden en faciliteren van bovenstaande proces: de therapeut is degene die helpt de ervaring van de cliënt te exploreren en de cliënt vervolgens in staat stelt om zelf tot een nieuwe betekenisgeving te komen.¹⁰

Het is duidelijk dat we hier van een 'ervaringsgerichte' stroming binnen de therapiewereld spreken. In deze ervaringsgerichte benadering is er veel aandacht voor de gevoelscomplexen van mensen, als bepalend voor ons doen en laten, denken en willen. Gevoelscomplexen zijn rijke en belangrijke informatiebronnen.¹¹

Ook liggen hier parallellen met het supervisieproces, waar van stap tot stap de werkervaring van de supervisor geëxploreerd wordt, waar het 'zelfsturend leren' van de supervisor centraal staat en waar het op het eerste niveau gaat om de integratie van denken, voelen, handelen en willen (zie verder par. 3.1 en 3.3). Alleen al een onderzoek naar deze parallellen zou een aparte studie waard zijn!

In het genoemde boek van Greenberg, Rice en Elliott wordt uitgebreid de theorie en bijbehorende methodes van deze procesmatige benadering beschreven. In de therapeutische praktijk is het van cruciaal belang dat de aandacht van de therapeut volledig uitgaat naar wat de cliënt in de therapeutische sessie zelf ervaart en uitdrukt. Er is dus veel aandacht voor het 'therapeutische heden'. Als vanzelfsprekend veronderstelt deze benadering een empathische, bevestigende therapeutische relatie en een veilige omgeving.¹² Hier liggen parallellen met supervisorische interventies in supervisies, waarbij gebruik wordt gemaakt van focus-technieken of van de Gestalt-therapie.

In het boek worden zes verschillende interventie-strategieën besproken die in verschillende contexten faciliterend kunnen werken, te weten:¹³

1. Systematic Evocative Unfolding at a Marker of a Problematic Reaction Point
2. Experiential Focusing for an Unclear Felt Sense
3. Two-Chair Dialogue at a Self-Evaluative Split
4. Two-Chair Enactment of Self-Interruption Split
5. Empty-Chair Work and Unfinished Business
6. Empathic Affirmation at a Marker of Intense Vulnerability.

⁹ Recensies zijn o.a. gegeven door Anton Hafkenscheid in *Tijdschrift Gedragstherapie*, december 1999, jaargang 32, nummer 4 en door René Stommel in *Tijdschrift Clientgerichte Psychotherapie*, 1999, nr. 1, 64-67.

¹⁰ Leslie S. Greenberg, Laura N. Rice & Robert Elliott, *Facilitating Emotional Change: The Moment-by-Moment Process*, New York, 1993, Preface, p. vii.

¹¹ Greenberg, Rice, Elliott, *a.w.*, p. 5-6.

¹² Greenberg, Rice, Elliott, *a.w.*, p. 3-4.

¹³ Greenberg, Rice, Elliott, *a.w.*, deel III, hoofdstuk 8 t/m 13. Navraag bij enkele therapeuten leerde mij dat deze termen ook in Nederland veelal in hun Engelstalige variant worden gebruikt, en dat het stuk voor stuk subinterventies binnen de module 'focussing' van de 'client centered' Rogeriaanse therapie betreft. Ik heb er daarom voor gekozen om de Engelse termen onvertaald te laten.

3. SUPERVISIE EN ANDERE BEGELEIDINGSVORMEN

3.1 Supervisie

3.1.1 Een eerste definiëring

Zelf blijf ik het lastig vinden om aan buitenstaanders uit te leggen wat supervisie is, zeker als die buitenstaander zelf niet in een mensgericht beroep werkt. Voor velen is de eerste associatie bij het woord 'supervisie': de een werkt onder toezicht (super-visie) van de ander, bijv. een beginnend collega die meeloopt met een ervaren collega. Zoals we zullen zien gaat het in dat geval echter om een vorm van praktijk- of werkbegeleiding.

Wat is supervisie dan wel? Meestal zeg ik zoiets als: "Supervisie is een begeleidingsvorm voor mensen in een mensgericht beroep (zoals pastoraat, hulpverlening, gezondheidszorg, onderwijs, evt. management), waarbij je iemand leert om naar zichzelf te kijken in relatie tot zijn werk." Soms zeg ik het nog wat korter door de bocht: "In supervisie leer je een beetje naar jezelf in je werk te kijken" of "Als supervisor stel ik vragen, zodat je straks die vragen aan jezelf gaan stellen." Natuurlijk kan de vlag hier nooit de lading dekken. In een nadere precisering of uitleg van de definitie vallen al gauw termen als: reflectie, integratie op twee niveaus (denken, voelen, handelen, willen op het eerste niveau; persoon, werk, beroep op het tweede niveau), zelfsturend leren en 'leren leren'.

Een stap verder kom je door het *Handboek Supervisiekunde* van Frans Siegers erop na te slaan. Voor dat hij komt tot een omschrijving van supervisie in termen die voor buitenstaanders zonder twijfel als 'abacadraba' zal klinken, legt Siegers supervisie uit aan de hand van de volgende paragrafen:

- 1.1 Supervisie is een vorm van leerbegeleiding
- 1.2 Supervisie is gericht op een bepaald soort werk
- 1.3 Leren in de samenhang van leren en werken

In het vervolg van Siegers' boek blijkt dat het hier gaat om het Nederlandse supervisieconcept. Er zijn ook andere opvattingen over supervisie, zoals in Duitssprekende landen en in de wereld van het Amerikaanse *social work*. In het vervolg van dit onderzoek blijf ik uitdrukkelijk binnen de kaders van het Nederlandse supervisieconcept.¹⁴

3.1.2 Verdere definiëring

De LVSB – de Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen – hanteert de volgende definitie: "Supervisie is een methode van opleiden en deskundigheidsbevordering voor mensgerichte beroepen en functies, waarbij methodisch handelen in interacties tussen personen een belangrijk aspect van de beroepsuitoefening is. In het kader van opleidingen is supervisie gericht op toerusting voor de praktijk; in het kader van deskundigheidsbevordering op een verdere ontwikkeling van beroepsbekwaamheid."

In de verdere uitwerking van de definitie staat: "Het zelfstandig en problematiserend leren reflecteren, zowel over zichzelf als beroepspersoon als op eigen praktijkervaringen en –handelen, staat daarin centraal." En: "Supervisie richt zich speciaal op de ontwikkeling van het eigen vermogen tot integratie van het denken, voelen en handelen (de persoonlijke aspecten) in relatie tot de uitoefening van het beroep (de beroepsaspecten)."¹⁵

Met andere woorden en zoals we in paragraaf 3.3 zullen zien: het gaat erom dat de supervisant zijn zelfsturend vermogen ontwikkelt, zijn 'interne supervisor', zijn zelfsturend leren ('leren leren'). De supervisant leert een eigen leersituatie te scheppen, om binnen die leersituatie aan zichzelf vragen te stellen en op eigen kracht (zelfgestuurd) en doelgericht te leren.

De werkervaringen zijn het uitgangspunt voor de supervisie. Zonder concrete werkervaringen is geen supervisie mogelijk, waarbij ik aantekenen dat werk zowel betaald als onbetaald werk (vrijwilligerswerk) kan zijn. De supervisiesituatie zelf is een tweede aanvullende bron van leermateriaal, dus datgene wat er gebeurt ter zitting, tussen supervisant(en) en supervisor alsook tussen de supervisanten onderling (de supervisorische ontmoeting).

¹⁴ Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, hoofdstuk 1, par. 1 en hoofdstuk 5, par. 3.2.

¹⁵ *Informatiefolder registratie*, LSVB 2002, alsook Nel Jagt, Noëlle Leufkens, Toos Rombout, *Supervisie praktisch gezien en kritisch bekeken*, Houten/Diegem 2003, bijlage met enkele gangbare definities van supervisie, p. 141.

Andere vooronderstellingen zijn:

- de directe koppeling tussen werksituatie en leersituatie;
- zelfstandige uitvoering van het werk door de supervisant(en);
- bepaalde voorwaarden aangaande tijdsduur van de supervisiebijeenkomsten, het aantal en de frequentie en het aantal deelnemers.

Supervisie kan in een één-op-één-situatie, een supervisor met één supervisant. Het kan ook met twee (een triade), drie of hooguit vier (een groep) supervisanten. Voor een individuele supervisie staat 1 tot 1½ uur, voor een triade 1½ tot 2 uur, voor een groep 2 tot 2½ uur.

In de meeste Nederlandse supervisieliteratuur spreekt men bij minder dan tien zittingen nauwelijks nog van supervisie, omdat er in dat geval geen echt supervisieproces op gang kan komen. Ik deel deze opvatting. De praktijk is dat een supervisieproces kan oplopen tot vijftien zittingen of zelfs meer.¹⁶ De laatste ontwikkeling is dat de norm van de LVSB voor een erkende supervisierreeks is teruggebracht tot tien zittingen. Deze bijstelling van de norm zal zeker van invloed zijn op de lengte van supervisie-reeksen in de komende jaren.

In het kader van deze procesgerichte aanpak vind ik het volgende beeld treffend: “Supervisie bestaat uit een proces dat gezien kan worden als het aaneenrijgen van bijeenkomsten als kralen aan een ketting. Elke bijeenkomst is zo gezien de kern waaruit het geheel opgebouwd is.”¹⁷

3.1.3 De methodiek

Wat is het belangrijkste leermateriaal voor een supervisiezing?

Middels een *werkinbreng* brengt de supervisant iets in wat hem bezighoudt, iets waarvan hij het gevoel heeft dat hier iets te leren of te ontdekken valt: die ene kriebel bij die collega, die voortdurende irritatie bij een cliënt of gemeentelid, dat vaste patroon om bepaalde zaken uit de weg te gaan, die ene ontmoeting waarin zoveel gebeurde, misschien iets heel onbestemds of gewoon iets wat goed gaat in je werk Feitelijk kan elke werkervaring uitgangspunt worden voor supervisie. Startpunt is dus *de ervaring*, waarbij het niet zozeer gaat om wat je meemaakt, maar vooral wat je daarin raakt.

Deze ervaring wordt in supervisie bewerkt langs de weg van het *expliciteren*: de ervaring buiten jezelf plaatsen, hetgeen uiteindelijk altijd gebeurt door het onder woorden te brengen - je gaat er van een afstand naar kijken. Je kunt het vergelijken met iemand die een beeldhouwwerk maakt en tijdens het beeldhouwen telkens een paar stappen achteruit doet, om vanaf een afstandje te kijken naar het eigen ‘product’-in-wording en het verdere beeldhouwproces bij te stellen.

Vervolgens wordt de supervisant via het *concretiseren* (d.w.z. zo dicht mogelijk bij de concrete ervaring komen; de supervisor/medesupervisant vraagt vooral door) uitgenodigd tot verdere reflectie op de eigen ervaring, op zijn rol in het gebeuren, op het eigen denken, voelen, handelen, willen.

Wat is *reflectie*? “Reflectie is onder meer het vermogen om terug te buigen op een geëxpliciteerde ervaring om er nieuwe betekenis aan te ontleen.” In dit geval spreken we van reflectie achteraf. Er is ook reflectie vooraf (anticiperend) en reflectie in actie (tijdens het handelen).¹⁸

Langs de weg van ervaren, expliciteren, concretiseren, reflecteren kan er ruimte komen voor het *problematiseren*, het ontwikkelen van een vragende houding waarbij de supervisant zichzelf vragen gaat stellen. In het laatste geval zeggen we: het zelfsturend leren komt op gang, de ‘innerlijke supervisor’ begint zich te ontwikkelen.

In de praktijk gaat het als volgt. Na elke zitting is er het *reflectieverslag*. Daarin reflecteert de supervisant op haar/zijn proces, op het eigen denken, voelen, willen en handelen in samenhang met haar/zijn beroepspersoon. Het gaat om reflectie op wat er vorige keer ter zitting is gebeurd, maar ook op hoe dat heeft doorgewerkt in de periode tussen de zittingen. Ook persoonlijke ervaringen, uit de privé-sfeer, kunnen hier een plaats krijgen, omdat deze het inzicht in het leerproces kunnen bevorderen.

Een derde bron van leermateriaal is het *supervisorische gesprek*, datgene wat er gebeurt tussen supervisant(en) en supervisor ter zitting.

Voor alle helderheid: het is niet gebruikelijk en ook niet wenselijk, dat de supervisor aanwezig is bij de werkuitvoering van de supervisant, ook al is deze praktijk niet geheel afwezig in Nederland. In mijn opvatting kan dit alleen ten koste gaan van de ontwikkeling van het zelfsturend vermogen van de supervisant (zie verder par. 3.3).

¹⁶ Nel Jagt, Noëlle Leufkens, Toos Rombout, *a.w.*, p. 34, alsook Frans Siegers, *a.w.*, p. 105.

¹⁷ Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, p. 692.

¹⁸ Frans Siegers, *a.w.*, p. 159-166.

Uiteindelijk doel van het supervisieproces is de integratie van hetgeen geleerd is op twee niveaus: 1^e van denken, voelen, handelen, willen (eerste niveau); 2^e van persoon, werk, beroep (tweede niveau). Het supervisieproces kan ook beschreven worden in termen van de leerweg van de supervisor. Deze leerweg gaat volgens Louis van Kessel via de *kenweg* (bewustwording van voelen, waarnemen, denken) langs de *keuzeweg* (het overwegen van actiemogelijkheden en actiewenselijkheden) naar de *handelingsweg* (het actieplan wordt gemaakt, de actie wordt uitgevoerd).¹⁹

3.2 Andere begeleidingsvormen

Marcel Hoonhout bespreekt op heldere wijze de verschillen tussen de meest uiteenlopende begeleidingsvormen. Hij noemt supervisie, begeleide intervisie, coaching, collegiaal consult, mentoring, werkbegeleiding, stagebegeleiding, loopbaanbegeleiding/outplacement, organisatieadvies, counseling, tutoring, mediation, teambuilding en training/opleiding/nascholing.²⁰

Voor mijn eigen onderzoek acht ik naast supervisie vooral de volgende begeleidingsvormen van belang: coaching, (on)begeleide intervisie, werkbegeleiding, counseling, omdat ik deze in het veldwerk kan tegenkomen. Daarnaast zal ik een korte beschrijving geven van consultatie, mentoring en mediation. Vanuit de pastorale en kerkelijke invalshoek zal ik de geestelijke begeleiding toevoegen.

3.2.1 Coaching

Hoonhout wijst er terecht op dat het begrip ‘coaching’ verre van eenduidig is. Dat geeft soms verwarring. Zelf omschrijft hij coaching als “een doel- en resultaatgerichte vorm van begeleiden van het leren van teams en individuen, gericht op zelfstandig functioneren in het werk binnen een bepaalde organisatiecontext.”²¹ Daarin zit direct het verschil met supervisie, want coaching gaat uit van de door de organisatie gestelde doelen en beoogt verbetering van de kwaliteit van de uitvoering van het werk. Het coachingstraject start met een aantal resultaatgerichte afspraken, incl. een termijn. Het aantal zittingen kan daarmee sterk variëren.

In de praktijk komt het begrip ‘coach’ in minstens drie verschillende betekenissen voor:

1. De coach van buiten als begeleider. De coach is dus geen leidinggevende van binnenuit.
2. De chef of manager als coach. Hier is sprake van een hiërarchische relatie binnen dezelfde organisatie en is coaching feitelijk een stijl van leidinggeven. Wellicht is deze vorm van begeleiding eerder als een vorm van werkbegeleiding of mentoring te beschouwen.
3. De ervaren collega als coach. Ook hier verdient de term mentoring de voorkeur.

We zullen nog zien dat er ook vormen van coaching zijn die sterk ontwikkelingsgericht zijn en niet zozeer aanleunen tegen de door de organisatie gestelde doelen (zie 3.3).

3.2.2 Begeleide en onbegeleide intervisie

Ook hier ligt er enige spraakverwarring op de loer, want Philip H. van Praag wijst erop, dat het begrip ‘intervisie’ een containerbegrip is geworden dat verschillende werkwijzen omvat voor verschillende doeleinden. De essentie van intervisie zit hem voor Van Praag vooral in het intercollegiaal stimuleren van reflectie van degene die een casus inbrengt. Tegelijkertijd reflecteren de andere deelnemers ook. De minimale groeps grootte is vijf, waardoor de zitting door kan gaan als er één of twee verhinderd zijn.²²

Willemine Regouin geeft m.i. een heldere definitie: “Intervisie is een vorm van ‘leren met behulp van anderen. Een intervisiegroep is een verzameling collega’s, die het eens zijn over wat en hoe ze van elkaar willen leren en een tijdlang regelmatig samenkomen zonder supervisor. Soms maken ze enige tijd gebruik van een begeleider om op gang te komen, ‘intervisor’ genoemd.”²³

De aanwezigheid van een intervisor kan in de startfase van belang zijn om de voorwaarden om samen te kunnen werken te optimaliseren.

¹⁹ Zie hierover Philip H. van Praag, *Supervisie en reflectie*, in: H.M. van Praag-van Asperen en Ph. Van Praag (red.), *Handboek supervisie en intervisie*, hoofdstuk 5, p. 85-86.

²⁰ Marcel Hoonhout, *Andere begeleidingsvormen*, in: H.M. van Praag-van Asperen en Ph. Van Praag (red.), *Handboek supervisie en intervisie*, hoofdstuk 9. Vooral het schema op pag. 166-168 geeft een helder overzicht.

²¹ Marcel Hoonhout, *a.w.*, p.155.

²² Ph. H. Van Praag, *Een visie op intervisie*, in: H.M. van Praag-van Asperen en Ph. H. Van Praag (red.), *Handboek supervisie en intervisie*, p. 301, 303.

²³ Willemine Regouin, *Supervisie. Gids voor supervisanten*, Assen 2001, p. 89.

Frans Siegers wijdt een lang hoofdstuk aan intervisie en wijst er op dat het van belang is dat de intervisanten geen directe samenwerkingsrelatie kennen, waardoor de inhoud van de besprekingen elkaars werk zouden kunnen raken, geen hiërarchische of dienstverlenende relatie kennen, waardoor de voet van gelijkheid ontbreekt en geen persoonlijke relatie hebben zoals een dikke vriendschap, waardoor sprake kan zijn van rolvermenging.²⁴ Ook wijst hij erop dat er twee vormen van intervisie zijn: 1^e leergerichte intervisie waarin reflectie en ‘leren leren’ centraal staan, dus leren van de eigen werkervaringen; 2^e een werkgerichte intervisie met als doel ondersteuning in de werkuitvoering.²⁵

3.2.3 Werkbegeleiding

Volgens Willemine Regouin is werkbegeleiding “gericht op de realisering van het beleid van de instelling/organisatie en ondersteuning van medewerkers bij de uitvoering van het werk daarbinnen.”²⁶

Ook Marcel Hoonhout beschrijft werkbegeleiding als een vorm van leidinggeven die er in de kern op gericht is om het instellingsbeleid te verbinden met de werkuitvoering. Hoofddoel is dus beleidsrealisering. Werkbegeleiding is er primair vanwege het belang van de organisatie. Ondersteuning bij het werk en leerhulp zijn nevendoelelen.²⁷

3.2.4 Counseling

Marcel Hoonhout noemt counseling een non-directieve manier van gespreksvoering. De veronderstelling is dat de cliënt zelf zijn (existentiële) problemen kan oplossen. Wat daarbij vooral helpend is, is een maximale verkenning van gevoelens en motieven en het (her)definiëren van de situatie. Vaardigheden die voor de counselor van belang zijn: acceptatie, empathie, actief luisteren en echtheid (congruentie). In tweede instantie kan de counselor ook een wat minder volgende aanpak hebben, in de vorm van inbreng van eigen ervaringen, van eventuele confrontaties, van stimulans tot diepgaander onderzoek of zelfs van advies. De duur van het traject kan ook hier sterk variëren.

Op dit punt is het goed om te wijzen op het begrip ‘pastorale counseling’ of ‘therapeutische zielzorg’ binnen het pastoraat.²⁸ Binnen het kader dit onderzoek gaat het mij echter om counseling als (werk-)begeleidingsvorm.

3.2.5 Consultatie

Volgens Willemine Regouin biedt consultatie als vorm van werkondersteuning in principe ‘incidentele hulp bij een werkprobleem’. Het gaat dus vooral om het oplossen van een probleem in de uitoefening van de functie.²⁹ Marcel Hoonhout legt uit dat niet alleen probleemoplossing, maar ook probleemverheldering een onderdeel kan zijn van een consult, of het toetsen van een oplossing die men reeds in gedachten heeft. Ook advisering hoort tot de mogelijkheden. De consultgever is vaak iemand uit dezelfde beroepsgroep, een collega of oud-beroepsgenoot. Een consult kan eenmalig zijn. Verder wijst hij erop dat consultatie zijn wortels heeft in de geneeskunde, waar het nog steeds veelvuldig wordt toegepast, maar dat het toepassingsgebied inmiddels veel breder is geworden.³⁰

3.2.6 Mentoring

Mentoring is een individuele begeleidingsvorm in situaties waarin iemand zich iets nieuws eigen moeten maken, zoals tijdens een inwerkperiode in een nieuwe organisatie. In de praktijk betekent het vaak dat een ervaren collega (senior) een nieuwe collega (junior) inwerkt of een collega helpt bij het aanleren van nieuwe vaardigheden op een voor hem/haar nieuw terrein, aldus Marcel Hoonhout.³¹

3.2.7 Mediation

Een relatief nieuwe loot aan de stam van begeleidingsvormen is mediation. In een conflictsituatie (zoals in arbeidsverhoudingen, echtscheidingsituaties) kan door de twee of meer conflicterende partijen de hulp van een mediator worden ingeroepen. Doel is het oplossen of het leren hanteren van het conflict door partijen zelf. De mediator is hierbij een onafhankelijke en neutrale procesbegeleider en bemiddelaar, die niet boven maar tussen de partijen staat. Hij is geen adviseur of hulpverlener, maar legt

²⁴ Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, p. 529.

²⁵ Frans Siegers, *a.w.*, p. 540.

²⁶ Willemine Regouin, *a.w.*, p. 90.

²⁷ Marcel Hoonhout, *a.w.*, p. 159.

²⁸ Hans Borst, *Houd mij vast – Pastorale zorg in en buiten de gemeente*, Driebergen 2004, p. 51.

²⁹ Willemine Regouin, *a.w.*, p. 90.

³⁰ Marcel Hoonhout, *a.w.*, p. 160.

³¹ Marcel Hoonhout, *a.w.*, p. 161.

de verantwoordelijkheid voor het proces en de te geven oplossing bij de partijen zelf. Dit ‘commitment’ van de partijen is de sleutel voor een geslaagde mediation. Via het stellen van open vragen over o.a. werk en relaties kunnen partijen zich bewust worden van dieperliggende (wederzijdse) belangen en leren op deze manier in elkaars schoenen te gaan staan en zelf oplossingen te formuleren.

Omdat een aantal gesprekken voldoende kan zijn, is mediation een sneller en goedkoper alternatief voor rechtsspraak. Bovendien dragen de partijen zelf bij aan de oplossing van een conflict. Uiteraard is en blijft rechtsspraak van belang, indien partijen ‘er niet uit (willen) komen’ en het conflict feitelijk niet ‘gedejuridiseerd’ kan worden.³²

3.2.8 Geestelijke begeleiding

In de christelijke traditie is geestelijke begeleiding een begeleidingsvorm die al door de woestijnvaders, tussen de derde en zesde eeuw, beoefend werd. Het specifiek christelijke zit in de gedachte dat mensen in de navolging van Jezus een geestelijke weg gaan, een weg die iemand dichterbij zijn of haar bestemming kan brengen, een groeiproces naar God toe, een omvormingsproces naar het beeld van Christus.

Gideon van Dam beschrijft geestelijke begeleiding als “een contact waarin iemand een ander als gids aanvaardt op (een deel van) de geestelijke weg.”³³ De begeleide staat die ander dus toe om zijn of haar gids te worden en vertrouwt zich daarmee tijdelijk toe aan diens wegwijzend gedrag. Dit kan gebeuren in het contact tussen twee mensen, maar het kan ook in een groep. De rolverdeling tussen begeleide en begeleider ligt weliswaar vast, maar kan onder bepaalde omstandigheden ook wisselen, zelfs in één ontmoeting. Zelfs schriftelijke bronnen kunnen de functie van geestelijke gids vervullen en ervaren worden als geestelijk begeleider.

Een verdere definiëring vanuit de eigen ervaringen van Gideon van Dam is: “Voor mij is geestelijke begeleiding een vorm van contact, waarbij een mens een ander vraagt onderscheidende tegenstem te zijn in het zoeken naar waar het in deze levensperiode onvoorwaardelijk op aan komt.” En even later: “Om te onderscheiden waarop het aankomt kan in mijn visie een gids niet zonder een levend contact met het Woord van God en met een geloofsgemeenschap waarin dat Woord geleefd wordt.”³⁴

In de praktijk van de geestelijke begeleiding kan het gaan over vragen zoals: wie ben ik ten diepste? Op welke wijze kan ik vorm en inhoud geven aan mijn religieuze verlangen? Hoe kan ik bidden? Wie is Jezus? Wie is God? Hoe verbind ik mij met die werkelijkheid die ik ‘God’ noem? Wat betekent dat voor mijn leven? Volgens Gideon van Dam is de uiteindelijke oriëntatie in de geestelijke begeleiding altijd de vraag “hoe kom ik dichterbij God?” In deze oriëntatie kan vervolgens alles aan de orde komen wat te maken heeft met de levensweg, met dit groeiproces naar God toe: werk, relaties, vrije tijd, crises, dromen, teleurstellingen, gebedsleven, omgaan met de bijbel, etc..³⁵ Reflectie op de eigen levensweg is ten diepste gericht op het omvormingsproces in God. In dat kader spreekt Gideon van Dam over de noodzaak om ‘de geesten te onderscheiden’: wat brengt mij en deze wereld dichterbij God en wat niet?³⁶

3.3 Onderscheid supervisie en coaching

Volgens Antje van Lakerveld en Ineke Thijmes is het doel van supervisie om te leren op een relatief zelfstandige manier geïntegreerd in een bepaalde beroepsrol te functioneren. De werkervaringen van de supervisant zijn uitgangspunt voor reflectie. Daarnaast kan de supervisiesituatie zelf onderwerp van reflectie worden. De aandacht blijft steeds gericht op de supervisant: het gaat om het ‘leren leren’. Hij of zij leert meer zicht te krijgen op de samenhang van denken, voelen en handelen (integratie op het eerste niveau) en leert vanuit deze samenhang denkend, voelend en handelend te reageren op zijn persoon, beroep en concrete werksituatie (tweede niveau). Er wordt dus gestreefd naar integratie op twee niveaus.

Coaching heeft zijn wortels vooral in het bedrijfsleven, ontstaan vanuit de behoefte om medewerkers naar een efficiënte wijze van werken te begeleiden. Kernachtig brengen zij het verschil tussen supervisie en coaching onder woorden:

³² Marcel Hoonhout, *a.w.*, p. 163. Zie bijvoorbeeld ook www.wijmoetenpraten.nl over ‘mediation en coaching’.

³³ Gideon van Dam, *Dichter bij het Onuitsprekelijke – Over geestelijke begeleiding voor en door pastores*, Baarn 2003, p. 99.

³⁴ Gideon van Dam, *a.w.*, p. 115.

³⁵ Gideon van Dam, *a.w.*, p. 100.

³⁶ Gideon van Dam, *a.w.*, p. 115.

“Het grote verschil tussen coaching en supervisie luidt in één zin: coaching richt zich op het resultaat, supervisie richt zich op het leren kennen van zichzelf in de beroepssituatie. Soms worden bij coaching weliswaar de diepere lagen van de persoonlijkheid aangesproken, maar dit gebeurt slechts om uiteindelijk het doel van het bedrijf te bereiken. Zodra dit is gebeurd, wordt de coaching gestaakt of op een ander doel gericht. Bij supervisie gaat het er vooral om dat de supervisor zichzelf in de beroepssituatie beter leert kennen. Anders gezegd: hij moet leren om geïntegreerd te functioneren.”

Om dit verschil te verduidelijken, gebruiken de auteurs het voorbeeld van twee leerkrachten. De ene leerkracht heeft ordeproblemen en wil hier samen met een coach naar kijken. Dat gaat als volgt: wat is de huidige situatie, wat is de gewenste situatie? Er wordt een sterkte/zwakte-analyse gemaakt en een actieplan opgesteld. De andere leerkracht, werkzaam in het basisonderwijs, wil beter leren reflecteren op zichzelf in relatie tot haar beroep: wat gebeurt er tussen de groep en mij? Wat roept dat ene kind bij mij op? Hoe sta ik tegenover mijn collega's en de directie? Ze gaat in supervisie.³⁷

Zoals we nog zullen zien, valt er in bovenstaande onderscheid wel enige nuance aan te brengen, al is het maar omdat er ook ontwikkelingsgerichte vormen van coaching zijn met systematische aandacht voor de persoonlijke lagen.

Uitbreider over het verschil tussen supervisie en coaching is Frans Siegers in zijn artikel *Supervisie en coaching met elkaar vergeleken*.³⁸ Volgens Siegers is supervisie een vorm van intentioneel leren, gericht op integratie op de eerdergenoemde twee niveaus, en dan vooral op basis van zelfsturing en reflectie. Uitgangspunt is dus het zelfsturend leren van de supervisor die geacht wordt om meer en meer zijn eigen supervisor te worden, zijn ‘interne supervisor’ te ontwikkelen. Zelfsturend leren veronderstelt een vorm van intentioneel leren: het leren wordt door de supervisor expliciet en doelgericht nagestreefd. Het is een ‘leren leren’. Het vraagt van de supervisor dat deze leert om een eigen leersituatie te scheppen, om binnen die leersituatie op eigen kracht (zelfgestuurd) en doelgericht te leren. De supervisor gaat als het ware met zichzelf in gesprek (interne dialoog). Zelfsturend leren wordt om deze reden de hoogste vorm van leren genoemd.

In coaching wordt er niet primair op basis van zelfsturing en reflectie geleerd, maar op basis van feedback, instructie en sturing door de coach, dus van buitenaf (interpersoonlijke dialoog). Wel maakt Siegers het onderscheid tussen ‘werkgerichte’ coaching (gericht op de uitvoering van het werk) en ‘persoonsgerichte’ coaching (gericht op het hanteren van de eigen persoon in het werk).

Daarnaast is coaching vaak gericht op beleidsrealisering en op ondersteuning bij de werkuitsvoering (kortere termijn), waarbij ‘intentioneel leren’ een bijproduct kan zijn. Supervisie is niet gericht op beleidsrealisering en ondersteuning bij het werk, maar beperkt zich tot een bepaald soort leren van de werksituatie (langere termijn). Dit maakt dat coaching qua methodiek flexibeler is dan supervisie, vooral als het gaat om de doelen van het begeleidingstraject

In zijn bespreking van de verschillen tussen de meest uiteenlopende begeleidingsvormen (zie 3.2) brengt Marcel Hoonhout op heldere wijze het onderscheid tussen basic coaching, developing coaching en supervisie in kaart.³⁹ ‘Basic coaching’ richt zich op het oplossen van problemen binnen de organisatie (vgl. hierboven werkgerichte coaching), terwijl het in ‘developing coaching’ (vgl. persoonsgerichte coaching) gaat om het verhogen van het vermogen om op zelfsturende wijze problemen op te lossen en op het ontwikkelen van bepaalde kwaliteiten binnen een organisatie. *Supervisie* richt zich uitdrukkelijk op het ontwikkelen van zelfsturende vermogens. ‘Basic coaching’ start op basis van resultaatgerichte afspraken over welke problemen opgelost moeten worden (de coach zoekt mee naar oplossingen), ‘developing coaching’ start op basis van resultaatgerichte afspraken over welke vaardigheden verworven moeten worden om problemen zelf op te kunnen lossen (de coach schept daartoe condities). Supervisie start op basis van leerthema's die soms pas gaandeweg ontdekt of bijgesteld worden (de supervisor schept leeromgeving). De beide vormen van coaching zijn vooral organisatiegericht en kunnen in een individuele begeleiding of met een groep (max. twaalf) gedaan worden, terwijl supervisie (beroeps)persoonsgericht is en met een individu of met een groep kan (max. vier).

³⁷ Antje van Lakerveld, Ineke Tijmes, *Coaching of supervisie?*, in: *Visies op supervisie*, hoofdstuk 9, Soest 2002, p. 153-156.

³⁸ Frans Siegers, *Supervisie en coaching met elkaar vergeleken*, in: *Supervisie en Coaching* 20 (2003) I, p. 4-18.

³⁹ Marcel Hoonhout, *Andere begeleidingsvormen*, in: H.M. van Praag-van Asperen en Ph. Van Praag (red.), *Handboek supervisie en intervisie*, p. 158.

Over developing coaching schrijft Rudy Vandamme uitgebreider in zijn *Handboek ontwikkelingsgericht coachen – Een hefboom voor zelfsturing*. Wat daarin vooral opvalt is dat Vandamme de resultaatgerichtheid wat verder heeft losgelaten en, zoals Wouter Torfs dat in zijn voorwoord zegt, tot een mensgerichte benadering komt waarbij Vandamme sterk uitgaat van de zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing van de begeleide persoon. In zijn eerste hoofdstuk (of: module) noemt Vandamme de volgende kenmerken van ontwikkelingsgericht coachen: 1^e. De keuze voor het welzijn van de persoon. Er wordt vanuit het perspectief van de persoon gekeken, ook als dit in een schijnbare (!) tegenstelling met de belangen en doelstellingen van het bedrijf brengt. 2^e. Bevorderen van zelfverantwoordelijkheid en zelfsturing (zoals in supervisie, jm!). 3^e. Het navolgen van een mensvriendelijke manier van werken i.p.v. een gerichtheid op projecten en acties. “Coachen is niet het oplossen van problemen, maar het verzamelen van materiaal zodat de persoon zichzelf kan sturen.”⁴⁰ 4^e. De aandacht voor ervaringsgerichte communicatie: “Het doel van een coachingsgesprek is niet dat er na afloop een programma afgewerkt wordt, maar dat er tijdens het gesprek veranderingen ontstaan in de ervaring van de persoon.”⁴¹ 5^e. Het scheppen van een continu ondersteunend relatieveld, waarbij het vooral gaat om betrokkenheid, een vertrouwelijke sfeer en een open relatie.

In deze vijf kenmerken zit voor Vandamme de meerwaarde van deze vorm van coachen. Hij zet ontwikkelingsgericht coachen nadrukkelijk in contrast met de bestaande coachingsmodellen, die er volgens hem ten diepste een denkmodel van *problem solving* op na houden. In plaats daarvan wil Vandamme coaching veel systematischer in het kader van ontwikkeling en groei plaatsen. In dit opzicht schuift zijn concept van coaching nog wat verder op richting het supervisie-concept.⁴²

Samenvattend zou je kunnen zeggen dat de meeste vormen van coaching zich op een kortere termijn richten dan supervisie. Coaching is veelal resultaatgericht, probleemgericht of staat in dienst van het realiseren van het beleid van de organisatie, terwijl supervisie zich uitdrukkelijk richt op de ontwikkeling van de (beroeps)persoon, daarmee dieper kan gaan en zelfs in conflict met de belangen van de organisatie kan brengen. De rol van de coach is vaak sturend en directief, hij werkt op basis van feedback en advisering. De rol van de supervisor is vooral faciliterend en non-directief, ten dienste van de ontwikkeling van het zelfsturend leren (‘leren leren’) van de supervisant die zijn interne supervisor ontwikkelt. Verder is het bij supervisie niet strikt noodzakelijk dat de supervisor verstand van zaken van het beroep van de supervisant heeft. Voor de coach is vakinhoudelijke kennis wel wenselijk. Ook is coaching qua methodiek flexibeler dan supervisie.

⁴⁰ Rudy Vandamme, *Handboek ontwikkelingsgericht coachen – Een hefboom voor zelfsturing*, Soest 2003, p. 58, tweede druk 2005, p. 60.

⁴¹ Rudy Vandamme, *a.w.*, p. 63.

⁴² Rudy Vandamme, *a.w.*, p. 180 (2^e druk 2005)

4. PASTORALE SUPERVISIE

4.1 Enkele methodische overwegingen

Supervisie in een pastorale context heeft een eigen klankkleur. Pastorale supervisie kent enkele specifieke lagen die inherent zijn aan juist *déze* context: aandacht voor het eigen levensverhaal (biografische reflectie), betekenis en interpretatie vanuit Gods verhaal met mensen (hermeneutische reflectie) en dat wat er is tussen God en deze unieke mens – de pastor –, hoe hij wordt geraakt, waardoor hij wordt aangesproken (spirituele reflectie). Mede daardoor kan de methodiek van pastorale supervisie afwijken van de algemene supervisiemethodiek, zoals beschreven in het vorige hoofdstuk (par. 3.1).

Zelf volgde ik in 1996-1997 de Klinisch Pastorale Vorming (KPV) in het Emmauscentrum te Maarsse, een training voor pastores in drie blokken van telkens vier weken. In totaal twaalf weken met daarin telkens tweeënhalve dag aaneensluitend groepssupervisie. Acht supervisanten, allen pastor, onder begeleiding van twee supervisoren. Werken, eten, slapen, dus ook de avonden met elkaar doorbrengen, alles in hetzelfde centrum. Intensief, leerzaam, verrijkend, “boeiend en vermoeiend”, zo zei ik dat soms in een rondje terugblikken. Werkvormen die in deze groepssupervisie gebruikt werden: autobiografie (levensverhaal), verbatim (verslag van een pastoraal gesprek, uit het geheugen opgeschreven), casus, preek of liturgie, theologisch werkstuk (hoe is je theologische biografie? waar raakt de theologie jouw eigen leven?), bibliodrama, oefeningen in spiritualiteit, geleide meditatie, het vrije groepsgesprek etc..

Goed om er in dit verband op te wijzen dat de feitelijke vorm van deze groepssupervisie, zoals gebruikelijk in KPV-trainingen, afwijkt van de eisen die de LVSB aan groepssupervisie stelt: maximaal vier groepsleden (zie par. 3.1.2). Hier is een eerste afwijking van de algemene supervisiemethodiek zichtbaar.

In de traditie van deze Klinisch Pastorale Vorming schreef dr. Gerard Groener het lijvige boek *Ingewijd en toegewijd – Profiel en vorming van de parochiepastor* (Meinema, Zoetermeer 2003). Om de bovengenoemde lagen van biografische, hermeneutische en spirituele reflectie te beschrijven volg ik dit boek. Ik vul dit aan met de eigen ervaringen van 1996-1997. Omdat het genoemde boek geschreven is vanuit de context van de Rooms-Katholieke Kerk in Nederland – Groener was van 1970 tot 2002 verbonden aan de opleiding van de Katholieke Theologische Universiteit (KTU) te Utrecht – zal ik waar nodig een vertaalslag proberen te maken naar de protestants-evangelische wereld.

Groener schrijft dat ervaringsleren zonder reflectie onmogelijk is: “De ervaring blijft dan onbebouwde grond en kan hooguit wildgroei opleveren. Een eerste reflectie gebeurt in het vertellen van je verhaal aan anderen of in het schrijven van een dagboek: de ervaring wordt tot verhaal en krijgt een eerste articulatie. Dat helpt ook om bij jezelf te komen en bij de eigen beleving.”⁴³

“Het eigene van (pastorale, jm) supervisie ligt in de methodische reflectie op de pastorale ervaring en op het eigen functioneren”, temeer omdat de persoon van de pastor zelf het belangrijkste instrument in de relatie met anderen is (zoals met gemeenteleden, collega’s, mensen van andere kerkgenootschappen of zonder kerkelijke binding, jm). Vervolgens zegt Groener treffend: “In het hier en nu van de supervisie wordt gereflecteerd op het daar en toen van het pastorale optreden, met het oog op een beter functioneren in het daar en straks.”⁴⁴

Later in de studie van Groener, in het kader van het ‘hermeneutisch communicatief handelen’ (zie ook 4.4), komt het begrip ‘*reflectief pastoraat*’ ter sprake. J.A. van der Ven maakt hierbij het bruikbare onderscheid tussen reflectie *in* het pastoraat en reflectie *op* het pastoraat. Groener verwoordt dit als volgt: “De reflectie *in* het pastoraat omvat het opdoen en verwerken van ervaringen, daar conclusies uit afleiden, prognoses maken en beslissingen nemen in het handelen.”⁴⁵ Eenvoudiger gezegd: weten wat je doet en waarom je het doet. Reflectie en handelen zijn niet twee gescheiden werelden, maar zitten in elkaar verweven. In het vorige hoofdstuk zagen we dat Siegers onderscheid maakt tussen reflectie achteraf (op ervaring in het verleden), reflectie vooraf (anticiperend op de ervaring) en reflectie in actie (tijdens het handelen).⁴⁶ Daarnaast is er ook reflectie *op* het pastoraat. Dan gaat het om een

⁴³ Gerard Groener, *Ingewijd en toegewijd – Profiel en vorming van de parochiepastor*, Zoetermeer 2003, p. 96.

⁴⁴ Gerard Groener, *a.w.*, p. 97.

⁴⁵ Gerard Groener, *a.w.*, p. 242.

⁴⁶ Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, p. 159-166.

meta-benadering, waarbij ervaring, experiment en theorievorming cyclisch met elkaar verbonden zijn (zoals bijvoorbeeld in de leercirkel van Kolb).

Over de pastor als instrument in de pastorale relatie schrijft Groener: “Er bestaat waarschijnlijk geen ander beroep waarin de eigen persoon zo sterk instrument is als in pastoraat. Pastoraat is een uitgesproken biografisch bepaald beroep. Dit betreft met name ook het gelovig zelfverstaan van de pastor. Eigen positieve en negatieve levenservaringen en de gelovige verwerking daarvan zijn van beslissende betekenis. De mogelijkheden en beperkingen hiervan leren zien en benutten in vrijheid vraagt tijd en veiligheid. De ruimte van de individuele supervisie kan deze bieden.”⁴⁷

Daarnaast en in de eerste plaats is er dus ook groepssupervisie. Het specifieke van *groepssupervisie* is het leren met en van elkaar. Daardoor is het tevens een inoefenen van collegialiteit en legt het – in context van de opleiding aan de KTU - een basis voor latere onderlinge consultatie en intervisie. “Groepssupervisie heeft ook meer parallellen met de werksituatie van pastores, waar een steeds sterkere nadruk valt op het functioneren binnen groepen en verbanden.”⁴⁸ Omdat groepssupervisie en vandaaruit individuele supervisie gegeven worden door een en dezelfde supervisor, is een optimale samenwerking tussen beide vormen mogelijk. Anderzijds, zo schrijft Groener, ligt er door de combinatie van beide vormen van supervisie wel veel macht bij de supervisor en wordt er daarom veel gevraagd van zijn deskundigheid en integriteit.⁴⁹

4.2 Vier competenties

De opleiding van de KTU heeft vier basiscompetenties geformuleerd waartoe zij mensen opleidt.⁵⁰ Ik beschrijf deze competenties in het kort als opmaat voor de biografische, hermeneutische en spirituele reflecties in de volgende paragrafen.

1. Met de *mystagogische competentie* of *spirituele bekwaamheid* wordt bedoeld dat pastores het vermogen hebben om, via liturgie en ritueel “mensen binnen te leiden in het Geheim van God, het mysterie van het leven en ze te begeleiden in het omgaan met God.” Met andere woorden: de omgang met God wordt tot expressie gebracht en bevordert; mensen worden geholpen om God te ontvangen en tot God te gaan. Hiertoe moet de pastor zelf ook een ingewijde zijn en een eigen pastorale identiteit hebben ontwikkeld: zijn of haar functioneren moet wortelen in eigen authentiek geloof. Tegelijkertijd moet hij of zij ruimte bieden aan mensen om hun eigen geloofsweg te vinden.

2. De *hermeneutische competentie* verwijst naar het vermogen van pastores om levensverhalen van mensen te verbinden met de geloofsverhalen van de traditie (w.o. de Schrift, jm), de verhalen van Gods omgang met mensen en de menselijke omgang met God. Ook deze bekwaamheid veronderstelt dat de pastor zelf ingewijde is, in dit geval in de geloofstraditie, “maar evenzeer dat hij of zij ingewijde wordt in het leven van mensen en toegewijd aanwezig is bij mensen.” Anders gezegd: hij of zij is in

⁴⁷ Gerard Groener, *a.w.*, p. 98.

⁴⁸ Gerard Groener, *a.w.*, p. 97.

⁴⁹ Gerard Groener, *a.w.*, p. 98.

⁵⁰ Gerard Groener, *a.w.*, p. 73-74, 65. Verhelderend zijn in dit verband de criteria voor uitsluiting, zoals die door de KTU worden gehanteerd. De theologische opleiding heeft hierin uiteraard haar eigen verantwoordelijkheid en beslist over het wel of niet toekennen van een pastorale aantekening aan een student / pastor-in-spe.

De KTU onderscheidt vier gronden voor uitsluiting die ik hier verkort weergeef (p. 402-404):

1. De keuze voor pastoraat en de wijze van pastoraal functioneren worden sterk bepaald door het oplossen van persoonlijke problemen en door de bevrediging van eigen behoeften. Men kan feedback maar moeilijk verdragen en in een groep communiceert men niet adequaat. Men is niet of nauwelijks in staat tot zelfkritiek en zelfreflectie.
2. Er is een aanwijsbaar gevaar voor “pastoraal machtsmisbruik of voor seksueel misbruik in pastorale relaties. Bij seksueel misbruik erotiseert een pastor sommige pastorale contacten. Soms gaat het hier om een niet verwerkt persoonlijk traumatisch verleden.”
3. Een kandidaat-pastor is te weinig stress-bestendig, waardoor men zelf aan het pastoraat ten onder dreigt te gaan. Men is te sterk gericht op anderen en kan te weinig voor zichzelf opkomen.
4. Iemand kan geen soepele verbinding maken tussen pastoraal functioneren en eigen persoonlijke wijze van geloven, of iemand blijft het eigen wel aanwezige geloof diskwalificeren als onvoldoende. “Als iemand zijn belangrijkste werkkapitaal niet ter beschikking heeft, wordt het lastig werken.”

Groener stelt voor om er een vijfde criterium aan toe te voegen:

5. Pastores moeten “in staat zijn tot reflectieve competentie in en op hun pastoraat. Anders is men gedomd zich te blijven herhalen en louter methoden te leren.” (zie hierboven par. 4.1, o.a. over reflectie in en op het pastoraat)

staat tot het (her)interpreteren van de geloofstraditie voor mensen van nu, en weet het leven van nu te interpreteren in het licht van de geloofstraditie.

3. De *leiderschapscompetentie* heeft te maken met positie van de pastor binnen de geloofsgemeenschap en haar vrijwilligers. De pastor kan samenwerken, begeleiden en leiding geven.

4. De *agogische competentie* moet ertoe leiden dat de bovengenoemde drie competenties op professionele wijze worden uitgeoefend. De pastor moet daartoe verschillende rollen kunnen aannemen (bijv. hulpverlener, geestelijk begeleider, liturg, opbouwwerker, prediker, catecheet) en weet een goede balans te verwerven tussen o.a. nabijheid en afstand, betrokkenheid op mensen en respect en eerbiediging van de ander.

Uiteraard zijn er meerdere modellen waarin de competenties van de pastor beschreven staan. Gideon van Dam beschrijft competentie vanuit de drie kanten van de beroepsidentiteit van de pastor ambt-beroep – persoon: “Iemand is competent voor een taak als hij met het oog daarop bevoegd (ambt), bekwaam (beroep) en geschikt (persoon) is.”⁵¹

4.3 Biografische reflectie

Waarom wil iemand pastor worden? Hoe komt iemand ertoe om theologie te gaan studeren (of naar de bijbelschool te gaan, jm)? Welke momenten, welke gebeurtenissen, welke maatschappelijke of kerkelijke stromingen, welke personen misschien, zijn wellicht bepalend geweest in de keuzes op weg naar de theologiestudie (bijbelschoolopleiding)? En wat verandert er in iemands leven en manier van geloven juist door theologie te gaan studeren en vervolgens in de pastorale praktijk te gaan werken? Dergelijke vragen zijn van belang voor een biografische reflectie. Wat maakt dat ik geworden ben tot wie ik nu ben en wat ik nu geloof?

In de biografische reflectie kan het evenzeer gaan om het pastorale handelen in het hier en nu: wat maakt dat iemand in het bijzonder aangetrokken wordt tot mensen in nood, tot getraumatiseerde mensen, tot slachtoffers van incest en seksueel geweld, tot vluchtelingen, tot? Wat maakt dat iemand in groepen maar al te vaak de eerste viool wil spelen, of juist omgekeerd in besluitvormingsprocessen snel bakzeil haalt? Wat maakt dat ik

In een biografische reflectie wordt de pastorale attitude bezien vanuit iemand levensgeschiedenis. Hiertoe kunnen vanuit methodisch gezichtspunt allerlei werkvormen worden ingezet: het schrijven van het eigen levensverhaal van je leven tot nog toe, een tekening van jezelf maken in je gezin thuis in de periode vóór je tiende jaar, of Een ander hulpmiddel is het tekenen van een levenslijn, je leven van je geboorte tot nu toe: wat zijn de hoogte- en dieptepunten, perioden van crisis en verwarring, vlakke perioden, etc.? Welke personen zijn bepalend geweest of nog steeds bepalend? Welke gebeurtenissen hebben een stempel op je leven gedrukt? Welke eigen beslissingen en keuzes hebben de koers van je leven bepaald? Vervolgens, wellicht in een andere sessie: hoe zou je nou je levenslijn willen doortrekken voor de komende vijf jaar? Hoe denk je dat je levenslijn zal lopen in de komende tijd? Welke personen zullen daarin een belangrijke plaats hebben? Over welke punten zul je voor jezelf een beslissing moeten nemen? Wat hoop je, wat vrees je?⁵²

Samenvattend zegt Gerard Groener: “De persoonlijke gelovige, levensbeschouwelijke en pastorale biografie speelt een beslissende rol bij de inhoud en de vorm van iemands pastoraal functioneren. Bij de biografie als pastor kunnen we ook denken aan de ervaringen die de student/pastor in de loop van het eigen leven had met anderen als pastor. Ook die hebben de verstaanshorizon van de pastor in opleiding soms sterk bepaald, zowel in positieve als in negatieve zin.”⁵³ Maar met dit laatste citaat betreden we eigenlijk al het terrein van de hermeneutische reflectie.

4.4 Hermeneutische reflectie

Van een pastor mag worden verwacht dat hij of zij ‘hermeneutisch competent’ is. Hij is in staat tot ‘hermeneutisch communicatief handelen’. Daarbij zijn verstaan, zin geven en ervaren van zin belang-

⁵¹ Gideon van Dam, *Dichter bij het Onuitsprekelijke – Over geestelijke begeleiding voor en door pastores*, Baarn 2003, p. 22. Uitbreider over de driehoek ambt – beroep – persoon in par. 9.3 en 12.1.2 van deze scriptie.

⁵² Het voorbeeld van de tekening en van de levenslijn is ontleend aan Gerard Groener, *a.w.*, p. 86-88, in het kader van een werkweek ‘levensloop en theologie’ aan de KTU. Zelf schreef ik in het kader van de KPV-training in 1996-1997 een levensverhaal / autobiografie. Het aantal mogelijke werkvormen op dit gebied is legio.

⁵³ Gerard Groener, *a.w.*, p. 363.

rijke begrippen. In het ‘hermeneutisch communicatief handelen’ kan men onderscheiden tussen een diachrone hermeneutiek en een synchrone hermeneutiek.⁵⁴

1. Bij een *diachrone hermeneutiek* gaat het om een verbaal of niet-verbaal verstaan van (religieuze) teksten uit het verleden, en dan vooral om de vraag: hoe verbinden deze teksten uit de bijbel of uit de traditie van de kerk zich met ons in onze eigen moderne context? Hoe verbindt zich de tekst van ‘toen’ met het leven/onze tekst van ‘nu’?⁵⁵
2. Bij een *synchrone hermeneutiek* gaat het om wat er gebeurt binnen de persoon zelf (de stemmen in het zelf, de interne dialoog) en tussen personen onderling (de stemmen van anderen, de externe dialoog). Wat in de ontmoeting met de ander iemand van anderen en van zichzelf ter beschikking krijgt zijn ‘teksten’, als vormen van communicatief handelen. Daarbij geldt dat ook non-verbale communicatie ‘tekst’ is, en dan vooral: hoe wendt zich iemand naar je toe of juist van je af?

In het verlengde van deze synchrone hermeneutiek heeft Charles V. Gerkin de ontmoeting tussen mensen uitgewerkt als de ontmoeting van mensen met een verschillende ‘verstaanshorizon’. Juist de pastor is het die een specifieke verstaanshorizon in het spel brengt. Deze verstaanshorizon is niet alleen bepaald door zijn eigen levensverhaal, maar ook door de studie van theologie en pastoraat en door de ervaringen in het pastoraat. Ook brengt deze een specifiek taalveld voort.

Gerard Groener zegt in dit verband:

“In het hier en nu van de pastorale ontmoeting gaan mensen voor elkaar open en gaan mensen voor zichzelf open. Het is een proces van wederkerige ontsluiting van betekenissen, van verstaan. Als pastor en pastoraat in verschillende werelden leven, betreft de ontmoeting niet alleen de ontmoeting van personen, maar ook de ontmoeting van verschillende werelden.”⁵⁶

Of deze ontmoeting van verschillende werelden slaagt, hangt vooral af van het vermogen van de pastor om zich open te stellen voor de wereld van de ander.

Een extra dimensie in de pastorale communicatie – op te vatten in brede zin: gesprek, overleg, eredienst, catechese, werkgroep – is het gegeven dat er een ontmoeting plaatsvindt met levend geloof van mensen en daarmee in afgeleide zin ook met God. Deze ontmoeting en uitwisseling is mede mogelijk op basis van een gemeenschappelijke verstaanshorizon, omdat het een *ontmoeting met geloofsgenoten* is. Daarover schrijft Groener treffend:

“Dat is een avontuur van geven en ontvangen tegelijk. Niet zelden ontvangen pastores meer van de gelovige met wie ze spreken dan ze aan de ander geven. Dat je zoveel van anderen mag ontvangen maakt pastoraat tot een rijk beroep. Zonder dankbaarheid voor wat je ontvangt kunnen pastores verzuuren en uitgeblust raken. Wat geldt voor de relatie pastor-pastoraat gaat minstens zo sterk op voor het onderlinge geloofsgesprek: daarin wordt geloof gedeeld en zo gewekt, gesterkt, gecorrigeerd en vooral verrijkt.”⁵⁷

In de pastorale ontmoeting neemt *het vertellen van het levensverhaal* een belangrijke plaats in. Ieder mens (re)construeert zijn of haar levensverhaal. Door het eigen levensverhaal te herschrijven verandert de betekenis ervan, de betekenis van eigen heden, verleden en toekomst. Het (re)construeren van het eigen levensverhaal werkt verbindend en integrerend. Leven ‘wordt verzameld’ in het verhaal, zoals het meest duidelijk zichtbaar wordt als we afscheid van iemand moeten nemen op het eind van zijn of haar leven. In deze zin mag van pastores ook een ‘narratieve competentie’ worden verwacht. Niet in die zin dat je verhalenvertellers zijn, maar wel zo dat ze verhalen uitlokken, mensen op verhaal laten komen, een stagnerend verhaal weer in beweging kunnen helpen.⁵⁸

Een laatste dimensie is dat het levensverhaal in het licht staat van *het verhaal van God en mensen*. Ikzelf ben niet de enige auteur van mijn leven, ik schrijf mijn levensverhaal in samenwerking met een andere Auteur, met de “Heer die mij ziet zoals ik ben”(Psalm 139:1, Liedboek voor de Kerken).

Treffend in dit verband is de vraag van Groener of de academische hermeneutiek – gericht op het verbinden van teksten uit het verleden (de betekenis toen) met teksten uit het heden (de betekenis nu) – wel zo dienstig is voor de pastorale communicatie. Binnen het pastoraat – in de brede zin van het

⁵⁴ Gerard Groener, *a.w.*, p. 241-260.

⁵⁵ Vergelijk Sjaak Körver in *Professionele begeleiding en spiritualiteit*, p. 38: “De hermeneutische competentie is de bekwaamheid om een verbinding aan te brengen tussen oude geloofsteksten enerzijds en het concrete bestaan van mensen in deze tijd en cultuur anderzijds. Deze verbinding leidt ertoe dat de horizon van de tekst en die van het actuele bestaan a.h.w. versmelten.”

⁵⁶ Gerard Groener, *a.w.*, p. 363.

⁵⁷ Gerard Groener, *a.w.*, p. 364.

⁵⁸ Gerard Groener, *a.w.*, p. 364-365.

woord – zal de hermeneutiek veeleer narratief, speels, symboliserend en intuïtief van aard zijn, “meer gericht op het verstaan van het eigen levensverhaal dan op het begrijpen van de tekst in de historische context.” Geen wonder dat (rooms-katholieke) pastores aan de theologische universiteit vragen: “Help ons aan een nieuwe en verstaanbare theologische taal”, een taal waarin geloof en ervaring bij elkaar komen. Het probleem met de gangbare theologische taal is dat ze teveel in functie stond van de confessionele strijd tussen kerken of dat ze sterk verband hield met theologische systeembouw, o.a. in de dogmatiek, en later met de afbraak van die systemen. Voor het intern theologisch bedrijf is deze taal nodig en nuttig, maar het helpt niet veel om geloof en leven met elkaar te verbinden. Op dit punt is er sprake van theologische ‘taalverlegenheid’.⁵⁹

Onder protestanten en evangelischen zal dit niet anders zijn, al was het maar vanwege de ‘tale Kanaans’ met zijn vele verschillende dialecten

4.5 Spirituele reflectie

Eén van de eindtermen van de Katholieke Theologische Universiteit (KTU) te Utrecht is die van *spirituele bekwaamheid*: “Studenten hebben een duidelijke pastorale identiteit ontwikkeld, dat wil zeggen: zij kunnen functioneren als spirituele leiders, geworteld in persoonlijk authentiek geloof. Zij zijn *mystagogen* en kunnen mensen helpen God te ontvangen en tot God te gaan.”⁶⁰

Binnen de theologie wordt nog maar enkele decennia over ‘mystagogie’ gesproken. De term is nog niet breed verankerd – zo is ook mijn eigen ervaring – en wat er onder verstaan wordt is nog niet uitgekristalliseerd. In de Vroege Kerk was het Cyrillus van Jeruzalem (315-387) die als eerste spreekt van ‘mystagogische catechese’: de *mysten* waren zij die via de doop met Pasen/in de Paasnacht en de daaropvolgende deelname aan eucharistie/avondmaal, ingewijd waren in het nieuwe leven in Christus. De dopelingen ontvingen nu verder onderricht in een mystagogische catechese. Ambrosius van Milaan (334-397) heeft deze catechese verder uitgewerkt.⁶¹

In onze tijd heeft o.a. Kees Waaijman een uitgewerkte visie op mystagogie gegeven, die verheldering kan bieden aan de liturgische spiritualiteit, de bijbelse spiritualiteit, de spirituele vorming en de geestelijke begeleiding. Gideon van Dam definieert een mystagoog als “een agoog, iemand die individuen en groepen begeleidt, op weg ergens naar toe. En de richting van dat begeleiden wordt bepaald door dat mustèrion, het geheim van dat wat ons onvoorwaardelijk overstijgt.”⁶² Met dat laatste bedoelt Van Dam God, de onuitsprekelijke.

Gerard Groener werkt het begrip mystagogie nog verder uit, o.a. door erop te wijzen dat pastores zelf een bron van religieuze ervaring en geloof voor anderen kunnen zijn en in zekere zin zelf ‘initiatie’ (inwijding in het geloofsgeheim) arrangeren: zij scheppen mede een zodanige situatie – o.a. door liturgie en viering – dat daardoor religieuze ervaring, inwijding in het geloofsgeheim, een ontmoeting met God als het ware wordt uitgelokt. Het volgende is daarbij van belang: welke God wordt door de pastor gesymboliseerd en in woorden uitgetekend? Als onvoorwaardelijke liefde? Of kan de God die gepresenteerd wordt ook kwaadaardige trekken hebben? Het beeld van God – hoe dan ook ingevuld – geeft richting aan het verdere gebeuren. Verder: wat gebeurt er niet alleen met woorden, maar ook met gebaren, met houding, met handelen? Wat is hetgeen je als pastor uitstraalt? En tot slot: hoe arrangeert de pastor de situatie, wat doet hij of zij met muziek, bewegingen, beelden, sfeer?⁶³

De spirituele reflectie heeft o.a. bovenstaande tot onderwerp van bezinning.

Basaler zijn wellicht de vragen: hoe verhoudt de pastor zich tot God, geloof, kerk en maatschappij? Hoe staat hij daar in? Vervolgens: waarvoor en voor wie ben ik pastor? Naar wie of wat gaat mijn hart in het bijzonder uit, waarvoor of voor wie lijk ik vooral oog te hebben, waarvoor heb ik een speciale antenne, welke situaties of mensen appelleren op mij? Voor sommigen zijn dat mensen in nood of in crisissituaties, zoals zieken, dementerenden, vluchtelingen

En: waartoe ben ik pastor? Waar ben ik kennelijk op uit? Welk ideaal streef ik na? Wil ik misschien opwekking in de gemeente? Droom ik vooral van een missionaire gemeente, die getuigend in de wereld staat?

⁵⁹ Gerard Groener, *a.w.*, p. 366-367.

⁶⁰ Gerard Groener, *a.w.*, p. 345.

⁶¹ Gerard Groener, *a.w.*, p. 325. Het woord ‘*mysten*’ (ingewijden) stamt uit de hellenistische mysteriegodsdiensten, waarbij men door een initiatieritueel ingewijd werd in het nieuwe leven van de mysteriereligie.

⁶² Gideon van Dam, *Dichter bij het Onuitsprekelijke – Over geestelijke begeleiding voor en door pastores*, Baarn 2003, p. 21.

⁶³ Gerard Groener, *a.w.*, p. 352-360.

Tot slot: hoe ben ik pastor? Hoe stel ik me op? Hoe verhoud ik me tot anderen? Hoe ga ik te werk?
Welke pastorale spiritualiteit wordt er zichtbaar, in mijn attitude, in mijn geloofsweg?⁶⁴

⁶⁴ Gerard Groener, *a.w.*, p. 94-95.

5. CAMA GEMEENTEN NEDERLAND

5.1 Over CAMA

5.1.1 Geschiedenis en missie

CAMA is op het eind van de 19e eeuw begonnen met een predikant van de Presbyteriaanse kerk in de Verenigde Staten, dr. A.B. Simpson. Hij was er van overtuigd dat, wanneer zendingsbewuste christenen uit de verschillende denominaties zich zouden verenigen, de verspreiding van het evangelie tot een snelle doorbraak zou komen. Onder zijn leiding werd in New York de Zending Alliantie opgericht, met ondersteuning van verschillende denominaties. Het doel was de zendingsopdracht uit Mattheüs 28 "Maakt discipelen onder alle volkeren" met vereende krachten in daden om te zetten.

Er ontstonden uit deze Zending Alliantie groepen en gemeenschappen en later ook gemeenten, die zich tot doel hadden gesteld met alle beschikbare middelen deze Alliantie te ondersteunen. In 1887 werden deze gemeenten en zendingsalliantie samengevoegd en kwamen onder één dak: *Christian And Missionary Alliance* (CAMA).

Op dit moment zijn er CAMA-kerken in meer dan 60 landen en zijn er ongeveer 1.300 zendelingen in meer dan 50 landen via de CAMA uitgezonden, "met een groot hart voor de verkondiging van het evangelie wereldwijd en in eigen land, met als doel om zelfstandige, zendingsbewuste gemeenten te stichten." Daarnaast dienen er 35 zendingswerkers via CAMA Services - de diaconale tak van de CAMA - in vijf landen.

In Nederland zijn er momenteel 24 gemeentes die zich aangesloten hebben bij de CAMA. Zij staan bekend onder de naam CAMA Gemeenten Nederland. Zij vormen een aparte organisatiestructuur naast CAMA Zending. Deze Nederlandse variant - naast een lichaam voor zending ook een lichaam voor de gemeentes - is uniek te noemen in de wereldwijde CAMA-gemeenschap. De eerste CAMA gemeente in Nederland ontstond in 1975 in Den Bosch. Het CAMA-kerkgenootschap bestaat vanaf 1980.

De visie van de CAMA Gemeenten is:⁶⁵

- Jezus Christus leren kennen;
- Hem verhogen als Verlosser, Heiligmaker, Heelmeester en komende Koning;
- het vervullen van de Grote Zendingsofdracht.

De missie is:

- mensen bereiken met het evangelie en vormen tot discipelen in op Jezus Christus gerichte gemeenten;
- christenen mobiliseren tot actieve betrokkenheid bij zending;
- het stichten van gemeenten in eigen land en wereldwijd, onder onbereikte volken.

In zekere zin kunnen de CAMA Gemeenten meer een beweging dan een kerk(genootschap) genoemd worden. CAMA verstaat zichzelf primair als zendingsbeweging.

In juni 2006 heeft een meerderheid van de CAMA Gemeenten Nederland gestemd voor een fusie met de Broederschap van Baptistengemeenten in Nederland (BBN - ook wel vrije Baptisten genoemd). De fusiebesprekingen zijn al zo'n twaalf jaar gaande, theologische verschillen zijn er nauwelijks en een gezamenlijke geloofsbelijdenis is al vastgesteld. De BBN moet nog een besluit nemen. Wellicht vindt in de nabije toekomst de fusie zijn beslag.

5.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente

CAMA Gemeenten kennen primair een congregationalistische kerkstructuur, waarbij de plaatselijke gemeente volop autonoom is. 'Congregationalistisch' betekent dat de gemeentevergadering het hoogste besluitvormingsorgaan is. Desondanks zijn er ook presbyteriaanse elementen aanwijsbaar, zoals in de procedure waarin de kandidaat-oudsten en kandidaat-diakenen voorgesteld worden.⁶⁶ Verder draagt de (oudsten-)raad, samen met de voorganger, verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beleid.

⁶⁵ Zie de website www.cama.nl, onder 'Gemeenten'.

⁶⁶ In de *Handleiding voorgangers* staat m.b.t. de verkiezing en aanstelling van nieuwe raadsleden het volgende over deze procedure te lezen (par. 3.1):

- a) De raad roept de leden van de gemeente op om kandidaten voor te dragen.
- b) De raad maakt een keuze uit de voordracht.

In de plaatselijke CAMA gemeente is een voorganger aangesteld; daarnaast soms ook een (part-time) werker voor een specifieke tak van het gemeentewerk, zoals pastoraat of jeugdwerk. Voorgangers kunnen wel of niet ‘geordineerd’ (bevestigd) zijn.⁶⁷ Ordinatie is eerst mogelijk als een voorganger twee jaar ervaring in de gemeente heeft opgedaan (incl. mentoraat) en nadat hij het kerkelijk examen heeft afgelegd. Om verschillende redenen is voor zendingswerkers ordinatie een must.

5.1.3 Organisatiestructuur

Ook al is er sprake van een strikte autonomie van de plaatselijke gemeente, er bestaat een losse overkoepelende structuur met een sterk dienstverlenend en faciliterend karakter. Vanuit deze overkoepelende structuur, incl. kantoor, wordt het kwartaalmagazine *CAMAgazine* uitgegeven, wordt materiaal ten behoeve van gemeenteopbouw en toerusting bewerkt, op maat van de CAMA Gemeenten gesneden en verspreid, worden landelijke en regionale bijeenkomsten voor voorgangers georganiseerd, alsook regionale ontmoetingen voor leden van CAMA Gemeenten. Eén of twee landelijke werkers staan parttime ten dienste van deze overkoepelende structuur.

5.2 Begeleidingsvormen

Leendert Post was tot 31 december 2005 parttime landelijk werker voor de CAMA Gemeenten. Met hem sprak ik over de verschillende begeleidingsvormen binnen CAMA, alsook over beeldvorming rondom supervisie.

Ds. Arno Post is momenteel nog de enige landelijke werker (parttime). Daarnaast is hij voorganger van de Aalmeerse CAMA Gemeente. Met hem sprak ik vooral over de mogelijkheden en moeilijkheden om supervisie aan te bieden binnen de CAMA Gemeenten.

In de eerste plaats zijn er veel functionele contacten tussen voorgangers(-echtparen) in de landelijke bijeenkomsten (driemaal per jaar een dag) en in een jaarlijkse landelijke conferentie (een driedaagse), alsook in het onderlinge werkoverleg.

Daarnaast zijn de volgende begeleidingsvormen aanwijsbaar aanwezig:

- a. *Mentoraat.* Beginnende voorgangers krijgen, in samenspraak met het curatorium van de CAMA Gemeenten, in principe een mentor toegewezen. Een mentor is in alle gevallen iemand met ruime(re) ervaring van binnen de kring van CAMA Gemeenten. Hoofddoel van het mentoraat is begeleiding op weg naar de ordinatie. Dit begeleidingstraject duurt doorgaans twee jaar, soms langer. Het mentoraat is dringend gewenst, maar kan vanwege de autonomie van de plaatselijke gemeente niet verplichtend worden opgelegd. Wel geldt een periode van minimaal twee jaar mentoraat als een basisvoorwaarde voor ordinatie. Ten gevolge van de autonomie van de plaatselijke gemeente is het mentoraat nog weinig gestructureerd en niet strak aangestuurd. Het gaat er globaal om dat “degene die begeleiding ontvangt geholpen wordt in zijn persoonlijk functioneren als werker/voorganger. Dit omvat zowel zijn geestelijke/fysieke welzijn als zijn praktische werkzaamheden en competenties.” Er is momenteel geen mentorentraining.
- b. *Intervisie.* Er zijn meerdere intervisiegroepen geweest, maar op dit moment is er nog slechts één groep van voorgangers en werkers. Zij komen bij elkaar om werkproblemen te bespreken.
- c. *Overige begeleiding.* Vanuit de landelijke werker zijn er contacten met de voorgangers(-echtparen), die bij voorkeur jaarlijks werden bezocht. Momenteel wordt er vooral vraaggestuurd gewerkt, dus op verzoek van voorgangers(echtparen) of ook wel op initiatief van de landelijke werker. Ook in deze contacten gaat het erom “degene die begeleiding ontvangt te helpen in zijn persoonlijk functioneren als werker/voorganger. Dit omvat zowel zijn geestelijke/fysieke welzijn als zijn praktische werkzaamheden en competenties, alsook thema’s uit persoonlijk leven en wandel met God (‘zijn’ en ‘doen’).”

-
- c) De kandidaten worden benaderd.

Wanneer zij zich beschikbaar stellen, wordt hun kandidatuur in de gemeente bekend gemaakt en kunnen mensen hun eventuele bezwaren schriftelijk aan de raad bekend maken.

- d) De kandidaten worden met meerderheid van stemmen gekozen op een ledenvergadering.
- e) De stemming geschiedt schriftelijk.

⁶⁷ Opleidingsmogelijkheden voor voorgangers van CAMA-gemeenten zijn: de Evangelische Theologische Hogeschool (ETH) te Ede/Veenendaal, de Evangelische Theologisch Faculteit (ETF) te Leuven, voorheen ‘Heverlee’, het Tyndale Theological Seminary te Badhoevedorp en de Evangelische Theologische Academie te Zwijndrecht/Vlaardingen. Op de ETH is er een aparte CAMA-leergang. Sommige voorgangers hebben geen theologische opleiding op HBO-niveau gevolgd.

Verder is het goed mogelijk, dat voorgangers en werkers een vorm van begeleiding ontvangen buiten de organisatie-structuur van CAMA. Eventuele contacten met externe begeleiders vallen, mede als gevolg van de strikte autonomie van de CAMA Gemeenten, buiten het gezichtsveld van de landelijke werkers.

5.3 Supervisie

Beeldvorming en weerstanden

Supervisie is grosso modo nog een onbekend fenomeen in de CAMA Gemeenten. De eerste associatie die het woord ‘supervisie’ oproept is doorgaans iets van ‘je werkt onder iemands supervisie, dus je werkt onder toezicht’.

Er zit ook een spanning tussen supervisie als begeleidingsvorm en de doe-cultuur van de CAMA-kerken, die primair gericht zijn op het vervullen van de zendingsopdracht: mensen bereiken met het evangelie en vormen tot discipelen van Jezus. Het gaat bij CAMA meer om de vraag “wat doe ik?” en veel minder om de vraag “wie ben ik?”. De CAMA-cultuur is een pragmatische cultuur, een doe-cultuur. Supervisie vraagt om bereidheid om stilgezet te worden op de weg van het doen, in dit geval vooral het bezig zijn met het vervullen van de grote opdracht. Er zit een duidelijke spanning tussen de doe-cultuur van CAMA en de bereidheid om stilgezet te worden.

Meerwaarde supervisie

Wat zou de meerwaarde van een supervisie-traject kunnen zijn? Ik geef enkele - door hemzelf als persoonlijk gekleurd bestempelde - observaties van Leendert Post weer:

“Er bestaat een risico dat voorgangers/werkers door middel van hun werk in de gemeente mede bezig zijn om hun eigen tekortkomingen te compenseren.”

“Een onderliggende vraag zou kunnen zijn: ‘Als ik als voorganger geen gemeente meer mag leiden, wie ben ik / wat ben ik dan uiteindelijk?’”

“Vaak is eerst een crisis nodig om stilgezet te worden.”

In het evangelie gaat het met de woorden van Johannes de Doper om het volgende: “Hij - Jezus - moet wassen, ik moet minder worden”(NBG) – “Hij moet groter worden en ik kleiner.”(NBV, Joh. 3:30). Maar dan is het wel noodzakelijk dat je weet wie die ‘ik’ is, dus wie er ‘minder/kleiner’ moet worden. En dan kom je onvermijdelijk tot de vraag: wat is er van mijn ‘ik’ dat het verhindert om minder te worden, om te groeien in nederigheid, in afhankelijkheid, in integriteit, in kwetsbaarheid, om te groeien naar het beeld van Christus?

Tot slot een verzuchting van Leendert: “Wanneer ik naar sommige christelijke werkers kijk, dan zou ik hen toewensen dat God hen een keer op hun gezicht zou laten gaan. Of dat werkelijk gebeuren zal is een zaak van de Opperherder. Ik heb mij slechts te verantwoorden voor het motief dat mij tot een dergelijke wens aanzet.”

Mogelijkheden tot supervisie

Arno Post ziet de meerwaarde van supervisie in het gegeven dat voorgangers leren naar zichzelf te kijken en in een supervisietraject *tools* in handen krijgen om eigen functioneren in de werksituatie kritisch te beschouwen. Supervisorisch gezegd: het gaat om het ontwikkelen van instrumenten om zelfstandig te leren van de eigen werkervaringen.

Toegespitst op een aantal concrete thema’s zou het om het volgende kunnen gaan: wat is het zelfbeeld van de voorganger en wat is het beeld dat hij, vaak onbewust, naar buiten toe communiceert? In hoeverre spoort het zelfbeeld van de voorganger met het beeld dat anderen van hem hebben, en dan in het bijzonder de gemeenteleden?

De aanleiding tot het volgen van een supervisie-traject zou kunnen zijn: een conflict waarin de voorganger verzeild raakt, met gemeente of met de (oudsten-)raad. Of de voorganger loopt anderszins vast in zichzelf.

In de benoemingsprocedure van voorgangers zou de bereidheid tot het volgen van een supervisie-traject in de werkafspraken opgenomen kunnen worden. Van de gemeente wordt gevraagd dat zij de voorganger tot zo’n traject faciliteert.

De autonomie van de plaatselijke gemeente en van de voorgangers is één van de grootste hinderpalen om supervisie als begeleidingsvorm meer op de CAMA-kaart te krijgen. Het volgen van een supervisie-traject is wel dringend te adviseren, maar niet dwingend voor te schrijven.

6. KERK VAN DE NAZARENER

6.1 Over de Kerk van de Nazarener

6.1.1 Geschiedenis en missie

In 1967 startte onder het motto van een woord van Paulus (“Want God heeft ons niet geroepen tot onreinheid, maar in heiliging.”- 1 Thess. 4:7) het werk van de Kerk van de Nazarener in Nederland onder leiding van ds. C. Holleman. Vanaf dat jaar zijn er elf plaatselijke kerken in Nederland ontstaan.⁶⁸ Internationaal ontstond de eerste Kerk van de Nazarener in de Verenigde Staten, in Texas in 1908 en kent dit wereldwijd vertakte kerkgenootschap zo’n 1,5 miljoen leden.

De wortels van de Kerk van de Nazarener liggen in de Wesleyaanse opwekking in de achttiende eeuw, in een tijd dat in Engeland een revolutie dreigde en vele mensen tot geloofsvernieuwing kwamen. Vele gelovigen mochten vergeving van zonden mochten ervaren en reiniging van het kwade. Opwekkingsprediker John Wesley (1703-1791) legde bij dit alles de nadruk op de oorzaak van de zonden. “Hij leerde dat God in zijn omzien naar een verloren mensheid de grondoorzaak wil wegnemen door het geloof in Jezus Christus en, in plaats van de ingewortelde zelfzucht, zuivere liefde in het hart wil uitstorten door de Heilige Geest.”⁶⁹

De Wesleyaanse geloofstraditie is te beschouwen als een heiligingsbeweging en als een evangelische variant binnen het protestantisme. Binnen de Kerk van de Nazarener krijgt dit haar specifieke uitdrukking in een ‘helende verlossingsleer’, een boodschap van bevrijding en vernieuwing enerzijds en genade anderzijds. In de geloofspraktijk betekent dit dat het christelijk leven zich beweegt rondom twee scharnierpunten: enerzijds de bekering tot God en Jezus Christus, anderzijds de overgave aan Hem. Deze ‘revivalistische’ elementen worden zichtbaar in de liturgie, o.a. in het ‘open altaar’, en in de omgang met de medemens. Een en ander wordt concreet gemaakt in een oproep, een appel om tot een keuze en tot overgave te komen. Het is de genade van God die mensen tot een keuze, bekering en overgave in staat stelt. Met andere woorden: het initiatief ligt uitdrukkelijk bij God zelf, in zijn ‘in staat stellende genade’.

De belangrijkste geloofsopvattingen van de Kerk van de Nazarener zijn verder dat het evangelie aan ieder mens verkondigd moet worden en dat gelovigen vervuld mogen worden met de Heilige Geest, om zo tot een heilig en volkomen bestaan te kunnen groeien. Met dit laatste rekent de Kerk van de Nazarener zich tot de traditie waarin naast bekering en wedergeboorte (de ‘first blessing’) ook de ‘second blessing’ een plaats heeft, een herkenbare vervulling met de Heilige Geest. Overigens kan over dit laatste binnen de Kerk van de Nazarener ook wel procesmatig gedacht worden. Het is momentaan en procesmatig, crisis en proces tegelijk.

De Kerk van de Nazarener heeft binnen de wereldwijde gemeenschap der Kerk haar specifieke roeping, doch voelt zich één met allen die de naam van dezelfde Heer aanroepen. De Kerk van de Nazarener is het grootste kerkgenootschap binnen de Wesleyaanse (heiligings-)traditie.

De geloofsbasis van de Kerk van de Nazarener is als volgt geformuleerd:

“Wij geloven

1. in één God - de Vader, Zoon en Heilige Geest;
2. dat het Oude en Nieuwe Testament door volledige inspiratie gegeven zijn en alle noodzakelijke waarheid bevatten voor het geloof en de christelijke leefwijze;
3. dat de mens geboren wordt met een gevallen natuur en daarom voortdurend geneigd is tot alle kwaad;
4. dat zij die volharden in hun onboetvaardigheid hopeloos en voor eeuwig verloren zijn;
5. dat de verzoening door Jezus Christus voor het gehele menselijk geslacht is; en dat een ieder die zich bekeert en gelooft in de Heer Jezus Christus gerechtvaardigd en wedergeboren wordt en bevrijd van de macht der zonde;
6. dat de gelovigen geheel en al geheiligd moeten worden, volgende op de wedergeboorte, door het geloof in de Heer Jezus Christus.⁷⁰

⁶⁸ De volgende steden / streken kennen een plaatselijke kerk van de Nazarener: Amersfoort, Breda, Dordrecht, Haarlem, de Hoekse Waard, Koog aan de Zaan, Nijmegen, Rotterdam (twee kerken, een Nederlandse en een Kaapverdiaanse), Veenendaal en Vlaardingingen. Verder is er in Purmerend een beginnende gemeente. Op 31 december 2004 bedroeg het totale ledental in Nederland 1754 leden. Zie www.nazarene.nl

⁶⁹ Zie website www.nazarene.nl

7. dat de Heilige Geest getuigt van de wedergeboorte en ook van de volkomen heiligmaking van de gelovigen;
8. dat de Heer zal wederkomen, dat de doden opgewekt zullen worden en het laatste oordeel zal plaatsvinden.”⁷¹

6.1.2 Organisatiestructuur

De Kerk van de Nazarener is met elf plaatselijke gemeenten een klein en overzichtelijk kerkgenootschap. In de bestuursvorm is de Kerk van de Nazarener een combinatie van episcopaal en congregationalistisch, waardoor de autonomie van de plaatselijke gemeente beperkt is en ingebed is in de synodale kerkstructuur.

In de plaatselijke gemeenten, alsook in het gehele Nederlandse district, zijn er diverse raden, zoals de Nazarene Missions International (ter stimulering van het zendingswerk), de Nazarener Jeugd Internationaal (voor tienerwerk en werk met jongvolwassenen) en de Raad Christelijk Leven (om het onderwijs aan volwassenen en kinderen te begeleiden).

Predikanten kunnen zowel mannelijk als vrouwelijk zijn. Predikanten werden voorheen opgeleid aan het *Nazarene Bible College* te Büsingen, Zuid-Duitsland.⁷² Momenteel worden de meesten in Nederland zelf opgeleid. Volgens de huidige opleidingseisen is een HBO-opleiding theologie nodig⁷³, aangevuld met eigenheden van de opleidingseisen van de Kerk van de Nazarener. In die opleidingseisen zit een profiel waarin aandacht is voor vier deelgebieden: kennis – vaardigheden – context – karakter (incl. geestelijk leven). Dit geheel levert een ‘holistische’ predikantenopleiding op, met aandacht voor heel de mens in al zijn of haar relaties.

6.2 Begeleidingsvormen

Met ds. Arthur Snijders, predikantenbegeleider en landelijk voorzitter binnen de Kerk van de Nazarener, sprak ik over supervisie en andere begeleidingsvormen binnen zijn kerkgenootschap. Daarnaast heeft hij de opleiding tot supervisor bijna voltooid.

De Kerk van de Nazarener kent sinds 2003 verplicht *mentoraat* voor startende predikanten. Dit is op leest van het mentoraat van de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) geschoeid. Mentoraatsboekjes van de PKN (incl. oefeningen) worden daartoe ter beschikking gesteld en diverse senior-predikanten hebben de mentorentraining gevolgd op Hydepark, het opleidingsinstituut van de PKN.

In dit mentoraat wordt beoogd om nieuwe predikanten een goede start te bieden, zodat persoonlijk, geestelijk en ambtelijk leven met elkaar in balans komen. Dit mentoraat krijgt gestalte in zes tot acht gesprekken van anderhalf tot twee uur over een periode van ca. anderhalf jaar. Het mentoraat wordt gegeven door enkele ervaren collega’s, bijna altijd in een één-op-één setting.

De werkvormen zijn vooral gesprekken. Een enkele keer worden opdrachten meegegeven en verslagen gemaakt. Daarbij komen o.a. aan de orde: agendabeheer, prediking, het voorzitten van vergaderingen en het hanteren van ethische dilemma’s. Het mentoraat is verplicht, maar in de meeste gevallen is er een zeer sterke behoefte vanuit de startende predikant om aan dit mentoraat deel te nemen.

Echte *geestelijke begeleiding* is er niet binnen de Kerk van de Nazarener, maar het mentoraat kan, als de lijn van de werkbegeleiding niet domineert, wel momenten van geestelijke begeleiding kennen.

Op onregelmatige wijze heeft er ook *intervisie* plaatsgevonden. Wellicht zal dat in de toekomst opnieuw gebeuren.

⁷⁰ De leer, die de Kerk van de Nazarener en andere Wesleyaanse kerkgenootschappen onderscheidt van de meeste andere christelijke kerkgenootschappen, is die van volkomen heiligmaking. Nazareners geloven dat God christenen roept om een geheiligd leven te leven, gemarkeerd door een daad van God die het hart reinigt van de erfzonde en het hart vult met liefde voor God en mens. Deze ervaring wordt gemarkeerd door de volledige toewijding om Gods wil te doen en wordt gevolgd door een leven waarin het zoeken naar het dienen van God door het dienen van anderen centraal staat.

⁷¹ Handboek, *Kerk van de Nazarener*, paragraaf 26, alsook website www.nazarene.nl onder “Nazareners”.

⁷² Over het *Nazarene Bible College* zie www.eunc.edu.

⁷³ Op dit punt bestaat er een hartelijke samenwerking met de Evangelische Theologische Hogeschool (ETH) te Ede (voorheen Veenendaal).

6.3 Supervisie

Supervisie bij studenten en predikanten

Supervisie hoort niet standaard in het opleidingstraject voor predikanten binnen de Kerk van de Nazarener, maar is wel vaak onderdeel van de HBO-opleidingen theologie. Dit laatste betekent dat voor de nieuwe generatie predikanten supervisie steeds gewoner wordt.

Er kan velerlei aanleiding tot supervisie voor predikanten zijn. Te denken valt aan ‘tegen het plafond van je mogelijkheden aan zitten’ of de voorsymptomen van een burn-out. In andere situaties is er de wens tot verdere professionalisering, tot kwaliteitsverbetering van de professionele attitude.

Supervisie aan een predikant kan het karakter krijgen van een pastorale supervisie, bijvoorbeeld wanneer er behoefte is aan geestelijke vernieuwing en spirituele reflectie. Maar het kan ook gaan om behoefte aan professionalisering, bijv. hoe om te gaan met een kerkenraad, met communicatieprocessen. In het laatste geval spreken we niet per definitie van ‘pastorale supervisie’.

Verder is het wenselijk dat de supervisor geen lid is van de Kerk van de Nazarener, omdat in een klein kerkgenootschap iedereen elkaar kent en de noodzakelijke distantie en belangeloosheid onvoldoende gewaarborgd is. Kortom: het is noodzakelijk om met buitensupervisoren te werken.

Meerwaarde supervisie

Waar voor beginnende predikanten mentoraat en werkbegeleiding geëigend is, kan supervisie een heel nuttig instrument zijn voor predikanten die minstens een jaar of drie in de gemeente gewerkt hebben. In die fase kan een predikant(e) gaan beseffen dat zijn of haar persoonlijkheid en professioneel functioneren elkaar raken, op elkaar ingrijpen. Alleen al vanuit dit gezichtspunt is het winst wanneer een predikant leert reflecteren op de eigen (beroeps)houding en leert aan de eigen ervaring. Dit alles kan ook voorkomen dat je vastroest of vast komt te zitten in bepaalde patronen.

Beeldvorming en weerstanden

Supervisie is vooral een onbekend fenomeen binnen de Kerk van de Nazarener. Deze onbekendheid maakt niet per definitie onbemind, temeer omdat met mentoraat een goede basis wordt gelegd om een positieve visie op professionele begeleidingsvormen te ontwikkelen.

De ervaring die sommigen tijdens hun HBO-opleiding theologie met supervisie hebben opgedaan, vermindert deze onbekendheid. Supervisie begint gewoon te worden.

Van echte diepe weerstanden tegen supervisie kun je daarom niet spreken.

Droom

Het zou prachtig zijn, als iedere predikant(e) zou kunnen overwegen om een supervisietraject te volgen en als dat voor iedere predikant tot de mogelijkheden zou behoren, als onderdeel van het totale aanbod van begeleidingsvormen. Waar mentoraat wel verplicht is, kun je deze verplichting niet laten gelden voor supervisie, temeer omdat supervisie een sterk beroep doet op het reflectief vermogen van de predikant. Sommige predikanten zijn vooral doeners. Supervisie is niet een methodiek die bij iedereen past. Een remmende factor is gebrek aan geld dat beschikbaar is voor een supervisietraject. Voor de predikantenbegeleider zelf geldt ook dat hij het netwerk van supervisoren, die voldoende affiniteit hebben met de Kerk van de Nazarener, nog onvoldoende kent.

7. LEGER DES HEILS

7.1 Over het Leger des Heils

7.1.1 Geschiedenis en missie

Het Leger des Heils (Salvation Army) is in 1865 opgericht door de Engelse methodisten-predikant William Booth en kende haar eerste samenkomst in Nederland in 1887 o.l.v. Gerrit Juriaan Govaars, de eerste Nederlandse heilssoldaat.⁷⁴ Het Leger des Heils is momenteel wereldwijd in 108 landen actief. Een groot aantal van deze landen bevindt zich in de zogeheten ontwikkelingsgebieden.

Daarmee is het Leger des Heils een internationale beweging en behoort deze tot de universele christelijke kerk. Haar boodschap is gebaseerd op de bijbel, haar dienstverlening wordt gestimuleerd door de liefde tot God. Haar opdracht is het evangelie van Jezus Christus te prediken en in zijn naam menselijke nood te lenigen zonder enige vorm van discriminatie.

Op de website lees ik: “Het Leger des Heils gelooft dat álle mensen ertoe doen. Daarom helpen wij iedereen die hulp nodig heeft, ongeacht achtergrond, geloof, huidskleur of geaardheid. Naast de vele vrijwilligers kunnen ook professionele hulpverleners hierbij een rol vervullen. Natuurlijk weten we wel dat wij dat niet alleen kunnen. Daarom voert het Leger des Heils de actie 'Wij geloven'. Wij hopen dat de bevolking van Nederland wil blijven meedenken over de problemen in onze samenleving en ons daarbij wil blijven ondersteunen. Als voorbeeld noemen wij de groeiende eenzaamheid onder de bevolking en het feit dat mensen zich soms afvragen: waarom leef ik eigenlijk? Het Leger des Heils blijft geloven in mensen. Door hen te helpen en te laten zien dat het leven wel zin heeft.”⁷⁵

Op de website van het Leger des Heils lees ik verder: “Alle activiteiten van het Leger des Heils zijn erop gericht mensen te laten ervaren dat iedereen ertoe doet. Deze gedachte is ontleend aan uitgangspunten in de Bijbel: solidariteit en rechtvaardigheid en is vertaald in ‘de goede dingen doen’. De meeste mensen kennen ons van de uniformen en het kopje soep voor dak- en thuislozen. Het Leger des Heils doet veel en veel meer. Samengevat komt het neer op: geloven – hulpverleners - maatschappelijk signaleren - inzamelen van kleding, textiel en goederen - opsporen van vermiste personen.”

7.1.2 Organisatiestructuur

Tot 1988 was de organisatie juridisch gezien een kerkgenootschap. Sinds eind 1988 bestaat het Leger des Heils in Nederland uit *een kerkgenootschap* en *vier stichtingen*. Deze herstructurering vond plaats om beter aan te kunnen sluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen en tegemoet te komen aan de eisen van de overheid:

1^e. *Het Kerkgenootschap Leger des Heils* – momenteel bestaande uit 75 korpsen.

2^e. *Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg* – bestaande uit 16 werkeenheden met circa 180 vestigingen. De stichting is verantwoordelijk voor de professionele gezondheidszorg en het welzijnswerk van het Leger des Heils in Nederland, zich uitstrekkende over zeer uiteenlopende gebieden: maatschappelijke opvang, verslavingszorg, reclassering, gezondheids- en ouderenzorg, jeugdbescherming, jeugdhulpverlening en preventie en maatschappelijk herstel. De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg richt zich met name op mensen die nergens anders terecht kunnen.

3^e. *Stichting Leger des Heils Fondsenwerving*

4^e. *Stichting Leger des Heils Dienstverlening* – deze stelt zich ten doel tegen kostprijs ondersteunende diensten te verlenen aan de instellingen van het Leger des Heils in Nederland. Ook wordt er door deze afdeling diverse vormen van materiële hulp verleend, alsook vanuit 20 vestigingen kleding e.d. verzameld en gesorteerd.

5^e. *Stichting Leger des Heils* - verantwoordelijk voor het beheer van de financiën en de verdeling van de centrale inkomsten over de andere stichtingen en het kerkgenootschap.

⁷⁴ Voor wie verder lezen wil: in 2005 verscheen de dissertatie van majoor Johan Ringelberg, *Met de vlag in top*, een onderzoek naar de beginperiode van het Leger des Heils in Nederland.

⁷⁵ Zie de website www.legerdesheils.nl

7.2 Begeleidingsvormen

Majoor Jeanne van Hal is Hoofd Opleiding & Toerusting bij het Leger des Heils. Majoor Arie van Dijk is Hoofd Stafbureau Ondersteuning Kerkgenootschap (OKÉ), en tevens supervisor met LVSB-registratie. Met hen sprak ik over de verschillende begeleidingsvormen die binnen het Leger des Heils worden aangeboden.⁷⁶

- a. *Werkbegeleiding*. Alle medewerkers in de organisatie kunnen, individueel of als echtpaar, gedurende hun hele loopbaan werkbegeleiding ontvangen door een collega-officier of door de eerstverantwoordelijke. Werkbegeleiding wordt alleen gegeven als hiervoor een aanleiding is, en wel in het bijzonder als blijkt dat de korpsofficier niet in staat is om het organisatiebeleid te realiseren in het plaatselijk beleid.
In de Notitie Begeleidingsvormen van het Leger des Heils Kerkgenootschap staat dat het in werkbegeleiding gaat om “het maken van een verbinding tussen het organisatiebeleid en de werkuitvoering en het eventueel overbruggen van de kloof daartussen.”⁷⁷
- b. In het werkveld kan er ook sprake zijn van *collegiale consultaties*: “het advies inwinnen of geven over een acuut werkprobleem”.
- c. *Mentoraat*. In de eerste vijf jaren van het officierschap zijn korpsofficieren verplicht om mentoraat te ontvangen. Zij krijgen hiervoor een mentor toegewezen. Dit is altijd een collega-officier. Dit mentoraat is verplicht en kent een vaste structuur. Hierbij zijn frequentie, tijdsduur en lengte (anderhalf jaar maximaal) van het traject afgesproken.
Om de kwaliteit van deze begeleiding te waarborgen en te verbeteren, was er in 2005 een driedaagse training voor mentoren. Ook voor 2006 staan een aantal terugkomdagen gepland. Ook de luitenants (geen ‘vol’ officier, maar aangesteld op contractbasis voor telkens drie jaar; zij zijn niet-bevestigde officieren) delen in dit mentoraat.
Volgens de genoemde Notitie gaat het in mentoraat om “het aanleren, toepassen en verbeteren van praktische vaardigheden.”
- d. *Counseling*. Een counselingsgesprek is vooral aan de orde in geval van persoonlijke problemen of een concrete vraag, en gaat doorgaans dieper dan bovenstaande begeleidingsvormen. Persoonlijk welbevinden, de relatie met God en medemens kunnen thema’s zijn voor een counselingsgesprek. Er is een geestelijk begeleider binnen het Leger des Heils. M.i. raakt deze begeleidingsvorm aan pastorale counseling en aan geestelijke begeleiding.
- e. *Coaching*. Minder gestructureerd is het coachingsaanbod binnen de organisatie. Coaching kan bijvoorbeeld aangeboden worden in een situatie waarin twee banen binnen de organisatie gecombineerd moeten worden: bijv. part-time bij Welzijns- en Gezondheidszorg en part-time in een korps, waarbij er in het laatste geval allerlei verwachtingspatronen rond korpsofficieren leven. Een kort coachingstraject kan helpen om iemand door zo’n lastige beginfase heen te loodsen. Ook op andere momenten kan een coachingstraject worden ingezet met oog op “het vrijmaken van potentiële vaardigheden, gericht op organisatie- of persoonlijke doelen.”
- f. Ook zijn er *intervisie*-groepen, waarbij het gaat om “collegiale ondersteuning en leren, aansluitend op het mentoraat of als voortzetting van de supervisie”.
- g. *Supervisie*. In sommige situaties wordt er supervisie aangeboden, ook wel als vervolg of verdieping op één van bovenstaande begeleidingstrajecten. De meeste supervisie-trajecten gebeuren binnen de organisatie, door supervisoren werkzaam binnen de stichting Welzijns- en Gezondheidszorg, maar in sommige supervisies wordt er gewerkt met supervisoren van buitenaf. Als vanzelfsprekend is er tussen supervisor en supervisant de noodzakelijke afstand en is er vanuit de supervisor onafhankelijkheid en belangeloosheid richting supervisant. In bovengenoemde Notitie gaat het in supervisie om “het beter leren uitvoeren van geprofessionaliseerd dienstverlenend werk. Het leren is gebaseerd op reflectie en primair gericht op de werkervaringen.”

⁷⁶ Een uitgebreide en zeer goed gedocumenteerde reflectie op de verschillende begeleidingsvormen binnen het Leger des Heils is te vinden in de scriptie *Arbeidsvitaminen - competentieontwikkeling van korpsofficieren door opleiden en begeleiden* van majoor Arie van Dijk (Voortgezette Opleiding *Opleiden & Trainen en Supervisie & Coaching* aan de Christelijke Hogeschool Windesheim, november 2003), met name par. 2.4.1 t/m 2.4.5, par. 3.4.3 en par. 4.1.4.2.

⁷⁷ Uit de Notitie Begeleidingsvormen van het Leger des Heils Kerkgenootschap. Een onderdeel van deze Notitie is het overzichtelijke schema dat als bijlage in deze scriptie is toegevoegd.

7.3 Supervisie

Supervisors

Er wordt gewerkt met twee soorten supervisors: 1^e. supervisors van binnen de organisatie, werkzaam bij de stichting Welzijns- en Gezondheidszorg en 2^e enkele supervisors van buitenaf (bij voorkeur van beide seksen).

Aan de supervisor wordt als eis gesteld dat hij of zij een LVSB-registratie heeft. Daarmee zijn de kwaliteitseis en professionaliteit gewaarborgd.

Veel supervisie-trajecten vinden binnen de organisatie plaats. Dat laatste is wel aan bepaalde voorwaarden verbonden. De belangrijkste voorwaarde is dat er een gewenste afstand tussen supervisor en supervisant is, dat er dientengevolge geen werkrelatie tussen beiden bestaat en dat binnen alle redelijkheid niet verwacht mag worden dat die werkrelatie er in de toekomst wel zal zijn. Mocht dit laatste onverhoopt ooit toch het geval zijn (vooral ten gevolge van het overplaatsingsbeleid binnen het Leger des Heils), dan ligt hier een punt ter bespreking: kunnen supervisor en oud-supervisant in deze nieuwe situatie een werkrelatie aangaan?

Voor de 'interne' supervisor (binnensupervisor), zoals bij de Stichting Welzijns- en Gezondheidszorg, is het dus van belang dat hij/zij geen medeofficier is en dat je elkaar ook later niet weer tegenkomt in een werkrelatie.⁷⁸ Als aan de genoemde voorwaarden (voldoende afstand; geen werkrelatie nu of straks) niet is voldaan, kan er voor een 'externe' supervisor (buitensupervisor) gekozen worden. Ook voor de 'externe' supervisor is het van belang dat hij/zij feeling heeft met déze specifieke gelovige beroepspersoon, werkzaam binnen het Leger des Heils.

Dubbele contractering

Bij uitstek in supervisie is het van belang dat de supervisant zich open en kwetsbaar kan opstellen ten aanzien van zijn werksituatie. Dit vraagt de nodige afstand tot de opdrachtgevende organisatie en de belangen die deze organisatie behartigt. Met dit gegeven is er bijna per definitie een ingebouwde spanning tussen het leren in supervisie en de werkbelangen die voor de opdrachtgevende organisatie gelden. Om deze redenen wordt er ook in de supervisies binnen het Leger des Heils gewerkt met een zogenaamde 'dubbele contractering': het contact tussen supervisor en opdrachtgevende organisatie moet gescheiden blijven van dat tussen supervisor en supervisant.⁷⁹

Deze dubbele contractering geldt niet alleen de startfase – waarin weliswaar supervisant samen met de verantwoordelijke binnen het Leger des Heils de (voorlopige) supervisie-doelen kan samenstellen – maar ook de afrondende fase: er vindt een minimale rapportage plaats vanuit de supervisor terug naar de organisatie, waarbij slechts verslag gedaan wordt van de inspanningsverplichting van de supervisant. Deze summiere rapportage is mede ondertekend door de laatste.⁸⁰

Duur traject

De supervisie-trajecten met een externe supervisor beperken zich veelal tot 5 à 10 gesprekken met een supervisorisch karakter.⁸¹ Het is goed mogelijk dat de (goedkopere) supervisie-trajecten binnen de organisatie langer duren, 12 à 15 gesprekken en conform de LVSB-norm die tot 2006 geldend was (de oude norm was 15 zittingen en is recent teruggebracht tot 10). Het zou de moeite waard zijn om nader te onderzoeken in hoeverre er langere trajecten worden gevolgd en wat daarvoor de reden is.

⁷⁸ Frans Siegers, *Handboek Supervisie*, Houten/Mechelen 2002, p. 644, zegt: "Binnensupervisor is de moeilijkste positie die een supervisor kan innemen. Hij heeft dan namelijk hetzelfde werkkader als zijn supervisant. Hij is in zekere zin ook diens medespeler in de organisatie."

⁷⁹ Dat betekent volgens Siegers, *a.w.*, p. 127 in de praktijk het volgende: "Ten eerste rapporteert de supervisor over het contractgesprek met supervisant niet naar de opdrachtgever. Tegenover een relatieve geslotenheid van het contact tussen supervisor en supervisant naar de opdrachtgever, staat een volstrekte openheid van het contact tussen supervisor en opdrachtgever naar de supervisant. De supervisor toetst bij de supervisant hetgeen besproken is met de opdrachtgever. Hij gaat na of supervisant en opdrachtgever in voldoende mate met elkaar 'sporen'."

⁸⁰ Frans Siegers, *a.w.*, p. 800, zegt het volgende over rapportage naar de opdrachtgever: "Opdrachtgevers kunnen bij het einde van de supervisie (of ook wel tijdens de supervisie) om rapportage vragen. Deze betreffen meer algemene zaken; niet het leren van de betreffende supervisant. Een dergelijke rapportage wordt altijd in overleg met de supervisant opgemaakt."

⁸¹ In de Nederlandse supervisieliteratuur wordt bij minder dan tien zittingen nauwelijks nog van supervisie gesproken, omdat er in dat geval geen echt supervisieproces op gang kan komen.

Waarom supervisie?

Supervisie wordt vooral gekozen om ‘tools’ in handen te krijgen om als beroepspersoon beter te functioneren in de werksituatie, “om in je werk beter in je vel te zitten”. Hier spreekt een verlangen naar het verhogen van de professionaliteit. Niet zelden is er sprake van een concrete aanleiding om supervisie te vragen (door de supervisant) of aan te bieden (door de organisatie). Ik noem enkele redenen:

- Een (dreigende) burn-out.
- Je loopt ergens in vast, bijvoorbeeld in conflicthantering.
- Behoeft aan een stevige professionele doorsmeerbeurt waarbij het best een paar laagjes dieper mag gaan dan in de overige begeleidingsvormen.
- Een supervisie-traject ter afronding van de loopbaan: hoe ga ik straks afscheid nemen?
-

Kortom: in sommige situaties is de vraag curatief (“er is iets aan de hand”), in andere gevallen preventief (“ik wil iets voorkomen”- “ik wil van mezelf leren”).

Meerwaarde supervisie

Wat kan de meerwaarde van een supervisie-traject zijn? Wat is de uiteindelijke vrucht? Allereerst krijgt de supervisant een instrumentarium om zelfstandig te leren nadenken over de eigen beroepshouding (de bekende integratie op twee niveaus: 1e van denken, voelen, handelen, willen; 2e van persoon, werk, beroep). Met andere woorden: “Je krijgt meer zicht op jezelf. Je komt meer in harmonie met jezelf en met je omgeving.” Vanuit deze optiek zou het mooi zijn als er voor iedereen een aanbod mogelijk zou zijn om zo’n traject te gaan. Het kan de professionaliteit van de (korps)officier verhogen. Daarnaast kan er door supervisie gewerkt worden aan onderliggende problematieken, vooral “omdat het laagje dieper gaat dan de overige begeleidingsvormen.”

Beeldvorming en weerstanden

Welke opvattingen en beelden leven er binnen het Leger des Heils rondom ‘supervisie’? Het beeld begint te schuiven. Vroeger riep het woord ‘supervisie’ de gedachte op “dat er wat aan de hand is”, inmiddels begint het steeds gewoner te worden. De drempel om te vragen naar supervisie wordt steeds lager, en iemand die een traject achter de rug heeft mag zich in de ogen van sommigen gelukkig prijzen.

Toch hangt er nog steeds een mythevorming rondom het fenomeen ‘supervisie’: het is onbekend, en daarmee onbemand. Of “het is eng, want je kunt jezelf tegenkomen”, of “het kan zelfs leiden tot een vervolgtraject met een therapeut”. Of er ligt van tevoren een druk op om goed door het traject heen te komen, vooral in geval er een concrete aanleiding is om in supervisie te gaan: “Als ik hier niet goed doorheen kom, moet er naar andere baan/functie gezocht worden.”

Bovenstaande mythevorming behoren tot de weerstanden binnen de organisatie om in supervisie te gaan.

Supervisie in een pastorale context

Een supervisietraject is voor een korpsofficier in zekere zin supervisie in een pastorale context. Soms gaat het om thema’s die in elk mensgericht beroep aan de orde kunnen komen: bijv. afstand en nabijheid in de communicatie, de interactie tussen mensen, groepsdynamische processen. Maar de supervisie kan door haar pastorale context een eigen klankkleur krijgen. Dan kan het gaan over ethische vragen, over normen en waarden, over Godsbeelden, over wat er gebeurt tussen mensen in een onderling geloofsgesprek en over de vraag: “Hoe werkt dit alles door in de beroepshouding?”

Supervisie en het ontwikkelen van competenties

In zijn scriptie voor de Voortgezette Opleiding *Opleiden & Trainen en Supervisie & Coaching* aan de Christelijke Hogeschool Windesheim spreekt majoor Arie van Dijk over de volgende competenties die voor de korpsofficier in ieder geval noodzakelijk zijn: communicatie, leidinggeven en leervermogen.⁸²

⁸² Hierbij worden competenties vanuit de vakliteratuur verstaan als “iemand’s persoonlijke bekwaamheden, die mede bepaald worden door dieperliggende drijfveren. Deze persoonlijkheidsaspecten zijn van groot belang voor het effectief uitvoeren van meer complexe beroepstaken of verantwoordelijkheden en zijn medebepalend voor het succesvol handelen van de medewerker. Ook van organisaties kan gezegd worden dat zij competenties hebben. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht waar de organisatie goed in is en waarin zij zich onderscheidt.”

Hij schrijft: “Met name bij de eerste twee is sprake van interactie tussen verschillende personen. Bij de derde is sprake van het vermogen om zich te ontwikkelen en te leren.

Supervisie is juist geschikt om deze drie competenties te ontwikkelen. Met betrekking tot communicatie en leidinggeven is supervisie vooral gericht op het verwerven van meer persoonlijke bekwaamheid voor de uitoefening van op mensen gerichte beroepen en functies, met name die, waarin de relatie en/of interactie tussen de functionaris en degene(n) voor wie men in deze functie is, belangrijk zijn. In supervisie staat in het bijzonder het ontwikkelen van leervermogen centraal, omdat de supervisant onder begeleiding van de supervisor leert zelfstandig te leren van zijn werkervaringen.”⁸³

Vervolgens komt hij tot enkele belangwekkende conclusies, waarvan ik er enkele citeer:

- Conclusie VI:
Supervisie is een geschikte begeleidingsvorm om het ingroeien in een professionele beroepsgroep (korpsofficier) te bevorderen en competenties verder te ontwikkelen.”
- Conclusie VIII:
“Supervisie levert een bijdrage aan de professionalisering van de medewerker, in het bijzonder de korpsofficier.”
- Conclusie IX:
”De positie van supervisor en supervisant moet voor alle betrokkenen binnen de organisatie goed en helder omschreven zijn.”

Zie Arie van Dijk , *Arbeidsvitaminen - competentieontwikkeling van korpsofficieren door opleiden en begeleiden*, par. 2.2.3.

⁸³ Arie van Dijk , *Arbeidsvitaminen - competentieontwikkeling van korpsofficieren door opleiden en begeleiden*, par. 4.1.4.

8. RAFAËL NEDERLAND

8.1 Over Rafaël Nederland

8.1.1 Geschiedenis en missie

In de jaren '80 van de vorige eeuw ontstond vanuit een bijbelstudiegroep het kerkgenootschap dat zich nu Rafaël Nederland noemt. Als gevolg van een sterke nadruk op gemeentestichting sinds de jaren '90 is Rafaël Nederland inmiddels uitgegroeid tot een overkoepelende organisatie van ruim 40 gemeenten. Het bekende woord "eenheid in hoofdzaken, vrijheid in bijzaken, liefde in alles" vormt de essentie van de filosofie van Rafaël Nederland. De overkoepelende organisatie van dit kerkgenootschap ziet het als haar taak om haar leden te dienen en toe te rusten in eenheid en bescherming op basis van een bijbelse relatie, zodat zij in gezamenlijkheid de 'Grote Opdracht' (dat alle mensen/volken tot discipelen van Jezus gemaakt zullen worden) beter kunnen vervullen.

Rafaël Nederland heeft met zijn ruim 40 gemeenten zo'n 3500 leden. Internationaal is Rafaël verbonden aan *The International Church of the Foursquare Gospel*.⁸⁴

De kernwaarden van Rafaël Nederland zijn als volgt geformuleerd⁸⁵:

1. Prioriteit voor evangelisatie
2. Jezus verhogen
 - a) onze boodschap: Jezus, de Redder, de Doper met de heilige Geest, de Geneesheer en de terugkomende Koning
 - b) onze basistekst: Hebreëën 13:8: 'Jezus is gisteren en heden dezelfde en tot in eeuwigheid'
 - c) Jezus' belofte: 'Als Ik van de aarde verhoogd ben, zal Ik allen tot Mij trekken' (Joh. 12:32)
 - d) de behoefte van de mens: 'Wij zouden Jezus wel willen zien' (Joh. 12:21).
3. Geestvervulde gemeenschappen
 - a) prediking/onderwijzen over de doop met de heilige Geest - een ervaring als in Hand. 2
 - b) het aanmoedigen van mensen een Geestvervuld leven te leven; c) het zich uitstrekken naar het bovennatuurlijke d) genezingen e) bevrijdingen f) het machtigen van mannen en vrouwen, jong en oud en g) de gaven van de Geest praktisch gebruiken.
4. Gemeenschappen en mensen die er voor gaan
 - a) eigentijds en b) vooroplopend
5. Balans in leer en wandel
6. Passie voor wereldzending
7. Profetisch in prediking en onderwijs
 - a) opbouwend b) vermanend en c) bemoedigend
8. Internationaal van karakter
9. Inclusief ten aanzien van cultuur, geslacht en generatie
10. Kerken die geestelijke leiders en kerken voortbrengen
11. Kerken met een atmosfeer van leven, vreugde en hoop
12. Creëren van mogelijkheden tot dienen
13. Familiegeest, leidende tot:
 - a) herstel b) doel c) waarde d) vertrouwen e) waardigheid en f) er bij horen.
14. Een actuele visie
 - a) bewustzijn van ons gezamenlijke potentieel b) openbaring van onze door God gegeven bestemming c) groei in onze visie als mondiaal kerkgenootschap en d) het oppakken van de visie
15. Nederigheid

Als motto van de beweging is in het afgelopen jaar geformuleerd: "We willen een vruchtbare familie van gezonde gemeenten zijn."

Als geloofspunten en geloofsovertuiging laat Rafaël Nederland de volgende 22 punten noteren:

1 - De Heilige Schrift, door God geïnspireerd. 2 - De Eeuwige God, die één is en zich openbaart in Vader, Zoon en Heilige Geest. 3 - De val van de mens, geschapen naar Gods beeld, maar door vrijwillige ongehoorzaamheid onvolmaakt geworden. 4 - Het reddingsplan, omdat Christus voor ons gestor-

⁸⁴ Zie website www.pinksterbeweging.nl alsook www.rafael.nl

⁸⁵ Deze vijftien kernwaarden zijn afkomstig van *Foursquare International*, overgenomen door Rafaël Nederland, en uiteengezet door dr. Paul Risser, president van *Foursquare International*, op de jaarconferentie 2001 van Rafaël Nederland.

ven is, toen wij nog zondaren waren. 5 - Redding door genade. 6 - Berouw en aanneming. 7 - De wedergeboorte. 8 - Het dagelijkse christelijke leven. 9 - De doop en de maaltijd van de Heer. 10 - De doop in de Heilige Geest. 11 - Het Geestvervulde leven. 12 - De gaven en vrucht van de Heilige Geest. 13 - Gematigdheid. 14 - Goddelijke genezing. 15 - De tweede komst van Christus. 16 - De relatie tot de kerk/gemeente. 17 - De overheid. 18 - Het laatste oordeel. 19 - De hemel. 20 - De hel. 21 - Uitdragen van het geloof. 22 - Tienden en offeranden.⁸⁶

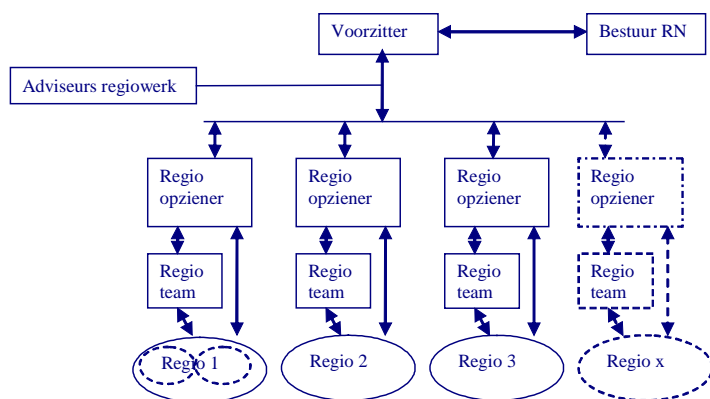
8.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente

Rafaël-gemeentes zijn plaatselijk tot op zekere hoogte autonoom. Daarin gelden de voorgangers of voorgangersechtparen als eindverantwoordelijke voor de plaatselijke gemeenten en heeft het overkoepelende Rafaël Nederland een statutair recht om tuchtmaatregelen uit te oefenen, of met de woorden van de voorzitter van Rafaël Nederland “om in te grijpen bij grove zonden / ernstig problemen (moreel, financieel of leerstellig van aard).” Door het aanstellen van regio-opzieners is er in zekere zin sprake van episcopale (bisschoppelijke) elementen in de bovenplaatselijke structuur, waarbij je kunt denken aan het ‘opzienersambt’ zoals verwoord door Paulus in zijn brief aan zijn medewerker Titus (1:5-9). Hierbij wordt dit leiderschap primair verstaan als een dienend leiderschap en wordt dit leiderschap als beschermend gezien, vanuit de gedachte dat gezagsrelaties een ‘geestelijke dekking’ kunnen bieden; dat laatste functioneert daarbij voorzover deze ‘geestelijke dekking’ op vrijwillige basis gezocht wordt. Voor het overige is er een grote mate van vrijheid in de invulling van de leiderschapsstructuren en zijn er in de praktijk meerdere modellen om de plaatselijke gemeente te besturen.⁸⁷

8.1.3 Organisatiestructuur

Rafaël Nederland is een overkoepelende organisatie ten dienste van deze plaatselijke gemeentes (liever gezegd: ‘gemeenschappen’, in de terminologie van Rafaël Nederland, omdat de gemeente van Christus groter en breder is dan de plaatselijke gemeente) en tevens kanaal voor contact met andere organisaties, om zo samen de grote opdracht te vervullen. Rafaël Nederland wil zichzelf niet als een beweging zien, ook niet als kerk, maar wil ‘een kerk in beweging’ zijn.⁸⁸ Anders gezegd: Rafaël ziet zichzelf vooral als een ‘familie van gemeenten’. De overkoepelende organisatie heeft met name invloed op het stichten of beëindigen van gemeenten en het aanstellen van voorgangers.

In de meest recente herstructurering is Rafaël Nederland ingedeeld in drie, maximaal vier regio’s, met elk een ‘regio-opziener’ en een ‘regio-team’. Naast en boven deze regio-opzieners/teams staan de ‘adviseurs regiowerk’ (die min of meer als geestelijke vaders van de beweging gelden), de voorzitter en het bestuur van Rafaël Nederland. Dit is als volgt in schema gebracht:



Op de achtergrond van deze structuur, die enkele hiërarchische elementen in zich draagt⁸⁹, staat het gegeven dat Rafaël Nederland een gemeentestichtende beweging is. In de afgelopen decennia zijn meerdere gemeentes gepland en dat vraagt een eigen dynamiek en structuur in de relatie van moeder-

⁸⁶ www.rafael.nl, onder ‘Rafaël?’ – ‘Wat geloven we?’

⁸⁷ Ik noem enkele mogelijkheden: het bestuur van de gemeente bestaat uit de voorganger samen met de oudsten – er is een bestuur met daarin o.a. de voorganger en naast dat bestuur zijn er oudsten als herders – daarnaast kunnen er ook diakenen en bedieningsleiders zijn.

⁸⁸ www.rafael.nl, onder ‘Rafaël?’ – ‘Filosofie – Identiteit’.

⁸⁹ De hiërarchische of episcopale elementen zijn zichtbaar in het gegeven dat het bestuur een statutair recht heeft om in te grijpen, in het bestaan van regio-opzieners als ‘overzieners’ en in de wijze waarop binnen Rafaël tegen ‘gezag’ en ‘geestelijke dekking’ wordt aangekeken.

gemeente en dochtergemeente en in de organisatie van Rafaël Nederland, een structuur waarin de wederzijdse betrokkenheid van moeders en dochter gewaarborgd en gekanaliseerd is. Zo worden er in de pioniersfase van een gemeente twee externe bestuursleden aan de beginnende gemeente toegevoegd.

8.2 Begeleidingsvormen

Met Piet Brinksma, voorzitter van Rafaël Nederland vanaf 1 januari 2006, sprak ik over begeleidingsvormen en supervisie binnen zijn kerkgenootschap.

Binnen Rafaël bestaat een uitgebreid systeem van bestuurlijke begeleiding van voorgangers en gemeentes, trainingsdagen voor voorgangers en leidinggevenden (het laatste viermaal per jaar, met daarin aandacht voor o.a. leiderschap, herderschap, crisismanagement, coaching-vaardigheden), alsook coaching, intervisie en supervisie. Counselingstrajecten gebeuren op eigen initiatief van voorgangers en leidinggevenden. Binnen dit brede aanbod zijn coaching en een diversiteit aan trainingsvormen (zoals theologische training en leiderschapstraining) het meest dominant.

Een nader onderzoek van met name de laatstgenoemde begeleidingsvormen maakt duidelijk, dat in het licht van mijn in hoofdstuk 3 gehanteerde definities deze begrippen binnen Rafaël een eigen invulling krijgen, zodat enige spraakverwarring op de loer ligt. Ik licht er straks enkele begrippen uit, waarbij ik steeds de definiëring van een intern stuk van Rafaël volg.

De regio-opziener en hun assistenten vormen een belangrijke schakel in het verwerklijken van de visie en missie van Rafaël Nederland. Hun hoofdtak is aansturen, faciliteren, overzien, delegeren. Tot de opdracht van de regio-opziener worden volgens het ideaalbeeld de volgende taken gerekend, of anders gezegd: regio-opziener hebben de volgende vaardigheden in hun gereedschapskist:

a. *Coaching* (een goed inzicht en gerichte ondersteuning):

“Een coachende interactie met als doel om de behoeften tot een gezonde ontwikkeling van de gemeenten vast te stellen en daarin te monitoren, te voorzien en zo mogelijk te faciliteren. Hierdoor kan de regio-opziener proactief bezig zijn met de gemeenten.”

Concreet heeft de regio-opziener als taak om samen met het bestuur van een plaatselijke Rafael-gemeente de sterkten, zwakten en prioriteiten voor een gezonde ontwikkeling te identificeren. De opziener heeft vervolgens de opdracht om de voorganger / het bestuur te coachen of laten coachen bij het werken aan deze prioriteiten. Deze aanpak is zoals gezegd bij voorkeur proactief (een poging om te anticiperen op de situatie om deze te beïnvloeden, i.p.v. reactief reageren op de situatie zoals deze zich aandient).

Meestal gebeurt coaching in de vorm van gesprekken (anderhalf tot twee uur) en in een één-op-één-situatie, maar ook een heel team van oudsten of een bestuur kan gecoacht worden. De begeleiding is vrijwillig, maar wordt wel actief aanbevolen.

Waar er met externe coaches (of consultants) wordt gewerkt, kan het begeleidingsproces drie tot twaalf maanden duren, maar in intensieve trajecten ook wel twee tot drie jaar. De coaching door de regio-opziener is eigenlijk permanent.

b. *Clustering / intervisie* (de wijsheid van de groep):

”Het samenbrengen van voorgangers in een (deel-)regio voor vriendschap, het uitwisselen van ervaringen, het geven van adviezen aan elkaar, gebed en bemoediging.”

Deze vorm van begeleiding heeft als doel: de voorgangers te laten profiteren van de wijsheid van de groep. Ontdekkend leren is belangrijker dan adviseren. Het heeft ook tot doel de organische uitwisseling en ondersteuning te bevorderen (netwerk-ondersteuning), naast de wat meer structurele ondersteuning van de regio-opziener. Ook het geestelijke aspect van gebed voor elkaar speelt een belangrijke rol.

De methodiek is niet sterk gestructureerd.

Intervisie gebeurt onder verantwoordelijkheid van de regio-opziener of zijn assistent, met een groep van gemiddeld zeven tot tien echtparen. De begeleiding is eenmaal per twee tot drie maanden en op permanente basis. Ook hier is de begeleiding vrijwillig, maar wordt deze wel actief aanbevolen.

Het moge duidelijk zijn dat bovenstaande definiëringen in nauwe relatie staan tot de eerdergenoemde structuur van Rafaël Nederland. In mijn eigen definiëring van bovengenoemde begeleidingsvormen ontbreekt veelal de hiërarchische relatiestructuur van begeleider en begeleide, is de duur van het begeleidingstraject altijd getermineerd, terwijl ik ook op inhoudsniveau iets ander versta onder intervisie en coaching. Zo zou ik de intervisie, zoals deze binnen Rafaël aangeboden wordt, eerder een vorm van

collegiale consultatie willen noemen dan (werkgerichte) intervisie. De coaching zoals deze binnen Rafaël gestalte krijgt, heeft in mijn optiek vooral aspecten van pastorale werkbegeleiding en organisatieadvies in zich.

8.3 Supervisie

Rondom het begrip ‘supervisie’ dient zich eenzelfde soort spraakverwarring aan. De woorden ‘supervisie / supervisor’ worden niet eens zo vaak gebruikt binnen Rafaël Nederland, maar waar dat wel gebeurt, blijkt er een duidelijke link naar het Amerikaanse model, mede door de internationale verbondenheid van Rafaël met *The International Church of the Foursquare Gospel*.

Volgens de interne definitie van Rafaël Nederland gaat hier om het volgende:

“Supervisie (dienende autoriteit): het inhoud geven aan de meer formele taken van een regio-opziener namens Rafaël Nederland, zoals het geven van adviezen, voordrachten voor het oprichten van gemeenschappen, aanstellen van voorgangers en bestuurders, afhandelen van klachten en crisismanagement.”

In de praktijk heeft deze supervisie als doel: inhoud geven aan *accountability* (rekenschap kunnen afleggen), de formele aspecten als ‘overzien’ van het functioneren van de voorganger en zijn bestuur, het aanstellen van voorgangers, starten of eventueel beëindigen van gemeentes, het toezien op naleving van de verplichtingen en behoorlijk bestuur. Met andere woorden: supervisie is hier een vorm van ‘over-zien’.

In de praktijk gebeurt deze supervisie in een één-op-één-situatie of wordt een voorgangersechtpaar als duo begeleid. De begeleiding gebeurt door de regio-opziener, in gesprekken van anderhalf tot twee uur, zo’n drie of vier maal per jaar, op permanente basis. Feitelijk en in de praktijk is deze supervisie meestal een vorm van coaching.

Methodische supervisie wordt binnen Rafaël Nederland niet aangeboden, maar verborgen supervisorische elementen (waarbij ik supervisie versta in mijn eigen definiëring, hoofdstuk 3) zijn wellicht wel aanwezig in de begeleiding van counselors, coaches en consultants.

Zo beogen ook de *Rapha-retraites*⁹⁰ (retraites van een week met daarin veel onderwijs over identiteit, alsook psycho-pastoraal onderwijs vanuit de bijbel) om aan de deelnemers handvatten te geven om na te denken over zichzelf, over de persoonlijke identiteit, de identiteit in Christus. Deze weken zijn voor deelnemers vaak levensveranderend. Nadenken over jezelf (“wat drijft mij?”, “wat zijn mijn motiva-ties, mijn angsten?”, “hoe zit ik in relaties?”) en over je identiteit in Christus zit ook wel stevig ingebakken in de cultuur van de Rafaël-gemeentes.

Deze aandacht voor de identiteit (in Christus, als leider, persoonlijk) is ook aanwezig in de bovenbe-schreven begeleidingsvormen. In deze zin kun je wellicht spreken van supervisorische elementen, maar het voert te ver om deze begeleidingsvormen methodisch te waarderen als ‘leren leren’, dus het zelfstandig leren van de werkervaringen.

⁹⁰ Zie www.rapha-retraite.rafael.nl. Op de website lees ik dat de individuele retraites bijvoorbeeld bedoeld zijn voor wie: “een hoofd vol kennis hebben maar een leeg hart - zich afvragen waar hun blijdschap gebleven is - zich beheerst weten door angsten - zich op een kruispunt van wegen bevinden - lijden aan burn-out - zich steeds weer in moeizame en/of falende relaties bevinden - zich in een woestijnfase bevinden - steeds tegen destructieve patronen in denken of doen aan lopen - geen groei ervaren in hun wandel met God. Daarnaast zijn er ook echtpaarretraites “voor al die paren die willen groeien in hun relatie of die willen kijken naar waarom verandering of groei niet optreedt. Voorwaarde is wel dat je bereid bent met elkaar in gesprek te gaan, ook over moeilijke dingen.”

9. UNIE VAN BAPTISTENGEMEENTEN IN NEDERLAND

9.1 Over de Unie van Baptistengemeenten

9.1.1 Geschiedenis en missie

De moderne baptistenbeweging heeft haar wortels in de zestiende eeuw, in de tijd van de Reformatie en de ‘Wederdopers’. De huidige Unie van Baptistengemeenten in Nederland ontstond in 1881.⁹¹

Baptistengemeenten vind je in vrijwel elk land ter wereld. Als deel van de wereldwijde christelijke kerk vormen de baptisten één van de grotere geloofsgemeenschappen.

In het zelfverstaan van de baptisten is de gemeente in de eerste plaats een ‘huisgezin van God’ waarin iedereen gelijk is, of een ‘lichaam van Christus’ waarin iedereen op grond van zijn of haar gaven een taak vervult in dienst aan God, elkaar en de wereld. Dit zelfverstaan sluit leiderschap niet uit. Elke locale baptistengemeente stelt haar eigen leiders aan met een specifieke taak voor verkondiging, onderwijs en pastorale zorg.

Baptisten benadrukken het belang van persoonlijk geloof in Christus. Daarom kent men alleen een praktijk van ‘gelovigendoop’, d.w.z. de doop is voorbehouden aan diegenen die een persoonlijk getuigenis afleggen dat Jezus hun Heer en Redder is en gebeurt door onderdompeling.

De combinatie van de verschillende kenmerken zoals doop op persoonlijk geloof, de congregationalistische kerkstructuur, het priesterschap van alle gelovigen en de scheiding van kerk en staat onderscheiden het baptisme van veel andere kerken en gemeenten.⁹²

Op dit moment is de Unie van Baptistengemeenten, een federatie van 85 gemeenten en zo’n 12.000 leden, een relatief kleine beweging tussen de institutionele kerken en de evangelische beweging in Nederland. Opvallend is de toetreding in 2005 van de *Christian Baptist Church* uit Amsterdam, de eerste zwarte Afrikaanse gemeente die lid is geworden van de Unie.

Grondslag en doel van de Unie van Baptistengemeenten in Nederland zijn als volgt verwoord:

“De Baptistengemeenten die de Unie vormen, leven uit de openbaring Gods, zoals die door de bijbel tot hen gekomen is. Hun leden belijden, in gehoorzaamheid aan de Heilige Schrift, Jezus Christus, de Zoon van God, het Hoofd van de Gemeenten en de Heer van de wereld te hebben aanvaard als hun Zaligmaker en Heer en zijn op deze belijdenis gedoopt.

Het doel van de Unie is:

- Onder haar leden liefde, achting en samenwerking te bevorderen.
- De gemeenten behulpzaam te zijn in de uitvoering van hun taak en gelegenheden te scheppen om de beginselen van de gemeente bekend te maken en het Evangelie te verbreiden.
- Mede te werken tot verbreiding van het Evangelie in binnen- en buitenland.

Of, anders gezegd: De Unie van Baptistengemeenten heeft tot doel om plaatselijke baptistengemeenten te helpen om in onderlinge afhankelijkheid te groeien in aanbidding, gemeenschap, discipelschap, getuigenis en dienstbetoon.”⁹³

Vanuit de Unie van Baptistengemeenten is er al ruim 80 jaar zendingswerk in verschillende Afrikaanse landen, vooral in Sierra Leone, Kameroen, de Centraal Afrikaanse Republiek en Kongo. Het gaat daarbij om zendingswerkers die door de geloofsgemeenschap als geheel (de Unie) zijn uitgezonden. Daarnaast hebben veel locale baptistengemeenten ‘eigen’ zendingen uitgezonden naar landen over de hele wereld.

⁹¹ Op 26 januari 1881 te Foxhol, bij Hoogezand. De geschiedenis van het baptisme in Nederland is onder andere beschreven in G.A. Wumkes, *De opkomst en vestiging van het Baptisme in Nederland*, Sneek 1912.

⁹² Een inzichtelijke beschrijving van de baptistische geloofsopvattingen vond ik verder in E. Groen, *Macht en vrijheid in de kerk*, in: *Soteria* (kwartaalblad voor evangelische theologische bezinning), 22^e jaargang, 4-2005, p. 78-83, n.a.v. het boek van Nigel G. Wright, *Free Church, Free States. The Positive Baptist Vision*, Paternoster Carlisle 2005.

⁹³ Zie website van de Unie van Baptistengemeenten in Nederland, www.baptisten.nl

9.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente

Zoals gezegd kennen de Baptistengemeenten een congregationalistische kerkstructuur, waarbij de plaatselijke gemeente volop autonoom is. ‘Congregationalistisch’ betekent dat de gemeentevergadering het hoogste besluitvormingsorgaan is.⁹⁴ Baptistengemeenten kunnen een voorganger beroepen om de gemeente te dienen. Zo'n voorganger is “een gemeentelid met speciale taken en verantwoordelijkheden in de zorg voor de leden en de woordverkondiging.”⁹⁵

9.1.3 Organisatiestructuur

Op de website lees ik: “Baptistengemeenten hebben zich altijd van elkaar afhankelijk geweten op regionaal, nationaal en internationaal niveau voor ondersteuning en onderlinge gemeenschap. Op basis van het Nieuwe Testament geloven baptisten dat gemeenten niet geïsoleerd van elkaar zouden moeten leven maar eerder in onderlinge afhankelijkheid.”

Onderlinge samenwerking is dus belangrijk. Gemeenten ontmoeten elkaar op allerlei niveaus (regionaal, nationaal en internationaal) om de onderlinge band te versterken en elkaar te dragen. Ook op interkerkelijk gebied is er samenwerking, o.a. door deelname aan de Evangelische Alliantie, de Nederlandse Zendingsraad, de Evangelische Zendingsalliantie en verschillende interkerkelijke contactorganen voor overleg met de overheid.

De overkoepelende Unie van Baptistengemeenten in Nederland is dienstverlenend en faciliterend t.b.v. de plaatselijke gemeenten. Zo werd tot voor kort het periodieke tijdschrift *De Christen* uitgegeven, vanaf 2006 vervangen door het tijdschrift *Baptisten.nl*, worden er bijbelstudies geschreven en zijn er enkele predikanten parttime vrijgesteld voor gemeenteopbouwwerk.

Op het gebied van theologische vorming verzorgt het Baptisten Seminarium te Bosch en Duin de beroepsopleidingen, waaronder hoofdzakelijk de opleiding tot predikant. De opleiding kent in zeer beperkte mate internationale accenten, alsook cursussen en trainingen voor gemeenteopbouw en persoonlijke groei.⁹⁶

⁹⁴ Op de website is dit onder het hoofdje ‘priesterschap van alle gelovigen’ als volgt verwoord: “Een goede illustratie van het priesterschap van alle gelovigen is de gemeentevergadering. Dit is de plaats en het moment waarop de leden bijeenkomen om biddend Gods wil voor de gemeente te verstaan. Niet de voorgangers en leiders vormen uiteindelijk het hoogste gezag, maar de leden die in gemeentevergadering bij elkaar komen. Het is bijvoorbeeld deze gemeentevergadering die oudsten en diakenen aanstelt, financiële plannen goedkeurt en de strategie vaststelt.”

Een nuancering van dit beeld geeft Baptistepredikant Y. Horjus in zijn artikel *Kraemer revisited*, in: *Soteria* (kwartaalblad voor evangelische theologische bezinning), 22^e jaargang, 4-2005, p. 74. Hij wijst op “traditionele baptistengemeenten die in een proces van verkerkelijking zijn terechtgekomen”, waarbij de principiële ruimte voor inbreng van gemeenteleden steeds kleiner wordt en dat vele van deze gemeenten echte ‘domineesgemeenten’ zijn geworden waarin de raad en de voorganger het voor het zeggen hebben gekregen. “Het geestelijke gezag functioneert in deze gemeenten in een merkwaardig mengsel van een calvinistische ambtstheologie en een gemeente-opvatting die de gemeente ziet als de vergadering van gelovigen”, hetgeen vervolgens door Horjus wordt getypeerd als een spanning tussen de presbyteriaanse en congregationalistische gemeentestructuur. “Als de gemeentevergadering de plaats is waar de raad de gemeente informeert over toekomstplannen en waar de raad alleen maar instemming verwacht, heeft de presbyteriaanse structuur de congregationalistische verdrongen.” Ook wijst Horjus op p. 75-76 op een tegengestelde ontwikkeling in een aantal (Unie-)Baptistengemeenten: op het terrein van de kerkdienst wordt daar het monopolie van het ambt juist doorbroken, doordat de voorganger zich beperkt tot schriftlezing en prediking, gemeenteleden andere momenten invullen, zoals lofprijzing (incl. muziekteam), het kindermoment en is er ruimte voor vrij gebed.

⁹⁵ Op dezelfde website, veelzeggend geplaatst onder het hoofdje ‘priesterschap van alle gelovigen’.

⁹⁶ Op de genoemde website staat te lezen dat er nauw wordt samengewerkt met de Universiteit Utrecht en met de Evangelische Theologische Hogeschool (ETH) te Ede/Veenendaal, alsook met theologische opleidingen in Duitsland, Groot-Brittannië en Tsjechië. Bijzonder is de Tweede Weg opleiding, een eersteklas opleiding voor wie op latere leeftijd een switch in zijn carrière wil maken.

9.2 Begeleidingsvormen

Met dr. René Erwich sprak ik over supervisie en andere begeleidingsvormen binnen de Unie van Baptistengemeenten. René Erwich was tot 1 september 2005 rector van het Baptisten Seminarium en is momenteel directeur van de Evangelische Theologische Hogeschool (ETH) te Ede/Veenendaal. Hij volgt ook de opleiding tot pastorale supervisor en verwacht deze nog in 2006 af te ronden. Daarmee zal hij in de geschiedenis van de Unie van Baptistengemeenten na drs. Theo van der Laan de tweede pastorale supervisor zijn.⁹⁷ Daarnaast sprak ik met ds. Nico van der Leer, baptistenpredikant te Dordrecht, over mentoraat en supervisie binnen de Unie van Baptistengemeenten.

Binnen de Baptistengemeenten is er slechts zeer beperkte aandacht voor *intervisie* en *coaching*, waarbij met name de laatstgenoemde begeleidingsvorm buiten het blikveld van de organisatiestructuur van de Unie valt. Met andere woorden: er gebeurt misschien wel wat aan coaching her en der, maar niemand weet precies waar en hoeveel.

Verder is er een intervisiegroep voor gemeenteopbouwwerkers, het landelijk Gemeenteopbouw-team, dat regelmatig samenkomt om gemeenteopbouw-processen te bespreken en richting te geven.⁹⁸ Daarnaast zijn er twee regionale gemeentebouw-teams bezig zich te ontwikkelen, te weten in noord- en midden-Nederland. Deze regionale teams hebben tot doel de gemeenten met een zo breed mogelijk competentiepakket te dienen in gemeenteopbouw-processen.

Er is vooral aandacht voor *mentoraat* en *werkbegeleiding*. Op dit gebied zijn de volgende begeleidingsvormen te onderscheiden:

- a. *Werkbegeleiding* bij stagiaires, dus bij toekomstige voorgangers in baptistengemeenten.
- b. *Mentoraat* voor beginnende predikanten en voor deze doelgroep ook verplicht gesteld in het kader van de algemene beroepbaarstelling binnen de Unie van Baptistengemeenten. Het mentoraat valt dan ook onder verantwoordelijkheid van het rectoraat van het Baptisten Seminarium. Voor deze één-op-één mentoraatsgesprekken is een protocol aanwezig. Het doel van het mentoraat is de beginnende voorganger te leren reflecteren over zijn werk, zijn werkhouding, de relatie tussen zijn persoon en zijn beroep resp. zijn roeping. In de voorbereiding wordt gewerkt met inbreng van o.a. een casus, een verbatim, een preek, een spirituele biografie en een persoonlijke biografie. Na elke bespreking wordt een reflectieverslag gemaakt. Een mentoraat duurt gemiddeld twee jaar, waarbij men in totaal tien keer anderhalf uur bij elkaar komt.
- c. *Werkbegeleiding* als crisisbegeleiding bij conflicten in de gemeente. Meestal gaat het om voorgangers die al langere tijd als predikant functioneren. In de conflicten kan het bijvoorbeeld gaan om beleidsvragen, om de beleidsbepaling van de gemeente en het omgaan met de verschillende 'bloedgroepen' binnen een baptistengemeente.

In alle gevallen hebben de mentoren / werkbegeleiders zelf ruime ervaring in het gemeentewerk, alsook affiniteit met begeleidingsvormen, maar zijn zij veelal niet speciaal voor dit doel geschoold. Het ligt in de bedoeling om in de komende jaren predikanten en andere leidinggevenden als mentor / werkbegeleider te gaan trainen.

De positie van de werkbegeleider is in alle gevallen intern, dus hij is zelf ook predikant / leidinggevende binnen de Unie van Baptistengemeenten. Dat kan ook de nodige vragen oproepen, want in een relatief klein kerkgenootschap met nog geen 100 gemeenten kennen voorgangers en leidinggevenden elkaar snel, "iedereen kent iedereen" en leef je min of meer in een glazen huis. Een vorm van externe begeleiding zou in meerdere opzichten wenselijk zijn. Op het gebied van supervisie is er wat dit betreft meer mogelijk aan externe begeleiding.

⁹⁷ De *Opleiding tot Pastorale Supervisor* is een onderdeel van de Raad voor Klinisch Pastorale Vorming in Nederland, valt onder verantwoordelijkheid van de Commissie Supervisoren Opleiding (CSO) en is erkend door de Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen (LVSb).

⁹⁸ Intervisie in de ruimere zin van het woord, zie par. 3.2.2. Wanneer men de LVSb-definitie van intervisie zou hanteren, zou er sprake kunnen zijn van deelnemers aan een intervisiegroep die eerst een supervisie op basis van de LVSb-criteria doorlopen hebben. De intervisie van het landelijk Gemeenteopbouw-team zou volgens deze criteria beter werkbespreking of collegiale consultatie genoemd kunnen worden.

9.3 Supervisie

Supervisie bij studenten en predikanten

Over het algemeen is ook binnen de Unie van Baptistengemeenten supervisie een onbekend concept. Ook voor gemeentepredikanten is het niet gebruikelijk om een supervisie-traject af te leggen.

Toch zijn er uitzonderingen op deze regel:

- Supervisie is sinds begin 2005 verplicht voor studenten die de deeltijdopleiding aan het Baptisten Seminarium te Bosch en Duin volgen, alsook voor studenten die op latere leeftijd de Tweede Weg opleiding gaan volgen.
- Minder stringent ligt dat nu nog bij de baptistenstudenten die theologie studeren aan de Universiteit Utrecht. Aan hen kan binnen het kerkelijk curriculum van het Baptisten Seminarium in een enkele situatie het volgen van supervisie tijdens hun stage wel dringend geadviseerd worden. Wellicht wordt dat in de toekomst ook verplicht gesteld.
- Voor baptistenpredikanten die als geestelijk verzorger werkzaam zijn in zorginstellingen of bij de krijgsmacht, is het volgen van een supervisie-training bij de Raad voor Klinisch Pastorale Vorming één van de beroepseisen.

Supervisoren

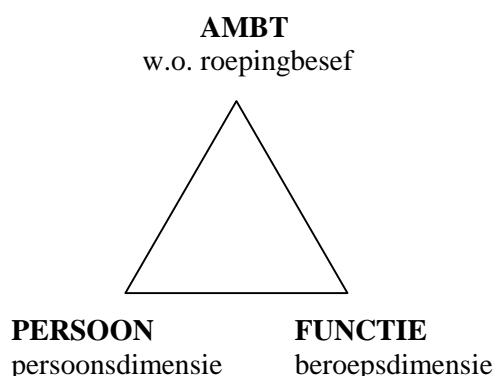
Naast de twee geïnterviewde predikanten – de ene hoopt binnenkort pastorale supervisor te zijn, de andere volgt de opleiding tot supervisor met LVSB-registratie - is er binnen de Unie nog minstens één predikant die zich tot supervisor (met LVSB-registratie) heeft laten scholen.

Meerwaarde supervisie

Wat kan de meerwaarde van een supervisie-traject zijn? Goede supervisie leidt tot een groter bewustzijn van de relatie tussen de beroepsdimensie en de persoonsdimensie, waardoor in dit geval de predikant tot een meer geïntegreerde beroepspersoon kan komen. Juist waar er een vaag vermoeden van disfunctioneren is of een verlangen tot kwaliteitsverbetering van de professionele attitude kan supervisie verder helpen. Anders gezegd: supervisie kan meewerken aan het vergroten van de 'beroepsautonomie', aan het verwerven van een zelfstandige pastorale attitude. Dat is temeer nodig in de specifieke context van het gemeentewerk: er dient zich niet zelden een complexiteit van problemen en dynamieken aan. In dit alles wordt bovendien van de predikant niet zelden verwacht dat hij een schaap met vijf poten is.

Pastorale supervisie

Het eigen van pastorale supervisie zit hem in de integratie van de generieke supervisie en het specifieke van de pastorale context. Binnen pastorale supervisie wordt wel gewerkt met de volgende driehoek:



Een invalshoek voor pastorale supervisie kan zijn:

- Zit er op één van de lijnen van de driehoek misschien een bepaalde spanning?
- Kan er een spanningsveld zijn tussen de pool van het ambt, inclusief het bijbehorende roepingbesef en de pool van de persoonsdimensie?
- In hoeverre zijn de drie verschillende polen, of liever gezegd hoeken, evenwichtig op elkaar betrokken en geïntegreerd?

(Uitgebreider over deze driehoek in par. 12.1.2 onder pastorale supervisie)

Pastorale supervisie richt zich o.a. op reflectie op dit soort vragen en op vergroting van bewustwording van eventuele spanningsvelden. Pastorale supervisie richt zich ook op de specifieke leerweg van de pastor. Hoe beweegt iemand zich als pastor, en dan vooral in de beginfase van zijn predikantschap? Juist deze beginfase van de leerweg draagt mogelijkheden en risico's in zich mee. Hoe een predikant door deze beginfase heen komt, bepaalt in niet geringe mate hoe deze zich in het vervolg van zijn pastorale loopbaan ontwikkelt, goed functioneert of juist disfunctioneert.

Beeldvorming en weerstanden

Allereerst is er in baptistengemeenten veel onbekendheid met het concept supervisie. Nog teveel wordt supervisie geassocieerd met een vorm van navelstaren, met veel praten met weinig concreet resultaat. Ook leeft de gedachte dat er 'iets aan de hand' moet zijn, wanneer een voorganger om supervisie vraagt.

Deze beeldvorming levert allerlei gevoelens van onbehagen rondom het begrip 'supervisie' op, hetgeen nog eens wordt versterkt waar supervisie wordt geassocieerd met liberale theologie en vrijzinnigheid. Op al deze punten is informatie en voorlichting nodig.

Verder is er tot enkele jaren geleden binnen de Unie van Baptistengemeenten nog onvoldoende een klimaat van 'leren' geweest, of supervisorisch gezegd: van 'leren leren'. Er was weinig oog voor de bovengenoemde leerweg van de pastor. De autonomie van de plaatselijke gemeente en daarmee in zekere zin ook van de voorganger/predikant was en is daarbij een hinderpaal. Supervisie kost geld en een plaatselijke gemeente zal dat niet snel voor een onbekend fenomeen als supervisie willen uitgeven. Toch is de laatste jaren het tij aan het keren en komt er meer oog voor de specifieke leerweg van de pastor. Het Baptisten Seminarium geeft daarin leiding door elk jaar trainingdagen voor voorgangers aan te bieden. Ook is er recent een nieuwe structuur voor het docentenkorps ontworpen, waarbij iemand specifiek voor supervisie en coaching is aangesteld.

Droom

Wat vooral nodig is, is een omslag van denken binnen de Unie van Baptistengemeenten om supervisie meer op de kaart van gemeenten en voorgangers te krijgen. Waarover kan gedroomd worden? Over een gezond leerklimaat met een goede opleiding tot predikant/voorganger, ingebed in een gezonde begeleidingsstructuur. De volgende begeleidingsvormen kunnen in dat laatste een plaats krijgen:

- Supervisie.
- Mentoraat / werkbegeleiding.
- Geestelijke begeleiding of 'geestelijke vriendschap' (een model waarin twee mensen elkaar bevragen op professioneel en persoonlijk niveau).

10. VERENIGDE PINKSTER- EN EVANGELIEGEMEENTEN (VPE)

10.1 Over de VPE

10.1.1 Geschiedenis en missie

De Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten (VPE) zijn in 2002 ontstaan uit een fusie van de Broederschap van Pinkstergemeenten en de Volle Evangeliegemeenten Nederland. Deze fusie was er niet vanwege een terugloop van het aantal leden, maar juist vanuit een verlangen om samen een krachtiger getuigenis van Jezus Christus te hebben in Nederland. Vanaf 1997 werden verkennende besprekingen gevoerd met het oog op een intensievere samenwerking. In 1999 werd er een intentieverklaring geaccepteerd door de algemene vergaderingen van beide kerkgenootschappen. De fusie werd officieel op 16 februari 2002 gevierd onder grote belangstelling van vertegenwoordigers van andere kerken in binnen- en buitenland en de pers.

De VPE heeft haar wortels in de pinksteropwekking van 1906 in Los Angeles, waarin biddende gelovigen op een krachtige wijze de uitstorting van de Heilige Geest ervaren hebben. Deze opwekking is in een eeuw tijd uitgegroeid tot een wereldwijde beweging, waarin de doop in de Heilige Geest nog steeds een belangrijk moment is.

De VPE-gemeenten hebben in totaal enkele tienduizenden leden. Internationaal is de VPE aangesloten bij de World Assemblies of God Fellowship (met zo'n 55 miljoen leden wereldwijd) en de Pentecostal European Fellowship.

De VPE in zijn huidige vorm is “een netwerk meer dan 125 Pinkster- en Evangeliegemeenten en ruim 200 predikanten en andere geestelijk werkers, die zich committeren om met elkaar het goede nieuws van verlossing door Jezus Christus aan alle mensen bekend te maken door woord en daad onder de leiding en vanuit de kracht van de Heilige Geest. Zij wil daarin de volgende kenmerken nastreven: *betrouwbaarheid* in dienstbetoon, *balans* in Woord en Geest en *betrokkenheid* bij elkaar en de maatschappij waarin we leven.”⁹⁹

De Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten committeren zich de komende jaren onder meer aan het volgende:

- Het stichten van nieuwe gemeenten.
- Het stimuleren van missionair werk in binnen- en buitenland.
- Het bieden van apostolische begeleiding en ondersteuning aan zowel gemeenten als aan voorgangers, oudsten en andere geestelijke werkers.
- Het bieden van relevante training aan voorgangers, oudsten en andere geestelijke werkers bijvoorbeeld op het gebied van gemeenteopbouw.
- Het werken aan eenheid binnen kerkelijk Nederland.
- Het verwerven van een duidelijke identiteit op de kerkelijke kaart van Nederland en in de maatschappij.
- Het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid.
- Het stimuleren van betrokkenheid van jonge leiders en nieuwe bedieningen.¹⁰⁰

De geloofsbasis van de VPE is als volgt geformuleerd:

“Het woord van God, zoals ons in de Bijbel is overgeleverd, is het enige richtsnoer voor ons geloof en leven. De belijdenis die hierna volgt, vormt de geestelijke grondslag voor onze geloofsgemeenschap. Op deze basis willen wij een hechte gemeenschap vormen; één in streven en overtuiging. Wij erkennen dat deze belijdenis van fundamentele betekenis is voor de verkondiging van het evangelie. Het gezag van deze belijdenis is echter ondergeschikt aan dat van de Bijbel en deze belijdenis geeft ook niet alle bijbelse waarheden weer.”¹⁰¹

De geloofsbelijdenis van de VPE is vervolgens uitgewerkt in 12 artikelen:

⁹⁹ Zie de websites www.pinksterbeweging.nl en www.vpe.nl. Met “predikanten en andere geestelijk werkers” wordt bedoeld: voorgangers, oudsten, jeugdwerkers in een plaatselijke gemeente, alsook predikanten in huizen van bewaring, in gevangenissen en in de krijgsmacht, en verder de zendingswerkers.

¹⁰⁰ Zie www.vpe.nl

¹⁰¹ Idem.

Artikel 1 - God, zijn wezen
Artikel 2 - Jezus Christus, zijn persoon
Artikel 3 - Jezus Christus, zijn werk
Artikel 4 - De Heilige Geest, zijn persoon en werk
Artikel 5 - Openbaring en Heilige Schrift
Artikel 6 - De mens
Artikel 7 - Het reddingsplan van God
Artikel 8 - De Gemeente
Artikel 9 - De opdracht van de Gemeente
Artikel 10 - Doop en Avondmaal
Artikel 11 - Doop in de Heilige Geest; Uitingen van de Geest
Artikel 12 – Toekomstverwachting

10.1.2 De autonomie van de plaatselijke gemeente

Ook binnen de VPE is de plaatselijke gemeente volop autonoom. Binnen die verschillende autonome gemeentes en mede als gevolg van de verschillende bloedgroepen in het fusieproces, kunnen er verschillen in cultuur en in ambtsopvatting optreden.

In sommige gemeentes leeft een ‘hoge’ ambtsopvatting, waarin er meer ruimte is voor een zelfstandige plaats van de voorganger ten opzichte van de gemeente. In andere gemeentes wordt de voorganger vooral als een mede-oudste gezien. In dat geval zijn het de oudsten die de gemeente samen leiden en heeft de voorganger daarbij geen bijzondere plaats. Wel is de voorganger in de praktijk het centrale aanspreekpunt.¹⁰²

Als er binnen een gemeente problemen zijn (bijv. binnen de oudstenraad, in het bestuur van de gemeente, met de voorganger), kan het landelijk bestuur van de VPE erbij geroepen worden. Bovengenoemd verschil van inzicht over de ambts-/rolopvatting van de voorganger kan een bron van conflicten zijn. Het bestuur kan begeleiden, adviseren, zelfs dringend adviseren, maar heeft – in het licht van de autonomie van de gemeente - geen mogelijkheden tot sancties (in het christelijke jargon: ‘tuchtmaatregelen’).

Niet alle voorgangers/predikanten van de VPE hebben een theologische scholing achter de rug. In de praktijk wegen roeping en geestelijk inzicht zwaarder dan een theologische opleiding. Om deze reden kunnen ook voorgangers uit de eigen kring of uit de eigen gemeente worden aangesteld. Toch wordt het binnen de VPE op prijs gesteld dat voorgangers met roeping en geestelijk inzicht ook theologisch geschoold zijn. Om deze reden heeft de VPE al sinds de jaren '60 van de vorige eeuw de beschikking over een eigen theologisch instituut: *Azusa Theologische Hogeschool* (voorheen de driejarige Centrale Pinkster Bijbelschool), een vierjarige HBO-opleiding die momenteel verbonden is met de Vrije Universiteit te Amsterdam.

10.1.3 Organisatiestructuur

Ook al zijn plaatselijke gemeentes autonoom, de VPE kent wel overkoepelende structuur met een dienstverlenend en faciliterend karakter. Vanuit deze overkoepelende structuur, incl. kantoor en bestuur, wordt het kwartaalmagazine *Parakleet* uitgegeven. *Parakleet* is het officiële orgaan van de Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten, een mengeling van theologische en praktische artikelen, en vooral bestemd voor predikanten, voorgangers en andere leidinggevenden in de gemeentes. Daarnaast wordt tweemaal per jaar *VPE-Contact*, een contactblad en infobulletin, uitgegeven en onder de VPE-gemeenten verspreid.

¹⁰² Zie ook het artikel van Huib Zegwaart over de ontstaansgeschiedenis van de VPE in *Idea* (Gemeenteopbouwblad van de Evangelische Alliantie), 23^e jaargang nr. 6 december 2002. Het artikel is ook te lezen op www.vpe.nl onder “Over de VPE – Wie zijn wij? – Geschiedenis”.

10.2 Begeleidingsvormen

Ds. Martin van der Bend is (momenteel de enige) werkbegeleider binnen de VPE. Met hem sprak ik vooral over werkbegeleiding, daarnaast over intervisie, coaching en supervisie binnen de VPE.

Ds. Peter Sleebos is algemeen voorzitter van het bestuur van de VPE. Met hem sprak ik ook over de beeldvorming, mogelijkheden, weerstanden en eventuele meerwaarde van supervisie.

De praktijk is momenteel dat er wel aan werkbegeleiding, intervisie, coaching en mogelijk ook supervisie gedaan wordt, maar dat dit in allerlei losse verbanden gebeurt. Ieder zoekt z'n eigen route; er gebeurt veel in stilte; de belangrijkste voorwaarde lijkt dat het vooral veilig is. Er is geen centraal orgaan binnen de VPE met een totaalzicht op wat er her en der aan begeleiding gebeurt. Kortom: er gebeurt wel wat, maar bijna niets is centraal gestructureerd.

Wel zijn er ca. vier maal per jaar regio-bijeenkomsten, waarin ruimte is om over werk, bediening en persoonlijk leven te spreken. Er zijn momenteel zes regio's binnen Nederland en één internationale groep. Onder de coördinatie van de regio-leiders komen predikanten, voorgangers en andere leidinggevendenden bijeen om te delen wat een ieder bezighoudt. De kernwoorden van deze regio-bijeenkomsten zijn 'delen-luisteren-bidden', waarbij met name het samen bidden in kleinere groepen gebeurt.

Een nieuwe ontwikkeling is ingezet door het vormen van zogenaamde *ministry groups* (bedieningsgroepen) binnen de genoemde regio's. Deze *ministry groups* zijn kleine groepen van predikanten, voorgangers en andere leidinggevendenden, die samenkomen (bijv. maandelijks) om elkaar te bevragen, vriendschap te oefenen, te delen, voor elkaar te bidden. Door het vormen van *ministry groups* wordt er een nieuwe laag gevormd, nog dichterbij de basis, en komt er meer ruimte om het isolement te doorbreken van leidinggevendenden die als voorganger te vaak in een eenzame positie zitten.

Structurele intervisie komt nog niet van de grond. Bovengenoemde *ministry groups* kunnen in de toekomst wel een soort 'intervisie-karakter' krijgen.

Tot slot: er is in deze begeleidingsvormen een verschuiving aan te wijzen van een curatieve benadering (er was een concrete aanleiding om begeleiding te vragen, bijv. een conflict, een burn-out) naar een preventieve benadering, mede vanuit een verlangen om de professionaliteit te verhogen.

Werkgroep Werkbegeleiding

Werkbegeleiding staat nog in de kinderschoenen binnen de VPE en komt maar moeizaam van de grond. Er is door het bestuur een driedaagse standaardtraining gevolgd bij één van de werkbegeleiders van de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). Vervolgens is er een Werkgroep Werkbegeleiding gevormd en zijn er enkele begeleidingstrajecten met voorgangers/predikanten geweest.

In het meerjarenplan lees ik: "De werkgroep heeft tot doel uitvoering te geven aan de door de VPE gewenste vorm van werkbegeleiding voor recentelijk afgestudeerden van Azusa Theologische Hogeschool, terugkerende zendelingen en voorgangers die daaraan behoefte hebben of voor wie werkbegeleiding wenselijk wordt geacht."

Werkbegeleiding wordt daarbij verstaan als "het in een collegiale sfeer systematisch en methodisch reflecteren op de praktijk van het werk, waarbij aan de hand van concrete situaties en ervaringen wordt gezocht naar leermomenten, zodat er een voor het werk begaanbare weg wordt gevonden."¹⁰³

Het doel is "om voorgangers en kerkelijk werkers te helpen hun weg te vinden in het werk, en dan met name een voor henzelf begaanbare weg, die het plezier in de bediening in stand houdt."

In de praktijk wordt o.a. gewerkt met de zog. vijf-kolommenoefening, met DISC¹⁰⁴, met het kernkwartalenkwadrant, alsook met pastorbeelden en -rollen. Ook kan er aandacht zijn voor werkinvulling en agendabeheer. Daarnaast kunnen de thema's die de deelnemers zelf aandragen uitgangspunt zijn voor het gesprek in de werkbegeleiding. Er kan ook worden gewerkt middels oefeningen en opdrachten. In dit alles gaat het er o.a. om "dat voorgangers met zichzelf in gesprek komen", "kunnen verwoorden waarom je doet wat je doet" en "plezier in het werk houden".

De werkbegeleiding gebeurt altijd in een één-op-één-situatie.

¹⁰³ Zie ook www.vpe.nl, onder "Bedieningen - Gemeenteontwikkeling- Werkbegeleiding".

¹⁰⁴ DISC staat voor de woorden "Dominant – Invloed – Stabiliteit – Consciëntieus". Aan de hand van deze woorden kan een persoonlijk profiel worden gemaakt (met elementen zoals karaktertypering, stijl van werken, van leidinggeven, van communiceren etc.).

Het traject duurt doorgaans zes, hooguit acht maanden, waarbij de werkbegeleider en degene die werkbegeleiding ontvangt ongeveer eenmaal in de zes weken bij elkaar komen voor een zitting van ca. 90 minuten.

Deelname aan een werkbegeleidingstraject is vrijwillig, maar wel kan er door het landelijk bestuur sterk op worden aangedrongen.

10.3 Supervisie

Beeldvorming en weerstanden

Supervisie is grotendeels een onbekend fenomeen binnen de VPE. Het woord ‘supervisie’ roept doorgaans niet zoveel op, hooguit kan er een verband met coaching worden gelegd.

Omdat in de praktijk de meeste begeleidingsvormen maar moeizaam van de grond komen, geldt dit des te meer voor supervisie. In de VPE-cultuur is het *not done* om zomaar je zwakheden en mislukkingen op tafel te leggen. In de geloofscultuur van de VPE telt vooral aandacht voor de zegeningen, de successen, en “daarbij mag een man Gods niet zwak zijn”. Een ‘falen’ in de bediening en in het werk kan snel als een persoonlijk falen ervaren worden.

In deze context kan zeker supervisie als bedreigend ervaren worden, want “je kunt jezelf tegenkomen”, of “je kunt er wel tegen allerlei vragen oplopen, maar antwoorden worden niet gegeven”.

Ook: “zekerheden kunnen worden ondergraven, en dat levert vooral onrust op.”

Supervisie veronderstelt de bereidheid “om je eigen kwetsbaarheid te laten zien en om onder ogen te zien dat je als mens en als voorganger nog onderweg bent.” Eén van de kernvragen achter dit alles is: “Kun je en wil je jezelf buigen voor God èn voor mensen. Het laatste is wellicht het moeilijkste ...” Ook is er soms een gebrek aan verlangen aanwijsbaar om zichzelf verder te ontwikkelen, in geestelijk opzicht, in de eigen attitude, in de vaardigheden. Dit is vooral in het licht van de zich snel veranderende samenleving een zorgelijke ontwikkeling te noemen.

Onder de oudere generatie voorgangers/predikanten (de vroege ‘baby-boomers’, net na WO II geboren) is de meeste weerstand aanwijsbaar tegen begeleidingstrajecten waarin wordt gekeken naar de eigen persoon als instrument van pastoraal handelen. De nieuwe lichte, o.a. opgeleid aan de VU, krijgt supervisie en intervisie integraal in de opleiding mee en is daardoor geneigd om er sneller naar te vragen.

Meerwaarde supervisie

Om de meerwaarde van supervisie binnen de VPE te ontdekken, zal eerst helder gemaakt moeten worden wat een supervisie-traject precies inhoudt. Wat gebeurt er in supervisie? Wat zou de eventuele vrucht kunnen zijn? Kortom: het fenomeen is vooralsnog te onbekend binnen de VPE.

Een speciale doelgroep voor werkbegeleiding of supervisie wordt gevormd door hen die als zendingswerker teruggekeerd zijn uit het buitenland en in een sterk veranderde en veranderende Nederlandse samenleving opnieuw hun weg moeten zoeken, met alle problemen die daarmee gepaard kunnen gaan.

11. HET LEVEN NA SUPERVISIE

Twee predikanten/voorgangers uit de zes kerkgenootschappen van dit onderzoek waren bereid om mij te ontvangen voor een diepte-interview, ook wel *expert- of informanteninterview* genoemd. De vraagstelling, waarmee ik deze ‘open interviews’ ben ingegaan, staat beschreven in paragraaf 3.3.

Een bijkomend effect van de interviews was voor de predikanten/voorgangers zelf, dat de voorbereiding op het interview alsook het interview zelf in beide gevallen leidde tot een nieuw moment van zelfreflectie.

11.1 Het proces moet z'n werk doen

Een predikant/voorganger uit één van de zes kerkgenootschappen volgde meerdere supervisietrajecten: eerst een groepstraining van de Klinisch Pastorale Vorming (KPV, zie hierover par. 4.1), vervolgens een individuele supervisie door een erkend pastorale supervisor. Ik interviewde hem bij hem thuis, met het volgende resultaat.

Was er een aanleiding om supervisie te vragen?

Anders gezegd: op welke vraag was supervisie een antwoord?

Laat ik eerst iets over de achtergronden vertellen. Toen ik zo'n tien jaar gemeentepredikant was, heb ik een Pastoraal Psychologische Leergang gevolgd. In die fase dacht ik: “Misschien volg ik ooit nog wel eens een KPV-training, bijvoorbeeld als ik ziekenhuispredikant word.” Maar van dat laatste is het nooit gekomen. Wel ging ik door een burn-out heen en was ik een jaar lang uit de roulatie. Het was een fase in mijn leven, waarin ik naar eigen besef onvoldoende perspectief had in mijn toenmalige werksituatie. Omdat ik gedurende een lange periode in mijn tweede gemeente had gewerkt, wilde ik mijn voorgangerschap graag in een volgende gemeente voortzetten; er waren allerlei contacten met meerdere gemeenten, maar die liepen op niets uit. Tel daarbij op een conflictueuze situatie in de gemeente en de hoge mate van betrokkenheid die ik bij mensen had, waarbij ik onvoldoende voor mezelf zorgde, en ziedaar de ingrediënten voor mijn burn-out. Ik raakte opgebrand en ging door een woestijnperiode heen.

Na mijn herstel kwam er een mogelijkheid om in een nieuwe gemeente te gaan werken. De lessen die ik door mijn burn-out heb geleerd bestaan in ieder geval hieruit, dat ik beter voor mezelf ben gaan zorgen en dat ik werk en privé meer ben gaan scheiden, o.a. door een ‘zakelijke’ telefoon voor het werk te gebruiken. Ook in mijn agendaplanning, vooral waar het pastoraat betrof, leerde ik beter voor mezelf te zorgen. Je loopt soms het risico urgent pastoraat te plannen in de laatste gaatjes van je agenda en daarbij jezelf geweld aan te doen.

Ook kreeg ik voor mijzelf een grotere waardering voor het predikantschap in de gemeente. Het is een veelzijdig beroep met een grote variëteit aan contacten, bezigheden en dynamieken.

Toen ik er een aantal jaar in deze nieuwe gemeente op had zitten, heb ik besloten om een KPV-supervisie-training te volgen, vooral om mezelf verder op te scherpen op bovengenoemde terreinen.

In het vervoltraject dat ik recent heb gevolgd, die vijftien individuele supervisies bij die pastorale supervisor, wilde ik graag mijn verworven inzichten vanuit de KPV-training vasthouden, verder uitwerken en inoefenen. Ook volgde ik het laatstgenoemde traject als voorsupervisie met het oog op de supervisoren-opleiding die ik wil gaan volgen.

Hoe kijk je op al die supervisies terug?

Het was voor mij een leerzame en intensieve tijd. “Supervisie is hard werken”, zei mijn supervisor bij de intake, en dat is ook gebleken. In de laatste supervisierEEKS zijn mijn leerpunten vanuit de KPV verder aangescherpt en uitgebouwd. Ik ben daar verder mee aan de slag gegaan, het was een verdieping van wat ik in de vorige supervisie had geleerd. Mooi was ook dat het verdeeld was over een heel seizoen, dus samenviel met een jaar werk in de gemeente, en dat het ook parallel liep met een mentor-schap aan beginnende voorgangers, dat ik in ons kerkverband vervul.

Wat heeft dat eerste traject van die KPV je opgeleverd? Kun je daar meer over vertellen?

Het bijzondere is dat ik daar in de beginfase niet eens zo direct zicht op had. Zo'n veranderingsproces in jezelf heeft tijd nodig, en dat is niet altijd zichtbaar. “Het proces moet z'n werk doen”, zeggen we wel eens in supervisieland. Dus je moet zelf het proces ook durven vertrouwen. Een half jaar na de KPV merkte ik dat ik andere vragen stelde in het pastoraat. Ook dat ik mijn gevoel meer liet spreken, dat ik meer naar mijn gevoel leerde luisteren. Wat ook veranderd was: ik durfde met stiltes om te gaan.

Wat ik verder geleerd heb: loslaten. Ik zei al dat ik een hoge mate van betrokkenheid bij mensen had. Ik zat er als het ware bovenop. Er was een gretigheid in mij om een goede pastor te zijn en veel voor mensen te betekenen. Dat leverde mij vervolgens de nodige waardering op. Ook was ik vaak te snel met mijn veronderstellingen, zowel in het pastoraat en als in de prediking. Samengevat zou je kunnen zeggen: ik had teveel nabijheid en te weinig afstand. Dat kon zelfs zichtbaar worden in de manier waarop ik zat, in mijn lichaamshouding; ik kon in pastorale gesprekken letterlijk, lijfelijk sterk naar de ander toe leunen. Mijn lichaamshouding drukte zichtbaar een stukje 'nabijheid' en 'gretigheid' uit. Door supervisie werd ik me bewust van deze intensiteit, waarmee ik – met name pastorale – contacten aanging. Er was onvoldoende evenwicht tussen afstand en nabijheid, tussen distantie en betrokkenheid. Ik ben op dit punt in een nieuw en gezonder evenwicht gekomen.

Samengevat kan je zeggen dat ik tot een sterkere zelfdifferentiatie ben gekomen:

- Ik zie mezelf meer dan voorheen als zorgobject; ik mag voor mezelf zorgen, voor mezelf opkomen.
- Ik durf mezelf meer te profileren; ik durf meer zichtbaar te zijn.
- Ik geef meer ruimte aan wat ik zelf vind en voel; daar hoort het omgaan met mijn boosheid, mijn agressie bij. Anders gezegd: ik durf meer 'in mijn eigen kracht' te staan, om de bekende KPV-terminologie te gebruiken.
- Ik leer het conflict tijdig aan te gaan met wie het betreft, om te voorkomen dat je woede op een ander moment en een andere plaats terechtkomt. Ik durf boos te worden.

Je vertelde ook dat je meer met stilte hebt leren omgaan. Kun je daar meer over vertellen?

Die gretigheid in mij gaf weinig ruimte voor stilte. Daardoor kon ik de stilte niet laten gebeuren. Voor mij was het zo dat "een stilte viel", en met die woorden zeg ik al veel. Als er in een gesprek een stilte viel, dan was ik geneigd om iets voor de ander te gaan invullen. Bijvoorbeeld door te zeggen: "Moeilijk he". Ook had ik het idee dat een gesprek voortgang moet hebben en dat stiltes daarin ergens niet echt verder helpen. Het idee van "er moet gepraat worden, we moeten in ons gesprek iets bereiken". Een soort van productiviteitsdenken, zo zou je dat kunnen noemen.

Ook vond ik het moeilijk om met mijn eigen stilte om te gaan, ik had zelf ook het idee dat ik iets moest zeggen. Juist daarin kon ik snel bij mijn eigen gevoel wegraken.

Ook mijn snelheid werkte daarin averechts, zo heb ik mogen ontdekken. Ik was te snel met mijn veronderstellingen, ik had een drive om het zo goed mogelijk te doen, om iets voor de ander te kunnen betekenen en had daarbij ook een huiver voor leuterpraatjes. Dit alles stond op gespannen voet met het toelaten van momenten van stilte.

Nu durf ik de stilte veel meer te laten gebeuren. En durf ik ook te benoemen wat ik in de stilte zie gebeuren. Of durf ik de ander daarop te bevragen, door te zeggen: "Wat gebeurt er nu met je?"

In hoeverre kun je zeggen dat je supervisies een pastorale supervisie zijn geweest?

Je kunt daarbij o.a. denken aan een biografische reflectie en een spirituele reflectie. Bij biografisch denk ik aan personen, gebeurtenissen, momenten die bepalend zijn geweest voor je ontwikkeling.

Ik heb een biografische schets gemaakt en daarin het gezin van mijn herkomst beschreven. Zo kon ik bepaalde karaktertrekken van mezelf herleiden tot mijn ouders en grootouders. Enerzijds mijn overtuigingskracht en mijn behoefte om te overtuigen, anderzijds mijn angst voor het conflict en daaruit voortvloeiend conflictvermijdend gedrag, ik kon het herleiden tot de karakters van mijn ouders en grootouders.

Daarnaast waren er nog andere belangrijke momenten in mijn leven, speelden verlieservaringen een rol. Ik heb in de loop van de tijd verschillende dierbaren verloren, 'significant persons'. Dat heeft mij gevormd. Dat heeft ook mijn betrokkenheid op het leven zelf gevormd, het heeft me leren relativiseren en geleerd om de eindigheid van het leven onder ogen te zien.

De biografische reflectie heeft me geholpen om te zien hoe ik geworden ben tot wie ik nu ben.

En de spirituele reflectie? In hoeverre wordt je pastorale attitude beïnvloed door je spiritualiteit of door je Godsbeeld?

In de spirituele reflectie heb ik een aantal dingen ontdekt op het gebied van de dimensie van mijn persoonlijke geloofsbeleving en de verhouding tussen mijn persoon en mijn bronnen.

Kwam daarin ook iets terug van je ontdekkingsstocht op het gebied van de stilte?

Ja zeker, de stille tijd¹⁰⁵ als bron voor werk en leven is door dit alles heen verdiept, zowel kwalitatief en kwantitatief. Stille tijd ‘moet’ niet zozeer meer voor mij, het ‘mag’ nu, als een geschenk van Boven. Het is intenser voor me geworden, ik ben ook gegroeid in afhankelijkheid van God. Ook het leren loslaten speelt hierin een rol, het is allemaal minder krampachtig. Er is meer ontspanning in gekomen en minder denken in termen van productiviteit. In die momenten van spiritualiteit is er ook meer ruimte voor de stilte gekomen.

Kun je iets zeggen over de opvattingen over supervisie / weerstanden tegen supervisie bij jezelf voordat je aan supervisie begon en in het kerkgenootschap waartoe je behoort?

Vanuit mijn KPV-ervaring wist ik wel wat ik kon verwachten: supervisie als een middel om kritisch te leren reflecteren op jezelf, op je eigen functioneren. Mijn weerstand zat hem in het ‘doorzagen’, het idee dat er overal iets achter zit en overal iets achter wordt gezocht. Dat idee van dat ‘doorzagen’ had vooral met mezelf te maken, met mijn perfectionisme en het gegeven dat ik alles zo serieus neem. Ook daarin durfde ik mijn gevoel niet te laten spreken.

In mijn kerkgenootschap is het zo dat supervisie sinds kort wel als een belangrijke vorm van begeleiding wordt gezien en binnenkort ook formeel vanuit de opleiding aangeboden wordt. Bij collega’s is er soms nog wel het beeld dat er iets aan de hand moet zijn, voordat je aan supervisie begint. Anderzijds begint de moderne opvatting post te vatten omtrent supervisie als begeleidingsvorm met het oog op verhoging van de professionaliteit.

Tot slot: kun je iets zeggen over weerstanden tegen verandering(en) die het gevolg zouden kunnen zijn van supervisie?

Weerstand tegen verandering zit vrij diep ingebakken in ons mensen, dus dat kan zeker een rol spelen bij het niet aangaan van een supervisietraject. Het is hard werken, jezelf durven tegenkomen en bereid zijn om dingen te veranderen. Het kan echter ook een stimulans zijn, namelijk om jezelf te willen verbeteren en verder te ontwikkelen.

¹⁰⁵ ‘Stille tijd’ is een term die onder christenen gebruikt wordt voor een moment van bijbellezing, overdenking, gebed en eventueel zingen. Dit moment van spiritualiteit kan op verschillende manieren vorm gegeven worden.

11.2 Het is vaak makkelijker om met anderen bezig te zijn dan met jezelf

Een predikant uit één van de andere kerkgenootschappen is nu vier jaar predikant en kreeg supervisie als vervolg op zijn mentoraat. Daarbij waren mentor en supervisor één en dezelfde persoon en was de mentor/supervisor tevens in opleiding tot supervisor.¹⁰⁶ De predikant blikt terug op zijn ervaringen.

Hoe is dat om mentoraat en supervisie van dezelfde persoon te krijgen? En kun je iets zeggen over het verschil tussen mentoraat en supervisie?

In het mentoraat had ik iemand naast me staan, zo ervoer ik dat. Iemand die me vanuit zijn eigen ervaring als predikant begeleidde, bemoedigde en adviseerde. In de supervisie kwam dezelfde persoon ineens meer tegenover me te staan: geen adviezen meer, maar vooral doorvragen naar de werkelijkheid achter mijn motieven, beweegredenen, emoties. Dat was nieuw voor me, temeer omdat ik nagenoeg niets van supervisie wist voordat ik eraan begon. Ik had wel wat intervisie gehad, parallel aan mijn stage tijdens mijn studie theologie.

Deze sprong van mentoraat naar supervisie gaf een crisismoment in onze werkrelatie. We stonden op een tweekoppig: óf terug naar het mentoraat en de supervisie loslaten óf de lijn van supervisie uitdrukkelijker doorzetten en dan maar een andere mentor zoeken. Ik koos voor de laatstgenoemde oplossing: doorgaan met deze supervisie en tegelijkertijd een traject aangaan met een andere mentor. Dat laatste heb ik overigens slechts tijdelijk gedaan.

Zou je, nu je het supervisietraject inmiddels hebt afgerond, nog terug kunnen naar dezelfde persoon voor mentoraat?

Nee, dat is niet zo makkelijk. Dan zou je weer terug willen naar de oude situatie van vóór de supervisierreeks, en dat kan niet zomaar. Onze werkrelatie is toch wel beïnvloed door de supervisie-ervaringen. Je kunt dus moeilijk terug naar de oude werkrelatie.

Hoe kijk je op het geheel van het supervisietraject terug? En wat heeft het je opgeleverd?

Je wordt erg met jezelf geconfronteerd. Dat was best moeilijk. Eigenlijk ben ik liever met anderen en met de gemeente bezig, dan met mezelf.

Door supervisie kreeg ik inzicht in mijn eigen valkuilen, mijn ‘coping mechanisms’, zeg maar mijn strategieën om met moeilijke dingen om te gaan. Die moeilijke dingen waren voor mezelf – en zijn dat nog wel – dat ik naar bevestiging zoek in mijn bediening als predikant. Daaronder ligt een behoefte aan legitimatie van mezelf als persoon. Die bevestiging en legitimatie zoek ik dan bij de gemeente en bij de kerkenraad. Ik hoop dat ze blij zijn met mijn functioneren. De keerzijde daarvan is dat kritiek me van mijn stuk kan brengen.

Verder speelde het woord ‘transparantie’ wel een rol in mijn supervisie: heb ik zelf zicht op mijn ‘complete zelf’, op mezelf zoals ik ben en dan vooral in voelen, denken, willen en handelen? En heeft de gemeente zicht op mij zoals ik ben? En mag de gemeente daar zicht op hebben?

Ook ontdekte ik - misschien nog meer na dan tijdens de supervisierreeks – dat ik sterk vanuit een plichtsgevoel kan werken, vanuit de imperatief. Dan moet ik veel van mezelf. Dat heeft weer met dat eerste punt te maken, dat ik door mijn functioneren bevestiging hoop te krijgen van anderen, van de gemeente. Ten diepste heeft dat te maken met zelfacceptatie: mezelf accepteren zoals ik ben. Dat laatste vind ik soms best moeilijk.

Alles bij elkaar is zo’n supervisie zeker de moeite waard. Ik overweeg momenteel zelfs, mede in overleg met de kerkenraad, om een nieuw supervisietraject in te gaan.

Je vertelde ook iets over hoe moeilijk het was om met jezelf bezig te zijn. Kun je daar meer over vertellen?

Het liefst ga ik de confrontatie uit de weg, om maar niet met de negatieve dingen van mezelf geconfronteerd te worden. Bill Hybels van Willow Creek noemt dat het ‘zelfleiderschap’ en dat het daarin gemakkelijker is om met anderen bezig te zijn dan de moeilijke gebieden van jezelf onder ogen te gaan zien.

¹⁰⁶ In het kader van de opleiding tot supervisor met LVSB-registratie worden er door de supervisor-in-opleiding (sio) minimaal vier reeksen supervisie gegeven (individueel, triade of groep). Over deze gegeven supervisies krijgen de sio’s leersupervisie of supervisie-over-supervisie.

Maar als je er eenmaal mee aan de slag gaat, dan is dat wel vruchtbaar. Zo vond ik van mezelf dat ik op bepaalde gebieden van mijn leven een terriër was, ik kon zeer vasthoudend zijn. Ik kan mijn tanden echt ergens inzetten. Ik zag dat terriër-zijn vooral negatief. Maar in supervisie ontdekte ik dat er ook positieve kanten aan zitten: ik ga voor kwaliteit en daarin ben ik volhardend.

Waarom komt dat vasthoudende van jou bijvoorbeeld tot uiting?

Vooraf in praktische projecten kan ik vasthoudend zijn. Bijvoorbeeld het organiseren van de eredienst. Ik wil dat tot in alle puntjes geregeld hebben, tot en met de punten en komma's op de liturgie toe. Of in de organisatie van een gemeenteweekend. Dat was in onze gemeente aan de orde. Ik ga zoiets regelen, vooral als anderen de organisatie daarvan niet goed oppakken. Zelf vond ik dat weekend belangrijk en dan vind ik het moeilijk om te accepteren dat zoiets niet wordt opgepakt. Het is ook een tastbaar project en daar kan ik van genieten.

Aan de andere kant ben ik niet op alle fronten zo vasthoudend. Als voor mij duidelijk is dat de verantwoordelijkheden ergens anders liggen, dan kan ik dingen ook loslaten. Dan ben ik eerder een schoothondje dan een terriër!

In hoeverre kun je zeggen dat de supervisie een pastorale supervisie is geweest?

Ik denk daarbij o.a. aan pastorale invalshoeken zoals biografische reflectie (wat en wie hebben gemaakt dat ik geworden ben tot wie ik nu ben en wat ik nu geloof?) en spirituele reflectie (op welke wijze is je pastorale attitude beïnvloed door je spiritualiteit, je relatie met God, je Godsbeeld?).

In negatieve zin kwam ik het gemis aan bevestiging van de kant van mijn vader op het spoor. Hij was wat dominant van aard, en vriendjes op de lagere school stonden soms model voor hoe ik in zijn ogen zou moeten zijn. Als gevolg daarvan ben ik extra gevoelig voor goed- en afkeuring door andere mensen en zoek ik die positieve bevestiging bijvoorbeeld bij kerkenraadsleden. En dan vooral bij kerkenraadsleden die zelf ook iets dominant in zich hebben, zelfverzekerd zijn, sterk vanuit hun eigen mening kunnen praten. Van moeders kant nam ik iets mee van de 'will to please', de behoefte om het anderen naar de zin te maken, anderen te dienen en te bedienen.

En spirituele reflectie?

Het is blijvend aan jezelf schaven, en dan juist voor het aangezicht van God, in relatie tot God. Je bent geen 'superman', ook al wil je dat soms wel zijn, en je hóeft ook geen 'superman' te zijn. Je mag leven van dezelfde compassie en genade, waar ook je gemeenteleden van mogen leven. Dat houd ik de gemeente dan ook voortdurend voor.

Wat ik in de relatie met God ook wel ontdekt heb, is dat ik in situaties van moeite geneigd kan zijn om tot passiviteit te vervallen. Ik deel dan mijn moeiten noch met anderen, noch met God. Omgekeerd deel ik dan mijn vreugdes juist wel met anderen en met God.

In hoeverre heeft dit alles ook iets te maken met je beeld van God?

Ook wel. Als ik zelf een herder mag zijn voor de gemeente, en zo zie ik dat wel, dan zie ik God toch vooral als Opperherder. Daar zit iets zorgends in. Juist vanuit de bewogenheid die ik in mezelf heb, wil ik iedereen in de gemeente aandacht geven. Maar kan dat eigenlijk wel in een middelgrote gemeente als de onze? Recent heb ik ontdekt dat je ook met een ander beeld van jezelf als predikant leiding kunt geven aan de gemeente. Meer als opziener, iemand die de grote lijnen in de gemeente overziet.

Maar mijn Godsbeeld is volgens mij niet zozeer van invloed op de hoge eisen die ik aan mezelf stel, die imperatieven waarover ik het eerder had. Die eisen stel ik niet vanwege God of vanwege de kerkenraad, maar puur vanuit mezelf. Dat heeft eerder met mijn biografie te maken.

Tot slot: kun je iets zeggen over de opvattingen over supervisie / weerstanden tegen supervisie in het kerkgenootschap waartoe je behoort?

In mijn eigen gemeente zijn een aantal kerkenraadsleden wel vertrouwd met 'personal coach'-trajecten, o.a. vanuit het bedrijfsleven. Dat maakt dat ze niet vreemd aankijken tegen zoiets als supervisie. Integendeel, ik krijg van hen zelfs een stimulans om met supervisie bezig te zijn!

12. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

12.1 Conclusies

12.1.1 Begeleidingsvormen in de zes kerkgenootschappen

Opvallend is dat vijf van de zes kerkgenootschappen uitdrukkelijk *mentoraat* of anders werkbegeleiding aanbieden aan beginnende predikanten, voorgangers c.q. officieren. Het begeleidingstraject duurt met enkele variaties gemiddeld zo'n anderhalf jaar. Bij voorkeur wordt dit mentoraat verplicht gesteld, maar in die kerkgenootschappen waar de plaatselijke gemeente volop autonoom is (bij drie van de zes), is verplichtstelling niet of slechts in beperkte mate haalbaar. Wel kan er sterk aangedrongen worden op deelname aan dit mentoraat. De mentor is in alle gevallen iemand van binnen het kerkgenootschap en heeft zelf ruimere ervaring.

Werkbegeleiding is minder uitdrukkelijk aanwezig in de zes kerkgenootschappen, maar waar deze wordt aangeboden gaat het veelal om het begeleiden van stagiaires of het ondersteuning bij crisisbegeleiding. Ik heb de indruk dat, daar waar werkbegeleiding ontbreekt, er vooral werkondersteuning gezocht kan worden in een *interviewgroep* of *ministry-group*. Overigens zijn ook de interviewgroepen over het algemeen zeer dun gezaaid.

Training van mentoren en werkbegeleiders staat in het algemeen nog in de kinderschoenen. Óf het gebeurt nog maar enkele jaren, óf het gebeurt nog niet.

Verder gebeurt er nog wel wat aan begeleiding 'extern', dus buiten het kerkgenootschap en buiten het gezichtsveld van het landelijk bestuur of de overkoepelende structuur. Her en der kunnen er door voorgangers, predikanten en leidinggevendenden coachingstrajecten worden gevolgd en collega's of counselors worden geconsulteerd.

Als ik het geheel van begeleidingsvormen overzie, zoals dat binnen de zes onderzochte kerkgenootschappen wordt aangeboden, dan valt allereerst op dat het vooral 'maatwerk' is. De keuze en aard van de begeleidingsvormen moet niet alleen passen bij degene die begeleid wordt, maar moet ook passen bij het karakter en de omvang van het kerkgenootschap. Daarnaast geldt ook: hoe kleiner het kerkgenootschap, des te eerder er naar externe vormen van begeleiding gezocht wordt (vanwege een teveel aan "ons kent ons"). En hoe meer hiërarchische elementen er in de organisatiestructuur van het kerkgenootschap aanwezig zijn, des te strakker de verschillende begeleidingsvormen van bovenaf aangestuurd kunnen worden of zelfs verplicht kunnen worden gesteld. Opvallend zijn in dit verband het ruime aanbod van begeleidingsvormen binnen het Leger des Heils en in mindere mate binnen Rafaël Nederland.

Desondanks lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat er veel voorgangers, predikanten en leidinggevendenden zijn, die gedurende langere periodes van hun werkzame leven in hun kerk of gemeente geen enkele vorm van begeleiding ontvangen.

12.1.2 Supervisie in de zes kerkgenootschappen

Een redelijk onbekend fenomeen

Supervisie als begeleidingsvorm is nog een redelijk onbekend fenomeen in de evangelische wereld van de zes onderzochte kerkgenootschappen. Slechts bij drie van de zes kerkgenootschappen was er bij degenen, die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van voorgangers/werkers/predikanten, bekendheid met het begrip 'supervisie' zoals beschreven in de hoofdstukken 3 en 4. In elk van deze drie kerkgenootschappen zijn er minstens enkele predikanten, voorgangers, (korps)officieren of leidinggevendenden die inmiddels een supervisietraject achter de rug hebben.

Bovendien is de eerste associatie die het woord 'supervisie' oproept doorgaans iets van 'je werkt onder iemands supervisie, dus je werkt onder toezicht'. Een supervisor heeft dan overzicht over een aantal mensen, of in de organisatiestructuur van één van de zes onderzochte kerkgenootschappen: als opziener/overziener heeft hij het overzicht over de kerkelijke gemeentes in de regio. Als er een verband met professionele begeleidingsvormen gelegd wordt, is er hooguit een associatie met coaching. Zelfs zou er nog onbewust geassocieerd kunnen worden met het woord 'super' in de zin van 'bovenmate' (supergoed, superslecht etc.).

Daarnaast is er het gegeven dat er in onze samenleving nog steeds begeleidingssituaties zijn, waarbij gesproken wordt over 'supervisie' en waarin bijvoorbeeld een beginnende collega meeloopt met een ervaren collega. In feite gaat het hier om een vorm van werkbegeleiding. Je kon deze praktijk vroeger

in het maatschappelijk werk tegenkomen, en nu nog wel in bepaalde opleidingen voor psychotherapeut. Het kijken, ervaren, meedoen, experimenteren heet dan ‘onder supervisie’ handelen.¹⁰⁷ Toch is supervisie als professionele begeleidingsvorm zijn onbekendheid aan het verliezen. Op dit terrein is een eerste verandering aanwijsbaar. Zo kunnen binnen enkele van de onderzochte kerkgenootschappen de aankomende predikanten/voorgangers inmiddels supervisie en intervisie integraal in de opleiding meekrijgen. Als gevolg hiervan zal de onbekendheid met het concept in de toekomst in toenemende mate verdwijnen. Supervisie begint gewoon te worden. Van daaruit is het te verwachten dat er in de komende decennia meer naar supervisie gevraagd zal worden.

Aanleiding tot een supervisietraject

Wat is in de huidige praktijk een aanleiding om een supervisietraject in te gaan? Op welke vraag in de bediening of in pastoraat moet supervisie een antwoord geven?

In de drie kerkgenootschappen waar supervisie een ‘item’ is, zij het nog in de marge, gelden de volgende aanleidingen, waarbij de eerste categorie zich globaal meer in de preventieve sfeer beweegt (“ik wil van mezelf leren”- “ik wil iets voorkomen”) en de tweede categorie wat meer in curatieve sfeer (“er is iets aan de hand”).

1a. Wens tot verhogen van de professionaliteit: ‘tools’ in handen krijgen om als beroepspersoon beter te functioneren in de werksituatie, om meer in harmonie te komen in relatie tot het werk.

b. Een dreigende burn-out.

c. Ter afronding van de loopbaan: hoe ga ik straks afscheid nemen?

2a. Vastlopen in bepaalde mechanismen of patronen, bijvoorbeeld in conflicthantering.

b. Een vaag vermoeden van disfunctioneren (“er zit iets niet lekker”).

c. Tegen je grenzen aanlopen en dat niet kunnen hanteren;

bijv. tegen het plafond van je mogelijkheden aan zitten.

d. Een feitelijke burn-out.

Erkende supervisoren

In alle gevallen werden de supervisies gegeven door een erkende supervisor, dus met LVSB-registratie (Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen), of anders onder auspiciën van de Raad voor Klinisch Pastorale Vorming.¹⁰⁸ Zoals één van de geïnterviewden dat verwoordde: “Daarmee zijn kwaliteitseis en professionaliteit gewaarborgd.”

Verder is het in de keuze van een supervisor van belang dat er een gewenste afstand bestaat tussen supervisant en supervisor, dat er dus in ieder geval geen directe werkrelatie bestaat.

Pastorale supervisie

In hoeverre kun je zeggen dat de supervisies binnen de onderzochte kerkgenootschappen ook pastorale supervisies zijn? En zo ja, wat maakt supervisie tot pastorale supervisie?

Supervisie is een generieke begeleidingsvorm, toepasbaar op het brede spectrum van mensgerichte beroepen. Waar het gaat om de behoefte aan professionalisering, om het leren omgaan met conflicten, om algemene communicatieprocessen of groepsdynamische processen (zoals in kerkenraad, oudstenraad), spreken we nog steeds niet van pastorale supervisie. De vorm van begeleiding is nog steeds generiek, toepasbaar op tal van mensgerichte beroepen.

Zodra supervisie door de eigen pastorale context een eigen klankkleur krijgt, kan het gaan over normen en waarden, over ethische vragen, over Godsbeelden en pastorbeelden. Of over wat er tussen mensen gebeurt in een geloofsgesprek. Of over spirituele reflectie, bijvoorbeeld hoe de individuele mens zich verhoudt in de relatie met God en welk zelfbeeld en welk Godsbeeld daarin meespeelt. In supervisie wordt de vraag gesteld: “Hoe werkt dit alles door in de beroepshouding?”. Daardoor kunnen we van pastorale supervisie spreken.

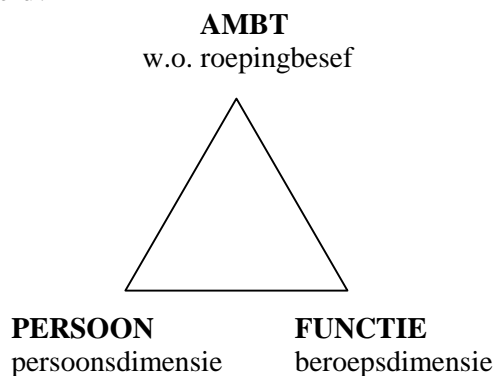
Het eigene van pastorale supervisie zit hem in de integratie van de generieke supervisie en het specifieke van de pastorale context. In de twee diepte-interviews zagen we daarvan iets terugkeren, met name in de biografische reflectie - o.a. de invloed van het gezin van herkomst, van de beide (groot-) ouders - en in de spirituele reflectie - o.a. over omgaan met stilte en ontspanning in de relatie met God,

¹⁰⁷ Uitgebreider hierover bij Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, pag. 106-112, die er terecht op wijst dat in deze vorm van begeleiding aan de methodische supervisie geen recht wordt gedaan, omdat de noodzakelijke afstand tot de werksituatie ontbreekt, zodat de reflectie achteraf onder druk komt te staan en vooral dat deze vorm van begeleiding ten koste gaat van het zelfsturend vermogen van de supervisant.

¹⁰⁸ www.lvsb.nl en www.raadkpv.nl

over groei in afhankelijkheid van God, ook je moeiten met God delen of over het beeld van God en het zelfbeeld van de pastor.

In dit kader is de eerdergenoemde driehoek (par. 9.3) een mooie illustratie van het eigene, dat pastorale supervisie aan de generieke supervisie kan toevoegen. De driehoek is een variant op één van de doelen van generieke supervisie, de integratie op het tweede niveau (persoon, werk, beroep), nu te verstaan als persoon, beroep, ambt (incl. roepingsbesef). In pastorale supervisie kan worden gereflecteerd op eventuele spanningsverhoudingen tussen de verschillende lijnen van deze driehoek. Anders gezegd: in hoeverre zijn de drie verschillende polen, of liever gezegd hoeken, evenwichtig op elkaar betrokken en geïntegreerd?¹⁰⁹



Meerwaarde

In hoeverre kun je zeggen dat supervisie een bepaalde meerwaarde aan professionele werkers kan bieden? In hoeverre geeft het vrucht?

De praktijk wijst uit dat supervisie een instrumentarium geeft om zelfstandig te leren nadenken over de eigen beroepshouding (“het vergroot de beroepsautonomie”) en dat het de professionaliteit verhoogt. Je krijgt meer zicht op jezelf, je wordt een ‘meer geïntegreerde beroepspersoon’. Het kan ook voorkomen dat je vastroest, vast komt te zitten in bepaalde patronen of levenslang bezig bent juist door het pastorale werk eigen tekorten te compenseren, bijvoorbeeld door het zoeken naar erkenning, naar bevestiging van eigen bestaan.

Juist in de specifieke context van het gemeentewerk is dit alles geen overbodige luxe. Juist in het gemeentewerk dient zich niet zelden een complexiteit van problemen en dynamieken aan, waarbij soms ook nog van de predikant/voorganger/korpsofficier wordt verwacht dat deze een schaap met vijf poten is.

In de diepte-interviews werd iets van deze vrucht zichtbaar, bijvoorbeeld doordat een predikant beter voor zichzelf is gaan zorgen, andere vragen is gaan stellen in het pastoraat, zijn gevoel meer laat spreken, leert stiltes te hanteren of leert loslaten in relaties met mensen alsook in de relatie met God.

¹⁰⁹ De driehoek is ontleend aan Gerben Heitink, *Biografie van de dominee*, Baarn 2001, p. 181. Volgens Heitink vindt de uitoefening van het beroep van predikant plaats in het spanningsveld van ambt-beroep-persoon. Gideon van Dam, *Dichter bij het Onuitsprekelijke – Over geestelijke begeleiding voor en door pastores*, Baarn 2003, p. 20 werkt n.a.v. Heitink de verschillende polen van de driehoek als volgt uit:

“De beroepspraktijk van een predikant is tegelijk het vervullen van een ambt en het gaan van een weg van geloven. Door het predikantswerk als ambtelijk te zien, blijft de predikant in al het werk verbonden met het wezen van de kerk. Het ambt geeft de predikant bevoegdheid tot het werk en maakt hem of haar onbekommerd dienstvaardig. Eenzijdige accentuering van het ambtelijk karakter van het werk hult de predikant te zeer in een beschermend rookgordijn. Met anderen kritisch reflecteren op het werk blijft noodzakelijk.

Door het predikantschap als beroep te zien is de predikant in al het werk aan te spreken op de professionele verantwoordelijkheid. Het beroep appelleert aan ambachtelijke bekwaamheid en maakt het werk hoogwaardig. De valkuil is een vorm van professionalisering die de geloofsgemeenschap tot afnemer van diensten maakt en de predikant ‘de deskundige’.

Aandacht voor de persoon van de predikant houdt het besef levend dat het predikantswerk niet denkbaar is zonder een persoonlijke spirituele ontwikkeling en voldoende communicatieve vaardigheden. De persoon vraagt om geschiktheid voor dit specifieke werk en maakt de predikant al dan niet geloofwaardig. Als valkuil doemt een mate van personalisering op die de predikant afhankelijk maakt van goedkeuring en kritiek van gemeenteleden en haar isoleert van collegiale samenwerking. Dat zet de deur naar burn-out wijd open. Daarom is het van belang het uit te houden in dat spanningsveld ambt-beroep-persoon.”

Beelden, opvattingen, weerstanden

Wat zijn de opvattingen en beelden die er in de onderzochte kerkgenootschappen rondom supervisie leven? En wat zijn de weerstanden en praktische moeilijkheden, waardoor er nog weinig om supervisie wordt gevraagd c.q. waardoor het niet wordt aangeboden?

Over de hele linie is er nog veel onbekendheid met het concept van supervisie. Deze onbekendheid maakt veelal onbemind. Ook leeft nog steeds de gedachte dat er ‘iets aan de hand’ moet zijn, wanneer iemand om supervisie vraagt. Of “het is eng, want je kunt jezelf tegenkomen”. Of “het is een vorm van navelstaren, waarbij er veel gepraat wordt met weinig concreet resultaat.” Kortom: nog steeds hangt er een soort mythevorming rondom het fenomeen ‘supervisie’. Een en ander wordt nog eens versterkt, waar supervisie wordt geassocieerd met liberale theologie en vrijzinnigheid.

Toch begint dit beeld langzaam maar zeker te schuiven. Wat hierboven gezegd is over vrucht en meerwaarde van supervisie en over de wens tot het verhogen van de professionaliteit, draagt daar zeker aan bij. Door dit alles wordt de drempel om naar supervisie te vragen steeds lager.

Een andere categorie weerstanden zit in de structuur van sommige van de onderzochte kerkgenootschappen en dan met name in het gegeven van de autonomie van de plaatselijke gemeente. Door dit gegeven kent ook de voorganger/predikant een zekere mate van autonomie, zeker in relatie tot zijn landelijke kerkgenootschap.

Ook kan de geloofscultuur van een kerkgenootschap een hinderpaal zijn. Waar het *not done* is om je zwakheden en mislukkingen op tafel te leggen, omdat dat als een persoonlijk falen ten overstaan van God en mensen ervaren kan worden (“een man Gods mag niet zwak zijn”), zal niet snel om supervisie gevraagd worden en zal dat als bedreigend ervaren worden. Supervisie veronderstelt de bereidheid “om je eigen kwetsbaarheid te laten zien en om onder ogen te zien dat je als mens en als voorganger nog onderweg bent.”

Ook kan er een spanning zitten tussen supervisie en de doecultuur die in een kerkgenootschap dominant kan zijn (“we moeten ons vooral richten op het vervullen van de zendingsopdracht: mensen bereiken met het evangelie en vormen tot discipelen van Jezus”). Supervisie vraagt om bereidheid om stilgezet te worden op de weg van het doen, om de aandacht te richten op het ‘zijn’ van de werker in de wijngaard.

Een praktische weerstand is de financiële kant van het verhaal. Supervisie kost geld en budgetten zijn vaak beperkt. Wie is er bereid om te investeren in een traject waarbij de resultaten niet altijd op korte termijn zichtbaar zijn?

Dromen, mogelijkheden

Wat zijn de mogelijkheden tot supervisie in de onderzochte kerkgenootschappen? Zijn er bepaalde dromen?

Er kan gedroomd worden over een gezond leerklimaat met een goede opleiding tot predikant/ voorganger/korpsofficier, dit alles ingebed in een gezonde begeleidingsstructuur. Naast supervisie zal daarin een rol zijn weggelegd voor coaching, mentoraat, werkbegeleiding, counseling en eventueel ook geestelijke begeleiding of ‘geestelijke vriendschap’ (een model waarin twee mensen elkaar bevragen op professioneel en persoonlijk niveau).

12.2 Aanbevelingen

Systematische bezinning over de begeleiding van professionele werkers in de wijngaard staat grosso modo nog in de kinderschoenen. Er is mentoraat, her en der wordt er werkbegeleiding gevraagd en gegeven, er zijn enkele intervisiegroepen, een enkeling volgt een traject bij een coach, counselor of consultant, maar het geheel overziend ontbreekt veelal een grondige bezinning over de wenselijkheid en mogelijkheid om voorgangers, predikanten en andere leidinggevenden te begeleiden. Een positieve uitzondering is het aanbod binnen het Leger des Heils (zie de bijlage, hoofdstuk 13).

Dit gebrek aan bezinning spitst zich toe op het gebied van supervisie. Omdat supervisie nog teveel een onbekend fenomeen is, zal eerst verhelderd moeten worden wat supervisie als begeleidingsvorm precies inhoudt. Waar gaat het precies over? Wat houdt een supervisie-traject eigenlijk in? En wat kan het je opleveren? Pas na de nodige uitleg en begripsverheldering kan ook de meerwaarde van supervisie ontdekt worden. Onbekend maakt ook in dit opzicht onbemind. Praktijkvoorbeelden over hoe supervisie werkt en over de vrucht die het kan opleveren, kunnen daarbij zeer behulpzaam zijn. De twee diepte-interviews in het vorige hoofdstuk zijn daarvan een mooi voorbeeld.

Wel kan gezegd worden, dat met de aanwezigheid van mentoraat en werkbegeleiding een goede basis gelegd wordt om een positieve visie op professionele begeleidingsvormen te ontwikkelen. Ook het beeld van supervisie zal daar in de toekomst wellicht door gaan schuiven.

Op het niveau van de plaatselijke gemeente/korps zou in de benoemingsprocedure van predikanten/voorgangers/officieren de bereidheid tot het volgen van een supervisie-traject in de werkafspraken opgenomen kunnen worden. Van de gemeente/het korps wordt gevraagd dat zij de voorganger tot zo'n traject faciliteert.

Waar supervisie wel wordt aangeboden, is het van belang dat dit door erkende supervisoren gebeurt en verder dat de gewenste afstand tussen supervisant en supervisor gewaarborgd is, waarbij bijvoorbeeld tussen begeleider en begeleide een werkrelatie (binnen de organisatie of het kerkgenootschap) uitgesloten is.

In dit verband is ook bijzondere aandacht nodig voor het taalveld binnen de evangelische wereld. Juist daar is men niet zelden gewend om vooral in 'geestelijke termen' te spreken en is er in de loop van vele decennia een eigen evangelische variant op de tale Kanaäns ontwikkeld. Ook binnen de wereld van supervisie kan sprake zijn van een eigen taalveld. Dat roept de vraag op: in hoeverre kunnen de taalvelden van de evangelische wereld en die van de supervisie-wereld voldoende op elkaar aansluiten? In hoeverre schrikt alleen al het woord 'supervisie' af? Het zou boeiend zijn om de respectievelijke taalvelden van beide contexten aan een nader onderzoek te onderwerpen.

LITERATUURLIJST

1. D.B. Baarda, M.P.M. de Goede, J. Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek – Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Houten 1997.
2. D.B. Baarda, M.P.M. de Goede, M. Kalmijn, *Enquêteren en gestructureerd interviewen*
3. *Praktische handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van gestructureerde interviews*, Groningen 2000.
4. Hans Borst, *Houd mij vast – Pastorale zorg in en buiten de gemeente*, Driebergen 2004.
5. Gideon van Dam, *Dichter bij het Onuitsprekelijke – Over geestelijke begeleiding voor en door pastores*, Baarn 2003.
6. Arie van Dijk, *Arbeidsvitaminen - competentieontwikkeling van korpsofficieren door opleiden en begeleiden*, scriptie voor Voortgezette Opleiding Opleiden & Trainen en Supervisie & Coaching aan de Christelijke Hogeschool Windesheim, 2003.
7. Leslie S. Greenberg, Laura N. Rice & Robert Elliott, *Facilitating Emotional Change: The Moment-by-Moment Process*, New York 1993.
8. Gerard Groener, *Ingewijd en toegewijd – Profiel en vorming van de parochiepastor*, Zoetermeer 2003.
9. Nel Jagt, Noëlle Leufkens, Toos Rombout, *Supervisie praktisch gezien en kritisch bekeken*, Houten/Diegem 2003.
10. Antje van Lakerveld, Ineke Tijmes, *Coaching of supervisie?*, in: *Visies op supervisie*, hoofdstuk 9, Soest 2002.
11. H.M. van Praag-van Asperen en Ph. H. Van Praag (red.), *Handboek supervisie en intervisie*, Leusden 2000.
12. Frans Siegers, *Handboek supervisie*, Houten/Mechelen 2002.
13. Frans Siegers, *Supervisie en coaching met elkaar vergeleken*, in: *Supervisie en Coaching* 20 (2003) I, p. 4-18.
14. Willemine Regouin, *Supervisie. Gids voor supervisanten*, Assen 2001.
15. Johan Ringelberg, *Met de vlag in top*, Amsterdam 2005 (dissertatie over beginperiode Leger des Heils in Nederland).
16. Marjon la Roi, *Spiritualiteit en supervisie*, scriptie voor opleiding supervisie Christelijke Hogeschool Ede, 2005
17. Adri Smaling en Ellen Hijmans (red.), *Kwalitatief onderzoek en levensbeschouwing*, Amsterdam 1997.
18. Rudy Vandamme, *Handboek ontwikkelingsgericht coachen – Een hefboom voor zelfsturing*, Soest 2003.
19. G.A. Wumkes, *De opkomst en vestiging van het Baptisme in Nederland*, Sneek 1912.

Tijdschriften

1. *Forum*, uitgave LVSB, Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen, kwartaalblad.
2. *Nederlands Tijdschrift voor Coaching*, Visieblad voor coachend Nederland, kwartaalblad.
3. *Soteria*, kwartaalblad voor evangelische theologische bezinning, o.a. het themanummer over Gemeentebouw en ecclesiologie, 22^e jaargang, 4-2005.

Websites

1. LVSB, Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen, www.lvsb.nl
2. NOBCO, Nederlandse Orde van Beroepscoaches, www.nobco.nl (vanaf 2001)
3. Stichting Coach! www.stichtingcoach.nl (vanaf 2004)
4. Evangelische Alliantie, www.ea.nl
5. Cama Parousia Nederland, www.cama.nl
6. Kerk van de Nazarener, www.nazarene.nl
7. Leger des Heils, www.legerdesheils.nl
8. Rafaël Nederland, www.rafael.nl, zie ook www.pinksterbeweging.nl
9. Unie van Baptistengemeenten, www.baptisten.nl
10. Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten, www.vpe.nl, zie ook www.pinksterbeweging.nl