

Voortgangs- gesprekken

Een ouderling klampt na afloop van een dienst de voorganger aan: Het wordt hem allemaal wat teveel. Hij heeft er nu zes jaar 'op zitten', zegt hij en hij weet niet of hij de volledige termijn van acht jaar wel vol wil maken. 'Ik denk erover om te stoppen.' De voorganger hoort zijn verhaal en wil een gesprek met hem over zijn functioneren. Zo kondigt zij het ook aan: 'Ik bel je om een afspraak te maken over je functioneren.' De volgende morgen gaat de telefoon: het is de ouderling. Hij heeft geen trek in een functioneringsgesprek. 'Die heb ik op mijn werk ook al. De kerk is toch geen bedrijf?' De voorganger ziet haar fout in het taalgebruik, zij verontschuldigt zich en stelt voor om een gesprek te hebben waarin samen wordt gekeken naar de motivatie voor het ouderling-zijn. 'Het is je te veel', zegt ze, 'zullen we samen kijken wat nu het beste voor je is, zonder dat ik je onder druk zet?' Dat is goed.

Klimaat Vanaf het begin is er al iets mis gegaan. De voorganger is overvallen door het bericht van de ouderling. Ze had het eerder niet opgemerkt. Zo kan het gaan: er is de druppel die de emmer doet overlopen; er is het zwijgen over de ervaringen als ouderling; de moeite die het kost om eerlijk te zeggen wat niet goed gaat.

Waar echter een klimaat is van regelmatig aandacht schenken aan het welbevinden van ambtsdragers (en in het verlengde daarvan van alle mensen die een taak vervullen binnen de ge-



loofsgemeenschap), had de voorganger het kunnen zien aankomen of beter, het gesprek had niet onder de druk gestaan van een mogelijk voortijdig afbreken van de taak.

Kan een gemeente een klimaat bevorderen of een structuur scheppen waarin met een zekere frequentie gekeken wordt naar hoe het met iemand gaat, zonder dat het direct een functioneringsgesprek wordt genoemd?

Aandacht en motivatie In de kerk wordt de laatste jaren regelmatig over voortgangsgesprekken gesproken. Het lijkt erop, dat waar een kerkenraad of voorganger hieraan tijd besteedt de motivatie van alle taakdragers toeneemt. Er ligt een verband. Waar aandacht ontbreekt en niet bekend is hoe een taak wordt beleefd, daar wreekt zich dat in onverhoeds afhaken, bijvoorbeeld in het staken van de kerkgang of het bijwonen van het Heilig Avondmaal na het beëindigen van de taak. Relatief veel oud-kerkenraadsleden komen niet meer in de kerk. Er heeft geen gesprek plaatsgevonden, noch aan het eind, noch tijdens hun termijn.

Omgekeerd, er is verband met een stijgende motivatie wanneer aandacht, erkenning en vooral waardering regelmatig getoond worden. Een voortgangsgesprek is hierin een belangrijk 'onderdeel' van een positief klimaat en werkt vervolgens ook positief op dat klimaat in.

Het één versterkt het ander Motivatie laat zich beïnvloeden, dat maken alle onderzoeken op dit terrein duidelijk. Begrippen als 'motivatie', 'motiveren' en 'motief' zijn afgeleid van 'motus' (Latijn: beweging, het bewegen) en 'movere' (Latijn: bewegen). In deze herkomst ligt het inzicht besloten dat motieven beweeglijk zijn. In het psychologisch woordgebruik gaat het om de vraag: Wat zet mensen aan tot handelen en wat houdt het gaande?

In de praktijk van het motiveren gaat het om het beïnvloeden van iemands beweegredenen. Mensen kunnen economisch



gemotiveerd zijn (door een beloning of prettige omstandigheden), sociaal gemotiveerd (door er bij te horen, door erkenning). Er kan ook sprake zijn van groeimotivatie (doordat je je gaven kunt ontplooiën, doordat je zelfwaardering erdoor stijgt) en cultuurmotivatie (door je betrokken te voelen bij een gezamenlijk doel). In het laatste geval gaat het om 'het kunnen doen van buitengewone dingen met hele gewone mensen'.

Mensen kunnen zich in hun motivatie ook geraakt weten door iemand die hun levenskwaliteit schenkt, of doordat ze zien dat het sociale verband waarin ze een taak vervullen, betekenisvol is. Soms is er in mensen een innerlijk vuur, dat meer met het hart te maken heeft dan met het verstand. Mensen kunnen zich laten leiden door het 'verlangen van de ziel.'

Daarnaast telt de vraag of een taak wel realiseerbaar is. Wat vraagt het van mij? Heb ik voldoende in huis? Wie kan mij bijstaan? Motivatie heeft dus een waardedimensie en een verwachtingsdimensie.

Het belang van voortgangsgesprekken

In een voortgangsgesprek komen beide dimensies in beeld. Wat heeft je ertoe gebracht deze taak op je te nemen? Waarin is het belangrijk voor je? En wat verwachtte je ervan en klopt de verwachting enigszins met hoe je het momenteel ervaart?

In het gesprek kan een nieuwe afstemming gevonden worden, een bijstelling van de verwachting of een ontdekking van de waarden. In beide dimensies is beweging mogelijk: de 'motivatiemeter' kan omhoog gaan of dalen.

Waar de motivatie gedaald is, is het wezenlijk dat er goed wordt geluisterd. In het luisteren komt het tot erkenning. Elk defensief spreken werkt hier averechts. 'Ik merk dat je...' 'Ik hoor bij je.... Klopt dat?' zijn luisterende reacties die verdieping in het gesprek brengen en de concentratie op beweegredenen en de vele invloeden daarop, versterken. Uit groepsdynamische onderzoeken blijkt, dat het tegemoetkomen aan sociale en emotionele behoeften een bijdrage vormt tot de motivatie. In het zoeken naar een mogelijk vervolg kan het zijn dat ont-

dekt wordt dat de spirituele kant van de taak meer aandacht behoeft, of dat toerusting wordt gevraagd om deskundigheid te vergroten.

Een voortgangsgesprek komt in deze zin altijd terug op de agenda. Geheimhouding is daarbij voorwaarde. Voortgangsgesprekken kunnen ook leiden tot nieuwe initiatieven: anders vergaderen; meer tijd inruimen voor het gesprek 'van hart tot hart'; samen een toerustingscursus volgen; besluiten de verantwoordelijkheden meer te delen; inzien dat het ontbroken heeft aan het uitspreken van waardering en erkenning.

Dat laatste is ook voor taakdragers in de kerk belangrijk, zeker als er goed werk geleverd is. Maar goed beschouwd is elke taak in de kerk goed werk.

Henk de Roest