

**Over de ondersteunende en inspirerende rol van het
Seminarium van de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland
bij de invulling van een sabbatsverlof van voorgangers in gemeentelijke of bijzondere dienst**

Op de Algemene Vergadering van mei 2009 is het volgende voorstel tot aanpassing van het Reglement Inzake Voorgangers aangenomen:

Hoofdstuk 7: Voorzieningen voor voorgangers in gemeentelijke dienst

Artikel 26 Toepassingsgebied

Voorgangers in gemeentelijke dienst die in overeenstemming met de bepalingen van Artikel 4 en 12 algemeen of plaatselijk beroepbaar zijn gesteld en hun ambt hebben aanvaard, komen in aanmerking voor de door de Unie ten behoeve van voorgangers getroffen voorzieningen en vormen van personeelszorg.

Artikel 27 Begeleiding

De Unie organiseert vanuit het taakveld Theologische Vorming voor haar voorgangers(...)

Begeleiding sabbatsverlof: om de 4 jaar wordt een voorganger de mogelijkheid geboden een evaluatiemoment te houden, geïnitieerd vanuit het taakveld Theologische Vorming. Daaruit volgen aandachtspunten voor persoonlijke spiritualiteit en vaardigheden én onderwerpen voor inhoudelijke verdieping. Deze aandachtspunten worden in onderling overleg vertaald in een studie- en begeleidingsprogramma waaraan de voorganger gedurende het sabbatsverlof werkt. De voorganger kan daarvoor in overleg met de raad van de gemeente waar hij of zij op dat moment functioneert tijd reserveren in de vorm van een (aaneengesloten op te nemen) periode van studieverlof. Aanbevolen wordt een sabbatsverlof van tenminste 6 weken.

Artikel 28 Financiering begeleiding sabbatsverlof

Voorzover er aan het onder artikel 27.b genoemd sabbatsverlof-mentororaat kosten verbonden zijn, anders dan de kosten die verbonden zijn met de vanuit het taakveld Theologische Vorming ondernomen activiteiten, komen die voor rekening van de betreffende voorganger en/of de gemeente waar hij of zij op dat moment functioneert.

De gemeenten hebben met het aanvaarden van dit voorstel het belang van permanente studie en (bij)scholing van voorgangers onderstreept en zien in dat het belangrijk is voor voorgangers om tijd voor rust en reflectie te hebben teneinde hun werk goed vol te kunnen houden. Door middel van een sabbatsverlof van tenminste zes weken wordt voorgangers in gemeentelijke dienst (en indien gewenst ook uit te breiden voor voorgangers in bijzondere dienst die bijvoorbeeld werkzaam zijn in de gezondheidszorg of krijgsmacht) de gelegenheid geboden zich verder (persoonlijk) te ontwikkelen en zich inhoudelijk te verdiepen in zaken waaraan men tijdens het werk in de gemeente niet toe komt. Zo is er eens in de vier jaar de mogelijkheid een evaluatiemoment te hebben.

Een periode van sabbatsverlof is een vorm van bemoediging (paraklesis) om als persoon en voorganger te blijven ontwikkelen en groeien.

Het Taakveld Theologische Vorming wil hierin van harte voorgangers stimuleren en in onderling overleg een studie- en begeleidingsprogramma vaststellen waardoor dit een zinvolle en vruchtbare periode kan worden.

In deze notitie werken we nader uit op welke wijze een dergelijk programma is te ontwikkelen en welke aandachtspunten er vanuit het taakveld als wezenlijk worden gezien.

Aandachtspunten bij het opstellen van een begeleidingsprogramma

De overtuiging van het taakveld is dat het voorgangerschap uit méér bestaat dan het competent kunnen verrichten van een aantal handelingen. In deze bediening is de voorganger zélf in de kern van zijn/haar bestaan betrokken.

Van belang is om tijdens een periode van verlof te zoeken waar aanvulling nodig is om in een goede balans te kunnen functioneren als voorganger.

Zijn er leemtes in *kennis*, waar verdere verdieping van thema's tijdens het verlof kan verhelderen en ondersteunen om een bepaalde weg met een gemeente in te kunnen slaan?

Ontbreken bepaalde *vaardigheden* om goed te kunnen functioneren? Dat kan gaan over het voorgaan in (bijzondere) diensten, pastorale vaardigheden, het leiden van vergaderingen, omgaan met conflicten etc.

Liggen er vragen op het *persoonlijke vlak*? Wie ben ik eigenlijk als voorganger? Hoe werken eigen ervaringen in leven en geloven dóór in mijn functioneren als voorganger? Waar liggen sterke en zwakke punten, behoeften en verlangens? Hoe houd ik het vol om anderen ten dienste te staan?

Welke ontwikkeling maak je als voorganger door in je eigen *geloven*? Hoe blijf je geïnspireerd en geestelijk opgeladen? Hoe verhoud je je tot collega's, tot de gemeente waarin je leeft en werkt, de Unie, de maatschappij waarin je leeft? En welke invloed hebben die alle op jezelf? Is er evenwicht en integratie?

En hoe ziet de *balans* er uit tussen werk en privé, aandacht voor anderen en voor jezelf en eventueel gezin, werk en ontspanning?

De *attitude* die noodzakelijk is om blijvend goed te functioneren als voorganger is die van reflexiviteit. Iemand ontwikkelt zich als voorganger door het (groeiend) vermogen om op meerdere manieren om te gaan met lastige situaties en niet 'gevangen' te raken in een bepaald stramien. Regelmatige en systematische bezinning op eigen handelen, kennis, vaardigheden, geloven, eigen drijfveren en de psychohygiëne geven richting aan de invulling van het voorgangerschap.

Binnen het onderwijs aan het seminarium ligt er nadruk op het ontwikkelen van denkruimte en denkrust (studie en overleg), voelruimte en voelrust (begeleiding, intervisie en supervisie), handelingsruimte en handelingsrust (stage). De bedoeling is dat studenten in de ruimte van dit onderwijs zelf 'innerlijke ruimte' ontwikkelen. Vanuit innerlijke ruimte kan een mens leren om op verschillende manieren naar gebeurtenissen te kijken, en deze te relativiseren. Innerlijke ruimte is een kwestie van het op orde houden van de persoonlijke psychohygiëne (geestelijke gezondheid).¹ In deze lijn kan ook een sabbatsverlof nadere invulling krijgen.

¹Voor meer informatie: Naar een doordachte onderwijsfilosofie, Seminarium van de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland, Barneveld 2009

Ondersteuning vanuit het seminarium

Wie de gelegenheid heeft zes weken in te vullen van een sabbatsverlof, dient helder voor ogen te hebben wat voor hem of haar op dat moment ondersteunend en nodig is.

Ieder is daarin vrij eigen keuzes te maken. Het Seminarium wil graag faciliteren en stimuleren, begeleiden en uitdagen.

De invulling van het sabbatsverlof kan concreet worden als enkele maanden vóór het ingaan van het verlof door de voorganger tijd genomen wordt eens stil te staan bij het eigen functioneren in leven, werken en geloven. Dit kan ondermeer aan de hand van de bij deze notitie gevoegde bijlage met enkele richtvragen.

Het Seminarium (één of twee docenten) wil graag op basis van deze momentopname in gesprek met de voorganger.

Op basis van dit gesprek kan de voorganger zélf zijn (of haar) keuzes maken ten aanzien van de invulling van het verlof, waarbij een beroep gedaan kan worden op het seminarium voor nadere oriëntatie en/of ondersteuning.

De voorganger is eigenaar van het eigen leerproces.

Er zijn vele mogelijkheden denkbaar voor de invulling van een sabbatsverlof:

- (begeleiding bij) literatuur studie
- begeleiding bij het nadenken (en eventueel schrijven) van een visie-nota, visie-ontwikkeling ten aanzien van gemeente-opbouw, pastoraal werk, leerhuisavonden, etc.etc.
- volgen van colleges aan het seminarium of VU (bijv. presentatietraining, pastorale theologie)
- ervaringen opdoen in andere werksetting en reflectie daarover
- buitenlandse reis/ studie/ uitwisseling
- deelnemen aan breder (studie)onderzoek binnen de Unie
- supervisietraject
- tijd voor retraite
- volgen van een training/ cursus
- oppakken hobby
- bezoeken van toneel/ films/musea
- deelname aan (internationaal) congres
- pelgrimage
- vrijwilligerswerk
- tijd en aandacht voor familie
- etc.etc.

Het is van belang om creatief en breed na te denken welke verschillende aspecten van leven en geloven tijdens het sabbatsverlof nadrukkelijk aandacht behoeven.

Procedure ondersteuning en verslaglegging

Om invulling te geven aan het sabbatsverlof kan een voorganger een beroep doen op het seminarium. Op basis van een beperkte vragenlijst (zie bijlage 1) en het lezen van enige achtergrondinformatie (bijlagen 2 en 3) kan een eerste oriëntatie en gesprek plaatsvinden tussen voorganger en één of twee docenten van het seminarium.

De voorganger reageert binnen 3 weken na dit gesprek welke keuzes hij of zij wil maken en geeft aan op welke wijze hierbij een beroep gedaan zal worden op het seminarium: deelname aan colleges, ondersteuning bij studie in een bepaald onderwerp, adviezen t.a.v. studieliteratuur, persoonlijke begeleiding e.d.

Concrete afspraken worden gezamenlijk vastgelegd. Deze zijn inzichtelijk voor de raad van de gemeente die afspraken met de voorganger heeft gemaakt t.a.v. de verlofregeling.

Er wordt een reële inschatting van tijd en studiemogelijkheden gemaakt.

Het sabbatsverlof kan beginnen!

Afhankelijk van de gekozen route kan een beroep gedaan worden op de docenten van het seminarium. Hierbij zal een binnen de Unie gangbare uurprijs voor de inzet van de docent(en) worden berekend. Het ligt in de rede dat de kosten hiervoor gedeclareerd kunnen worden bij de gemeente.

Aan het eind van het verlof schrijft de voorganger een beknopte evaluatie ten behoeve van zichzelf, de (raad van de) gemeente en het seminarium. Indien gewenst door de voorganger kan deze evaluatie worden doorgesproken met één of twee docenten van het seminarium, met name om op basis van deze evaluatie na te denken over een vervolg voor verdere studie en ontwikkeling.

Het jaarverslag van het taakveld Theologische Vorming meldt hoeveel voorgangers gebruik hebben gemaakt van het sabbatsverlof en op welke wijze een appèl is gedaan op inzet vanuit het seminarium en duidt de inhoud van de verloven aan.

BIJLAGE 1:

VRAGEN ter voorbereiding op een sabbatsverlof:

1. Lees bijgaande typering over de 'fasen in het werken als voorganger'. (bijlage 2)
In welke fase zie je je eigen functioneren op dit moment?
In welke vragen en opgaven herken je jezelf het meest?
2. Lees bijgaande notitie over 'psychohygiëne'. (bijlage 3)
Welke van de vijf genoemde aandachtsgebieden is momenteel niet in de door jou gewenste 'balans'?
Zou je hieraan aandacht willen geven tijdens het a.s. sabbatsverlof?
3. Doe bijgaand 'zelfonderzoek' (bijlage 4) en beantwoord de vragen met het oog op het a.s. sabbatsverlof.
4. Hoe zou jezelf momenteel typeren als voorganger? Welke metafoor vind je voor je zelf passend? (laat je eventueel inspireren door bijlage 5)
5. Wat zou je willen leren tijdens het sabbatsverlof of wat denk je nodig te hebben om na deze periode beter te kunnen functioneren?

BIJLAGE 2: FASEN IN HET WERKEN ALS VOORGANGER

Bij het vaststellen van een gewenste invulling van het sabbatsverlof, loont het de moeite eens stil te staan bij de vraag in welke fase van het werk als voorganger jij je momenteel bevindt. Dat bepaalt mede waaraan je aandacht zou kunnen geven.

Ieder maakt immers in het werk ontwikkelingen door. Dat geldt ook voor voorgangers. In veel beroepen is er sprake van een 'uitwendige' carrière: je maakt promotie, verandert van functie, 'klimt' op de maatschappelijke ladder. Zo'n uiterlijke carrière ontwikkeling is er voor voorgangers niet. Een voorganger blijft voorganger. Maar iemand die vijf jaar werkzaam is, kent in de eigen ontwikkeling andere vragen en thema's dan een voorganger die reeds 25 jaar 'mee loopt'.

Verschillende fasen zijn te onderscheiden. Elke fase kent eigen uitdagingen, moeiten, valkuilen en aandachtspunten. Zonder daarin volledig te willen zijn, is te denken aan onderstaande typering:

1. *De START: opbouwen* van de beroepsuitoefening: alles is nieuw: de mensen waar je mee te maken hebt, de vragen en problemen die er zijn, de omgeving, de leiding van de gemeente, de 'codes', de verwachtingen die jezelf hebt en die anderen hebben, het regelen en plannen van je werk etc. Ideaalbeelden, nieuwsgierigheid, inspiratie kan richting geven in de eerste tijd. Onzekerheid over je eigen kennis, rol, beleving van jou als voorganger kunnen moeiten geven. Je bewust worden en aanvaarden van eigen onzekerheden is aan de orde, evenals adequate vormen van 'overleven' aanleren. Er kunnen valkuilen zijn op het terrein van compensatie van eigen onzekerheid. Het kan leiden tot twijfelachtigheid of juist een autoritaire stijl van leidinggeven.

Kortom: in deze fase is veel te ontdekken. Na de eerste jaren gewerkt te hebben als voorganger kan het sabbatsverlof wellicht een goed moment zijn stil te staan bij je eigen profiel, de dingen die je inmiddels 'onder de knie' hebt of waarin je zoekend bent en (nog) onzeker.

2. Ontwikkelen van een *eigen stijl* is de volgende fase. Het voorgangerschap kent vele afwisselende momenten en situaties. Er is van alles te doen en te laten. Waar liggen eigen competenties en voorkeuren? Wat wordt 'routine' en wat blijft telkens nieuw? Welke rol kies je in de samenwerking? Vanuit welke visie op pastoraat vul je het pastorale werk in? Welke stijl ontwikkel je t.a.v. het voorgaan in diensten? Hoe geef je richting en leiding binnen de gemeente? Wat is je leiderschapsstijl? Heb je 'stokpaardjes'? Hoe ervaren anderen je? In deze fase kan het vertrouwen groeien in de uitoefening van het voorgangerschap. Kennis, rol, beleving, vaardigheden worden helder. Tegelijk kan er angst zijn om fouten te maken, loop je tegen grenzen aan van het werk. Er kunnen irritaties bovenkomen om werk te doen wat je niet ligt, om de houding en reacties van mensen, beoordelingen etc. In deze fase is het nodig te zoeken naar evenwicht in onzekerheid en avontuurlijkheid, afhankelijk van een reëel zelfvertrouwen; afstemmen op de structuren en context waarmee je te maken hebt (elke gemeente heeft eigen een identiteit) en ruimte maken voor het kiezen van een eigen stijl; goed leren hanteren van individualiteit én betrokkenheid op de ander, zowel in samenwerking als binnen het pastorale werk; balans vinden in werkend leven én privé leven. Valkuilen zijn bijvoorbeeld om overmoedig of autoritair gedrag te vertonen of juist twijfelachtigheid en onduidelijkheid bij het maken van eigen keuzes.

Kortom: als voorganger ga je steeds duidelijker kleur bekennen en sta je ergens voor en bent daarop herkenbaar en aanspreekbaar. Welke keuzes van jezelf zou je explicieter willen maken? Hoe wil je gekend worden als voorganger? Wat inspireert je en waar zie je tegenop?

3. Een volgende fase kan die van *Expansie* zijn: het zoeken van *nieuwe uitdagingen*. Om het werk goed vol te houden en 'fris' te blijven, is ontwikkeling en het zoeken van nieuwe uitdagingen nodig. Telkens weer nadenken wat je zelf wilt en wat niet en op welke punten je aanvulling/ scholing nodig hebt. Waar liggen je interesses, op welke terreinen zou je je (beroeps)kennis willen aanscherpen, welke thema's zoek je zelf of zijn je aangereikt waar je enthousiast over bent, welke vaardigheden heb je je inmiddels verworven en wil je nog uitbreiden, wat heb je je 'verworven' en ben je daar blij mee, hoe zie je je rol in het dóórgeven

aan anderen van opgedane ervaringen etc.; Door stil te staan bij dergelijke vragen en je eigen ontwikkeling kan nieuwsgierigheid worden gevoed, het enthousiasme blijven, ambities worden ingevuld en er verbreding en/of verdieping zijn, ook in relaties naar anderen. Tegelijk is het fase waarin gevoelens zich kunnen aandienen van eindeloosheid, tijd-te-kort, drukte, groeiende irritaties, tegenvallers van wat wel en niet mogelijk is. In deze fase dient er goed inzicht te zijn wat de (reële) druk van buitenaf is die inherent is aan het voorgangerschap en welke druk iemand zélf veroorzaakt. Stil staan bij wat je zelf wil en (eigenlijk) niet en leren een evenwicht te vinden in:

- het aanvaarden wat onvermijdelijk bij het voorgangerschap hoort en inzicht in eigen weerstanden daartegen (protest/ schuld, wegschuiven),
- op eigen spoor verder gaan (inclusief de beperkingen die er zijn) of een andere richting kiezen of zelfs iets heel anders gaan doen (kan zelfs een andere baan zijn),
- zelf verantwoordelijkheid dragen en vertrouwen geven aan anderen,
- geleefd worden en zelf leven.

Valkuilen kunnen er zijn om te hoge pretenties te hebben, waardoor frustraties op de loer liggen. Ook kan er een onderwaardering van het eigen werk groeien. Altijd maar dóórrollen is een valkuil.

Kortom: een fase met nieuwe richtingen en accenten is mogelijk en het uitbreiden van de eigen invloed, maar het is zaak goede balans te vinden. Hoe ziet die balans er momenteel uit? Welke uitdagingen zie je voor je?

4. *Stabiliseren en begrenzen.* Wie ouder wordt, moet leren omgaan met (fysieke) beperkingen, ook in het accepteren van nieuwe impulsen. Niet alles is (meer) mogelijk. Het komt aan op het kiezen van de uitdagingen die passen bij deze periode. Boven de vijftig jaar komt er behoefte aan meer begrenzing en diepgang. Hoe daar gehoor en invulling aan geven? Hoe ook omgaan met eventuele twijfels over de zin van het werk en de wijze van invulling van het voorgangerschap voor de resterende tijd tot aan het pensioen? Waar liggen de mogelijkheden en kansen om het vol te houden? Opnieuw geldt het zoeken naar evenwicht tussen:
 - omgaan met beperkingen en bewuste zorg voor vitaliteit van lichaam en geest,
 - het afstemmen op verwachtingen en structuren binnen de gemeente en het volgen van eigen intuïtie uit ervaring
 - de veelheid van dingen om te doen aanpassen aan de leeftijd en de kwaliteit van het werk beleven op meer diepgang,
 - zorg voor jezelf en dienstbaarheid aan anderen
 - meer ruimte voor bezinning en minder voor gedrevenheid.

Als valkuil is hier te noemen de ontkenning van de lichamelijke en geestelijke signalen en het niet willen aanpassen aan de beperkingen die de leeftijd met zich meebrengt.

Kortom: een fase waarin de ervaring in het voorgangerschap voluit tot bloei kan komen, maar waar reëel gezocht moet worden naar wat wel en niet haalbaar is en bezinning noodzakelijk is. Welke verdieping en 'focus' zoek je? Hoe ga je om met je eigen ouder worden?

5. *Uitlopen* naar het einde van het voorgangerschap. Het pensioen komt in zicht. Op welke wijze ga je je daarop voorbereiden? Hoe speelt het een rol bij de invulling van het voorgangerschap? Voor zestigjarigen is het relativeringsvermogen gegroeid, is er een groter gevoel van 'onafhankelijkheid', is ervaring door te geven en komt er (weer) ruimte om te 'genieten' van het (kunnen) werk(en). Tegelijkertijd kan er weerstand zijn tegen extra belasting in het werk, nieuwe ontwikkelingen en concepten, de 'mentaliteit' van jongeren etc. Het komt er in deze fase op aan zicht te houden op de polen vermoeidheid en tevredenheid, ziek en gezond, aanvaarding en weerstand. Durf je meer risico's te nemen 'met het einde in zicht'(in standpunten, experimenten)? Is wat je doet en beleeft in overeenstemming met je eigen keuzes en voorkeuren? Hoe is de verhouding tussen afstand en betrokkenheid?

Als valkuil geldt hier de gedachte dat het 'mijn tijd wel zal duren'. Onverschilligheid ligt op de loer. Aan de andere kant kan het een fase zijn van het genieten van eigen kracht, eigen stijl, natuurlijk gezag en het voltooiën van zinvol werk.

Kortom: een fase van rustige afbouw met kansen om 'uit te delen'. Waar wil je je op richten in deze laatste periode van het werk? Heb je jezelf (nog) doelen gesteld? Hoe blijf je 'fit'? Hoe bereid je je voor op het aanstaande emeritaat?

Duidelijk mag zijn dat er generalisaties tekort schieten en dat ieder een eigen betekenis zal toekennen aan wat hij of zij meemaakt. Stilstaan bij de ontwikkeling binnen het werk en de persoonlijke ontwikkeling geeft aangrijpingspunten om het verlot te benutten als een moment van evaluatie en zoeken van balans.

BIJLAGE 3: De psychohygiëne van de voorganger

Belangrijk aandachtspunt in het werk als voorganger is de invulling van tijd en ruimte: tijd die je bindt of van buitenaf wordt opgedrongen en de ruimte die je jezelf toe-eigent.

Bij de begeleiding van mensen die burn-out raakten of daar bijna aan toe waren, bleek dat zij steeds op een aantal punten gebreken vertoonden in hun dagelijkse levenswijze. Ze waren, veelal ongemerkt, terecht gekomen in een manier van leven, waarin zij steeds meer een beroep deden op hun reserves en zich steeds verder vervreemdden van zichzelf en hun omgeving. Het gevolg daarvan is dat zij pas tot de ontdekking kwamen van hun (dreigende) burn-out als ze niet meer konden ontkomen aan de tekenen van vermoeidheid, leegheid en eenzaamheid.

Eén van de achtergronden om voor voorgangers een sabbatsverlof mogelijk te maken, is de gedachte geweest dat dit mede preventief kan werken om burn-out te voorkomen. Daarom aandacht voor een aantal relevante thema's die uit studie en onderzoek naar burn-out aan de orde blijken.

Nadenkend over deze levensterreinen kan er inzicht ontstaan wat voor jezelf nodig is om in het werk 'fris' te blijven en niet op te branden. Reflecterend op onderstaande thema's kun je wellicht scherper voor ogen krijgen welke invulling van het sabbatsverlof voor jou zinvol kan zijn en misschien wel noodzakelijk is.

Lees de vijf aandachtspunten en toets oprecht je hart en de weg die je gaat. Wees daarin reëel en denk niet vanuit het ideaal, maar hoe de alledaagse praktijk eruit ziet.

1. *Zorg voor eigen gezondheid*, met name oog voor lichamelijke beweging: sporten, wandelen, fietsen, zwemmen, tuinwerk bijv. Doe je aan bewegen zonder een prestatie-oogmerk? Belangrijk is ook gezonde, regelmatige voeding.

2. *Reflecteren*: ruimte nemen voor regelmatige reflectie over wat in je omgaat, eigen belevingen en ervaringen om evenwicht tussen actie en reflectie te bewerkstelligen en te houden. Het is een belangrijk 'middel' om baas over eigen tijd te zijn en niet geleefd te worden en al werkend van jezelf te vervreemden. Tijd nemen voor reflecteren om stil te staan bij wat in je leeft, na te denken welke weg God van je vraagt om te gaan en vandaar uit richting te vinden in doen en laten. De betekenis van ervaringen wordt duidelijk en is voorwaarde om met anderen ervaringen uit te kunnen wisselen. Hoeveel tijd en ruimte neem je voor stilte en reflectie?

3. *Gelijkwaardige professionele contacten* zijn helpend om het evenwicht te vinden tussen gerichtheid op jezelf en gerichtheid op anderen. Eenzaamheid ligt op de loer, zeker als voorganger in een context waarin je vaak de enige 'professional' bent en een zeer specifieke positie binnen een gemeente inneemt. Vaak is er sprake van 'functionele' relaties. Bij kwetsbaar werk, waar de persoon van de voorganger dikwijls in het geding is, is uitwisseling van ervaringen en onderlinge steun hard nodig. Ervaringen uit het werk die onzekerheden oproepen, in vertrouwen bespreken met gelijkwaardige collega's is een belangrijke waarde om het werk 'met vreugde en effect' te kunnen doen. Daar ook kunnen 'foute' overlevingsmechanismen worden herkend en afgeleerd en constructieve (aan)geleerd. Heb je dergelijke contacten en gesprekken? Zoek je die bewust ook buiten de gemeente?

4. *Privé leven*: de ruimte voor privé-leven staat nogal eens onder druk. Gezin, zinnige vrije tijdsbesteding, sociaal netwerk buiten de gemeente. Is er evenwicht tussen werk en privé? Extra punt hierbij is vaak het 'werk aan huis' en het feit dat je partner (en rest van het gezin soms) nauw betrokken is bij het gemeenteleven. Is er ruimte voor hobby's? Slaat de balans niet dóór naar het werk? Lukt het intieme relaties aan te gaan en te onderhouden? Hoeveel tijd is er voor vrienden en familie? Wanneer en hoe vind je ontspanning?

5. *Geestelijke voeding*: evenwicht is nodig tussen 'geven' en 'ontvangen'. Wie zijn geest voortdurend in dienst stelt van anderen en daarbij bovendien veel hoort en ziet, te maken heeft met misstanden, onrecht en nood, is doorlopend gevend bezig, gericht op anderen of het andere. Geestelijke uitputting en gevoelens van leegte liggen op de loer. Tijd voor bezinning, rust, contemplatie is noodzaak voor jou als voorganger om het werk te kunnen doen. Tijd, niet ingevuld met het oog op een preek, een bijbelstudie of presentatie, maar als bezinning en tijd voor het opdoen van inspiratie, bemoediging,

troost is noodzakelijk. Een voorganger kan niet alleen ‘gevend’ bezig zijn, maar moet ook zelf voeding ontvangen. Tijd hebben voor mensen, begint met tijd maken voor eigen geestelijke voeding. Hoe geef je hieraan op dit moment concreet inhoud?

BIJLAGE 4: zelfonderzoek werkzaamheden als voorganger

1. Welke dingen doe je die behoren tot het eigene van je werk en waarbij je je in regel als een *vis in het water* voelt?
2. Welke dingen doe je die behoren tot het eigene van je werk waarmee je op de één of andere manier *moeite* hebt?
3. Welke dingen doe je, terwijl je ze niet beleeft als behorend tot het eigene van je werk? Je kunt ze met of zonder plezier doen, maar in het algemeen zijn het dingen die je niet zelf gekozen hebt om te doen. *Ze dringen zich aan je op.*
4. Welke dingen doe je niet die je wel beleeft als behorend tot het eigene van je werk? *Je komt er niet aan toe en dat frustreert je.*
5. Welke dingen doe je niet, die je wel beleeft als behorend tot het eigene van je werk, maar je *komt er niet aan toe en dat frustreert je niet?*

Zet in een schema:

1	2	3	4	5
Vis in het water	Steentje in de schoen	Min of meer opgedrongen	Frustratie en niet aan toekomen	Geen frustratie en niet aan toekomen
.....
.....
.....

- Aanvullend:
- hoeveel tijd besteed je aan de verschillende taken?
 - wat levert dit overzicht je aan reflecties?
 - waar zou je aan willen werken om verandering in aan te brengen?

BIJLAGE 5 : Metafoor voor jou als werker

Kies een metafoor voor jezelf als werker. Bijvoorbeeld uit onderstaande lijst.
Nog mooier is als je zélf een passend beeld voor ogen hebt.

Hulpverlener	moedereend	postbode	reisgenote
Bezemwagen	pelgrim	tolk	aanvoerder
Wegenwacht	profeet	vriend(in)	bedelaar
Gewonde genezer	clown	actievoerder	geroepene
Brede schouder	exegeet	broeder/zuster	koningin
Vader/moeder	stimulator	roerganger	verkondiger
Wegwijzer	therapeut	wijze raadgeverkatalysator	
Brandweer	priester	medium	praatpaal
Herder	gids	spin in het web	vrouw/ man Gods

Is er ook een metafoor/ beeld hoe je absoluut niet wilt zijn?

Probeer bij de door jou gekozen metafoor eens te bedenken:

1. waar sluit dit beeld aan bij je eigen levensverhaal?
2. welke rol impliceert het beeld voor je gesprekspartner?
3. welke rol impliceert het beeld voor God?
4. Leidt deze rol tot ontmoeting tussen je gesprekspartner en God of niet?

Achtergrond voor docenten seminarium bij gesprek over invulling sabbatsverlof

Algemene informatie

Naam

Adres

Plaats

Tel.

E-mail

Geboortedatum

Datum bevestiging

Voorganger te

Theologie studie gevolgd vantot..... aan:

Evt. titel eindscriptie

Ooit een ander beroep uitgeoefend?

In welke fase van het voorgangerschap ziet de voorganger zichzelf en wij als docenten?

Welke uitdagingen en valkuilen? In welk opzicht is het soms moeilijk een evenwicht te vinden?

Hoe is de balans t.a.v. de psychohygiëne? Waar dient aandacht aan gegeven? Hoe spreekt de voorganger over deze zaken?

T.a.v. de toekomst: Waar hoor je wensen en verlangens?

Welke *metafoor* dient zich aan gaandeweg/ na het gesprek met deze voorganger? Wat heeft dat beeld wellicht te zeggen?

Welk idee is er t.a.v. de *competenties*? Op welk terrein zou aanvulling goed of noodzakelijk (kunnen) zijn?

Waar ligt volgens jou de belangrijkste behoefte voor dit *sabbatsverlof*?

- wat helpt voor de verdere ontwikkeling? Wat is de eigen leerstijl?
- wat zouden we kunnen aanbieden/ aanraden?