

## 1. Introductie

Haal er uit wat er in zit. Sommige mensen denken dat er niets in zit en dat is jammer. Een mens is een schepsel van God en een ieder heeft talenten gekregen waar hij geacht wordt mee te woekeren. Soms is het goed leidinggevend te helpen hun kwaliteiten te ontplooien. Als we de gelijkenis van de talenten bezien valt het op dat er een persoon is die niets met zijn talent gedaan heeft met alle gevolgen van dien. In Mattheus 25:25 staat ook vermeld waarom die knecht niets met zijn talent gedaan heeft, namelijk: "En **bevreesd** zijnde, ben ik heengegaan, en heb uw talent verborgen in de aarde...". Hij was dus bang om met zijn talent te woekeren. De reden van die angst was, dat hij dacht dat die heer een hard mens was om bang voor te zijn.

Jan was al enkele keren gevraagd om de jeugdclub te leiden, maar steeds zei hij nee omdat hij bang was dat hij het niet goed genoeg zou kunnen. Totdat iemand het vroeg die hem wees op de gelijkenis van de talenten. Met vrees en beven was hij er toch maar aan begonnen. De eerste keren was het erg eng. Na verloop van tijd en na enkele gesprekken met zijn begeleider zag hij toch in dat hij met de hem geschonken gaven meer kon dan hij dacht. Hij erkende dit pas toen hij nadrukkelijk bevraagd werd op het verloop van de club-avonden onder zijn leiding. Hij kon niet ontkennen dat de reacties van de tieners positief waren... De begeleider liet hem zelf ontdekken waar zijn kwaliteiten lagen. Na verloop van tijd smolt zijn angst weg en kwam er plaats voor zelfvertrouwen...

## 2. Hebben wij kwaliteiten?

Stel u voor dat er ginds in de hoek iemand als een zielig vogeltje in elkaar zit en je loopt er heen om te vragen waarom hij daar zo zielig zit en je het volgende antwoord krijgt: "Van mij hoeft het niet meer, ik kan niets, ik wil niets, van mij hoeft het niet meer. Alles gaat bij mij verkeerd en ik voel me daar heel schuldig over. God zal ook wel niet meer van me houden, Hij heeft niets aan mij, het liefst zou ik er niet meer willen zijn."

U hoort dat verhaal aan en feliciteert vervolgens de man. Je bent blij dat je eindelijk eens iemand tegen komt die schuldbesef heeft en waaraan je het Evangelie kwijt kan. Het klopt, een mens kan niets en is geneigd God en zijn naaste te haten.

### Wat vindt u hiervan?

Het mag duidelijk zijn dat het in deze situatie gaat om iemand die zichzelf als schepsel niet ziet zitten en dat dit niets te maken heeft met zondaar voor God zijn. Het antwoord past niet bij de problematiek.

Paulus zegt in 2 Korinthe 7 dat er een droefheid naar God is die een onberouwelijke bekering teweeg brengt, maar dat er ook een droefheid der wereld is die de dood werkt.

Iemand die niet goed in zijn vel zit en ongezond schuldbesef heeft kan het leven soms niet meer zien zitten met alle gevolgen van dien.

De Schrift zegt dat een mens er als schepsel mag zijn, want zelfliefde is van belang om te leven. Je dient je naaste lief te hebben als jezelf (Lukas 10:27). Ook is het zo dat het onbestaanbaar is dat je jezelf haat (Efeze 5:29).

Als Schepsel hebben we gaven gekregen om blij mee te zijn. Hoe meer zicht wij hebben op deze gaven hoe meer wij deze gaven kunnen ontplooien.

Coaching wil hierbij helpen.

Hebben wij kwaliteiten? Ja die hebben wij en niet voor niets.

In deze tijd van postmodern nihilisme waarbij ten diepste alles zinloos lijkt mogen wij hiertegenover zetten dat niets zinloos is, maar dat we zingeving mogen beleven aan het erkennen en gebruiken van onze schepselmatige gaven.

Coaching is niet een begrip dat voortgekomen is uit de gemeente van Christus, maar een begrip dat buiten de kerk in opgang is. Moeten wij "wereldse" methoden de kerk binnenhalen?

Ook mensen die niet geloven hebben verstand als scheppingsgave gekregen en er zijn er gelukkig genoeg die dit verstand gebruiken.

Calvijn heeft het in zijn Institutie (II, II, 15) over vermogens van de mens die tot openbaring komen bij zelfs heidense rechtsgeleerden en wijsgeren, in de retorica, de geneeskunst en in de wiskundige wetenschappen. Hij noemt deze gaven "zeer voortreffelijke gaven van de Geest".

In deze tijd klinkt nogal eens het woord "gemeenteopbouw" waarbij er allerlei associaties naar boven komen met het moderne management. Mogen wij inzichten uit het moderne management in de kerk gebruiken? Ik vind van wel. Calvijn zou dit ook gaven van Geest kunnen noemen. Ze mogen van mij gebruikt worden, alleen getoetst aan het Woord van God en in het besef dat God de wasdom geeft.

Het verraste mij trouwens toen ik de gemeentevisie uit Efeze 4 aan de hand van het boek van prof. Versteeg aan zag sluiten bij het onderwerp dat ons vandaag bezig houdt.

Coaching van leden van het lichaam van Christus zodat het lichaam optimaal functioneert waarbij elk lid zijn gaven mag ontplooien.

### **3. Terug met onze benen op de grond in het jeugdwerk**

👉 Hollen achter vacatures aan.

👉 Trekken duwen van leidinggevendenden zodat ze datgene doen wat gedaan dient te worden.

🔦 Groot verloop van leidinggevenden.

🔦 Gelukkig wordt het werk gedaan, maar...

Is op deze manier werken bevredigend? Crisismanagement middels brandjes blussen en het gebouw net overeind houden?

Op de agenda van de jeugdraad staat het volgende punt: "(de)motivatie van leidinggevenden". Kort wordt er ingeleid waar de knelpunten liggen. Er zijn namelijk twee soorten vrijwilligers (leidinggevenden in het jeugdwerk) in de gemeente die het er na verloop van tijd bij laten zitten. Er zijn vrijwilligers die in hun enthousiasme elke taak die ze zien liggen oppakken en vanuit hun gedrevenheid (eerste liefde) erg veel werk verzetten met aanstekelijk enthousiasme. Na verloop van tijd komt hier echter de klad in omdat ze dit niet volhouden.

Er vindt een omslag plaats naar demotivatie omdat ze teveel taken krijgen waardoor ze overbelast raken en geen overzicht meer hebben. De tweede groep is de groep die steeds meer taken dreigt af te stoten omdat hun werk zo druk is en carrière maken eigenlijk voorgaat. Vermoed wordt dat naast het "carrièreprobleem" ook sprake is van een motivatieprobleem waarvan uit de verkeerde prioriteiten gesteld worden. Vanuit de angst dat het werk in de gemeente gaat stagneren wordt dit punt besproken met het oog op het tegengaan van deze negatieve ontwikkelingen.

Veel goedbedoelde adviezen en toerusting werkten kortdurend, maar na verloop van tijd was er toch geen houden aan. Om het alleen op de "geest van de tijd" te gooien was toch wat al te gemakkelijk.

Ook in de Bijbel lijkt er voor dit probleem geen concreet advies te vinden dan vermaningen die mensen soms schuldgevoelens geven in hun onmacht om het vol te houden. Hoe kan de gemeente zo vitaal blijven dat er krachten op gang blijven om het gemeentewerk blijvend gestalte te geven? Wanneer er sprake is van ingezonkenheid is het van belang dat de Heilige Geest als een lopend vuurtje door de gemeente gaat om mensen weer die betrokkenheid te geven die de Heere God zo waard is. Een blijvende hunkering en gebed om een opwekking is en blijft noodzakelijk. Red je het alleen met toediening van woorden van God? Red je het met teksten schieten?

Paulus roept ons op om midden in onze afhankelijkheid van God naast geestelijk te handelen ook "volwassen te worden in het verstand" (1 Korinthe 14).

Laat ik eens mijn verstand gaan gebruiken.

Hoe kun je mensen motiveren?

Hoe kun je mensen gemotiveerd houden?

Hoe kun je met mensen in gesprek gaan zodat ze tot inzicht komen hun gaven in Gods dienst gaan besteden?

Hier hebben we mensenkennis voor nodig. Moet je dan tegenwoordig voor leiding geven aan mensen in de kerk psychologie gestudeerd hebben?

Nee, natuurlijk niet, hoewel...

Elia heeft Elisa 8 jaar gecoached, maar was geen psycholoog. Elia wierp zijn profetenmantel over Elisa heen, waarna Elisa zijn juk runderen verliet en bij Elia in de leer ging (1 Koningen 19).

#### 4. Knelpunten

Terug naar de casus van net. De twee knelpunten die genoemd werden waren:

1. Enthousiast beginnen, te weinig grenzen hebben zodat het werk niet vol te houden is en er stagnatie ontstaat die belemmerend is om de gaven verder te ontplooien en tot opbouw van de gemeente aan te wenden.
2. Te weinig betrokkenheid zodat de prioriteitstelling verschuift naar het dagelijks werk. Het is in veel gevallen (niet in alle gevallen) een motivatieprobleem waarbij er keuzes dienen gemaakt te worden. De gaven die tot eer van God ontplooit en aangewend mogen worden gaan verloren door een verkeerde prioriteitstelling.

Wat zou er nodig zijn aan de hand van deze knelpunten?

Ad.1

Het is nodig dat **de grenzen aan taken van vrijwilligers bewaakt worden** zodat ze niet ten onder gaan in een overdosis. Het messiassyndroom, er altijd voor een ander te zijn, ontmaskert Paulus door in Filippenzen te zeggen dat ieder niet alleen lette op zijn eigen belang (dus ook wel), maar ieder lette ook op dat van anderen. Ook betekent dat jezelf ook een belang hebt, en dat is in dit geval dat je het volhoudt omdat je lichaam een tempel van de Heilige Geest is.

Ad.2

Het is nodig dat het **motivatiepeil omhoog gaat** doordat mensen het nut van hun taak ervaren en goed prioriteiten stellen waarbij dienstbaarheid in Gods koninkrijk niet onder aan het lijstje komt. Een goede oplossing is natuurlijk bidden om een oplossing waardoor mensen weer bevlogen worden.

Bidden en het Woord van God voorhouden is en blijft een must, maar Paulus heeft het in 1 Korinthe 14 ook over het gebruiken van je verstand. Hij zegt in vers 20 dat het beter is geen kinderen in het verstand te blijven, maar volwassen in het verstand te zijn. We kunnen wel in allerlei tongen spreken en misschien wazig doen, maar het is beter alles te toetsen aan Gods Woorden, en het verstand te gebruiken dat we als scheppingsgave gekregen hebben.

Coaching is er vooral op gericht dat gemeenteleden hun gaven ontplooien en zelfstandig hun werk doen waarbij ze op hun beurt weer coachend bezig zijn zodat ook de jongeren die aan hun zorgen toevertrouwd zijn ook hun gaven aan kunnen wenden voor de opbouw van de gemeente. Het zou eigenlijk een kettingreactie moeten zijn. Dit is natuurlijk een ideaalbeeld van het functioneren van de gemeente, maar toch dienen deze idealen om doelgericht de gemeente te bearbeiten.

**Op welke wijze zou coaching positief in kunnen werken op het probleem van "teveel hooi op de vork nemen en daarna gefrustreerd het bijtje erbij**

## **neergooien”?**

Een coach had deze vrijwilligers van het begin aan kunnen begeleiden aan de hand van een coachingsplan waarbij hij de vrijwilligers **bewust** maakt van zijn grenzen zonder zijn enthousiasme te doven. Binnen zijn grenzen kan de vrijwilliger zich zoveel mogelijk ontplooien en dat dient dan ook gestimuleerd te worden.

## **Hoe zou coaching positief in kunnen werken op het probleem van motivatie en carrièreconcurrentie?**

Een coach zou deze vrijwilligers van het begin af aan kunnen begeleiden door ze **bewust** te laten worden van hun motivatie en door op een waarderende manier te begeleiden waardoor de arbeidsvreugde verhoogd en de geestelijke motivatie op een hoger peil komt. Helder hebben wat de vrijwilliger leuk vindt om te doen en te doen wat bij hem past is uiteraard ook een belangrijk aspect.

Ik ben er van overtuigd dat veel knelpunten in het functioneren van vrijwilligers in de kerk voorkomen en aangepakt kunnen worden door goede begeleiding. Het is een investering die op langere termijn zijn vruchten zal afwerpen.

## 5. Wat is coachen?

Het grote verschil tussen een mentor of adviseur en een coach is:

- a. een **mentor** of **adviseur** is iemand om **van** te leren
- b. een **coach** is iemand om **mee** te leren

Een mentor of adviseur biedt zich als het ware aan als een informatiebron. Hij heeft veel kennis en vaardigheden, die hij door middel van tips en instructies overdraagt. Jeugdwerkadviseurs hebben zo'n taak, hoewel de laatste tijd steeds meer advies op maat gegeven wordt en de tendens al bestond dat langduriger begeleiding plaatselijk nodig was.

Een coach spreekt de leidinggevende in het jeugdwerk expliciet aan op zijn eigen professionaliteit en probeert meer uit de persoon te halen.

Een coach is niet iemand die de ander leidt waardoor de ander op sleeptouw genomen wordt in de richting die gekozen wordt door de leider. Coaching is meer gericht op begeleiding, namelijk de ander stutten en steunen waar nodig zonder daarbij de verantwoordelijkheid over te nemen.

Een definitie van coaching is:

Coaching is een vorm van directe begeleiding om het functioneren van de leidinggevende te optimaliseren door middel van voortdurende zelfreflectie op het eigen handelen zonder de verantwoordelijkheid over te nemen.

Coaching zorgt er als het goed is voor dat leidinggevendenden hun gaven zoveel mogelijk benutten voor de opbouw van de gemeente.

Belangrijk is het dat de coach de gecoachte zo bevraagt waardoor hij zelf mogelijke oplossingen voor knelpunten ontdekt. Oplossingen die je zelf ontdekt zijn duurzamer en worden iets van jezelf. De coach is terughoudend als het gaat om het geven van oplossingen en adviezen. Als leidinggevendenden zich bewuster worden van hun gaven en mogelijkheden, maar ook hun beperkingen kunnen ze hun gaven beter uitbouwen en zijn ze meer alert op hun zwakke punten ofwel valkuilen.

Nu zou je denken dat een goed gesprek alleen al wonderen doet, maar dat is natuurlijk overdreven, er is meer nodig. Naast een goede begeleiding is er ook in de gemeente een goede organisatie nodig waarbij de eenheid in de gaten gehouden wordt, een goed functioneren van de gemeente als organisme. In een organisme werken diverse organen samen op zo'n manier dat het organisme zo functioneert als de bedoeling is.

Om de gemeente goed te laten functioneren is brandjes blussen, ofwel crisismangement en enkele goede organen die uitstekende gesprekken houden niet voldoende om de vitaliteit op langere termijn te waarborgen of uit te bouwen. Er moet een blijvende samenhang zijn waarbij er geen organen tussen wal en schip vallen en zodoende verschrompelen en onbenut blijven.

## 6. Coachingsbeleid

Om werknemers vast te houden binnen een organisatie en deze zodanig te begeleiden dat ze "er voor gaan" is een goede vorm van "loopbaanmanagement" nodig.

Loopbaanmanagement is erop gericht problemen te voorkomen. Loopbaanbewustzijn (het regelmatig aandacht besteden aan wat je doet, wilt en kunt in je werk) en loopbaansturing (daar eventueel actie op ondernemen) zijn de essenties van loopbaanmanagement.

Toen we net de twee knelpunten bespraken klonk al enkele keren het woord bewustwording.

Een **coach** is iemand om **mee** te leren en coaching is een vorm van directe begeleiding om het functioneren van de leidinggevende te optimaliseren door middel van voortdurende zelfreflectie op het eigen handelen zonder de verantwoordelijkheid over te nemen...

Welke middelen kunnen daarvoor ingezet worden? Het belangrijkste middel is doelgerichte gespreksvoering (coachingsvaardigheden) binnen het kader van een coachingsplan.

Eerst gaan we in op een coachingsplan, vervolgens op het coachingsgesprek.

Coaching is iets dat eigenlijk al begint met de werving en selectie van vrijwilligers en eindigt bij een exit-gesprek wanneer de vrijwilligers stopt met het werk.

Voor het gemak heb ik een begeleidingsmodel gemaakt in fasen. Natuurlijk is daar van af te wijken, het dient maar als voorbeeld.

Ik zie het coachingsplan in 5 fasen voltrekken, namelijk:

Coachingsplan in 5 fasen	
Fasen	Gesprekken / gespreksitems
1 <sup>e</sup> fase: Intake	1e gesprek: Belangrijke doelen van het intakegesprek duidelijk krijgen De motieven van de vrijwilliger Opleidingsachtergrond, werk- en levenservaring De activiteit Informatie over begeleiding Afronding gesprek

2<sup>e</sup> fase: Afstemming op motieven, behoeften, gaven en leerstijlen

**2<sup>e</sup> gesprek (okt):**

Hoe de start is geweest met het werk

Hoe ze het werk ervaren, wat goed en wat minder goed ging

Hoe de samenwerking is met de anderen van het vrijwilligersteam

Welke voldoening beleven ze wel of niet aan het werk

Terugblik op gegevens uit de intake

Mogelijk adviezen geven

**3<sup>e</sup> gesprek (jan):**

Hoe de voortgang is en welke voldoening het werk geeft

Wat gaat goed en wat gaat minder goed

Welke leerpunten zijn er te bespreken?

Kwaliteiten en valkuilen bespreken

Taak van de coach: verhaal van vrijwilliger expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren en generaliseren.

Mogelijk adviezen geven

**4<sup>e</sup> (groeps)gesprek met alle beginners (mrt):**

Terugblik eerste seizoen

Terugkoppeling leerpunten, wat gehaald, wat niet?

Uitwisseling ervaringen

Welke toerusting is nodig?

**5<sup>e</sup> groepsgesprek in de vorm van een toerustingsavond (mei):**

Eventueel deskundige inhuren om toerusting te geven op gebieden waar nodig of verwijzen naar toerustingsavonden / cursussen HGJB

<p>3<sup>e</sup> fase: Motivatie en professionalisering</p>	<p><b>6<sup>e</sup> groepsgesprek (okt):</b>  Evaluëren toerustingsavond, wat mee gedaan?  Hoe is de start geweest?  Hoe is de tijdsinvestering?  Voldoening in het werk?  Inventarisatie knelpunten  Uitleg wat intervisie is</p>
	<p><b>7<sup>e</sup> groepsgesprek (jan):</b>  Intervisie m.b.t. knelpunten</p>
	<p><b>8<sup>e</sup> groepsgesprek (mrt):</b>  Terugblik seizoen  Inventariseren welke toerusting nodig is</p>
	<p><b>9<sup>e</sup> groepsgesprek in de vorm van een toerustingsavond (mei) (dezelfde als in de 2<sup>e</sup> fase):</b>  Eventueel deskundige inhuren om toerusting te geven op gebieden waar nodig of verwijzen naar toerustingsavonden / cursussen HGJB</p>
<p>4<sup>e</sup> fase: Consolidatiefase</p>	<p><b>10<sup>e</sup> Groepsgesprek met team in de vorm van intervisie</b>  Zonder coach</p>
	<p><b>11<sup>e</sup> Groepsgesprek met team in de vorm van intervisie</b>  Zonder coach  Elk jaar 2 intervisiebijeenkomsten</p>
<p>5<sup>e</sup> fase: Exit-gesprek</p>	<p><b>Wanneer het geen tussentijdse stop is vindt dit gesprek in de maand mei plaats. Aandachtspunten zijn:</b>  Terugblik op het werk  Motieven om te stoppen  Gesignaleerde knelpunten  Eventuele adviezen aan achterblijvers</p>

Wanneer een coachingsplan in deze vorm opgestart wordt in de gemeente is het goed dat de beginners starten in fase 1 en de vrijwilligers die al actief zijn in fase 3, waarbij aan te merken is dat, wanneer deze 3<sup>e</sup> fase een aanvang neemt er regelmatig teruggevallen zal worden op fase 2.

Wat betreft de inhoud van de begeleiding moet er onderscheid gemaakt worden tussen de

begeleiding van de vrijwilliger m.b.t. zijn functioneren en de concrete begeleiding met het structureren van bijvoorbeeld de opzet van een avond van de jeugdclub. De **coach** is er vooral voor de begeleiding van het **functioneren waarbij motivatie, benutten en uitbouwen van gaven** van belang zijn. De **begeleiding op het activiteitsvlak** zoals de vraag - hoe zet ik een spelavond in elkaar - hoort bij de begeleiding die gedaan wordt door **mede-teamleden** die de activiteiten gestalte geven.

Waar haal je de tijd vandaan om op deze manier te begeleiden. Ik ben aan het rekenen geweest. Bij een volledige uitbouw van de begeleiding van 3 nieuwe vrijwilligers na 4 jaar kost deze manier van begeleiden zo'n 12 avonden, mits je het strak organiseert m.b.t. planning en data.

Het houdt echter wel in dat wel het werk van een coach dient te doen en niet die van een mentor of een activiteitenbegeleider.

## 7. Coachingsvaardigheden

Belangrijke vaardigheden die een coach in zijn werk kunnen helpen zijn:

1. **De gecoachte zien als gelijke en vanuit die houding gesprekken voeren.** Niet dus in de geest van: "Ik ga jou eens even iets leren als deskundige.", maar laten we samen gaan onderzoeken hoe het werk in de gemeente zo plezierig en zo goed mogelijk gedaan kan worden. Samen op weg, stuttend en steunend waar nodig. Het is van belang dat je als coach niet de eer als begeleider naar jezelf toetrekt de ander iets geleerd te hebben, maar dat de ander het gevoel heeft iets ontdekt te hebben in gesprek met jou. Dit is een kwestie van attitude, ofwel houding. Houding heeft 3 componenten, namelijk het weten, het voelen en het doen. Al weet je precies hoe het werk moet, en je stelt wel de goede vragen aan de gecoachte, maar je voelt je ook erg belangrijk, dan zal je anders overkomen dat je concrete gedrag in acties te observeren is.
2. **Als coach dien je goed te kunnen waarnemen, maar voorzichtig te zijn in interpretaties.** Geef de ander de kans te laten zien wat hij of zij bedoelt zodat je niet te snel een etiket opplakt. Stel je open voor de ander. Openheid wordt beloond met de openheid van de ander.
3. **Goede luisterhouding omdat:**
  - door actief te luisteren laat je de verteller weten dat je hem begrijpt of probeert te begrijpen. Het verstevigt de onderlinge band, omdat de ander zich geaccepteerd voelt.
  - door actief te luisteren stimuleer je de ander zijn verhaal te vertellen.
  - door actief te luisteren kun je duidelijkheid scheppen waardoor helderheid ontstaat omtrent de ingebrachte situatie. De ander kan hierdoor zonder advies te krijgen soms al zelf een oplossing vinden.
  - door actief te luisteren voorkom je dat je voorbarige conclusies trekt en raadgevingen geeft waar een ander niets aan heeft.
  - door actief te luisteren bied je de ander de mogelijkheid zijn verhaal kwijt te

raken. Al worden problemen niet opgelost, maar het kan de onopgeloste problemen acceptabeler maken waardoor de vrijwilliger ondanks alles weer gemotiveerd wordt.

- een goede luisterhouding wordt bevorderd door oogcontact te maken en een goede geïnteresseerde luisterhouding aan te nemen.

4. **Goed in een gesprek samen te kunnen vatten.** Samenvatten zorgt ervoor dat er ordening komt in een gesprek, verder gestimuleerd wordt te vertellen en emotionele uitspraken tot de zaak teruggebracht worden. Naast zakelijke, inhoudelijke samenvattingen te geven is het ook belangrijk te parafraseren waarbij er een gevoelssamenvatting gegeven wordt.
5. **Goede vragen stellen is ook van belang.** Goede vragen stellen helpt de ander meer zicht te krijgen op eigen ideeën, meningen en gevoelens. Voorkeur voor het stellen van open vragen binnen het coachingsgesprek is van groot belang. Bij open vragen zoals wat- en hoe-vragen heeft de gecoachte zelf het stuur van zijn verhaal in handen en wordt hij niet gestuurd of ondervraagd in de richting van een kruisverhoor. Ga vooral met je vraagstelling in op het verhaal van de ander en laat de ander zijn verhaal vooral concretiseren, dan krijgt hij het eigen handelen concreter voor ogen.
6. **Feedback kunnen geven is ook van groot belang.** Als er een relatie is van vertrouwen en iemand durft zich uit te spreken is het ook goed iemands gedrag terug te koppelen op zo'n manier dat het voor die persoon lerend is. Feedback waarbij we kritiek geven op de ander is iets dat binnen de vrijwilligerssfeer een moeilijke opdracht lijkt.

Gemeenteleden hebben elkaar nodig tot opscherping in de liefde en der goede werken (Heb. 10:24). Kritiek geven op een goede manier is niet gemakkelijk. Soms wordt het achterwege gelaten omdat men bang is dat de ander met het werk zal stoppen, lelijk gaat doen, de kritiekgever niet meer aardig vindt, of teleurgesteld of agressief zal reageren. Ook spelen vragen mee zoals: mag je als zondaar wel kritiek geven op een mede-zondaar, terwijl je zelf ook fouten maakt (denk aan de splinter en de balk).

Een belangrijke vuistregel voor het geven en ontvangen van kritiek is: "**kritiek is als een zachte regen; het wil iemands groei bevorderen, zonder zijn wortels te ondergraven**". Groei in de gemeente vaart wel bij het goed omgaan met kritiek, tot opbouw van de gemeente. Wanneer vanuit een christelijke houding kritiek gegeven wordt waarin men niet elkaar de oren wast maar de voeten, kan dit heilzaam werken. Salomo zegt in Spreuken 27:17 dat men ijzer met ijzer scherpt. De Korte Verklaring tekent hierbij aan dat de omgang van de ene man met de andere man vormend werkt. Zo voeden mensen elkaar op door kritiek.

Nog even een paar regeltjes voor feedback:

### **Welke functies heeft feedback?**

1. Door feedback wordt positief (door mij gewenst!) gedrag ondersteund en bevestigd. Daardoor wordt de ander gestimuleerd dergelijk gedrag te blijven vertonen.

2. Door feedback kan negatief (door mij niet gewenst!) gedrag worden gecorrigeerd. Op de ander wordt een beroep gedaan zijn gedrag te veranderen.
3. Feedback verduidelijkt relaties tussen mensen; je kunt elkaar er beter door leren begrijpen. Daardoor kan de samenwerking positief worden beïnvloed.

**Belangrijke regels voor het geven van feedback zijn:**

1. Beschrijf concreet gedrag.
2. Beschrijf het gedrag subjectief vanuit jouw beleven bijv: "Ik vind je..."
3. Vertel erbij wat het je doet, geef jouw gevoel erbij.
4. Beschrijf het effect dat het gedrag op jou heeft.
5. Geef suggesties voor verbetering.
6. Wees eerlijk.
7. Geef feedback als het gedrag nog recent is.
8. houd rekening met het incasseringvermogen van de ander.

**7. Verhaal van de vrijwilliger expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren en generaliseren.**

Het is van belang dat de leidinggevende in dit gesprek verhalen over het werk vertelt waarbij de coach ervoor zorgt dat de verhalen op zo'n manier vertelt worden dat zelf leren ontdekken hoe ze voortaan beter kunnen handelen. Die hulp kan zich voltrekken aan de hand van op onderstaande begrippen:

**Expliciteren**

De vrijwilliger leert zijn werkervaringen buiten zichzelf te plaatsen zodat hij hier beter van kan leren. Dit gebeurt op het niveau van het denken, ervaren en handelen. Er kunnen vragen gesteld worden zoals:

Wat speelde nog meer een rol? / Wat sprak je daarin aan? / Vertel daar eens meer over? / Hoe ging dat dan? / Wat dacht je toen? / Wat ervaaarde je daarbij?

**Concretiseren**

Om eigen verhalen te kunnen bewerken door bewustwording dienen ze geconcretiseerd te worden. Er kunnen vragen gesteld worden zoals:

Wat is er precies gebeurd? / Ben je je bewust dat? / Benoem je eigen rol hierin / Zijn er verschillen en zie je die? / Wat kan er gebeuren als...? / Wat houd je bezig? / Wat kan er misgaan?

**Reflecteren**

Doordat je met de vragen de vrijwilliger toeschouwer maakt van zijn eigen verhaal vindt er reflectie plaats. Reflecteren is eigenlijk een onderdeel van

concretiseren. Mogelijk vragen ter toespitsing zijn:

Hoe kijk je er nu tegenaan? / Wat was toen belangrijk en nu? / Wat wil je in de toekomstige situatie veranderen? / Hoe stel je je op in toekomstige situaties op grond van je nieuwe inzichten?

### **Problematiseren**

Het gaat er hierbij om dat verwoord gaat worden wat nu precies de knelpunten of leerpunten zijn waarmee iets gedaan dient te worden. Van belang is het wel dat het niet gaat over een team, maar over de persoon die voor je zit. Als iemand eigen knelpunten kan benoemen is dat meestal het halve werk ter verbetering.

Vragen die gesteld kunnen worden zijn:

Waar ben je nu tegenaan gelopen waar je verandering in wilt hebben?

Als dit gebeurt, en je voelt je zo, en de ander reageert dan zo, wat is er dan precies aan de hand?

### **Generaliseren**

Bij het generaliseren kom je werkelijk tot de "clou". Er vindt uitbreiding naar andere situaties plaats waarbij ontdekt wordt met welke persoonsgebonden aspect het "probleem" gaat dat in meerdere situaties opduikt.

Vragen die gesteld kunnen worden zijn:

Komt deze situatie vaker voor? / Kom je dit probleem alleen in deze situatie tegen? / Wat zegt dit van jou?

Door een ingebrachte situatie in het werk op deze wijze te bespreken komt de vrijwilliger tot bewustwording en het mooiste is dan ook dat hijzelf gaat benoemen wat er aan gedaan kan worden. Maak een nieuw plannetje dat een volgende keer geëvalueerd kan worden.

Wie is tot deze dingen bekwaam?

Iemand die in afhankelijkheid van God als coach zijn kwaliteiten onder ogen ziet en deze verder ontplooit, zijn valkuilen onderkent en bereid is hiervan te leren. Iemand die zijn valkuilen niet ziet als bedreigingen en zichzelf niet het predikaat ongeschikt geeft, maar de uitdaging er uit weet te halen en om weet te zetten in een leerproces.

## **8. Tenslotte**

Coaching hoeft niet gedaan te worden door een professionele psycholoog, maar door een gemeentelid die bereid is zich in bovenstaande vaardigheden te bekwamen volgens een vooropgezet plan. Communicatie is het voertuig voor het Evangelie, maar ook een belangrijk middel tot bewustwording waarbij mensen in de gemeente de hun door God geschonken gaven beter mogen benutten en uitbouwen.