

# **De hbo-theoloog in beeld**

Symposium naar aanleiding van de presentatie van het landelijk onderzoek naar de arbeidsmarkt van godsdienst pastoraal werkers

Lectoraat Gemeenteopbouw CHE

Ede, 21 mei 2008





Geachte dames en heren,

Het afgelopen jaar heeft het lectoraat gemeenteopbouw aan de Christelijke Hogeschool Ede in nauwe samenwerking met alle opleidingen van het Landelijk Opleidingsoverleg Theologie (LOO-GPW) onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktsituatie van haar afgestudeerden uit de afgelopen vier jaar. De resultaten hiervan presenteren we tijdens het symposium onder de titel ***De hbo-theoloog in beeld***.

In deze map vindt u achtereenvolgens:

- De presentatie van het onderzoek van dr. Stefan Paas, lector gemeenteopbouw;
- De onderzoeksresultaten door drs. Teus van de Lagemaat, onderzoeker;
- Enige achtergrondinformatie over het lectoraat.

Het is onze wens dat de onderzoeksresultaten bijdragen aan een goede beeldvorming over de hbo-theoloog en helpend is in de gesprekken over zijn of haar plaats in kerk en samenleving. Beide zijn gebaat bij de inzet van deze ***professionals met diepgang***, zoals zij in het landelijk beroepsprofiel van de bachelor of theology worden genoemd.

Voor reacties op de inhoud van deze bundel houden we ons van harte aanbevolen.

drs. Leo van Hoorn,  
opleidingsmanager Theologie.



## Inhoudsopgave

De hbo-theoloog in beeld, lezing Stefan Paas .....	3
Onderzoeksrapport .....	9
Inleiding .....	10
1 Welke hbo-theologen zijn onderzocht? .....	10
2 De werkgelegenheid in beeld .....	13
3 De functies van hbo-theologen in beeld.....	15
4 Sterke en zwakke punten in de arbeidsmarkt van hbo-theologen .....	19
5 Aandachtspunten rond het persoonlijk functioneren .....	24
6 De behoefte aan nascholing .....	29
7 Uitdagingen voor de beroepsgroep, de werkgevers en de hogescholen .....	31
Lectoraat gemeenteopbouw aan de CHE .....	33



## De hbo-theoloog in beeld

*Lezing gehouden door Stefan Paas, lector Gemeenteopbouw aan de opleidingseenheid Theologie van de CHE bij de presentatie van het landelijk onderzoek onder afgestudeerde hbo-theologen.*

Met gepaste trots mag ik u de resultaten presenteren van het eerste landelijk onderzoek naar de arbeidsmarkt van godsdienst pastoraal werkers, ofwel hbo-theologen. Er is hard aan gewerkt, door mensen van de acht theologische hbo-opleidingen en vooral door de coördinerende onderzoeker Teus van de Lagemaat. Hij zal straks vragen beantwoorden over de techniek van het onderzoek, de representativiteit, non-responsanalyse en dergelijke. Aan mij de eer om eerst wat krenten uit de pap te halen.

Er is de laatste twee jaar veel discussie geweest over de hbo-theoloog, vooral in de context van de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). Maar in die discussie ging het meestal niet om de hbo-theoloog op zichzelf: de vraag stond centraal of hbo-ers wel predikant konden worden. Het ging over universitaire kwalificaties, over het gesprek met de cultuur en over grondtalen. Maar het ging meestal niet over de eigen kracht en positie van de hbo-theoloog. Daarom is dit onderzoek ook zo belangrijk. Het geeft een uniek beeld, niet van wat de hbo-theoloog allemaal wel of niet mag doen, maar van wat hij of zij in werkelijkheid doet. De hbo-theoloog wordt hier niet vergeleken met andere professionals (vooral de predikant), maar komt nu zelf in beeld als een deskundige, praktijkgerichte en vaak gespecialiseerde professional, die een breed palet van taken vervult.

In dit verhaal wil ik drie dingen doen. Eerst zal ik u de belangrijkste feiten uit het onderzoeksrapport vertellen. Daarna wil ik iets zeggen over het beroepsprofiel van de hbo-theoloog in de context van de kerk. En ten slotte verken ik de mogelijkheden van de hbo-theoloog buiten de kerkelijke context.

### **Belangrijkste feiten, conclusies en aanbevelingen**

Van 2003 tot 2006 studeerden meer dan 600 mensen af aan de theologische hbo-opleidingen. 40% van hen was jonger dan 40 jaar. Die jongeren vinden we vooral bij de opleidingen die een voltijdvariant aanbieden: de Christelijke Hogeschool Ede en de Azusa Theologische Hogeschool in Amsterdam. Van alle studenten van alle acht Hogescholen studeerde overigens slechts 21% voltijds af.

Onder alle voltijd- en deeltijdafgestudeerden is onderzoek gedaan, via een uitgebreide vragenlijst. De uitkomsten zijn representatief voor alle opleidingen, behalve voor Fontys, omdat daar te weinig gegevens beschikbaar waren. Het rapport en de dingen die ik hierna ga zeggen hebben dus hoofdzakelijk betrekking op de protestantse sector.

Waar komen deze mensen terecht? Twee derde van hen gaat werken in het verlengde van de studie theologie. Ongeveer een kwart had al een baan in een andere sector, toen zij in deeltijd theologie gingen studeren. Deze mensen studeerden meestal niet om daarin werk te vinden, maar uit een behoefte aan persoonlijke verdieping. De rest is nog op zoek naar een baan, maar slechts 1% noemt zich onvrijwillig baanloos.

De kerk is duidelijk de grootste werkgever. Ik zei net dat twee derde van alle afgestudeerden gaat werken in het verlengde van de theologie-opleiding. Van deze groep gaat weer twee derde werken in een plaatselijke kerk of kerkelijk gebonden organisatie. De overigen werken in het onderwijs, als geestelijk verzorger in een zorginstelling of bij een parakerkelijke organisatie, zoals bijvoorbeeld Youth for Christ. Er wordt de laatste jaren in de kerk heel wat afgepraat over nieuwe taken in een seculariserende samenleving. De kerk moet weer missionair actief worden, naar buiten gericht, maatschappelijk georiënteerd.



Komt dit ook terug in de personeelsaanstellingen? Je kunt een salaris immers maar één keer uitgeven en dan zegt het iets in wat voor type werker je dit geld steekt. Op dit punt is het boeiend om te zien welke functies dominant zijn voor de hbo-theologen die voor de kerk werken. Het grootste deel van de kerkelijk werkers is actief in het pastoraat (31% van de werkende hbo-theologen). Daarnaast zegt 17% dat zij zichzelf hoofdzakelijk zien als voorganger. Dit betreft voorgangers in evangelische gemeenten, maar ook in andere kerken, vooral in de PKN. Dat laatste is een saillant detail, omdat kerkelijk werkers eigenlijk niet mogen voorgaan in kerkdiensten binnen de PKN. Van alle werkers die verbonden zijn met een plaatselijke gemeente in de PKN zegt zelfs 80% dat zij af en toe, geregeld of vaak voorgaan in diensten. Pastoraal werkers en voorgangers domineren dus het beeld. Daarnaast scoren ook catechese en jeugdwerk redelijk hoog met 17%. In het missionair-diaconale werk is echter maar 9% van de werkers actief. Kortom, we krijgen niet de indruk dat een missionair perspectief al heel diep is doorgedrongen in de personeelsplaatjes. Ik kom daar nog op terug.

Voor de toekomst van het beroep is het natuurlijk belangrijk hoe het zit met de arbeidsomstandigheden van hbo-theologen. Die vertonen sterke en zwakke kanten.

Positief is dat de werkende hbo-theologen in het algemeen niet langer dan 3 maanden hoeven te solliciteren en dat het overgrote deel een baan vindt. Mensen die geen baan hebben gevonden, hebben daarnaar ook niet altijd actief gezocht, om allerlei redenen. Ook de betaling is wat je mag verwachten voor een baan op hbo-niveau.

Een sterke kant is verder dat de meeste hbo-theologen het werk ervaren als voldoende uitdagend en het palet van taken als afwisselend. Zij werken in het algemeen ook niet onder hun niveau.

Er zijn echter ook zwakkere kanten. Die hebben vooral te maken met de duurzaamheid van de baan en de baanomvang. Het percentage afgestudeerden met een vaste betrekking is lager dan in de meeste andere hbo-sectoren. 46% heeft een vaste baan en 16% een tijdelijke baan met uitzicht op vast. Maar liefst 20% van de hbo-theologen werkt tijdelijk of freelance.

Ook de hoeveelheid parttime werk is relatief ongunstig. 61% van de hbo-theologen werkt minder dan 24 uur per week en 17% zelfs minder dan 8 uur per week. Slechts 24% van de banen is fulltime of bijna fulltime (32 uur of meer). Daarbij moeten we wel twee nuanceringen aanbrengen: (a) CHE-afgestudeerden hebben veel vaker een fulltime baan (meer dan alle andere opleidingen bij elkaar), en (b) mannen hebben vier keer zo vaak een fulltime baan als vrouwen.

De oorzaken hebben we nog niet goed in beeld, maar we kunnen denken aan de volgende hypothesen: (a) een voltijdopleiding als de CHE trekt meer jonge mensen die een loopbaan nastreven in de theologie. Zij zullen dus ook actiever op zoek zijn naar een volle baan; (b) de meeste vrouwelijke hbo-theologen vallen in de oudere leeftijdsgroepen en studeren deeltijd. Misschien dat zij minder geïnteresseerd zijn in een volle baan als hbo-theoloog, omdat zij al ander werk hebben of omdat de noodzaak er minder is, (c) de werkgelegenheid in de kerk is voor mannen gunstiger dan voor vrouwen.

Hoe dan ook, de arbeidsmarkt voor hbo-theologen kan nog een stuk verbeteren. Het is moeilijk (hoewel niet onmogelijk) om te leven van je vak als minder dan een kwart van alle banen fulltime is. Ook het feit dat nog niet de helft een vaste baan heeft, is minder gunstig.

Een relatief zwakke plek is ook de begeleiding van werkers. Coaching, intervisie en werken in teamverband is in veel organisaties ingevoerd. Ook in de theologische sector is het steeds normaler. De meeste werkende hbo-theologen krijgen ook wel begeleiding bij hun werk. Dit gebeurt echter op veel verschillende manieren, de werker moet vaak eigen initiatief nemen om het te regelen en ca. 13% van de werkers vindt de begeleiding niet goed geregeld. Op dit punt kan het dus nog wel professioneler. Willen kerken en organisaties meer deskundige en gespecialiseerde professionals trekken en vasthouden, dan zullen

zij meer vaste banen van een behoorlijke omvang moeten aanbieden. Als dit op plaatselijk niveau te hoog gegrepen is, kan hier misschien gezocht worden naar regionale samenwerking en het gezamenlijk aanbieden van grotere banen. Zelfs een landelijk werkgeverschap is te overwegen.

We zagen al dat hbo-theologen vaak werken in specialismen, zoals pastoraat of jeugdwerk. Maar er zijn ook generieke kenmerken van het werk. Ik heb al genoemd dat veel hbo-theologen in de praktijk voorgaan in kerkdiensten, ook als zij geen voorganger zijn of dat niet mogen zijn. Er zijn echter ook andere kenmerken die steeds terugkomen.

In de eerste plaats werken hbo-theologen uiteraard veel met levensvragen en geloofsvragen. Omdat je in dat soort werk je eigen instrument bent, is het van wezenlijk belang dat je ook je eigen spiritualiteit en motivatie kunt vasthouden. Dit blijkt meestal wel het geval. 52% van de hbo-theologen lukt dit goed en 20% zelfs heel goed. Bij 21% is dit neutraal en bij 7% slecht (uiteraard volgens de eigen beoordeling).

Eén van de competenties waarin hbo-theologen worden opgeleid is leiderschap. In de praktijk blijkt ook dat 56% van hen leiding geeft aan anderen. Van die groep geeft 90% leiding aan vrijwilligers, terwijl 25% bovendien leiding geeft aan één of meer betaalde collega's. Op dit punt valt ook de nascholingsbehoefte op. Niet alleen zijn de hbo-theologen maar matig tevreden over de opleiding die ze hebben gevolgd op dit punt van leiderschap, ook scoort leiding geven hoog als het gaat om de behoefte aan nascholing.

Tot zover een paar krenten uit de pap van het onderzoek. Er staat natuurlijk nog veel meer in, maar er moet ook voor u wat overblijven. In het vervolg wil ik een stapje terug doen en nagaan of uit al deze taken, specialismen, wensen enzovoort nu een duidelijk beroepsprofiel opstijgt van de hbo-theoloog. Omdat de meeste hbo-theologen werken in de context van de kerk, wil ik me daartoe beperken. Over de hbo-theoloog buiten de kerkelijke context zeg ik aan het slot van mijn verhaal nog wat meer.

### **Het beroepsprofiel van de hbo-theoloog in de context van de kerk**

Het beeld dat oprijst uit het onderzoek is dat van een zich steeds verder ontwikkelende beroepspraktijk, met een flink aantal specialismen. De hbo-theoloog ontwikkelt zich parallel daaraan. De status van goedwillende amateur is hij of zij allang ontstegen. Uit het onderzoek komt naar voren dat het hier gaat om mensen die hoge eisen stellen aan zichzelf, die kritisch en constructief omgaan met hun werkgever en op dezelfde manier terugkijken op hun opleiding. De behoefte aan nascholing is concreet en gericht op verdere professionalisering. Ook het hoge motivatieniveau valt op. Dit zijn geen mensen die werken omdat het nu eenmaal moet.

Vanuit het perspectief van de theologie valt op dat de hbo-theoloog een duidelijk ander profiel heeft dan de academische theoloog. Hij of zij is praktijkgeoriënteerd, is bezig met beleidsontwikkeling, geeft op een deskundige manier leiding aan vrijwilligers en werkt meestal binnen een bepaalde specialisatie. Dit alles leidt tot een duidelijk appél aan de kerken als werkgever: het verdient aanbeveling om teams te vormen van specialisten, zodat optimaal gebruik wordt gemaakt van de deskundigheden van de hbo-theoloog.

Als we kijken naar functies binnen het beroepsprofiel van de hbo-theoloog in de kerk, zien we een aantal zaken.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zie voor de functieprofielen van kerkelijk werkers mijn lezing 'De kerkelijk werker als professional' ([www.che.nl/gemeenteopbouw](http://www.che.nl/gemeenteopbouw), onder 'publicaties' en dan '2007'.



In de eerste plaats kunnen we functies onderscheiden die historisch gezien voortvloeien uit het werk van de predikant. Deze functies zijn ontstaan om de steeds drukker wordende predikant te ontlasten. Vooral de pastoraal werker en de catecheet vallen hieronder. Uit het onderzoek komt naar voren dat deze functies zich op veel plaatsen verder hebben ontwikkeld, verzelfstandigd en geprofessionaliseerd. De pastoraal werker is allang geen hulpje meer van de dominee. Zijn of haar rol is te vergelijken met die van de hbo-jurist op een advocatenkantoor of de hbo-arts in het ziekenhuis. Zij werken vaak onder supervisie van en in één team met academische juristen of artsen, maar wel met een duidelijke eigen verantwoordelijkheid en specialisatie. Discussies rondom afbakening van taken tussen academische en hbo-theologen spelen zich meestal af rond deze functies en vooral die van de pastoraal werker. Dat is logisch, want hier betreft het professionals die op hetzelfde terrein werken. Die discussies zijn niet vreemd en zij worden ook gevoerd in het advocatenkantoor en het ziekenhuis. Maar zij zijn niet kenmerkend voor alle hbo-theologen die in de kerk werken. We zouden deze functies misschien kunnen samenvatten onder de naam 'co-pastor' of 'assistent-pastor' (waarbij 'assistent' nadrukkelijk wat anders is dan 'hulpje').

In de tweede plaats zijn er functies die historisch gezien voortvloeien uit het vrijwilligerswerk. Deze functies ontstaan wanneer kerken taken op zich nemen die te groot en gecompliceerd zijn om alleen door vrijwilligers te laten doen. Men zoekt dan naar een professional die het werk kan leiden en coördineren. Hier kunnen we denken aan jeugdwerkers en missionair-diaconale werkers. Naarmate kerkelijk werk meer specialisaties krijgt, is het voorstelbaar dat er meer van dit soort functies komen. Bijvoorbeeld een theologisch geschoolde manager - ik noem maar eens wat. Binnen dit functieprofiel hoeven ook niet alleen hbo-theologen werkzaam te zijn, dat is duidelijk. Deze functies 'concurreren' nauwelijks met die van de predikant, omdat zij niet opereren op een terrein waar predikanten zich vanouds begaven. Afbakening zal hier vooral moeten gebeuren tussen de professional en de vrijwilliger, waarbij de hbo-theoloog ervoor moet waken niet het werk van de vrijwilliger over te nemen, maar dit juist te stimuleren. We zouden deze functies kunnen samenvatten onder de naam 'gespecialiseerde werker' of 'gemeentewerker'.

In de derde plaats zijn er functies die ontstaan wanneer kerkelijk werkers in plaatselijke gemeenten in de praktijk gaan functioneren als voorganger. Dit kan twee oorzaken hebben: (a) de gemeente wordt te klein om nog een predikant te kunnen betalen, of (b) uit een missionair project onder leiding van een hbo-theoloog groeit een nieuwe gemeente. Ik zou er graag voor pleiten dat kerken deze situaties serieus nemen. Uit het onderzoek komt naar voren dat dit vaker gebeurt dan men misschien denkt. Er zou een functieprofiel moeten worden opgesteld, met eventuele aanvullende opleidingseisen. De naam voor dit functieprofiel zou iets kunnen zijn als 'junior-pastor'.

Zo onderscheid ik, bij wijze van voorstel, drie functieprofielen binnen de beroepsgroep van kerkelijk werkers. Naar mijn besef bevestigt ons onderzoek dat dit een reële indeling is van de beroepsgroep.

Dit betekent natuurlijk niet dat hbo-theologen alleen maar in de kerk terecht kunnen. De kerk is duidelijk de belangrijkste werkgever en dat zal ook wel zo blijven. Maar er zijn ook hbo-theologen die in het onderwijs en de zorg werken (in totaal ca. 20%). Aan het slot van mijn verhaal wil ik voorzichtig kijken of er uitbreiding mogelijk is van de arbeidsmarkt voor hbo-theologen.

### **Verdere uitbreiding van de beroepscontext?**

In het regeerakkoord van het vierde kabinet Balkenende staat dat we 'geestelijk leiders' nodig hebben, die mede verantwoordelijk zijn voor de sociale samenhang in Nederland. Levensvragen en religieuze kwesties worden steeds belangrijker op straatniveau in ons land. We hebben behoefte aan mensen die in





zo'n context verstandig en met invoelingsvermogen leiding kunnen geven. In een Nederland dat naar zichzelf op zoek is, zijn initiatiefnemers nodig die mensen met elkaar kunnen verbinden rondom diepgevoelde waarden en tradities.

Hbo-theologen werken vooral in de kerk. Dat hebben we net geconstateerd. Dat is een zeer veeleisende en maatschappelijk belangrijke beroepspraktijk. Ik noem daarvoor drie redenen.

In de eerste plaats is de kerk zelf natuurlijk gewoon maatschappelijk relevant. Het is de grootste vrijwilligersorganisatie in Nederland. Kerkleden zijn oververtegenwoordigd in allerlei maatschappelijke en politieke organisaties. Dat hoef ik in dit gezelschap verder niet uit te leggen, denk ik. Nu, we hebben gezien dat hbo-theologen vaak leiding geven aan deze vrijwilligers. We hebben ook gezien dat zij dit vaak doen in een binnenkerkelijke context, maar niet altijd. Bovendien, wat is precies 'binnenkerkelijk'? Is een pastoraal werker alleen binnenkerkelijk bezig? Ik denk het niet: de mensen met wie hij of zij werkt gaan toch minstens 6 dagen per week niet naar de kerk. Deze mensen zijn ook gewoon burgers, werknemers, vrijwilligers enzovoort. Een professional die bij hen op bezoek komt, momenten in hun leven ritualiseert, hen helpt bij zingeving, doet maatschappelijk relevant werk.

In de tweede plaats is de kerk een context waarin veel belangen spelen. Die belangen zijn vaak tegenstrijdig en ze worden bijna altijd met grote hartstocht verdedigd. Het gaat meestal over dingen die mensen diep raken en waarmee ze zich intensief verbonden voelen. Een kerk is geen bedrijf waar één duidelijk doel (winst maken) boven alles uittoert en waarbij je werknemers kunt selecteren die bij die doelstelling passen. Het verschil tussen een kerk en een bedrijf is groot: een bedrijf wil zijn doelstellingen het liefst halen met zo weinig mogelijk mensen; een kerk wil dat doen met zoveel mogelijk mensen. Een kerk lijkt op dit punt veel meer op de politieke samenleving in Nederland: veel verschillende groepen mensen, die allemaal een mening hebben, die ook wel iets met elkaar hebben, maar die het ook heel vaak met elkaar oneens zijn. En toch moet je met die mensen op weg. Wie in zo'n context leiding kan geven en resultaten kan boeken, moet in staat zijn om mensen met elkaar te verbinden. Zo iemand is in staat verbinding te leggen tussen belangrijke doelen en de waarden van mensen. Kortom, wie in de kerk goed leiding kan geven, zal daarin meestal ook wel slagen buiten de kerk. De kerk is een prima leer-school voor 'geestelijk leiderschap' in de samenleving.

In de derde plaats is leiding geven in de kerk vrij uniek. Waarom? Omdat je nauwelijks kunt beschikken over 'harde' macht. Je kunt geen mensen ontslaan, straffen of korten op hun salaris. Ook prestatiebeloningen zitten er meestal niet in. Dit betekent dat je leiding moet geven door mensen te motiveren en te bezielen. Wie succesvol leiding kan geven in de kerk, moet iemand zijn die kan 'benoemen en bouwen'. Omdat iemand dat ook nog eens doet in een heel complexe situatie, denk ik dat dit opnieuw een reden is om de kerk serieus te nemen als leerplaats voor maatschappelijk relevant leiderschap. Ook bedrijven en politici krijgen steeds meer te maken met mondige en zeer mobiele werknemers en burgers, over wie je relatief weinig 'harde' macht kunt uitoefenen. De kerk kende dit probleem echter al veel langer.

Ik constateer dat hbo-theologen bij uitstek een vorm van leiderschap vertegenwoordigen die kan bezielen en verbinden in moeilijke sociale omstandigheden. Dit soort unieke kwaliteiten kunnen ook buiten de kerk heel goed tot hun recht komen. De eerste tekenen daarvan zijn misschien al zichtbaar. Laat ik eindigen met drie voorbeelden die dat onderstrepen.

Uit het onderzoek komt naar voren dat 3% van de hbo-theologen zich zelfstandig heeft gevestigd als levensbeschouwelijk of pastoraal deskundige. Zij kiezen ervoor om hun professionaliteit buiten een kerk of organisatie in te zetten en zich te profileren op de markt van hulpverlening. De groep is nog klein en we kunnen in dit stadium nog niet zeggen of zij groeit, maar het zou een begin kunnen zijn van een bredere maatschappelijke inzetbaarheid van hbo-theologen.



Een tweede voorbeeld. In verschillende grote steden is door de parakerkelijke organisatie Youth for Christ sociaal-maatschappelijk jongerenwerk opgezet, bekend onder de naam The Mall. Dit werk is dienstverlenend van aard en wordt vaak gesubsidieerd door de overheid. De teams, waarin ook hbo-theologen met een specialisatie in jeugdwerk actief zijn, werken met probleemjongeren, meestal uit etnische groepen. Zulke jongeren hebben bijna altijd een religieuze achtergrond. Om hen te begrijpen is een kennis van en gevoel voor religieuze tradities onmisbaar. Het is duidelijk dat hbo-theologen hier belangrijk zijn en in de toekomst misschien nog belangrijker kunnen worden. De tijd dat maatschappelijk werk, vanuit verkeerd begrepen neutraliteitsoverwegingen, bewust een oog dicht kon doen voor de religie van mensen is immers voorbij.

Een laatste voorbeeld komt uit een gesprek dat ik onlangs had met iemand die bezig is met de oprichting van een MBA-opleiding voor Business Ethics. Hij dacht daarbij heel nadrukkelijk aan de opleiding van theologen met een sterke managementimpuls of - zo u wilt - managers met een theologische impuls. Zijn motivatie was dat leidinggevenden bij bedrijven vaak behoefte hebben aan een goede persoonlijke coaching op het vlak van integriteit en in verband met de eenzaamheid aan de top. Geloofsvragen spelen daarbij ook vaak een rol. Het probleem is echter dat veel theologen niet zoveel afweten van zaken doen. Juist de opleiding van praktijkgerichte, gespecialiseerde theologen (zoals de hbo-theoloog) kan hier een gat vullen.

Het zijn maar voorbeelden. De moraal van het verhaal is dat ik graag een pleidooi voer voor de acceptatie van de hbo-theoloog in de bredere maatschappelijke context. Het onderzoek toont aan dat deze mensen heel wat te bieden hebben.

Ede, mei 2008



# Onderzoeksrapport



## Inleiding

Het regeerakkoord van het 4e kabinet Balkenende uit 2007 stelt dat er sprake moet zijn van 'geestelijke leiders', die mede verantwoordelijk zijn voor de sociale samenhang in Nederland. Wie zijn die geestelijke leiders en wat voor werk doen ze? Een belangrijk deel van deze mensen bestaat uit afgestudeerden van de hbo-opleidingen theologie. Zij zijn actief in en buiten de kerk om mensen met elkaar te verbinden rondom diepgevoelde waarden en tradities.

In de kerken wordt ook gesproken over de hbo-theoloog. Kan hij of zij bijvoorbeeld volwaardig voorganger worden, nu het tekort aan predikanten en pastoors oploopt? Hbo-opleidingen Theologie krijgen nog altijd een groeiend aantal studenten binnen, terwijl academische opleidingen moeite hebben om op peil te blijven. Wat zegt dit voor de toekomst van de kerken?

Kerken zijn de grootste vrijwilligersorganisaties van Nederland. Al die vrijwilligers worden vaak aangestuurd en begeleid door hbo-theologen. Een reden te meer om speciaal aandacht te geven aan deze groep.

Er zijn in Nederland acht hbo-opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk (GPW). Zij hebben in 2007 en 2008 een grootschalig onderzoek gehouden onder de afgestudeerden van de afgelopen jaren. Dit onderzoek werd gecoördineerd door het lectoraat Gemeenteopbouw aan de Christelijke Hogeschool Ede (CHE)<sup>2</sup>. Voor het eerst is een grote hoeveelheid empirisch materiaal beschikbaar, dat een duidelijk licht werpt op deze groep werkers. Hoewel zij van groot belang zijn in de samenleving, bleven zij tot nu toe in de schaduw. Dit onderzoek wil hier verandering in brengen.

Het lectoraat Gemeenteopbouw spreekt de wens uit dat de hbo-theoloog door middel van dit onderzoek beter in beeld komt. Daarmee kunnen kerk en samenleving hun voordeel doen. De opleidingen GPW krijgen hiermee ook een impuls om hun onderwijs en begeleiding te evalueren en te verbeteren.

## 1 Welke hbo-theologen zijn onderzocht?

Het Landelijk Overleg Opleidingen Theologie (LOO-GPW) coördineert de bezinning op de toekomstige positie van de hbo-theoloog. Tot voor kort stonden hbo-theologen sterk in de schaduw van hun academisch opgeleide collega's, de predikanten en pastores. Analoog aan de professionele differentiatie in andere sectoren zoals de medische en de juridische, is ook op theologisch terrein meer behoefte ontstaan aan verschillende soorten professioneel hoogwaardig opgeleide werkers. In al deze sectoren nemen hbo-ers (verpleegkundigen, kerkelijk werkers, hbo-juristen) steeds meer een volwaardige plaats in naast hun academische collega's. Hbo-theologen kunnen zowel in kerken als in de samenleving hun werkterrein vinden. Omdat er weinig informatie beschikbaar is over de situatie van afgestudeerde hbo-theologen op de arbeidsmarkt hebben de opleidingen hiernaar systematisch onderzoek gedaan.

De kernvraag van dit onderzoek luidt:

*'Hoe is de positie van afgestudeerde GPW-ers op de arbeidsmarkt en hoe waarderen zij de gevolgde opleiding?'*

Het onderzoek beperkt zich tot de recent afgestudeerden (2003-2006) en geeft daarmee zicht op de actuele situatie van het werkveld.

Met de uitkomsten van dit onderzoek willen de opleidingen nog beter inspelen op de ontwikkelingen in het werkveld, de voorlichting over het beroep optimaliseren en werkgevers en beroepsorganisaties adviseren hoe zij de kwaliteit van het werk in deze sector kunnen verbeteren.

De positie van de juist afgestudeerde hbo-theologen geeft ook zicht op de ontwikkelingen in de markt. Zij treden toe in de functies die op dit moment daadwerkelijk beschikbaar zijn.

---

<sup>2</sup> Het lectoraat houdt zich bezig met onderzoek naar kerken en gemeenten in een snel veranderende maatschappij. Bijzondere nadruk ligt daarbij op de positie van de hbo-theoloog of kerkelijk werker. Meer informatie over het lectoraat is te vinden op de website van de CHE, zie: [www.che.nl/Theologie/Lectoraat\\_gemeenteopbouw](http://www.che.nl/Theologie/Lectoraat_gemeenteopbouw).

Bij de uitvoering van het onderzoek is gekozen voor een kwantitatief onderzoek onder alle alumni uit de afgelopen jaren. Volledige gegevens zijn te vinden in het onderzoeksrapport op [www.che.nl/theologie/lectoraat-gemeenteopbouw](http://www.che.nl/theologie/lectoraat-gemeenteopbouw).

#### Populatie en steekproef

De gezamenlijke hogescholen hebben in de periode 2003-2006 meer dan 600 studenten opgeleid. Hiervan heeft 44% meegedaan aan het onderzoek. Deze respons ligt, gelet op het instrument - de digitale enquête - op een aanvaardbaar hoog niveau. De uitkomsten zijn representatief voor alle afgestudeerden, behalve voor de alumni van Fontys. Voor deze laatste opleiding, die zich sterk richt op de Rooms-katholieke Kerk, geldt dat de alumnigegevens uit de onderzoeksperiode slechts voor een klein deel beschikbaar waren. Daardoor gaat dit rapport over het gehele werkterrein, met uitzondering van de R.K. Kerk.<sup>3</sup> De respons (274 personen) is goed verdeeld over alle hogescholen die een opleiding GPW aanbieden.

Hogeschool	Alumni totaal	Respons	
Christelijke Hogeschool Ede (CHE)	251	48%	120
Windesheim	142	49%	69
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (NHL)	78	41%	31
Fontys *	52	19%	10
INHOLLAND	50	36%	18
Azusa	18	61%	11
Gereformeerde Hogeschool (GH)	17	41%	7
Cursus Godsdienst Onderwijs vanuit de Gereformeerde Gemeenten (CGO)	13	62%	8
<b>Totaal</b>	<b>621</b>	<b>44%</b>	<b>274</b>

#### Verscheidenheid: evangelicaal of oecumenisch

In de analyse zal over het algemeen het totaalbeeld worden geschetst. Zonodig wordt ingegaan op sterke afwijkingen tussen de hogescholen. Bij de nadere analyse wordt onder andere ingegaan op de verscheidenheid in het werkveld die te maken heeft met een verschil in spiritualiteit. De hogescholen lopen namelijk sterk uiteen qua identiteit. Met het oog hierop wordt een tweedeling gehanteerd.

Enerzijds zien wij meer *evangelicale* opleidingen (CHE, GH, Azusa en CGO, samen 53%). Het begrip evangelicaal ('evangelical') wordt in navolging van de Angelsaksische traditie breed opgevat. Het betreft hier niet alleen de zogeheten 'evangelische beweging', maar alles wat in ruimere zin 'orthodox protestants' kan worden genoemd.

Anderzijds is er een meer *oecumenische* spiritualiteit, waarbinnen de andere opleidingen functioneren (Windesheim, NHL en INHOLLAND, samen 43%).

Alumni van Fontys worden op dit punt buiten beschouwing gelaten.

Een eerste analyse van de verschillen tussen beide groepen levert het volgende beeld op:

- de uitstroom van evangelicale studenten groeide in de onderzoeksperiode van 41 naar 59%, binnen de onderzochte perioden 2003/2004 en 2005/2006;
- evangelicale hbo-theologen zijn veel jonger (68,5% onder de 40 jaar, tegen 10% bij de oecumenischen) en veel vaker mannen (62%), terwijl oecumenischen vooral vrouwen zijn (73%);
- oecumenische hbo-theologen vinden vaker werk in het verlengde van hun opleiding (10% verschil).

<sup>3</sup> Binnen het onderzoek is het gelukt een kleine groep alumni van Fontys 2003-2005 te betrekken. Daarnaast is er een grote groep alumni van Fontys geënquêteerd, die hun studie vaak al veel eerder hebben afgerond en in veel gevallen ook al de 1<sup>e</sup>-graads opleiding volgden. Over dit deelonderzoek zal Fontys zelf een rapport uitbrengen. Een enkele keer wordt in dit rapport aan dat 'brede Fontys alumnionderzoek' gerefereerd.

### Een profiel van de jongste lichting hbo-theologen

In totaal is een groep van 274 personen onderzocht, die afgestudeerd zijn in de periode 2003-2006. Bij onderverdeling naar het jaar van afstuderen zijn 2003/2004 en 2005/2006 beiden goed vertegenwoordigd (resp. 48 en 52%).

De verdeling naar *seks* is vrij evenwichtig. Een kleine oververtegenwoordiging van vrouwen (53,5%) weerspiegelt ook de praktijk. Onderling kennen de hogescholen grote verschillen op dit punt: CHE, CGO en Azusa kennen een duidelijke oververtegenwoordiging van mannen (uiteenlopend van 64% - 75%). Het percentage vrouwen loopt bij de andere hogescholen op van 60% (Fontys) tot 77% (Windesheim).

De spreiding naar *leeftijd* is groot. De grootste groep wordt gevormd door de 40-49 jarigen, gevolgd door de 50-59 jarigen. Hiertegenover staat dat 40% van de afgestudeerden nog jonger dan 40 jaar is. Dit zijn vooral afgestudeerden van de CHE. Ook Azusa kent verhoudingsgewijs veel jongeren.

Dit hangt uiteraard samen met het gegeven dat slechts 21% voltijds afstudeerde, tegenover 79% in deeltijd. Azusa kent alleen een voltijdopleiding, CHE kent beide varianten (39% studeerde af in voltijd) en alle andere opleidingen bieden alleen een deeltijdvariant GPW aan.

	Percentage	Cumulatief	Opvallende punten
20 - 29 jaar	21,5	21,5	85% bij CHE; 12% bij Azusa
30 - 39 jaar	18,9	40,4	het meest bij CHE (71%)
40 - 49 jaar	27,3	67,6	het meest bij Windesheim
50 - 59 jaar	23,6	91,3	sterk bij Windesheim/NHL
60 jaar of ouder	8,7	100,0	
Totaal (N=274)	100,0		

### Betrouwbaarheid

De respons van dit onderzoek ligt op 44%. Dit komt overeen met de ondergrens die wij ons tevoren hebben gesteld. Tegelijk roept dit wel de vraag op of hier sprake kan zijn van zelfselectie die de uitslag te rooskleurig maakt. Het is mogelijk dat mensen met een baan eerder reageren dan zij die geen baan hebben in het verlengde van de opleiding.

Om deze reden is aansluitend onderzoek gedaan naar de representativiteit van deze groep via een non-respons onderzoek. Hiervoor is telefonisch contact geweest met 41 respondenten van vier deelnemende hogescholen. Hieruit wordt geconcludeerd dat er bij de respons van zelfselectie geen sprake is. Op de onderzochte onderdelen: *seks*, *leeftijd*, 'een betaalde baan hebben', 'hbo-theoloog zijn' en de omvang van de betaalde baan 'in het verlengde van de opleiding' doen zich geen significante verschillen voor. De uitkomst valt dus te beschouwen als een goede afspiegeling van de hele doelgroep.



## 2 De werkgelegenheid in beeld

Van de totale groep onderzochte personen heeft 84% *betaald werk* en 16% niet. Tussen de verschillende opleidingen doen zich geen opvallende verschillen voor.

Achter niet-werken ligt een groot aantal verschillende redenen. De categorie die zichzelf ziet als 'baanloos' is verwaarloosbaar klein.

Bij het niet-werken worden de volgende redenen opgegeven:

Vrijwilligerswerk	7%
Gezinstaken	4%
Volgt studie	3%
Vanwege leeftijd of gezondheid	3,6%
Baanloos	1,5%
Overige redenen	4,7%

Binnen de totale groep werkt 67% geheel of gedeeltelijk *in het verlengde van de studie theologie* (resp. 49% geheel en 18% gedeeltelijk). Voor 27% geldt dat zij geheel ander werk doen. Veel deeltijdstudenten hebben al een baan buiten het kerkelijk werk, dus overstap naar een baan 'in het verlengde van de opleiding' is niet altijd direct noodzakelijk.

Om het maatschappelijk effect van de opleiding te kunnen beschrijven is ook gevraagd of de alumni mogelijk als *vrijwilliger* met de opleidingscompetenties bezig zijn. Hierop zegt 62% van de totale groep 'ja', waarvan 25% zegt dat dit 'meer dan zes uur per week' is, een indicatie dat dit kwantitatief meer is dan het gewone. In die gevallen spreken we over een vrijwilligersbaan. Iemand met een vrijwilligersbaan doet substantieel vrijwilligerswerk (meer dan 6 uur per week) en vervult hiernaast geen betaalde baan. Over het doen van vrijwilligerswerk valt op dat mensen zonder baan duidelijk meer vrijwilligerswerk doen (82 tegen 59%), ook als het gaat om omvangrijk vrijwilligerswerk (58 tegen 34%).

Tenslotte zegt 66% van de totale groep dat zij behoren tot de categorie die op dit moment betaald werk verricht of vrijwilligerstaken (meer dan 6 uur per week) in het verlengde van de opleiding vervult. Zij worden in het vervolg aangeduid als '*de hbo-theologen*'. Binnen deze groep heeft 60% een betaalde baan en 6% een vrijwilligersbaan.

Het percentage van de afgestudeerden dat actief is als hbo-theoloog (66%), komt nagenoeg overeen met de groep hierboven (67% geheel of gedeeltelijk in het verlengde van de opleiding werkend).<sup>4</sup>

Er zijn landelijk gezien geen *verschillen tussen mannen en vrouwen* als het gaat om het functioneren als hbo-theoloog. Een verdere analyse laat wel verschillen zien tussen 'oecumenisch' (waarbinnen meer vrouwen werken dan mannen) en 'evangelicaal' (waarbinnen meer mannen werken). Opgeteld gaat het hier om resp. 16% en 12% verschil ten opzichte van het 'gemiddelde', dus om een opmerkelijk groot verschil in werken door vrouwelijke en mannelijke alumni.

In *evangelicale* kring zien wij verder voor vrouwen een hogere score dan bij mannen als het gaat om vrijwilligerswerk. Betaald werk wordt daarentegen duidelijk veel meer verricht door mannen (92%) dan door vrouwen (71%). Onder *oecumenische* afgestudeerden is dit verschil niet terug te vinden. Hier heeft van de mannelijke afgestudeerden 81% een betaald werk en van de vrouwen 88% (NB: al dan niet in het verlengde van de opleiding). Een en ander is te verklaren uit het feit dat de evangelicale opleidingen veel jonge alumni kennen, waarbij de fase van gezinsvorming speelt en mannen sowieso meer beroepsmatig werken. Bij de oecumenische opleidingen zijn er veel oudere afgestudeerde vrouwen, die als herintreders dus ook daadwerkelijk werk vinden in deze sector.

<sup>4</sup> Uiteindelijk blijkt echter 1/5 deel van de categorie 'gedeeltelijk' (mijn werk ligt gedeeltelijk in het verlengde van de opleiding) zich toch niet tot de echte doelgroep te rekenen. Dit wordt gecompenseerd door 6% van de alumni, die substantieel vrijwilligerswerk verricht (in het vervolg: de vrijwilligersbaan), maar geen gpw-baan heeft.



De arbeidsmarktsituatie wordt ook duidelijk als wij kijken naar *de manier waarop* afgestudeerden een baan vinden na afronding van de studie:

- 49% heeft al een baan of vindt die binnen drie maanden
- 15% vindt na 3 maanden een baan
- 8% is nog op zoek (maar slechts 1% van deze groep noemt zich echt baanloos)
- 28% zoekt geen baan (waarbij dus een groot deel van de alumni van een deeltijdopleiding al een baan heeft en die behoudt).

De groep die *actief* op zoek is naar een andere functie is redelijk beperkt:

- 9,5% actief
- 21% weinig actief

Verhoudingsgewijs zijn de ouderen hier iets oververtegenwoordigd. Tussen mannen en vrouwen zien we geen verschil.

Het *proces van zoeken* naar een baan ziet er voor de totale groep onderzochte alumni als volgt uit:

- Een groot deel van deze groep, 56%, meldt dat zij nooit heeft gesolliciteerd.
- 7% heeft heel vaak gesolliciteerd (6 keer of meer). Onder alumni van Fontys, GH en CGO komt dit niet voor.

Het *sollicitatiegedrag* tussen mensen die wel of niet 'als hbo-theoloog werken' verschilt nauwelijks. Slechts in de categorie 'vaak gesolliciteerd' (6 of meer) zien we verschillen: hier komt het driemaal zoveel voor dat een student uiteindelijk toch geen baan heeft gevonden.

Als redenen voor afwijzing geeft men de volgende top 3:

- Ik heb niet de juiste ervaring - 19%
- Men heeft liever iemand van universitair niveau - 15%
- Anderen zijn beter dan ik - 10%





### 3 De functies van hbo-theologen in beeld

#### Welke functies vervult men?

Een kernvraag in het onderzoek luidt: *Welke omschrijving past het beste bij jouw hoofdfunctie*<sup>5</sup>?

Deze vraagstelling houdt bewust de mogelijkheid open om meer antwoorden te geven. Velen vervullen meer dan één baan of verenigen heel verschillende taken (functies) binnen hun werk. Gemiddeld noemt de hbo-theoloog 1,8 functie.

Op grond van de antwoorden constateren wij dat hbo-theologen over de volle breedte van het werkveld worden ingezet. Alle functies komen voor, hieronder gerangschikt naar de mate waarin ze worden genoemd<sup>6</sup>:

	Functies	Allen <sup>a</sup>	Met een baan <sup>b</sup>	Categorieën <sup>c</sup>	Hogescholen <sup>d</sup>
1	pastoraal werk	31%	47%	oecumenisch	NHL, CGO, Windesheim
2	voorganger <sup>7</sup>	17%	25,5%	oecumenisch	Fontys, NHL, Azusa
3	kerkelijk onderwijs / catechese	17%	25%	evangelicaal	Fontys, CGO, GH
4	jeugdwerk	16%	14%	evangelicaal mannen	GH, CHE, INHOLLAND
5	onderwijs (docent godsdienst en levensbeschouwing)	11%	16,5%	oecumenisch vrouwen	Windesheim
6	missionair werk	9%	14%	evangelicaal mannen	CHE, GH
7	geestelijk verzorger <sup>8</sup>	9%	13%	oecumenisch vrouwen	Fontys
8	eigen levensbeschouwelijke / pastorale praktijk	3%	4,5%	(geen significantie verschillen)	

Toelichting op de tabel:

a: Percentage van alle afgestudeerden (N=274)

b: Percentage van allen die werken als hbo-theoloog (66%, N=181)

c: Wordt met name genoemd bij deze categorieën

d: Wordt vooral genoemd door alumni van deze hogescholen

Hiernaast vervult 10% van alle alumni een breed scala aan taken ('andere functie binnen kerkelijk werk') en 8% vervult daarnaast ook 'relevante functies' buiten kerkelijk werk (gemeenteraadslid, ambtenaar, boekhandelaar, enz). Beide categorieën komen meer voor onder evangelicale hbo-theologen. Er is daar dus sprake van een grotere variatie en een groter grijs gebied (functies die minder gekoppeld zijn aan het beroepsprofiel). Voorbeelden van vaker genoemde functies zijn: gemeenteopbouwwerker, coach en toeruster. Deze restcategorieën komen veel voor bij hbo-theologen van de CHE.

<sup>5</sup> Hoewel het onderscheid tussen taken en functies niet altijd scherp is te maken wordt hier uitgegaan van de bredere combinatie van deeltaken binnen één functie. Een functie is een binnen de sector herkenbaar samenhangend geheel van taken.

<sup>6</sup> Wij geven hier zowel de absolute percentages (bezien over alle afgestudeerden) als de percentages voor hen die werkzaam zijn als hbo-theoloog. In het vervolg zijn nl. ook de absolute percentages aan de orde, als het gaat om de hoeveelheid deeltaken die afgestudeerden verrichten.

<sup>7</sup> De functie 'voorganger' is mogelijk verschillend gevuld als het gaat om de protestantse gemeenten, de katholieke kerk of evangelische-/pinkstergemeenten. Belangrijk bij de interpretatie is hier dat het gaat om een zelfbeoordeling door alumni van de eigen functie ('Welke omschrijving past het beste bij uw hoofdfunctie?')

<sup>8</sup> Op het punt van het werken als geestelijk verzorger komen de grootste verschillen naar voren tussen dit onderzoek en het brede alumnonderzoek van Fontys (zie voetnoot 1). Onder hen die afstudeerden aan Fontys werken uiteindelijk 23% als geestelijk verzorger. Ook wijken de percentages voor de functies onderwijs (21%), voorganger (24%) en catechese (13%) gunstig af van het hier gepresenteerde beeld. Hierbij moet worden bedacht dat het onder de afgestudeerden van Fontys gaat om alumni die vaak al vele jaren werkzaam zijn.

Een belangrijke *conclusie* uit bovenstaande tabel is dat kerkelijk gerichte functies (pastoraat, voorgaan en catechese) beeldbepalend zijn. Daarnaast zijn kleinere aantallen afgestudeerden (1/6 tot 1/7 deel) actief in taken waar men meer op de grens van de kerk met samenleving en cultuur werkt (jeugdwerk, missionair-diaconaal en geestelijk verzorgers). De groep zelfstandigen (eigen praktijk) is klein, maar niettemin wel aanwezig.

De categorie onderwijs (GL) vraagt aparte aandacht omdat dit feitelijk een zelfstandige, verwante beroepsopleiding betreft. Hiervoor is een extra kwalificatie nodig. Op grond van een deelvraag onder de CHE-alumni kan worden gesteld dat van alle GPW-ers die als docent GL werkt, de helft dit onbevoegd doet.

#### Verschillen tussen het oecumenische en evangelicale werkerterrein

In onderstaande tabel is goed af te lezen dat is te onderscheiden naar functies die meer open staan voor oecumenische of evangelicale studenten. Dit kan iets zeggen over deze werkerterreinen. Ik vat dit als volgt samen:

Segmenten	Functies die meer voorkomen
Oecumenisch	Pastoraal werk Voorganger Godsdienstonderwijs (GL) Geestelijk verzorger
Evangelicaal	Kerkelijk onderwijs/catechese Jeugdwerk Missionair werk

Als gevolg van de verschillen tussen instroom bij beide segmenten valt ook iets te zeggen over de mate waarin dit in de praktijk meer een mannen- of een vrouwenfunctie is. Wanneer niets wordt gezegd over 'seks', zijn verschillen vaak wel enigszins aanwezig, maar beduidend kleiner. Dus een kleine oververtegenwoordiging van mannen in catechese en van vrouwen in pastoraal werk en voorgangersfuncties valt te verklaren uit het feit dat deze taken meer in resp. het evangelicale of het oecumenische werkveld voorkomen.

In het *oecumenische* veld is de functie van hbo-theoloog een duidelijk 'vrouwenberoep', zowel qua uitstroom als qua werkgelegenheid. Binnen het evangelicale werkveld is dit niet het geval. Er is hier duidelijk verschil tussen kerkelijke culturen, waarbij mogelijk de volgende aspecten een rol spelen:

- Mogelijk is de *status* van werken in deze sector onder evangelicalen hoger, waardoor mannen er vaker voor blijven kiezen hier te werken.
- Binnen de evangelicale sector zijn meerdere functies *min of meer gesloten* voor vrouwen vanwege de interpretatie van de bijbel op dit punt en is daarom het aantal mannen mogelijk hoger gebleven in dit werk; binnen de oecumenische hoek van de kerken is de participatie van vrouwen sowieso veel groter.

#### Een breed palet aan taken

Naast de functietypering is ook gevraagd om de belangrijkste *werkzaamheden* te noemen die men verricht (maximaal 3 werkzaamheden per persoon). Bij de uitwerking zijn een groot aantal deeltaken opgenomen, ontleend aan het proefschrift van Post (2006)<sup>9</sup>. De uitslag op deze vraag wijkt qua volgorde van taken weinig af van de hiervoor genoemde functies die men vervult.

<sup>9</sup> In deze vraag wordt aangesloten bij het onderzoek van H. Post binnen de PKN uit 2003. Gerapporteerd in: H.A. Post, De kerkelijk werker en het ambt. Kok. Kampen, 2006 (diss.).



Alumni zijn actief in de volgende taken:

pastoraat	34%
voorgaan	23%
jeugdwerk	16%
kerkelijk onderwijs/catechese	14%
godsdienstonderwijs	11%

N= 274 (% op het totaal van alle alumni)

Ook andere deeltaken komen vrij veel voor:

vorming en toerusting	19%
geestelijke zorg	17%
opbouwwerk	12%
beleidsadvisering	11%
Missionair werk	7%
diaconaal werk	4%

De antwoorden op deze vraag toont de breedte van het werkkterrein van de hbo-theoloog. Afgestudeerden vervullen een breed palet aan taken. Daarbinnen zijn de specifieke hbo-taken 'beleid' en 'toerusting' duidelijk zichtbaar.

De meeste banen kennen een duidelijk *hbo-niveau*. Dit wordt ook aangegeven bij de vraag naar de opleiding die voor de functie nodig is. De optie 'GPW of een soortgelijke, verwante opleiding' wordt door 77% ingevuld. Verder zegt 86% dat zij werken in een functie waarvoor minimaal hbo vereist is. Beide cijfers komen goed overeen met het landelijke beeld van andere hbo-opleidingen.<sup>10</sup>

#### Typen werkgevers

In totaal werkt 67% van de alumni in een kerk, gemeente of kerkelijk gebonden organisatie, 10% werkt in een zorginstelling en 6% in een para/interkerkelijke organisatie. Kerken vormen dus de grootste groep werkgevers.

Hier zijn enige verschillen aanwijsbaar tussen de betrokken hogescholen, die samenhangen met de mate waarin afgestudeerden in een bepaald werkveld (onderwijs of geestelijke verzorging) terecht komen.

In welke branche bent u werkzaam?	Percentage	Bijzonderheden
kerkelijke gemeente	57	Goede spreiding over alle hogescholen
kerkelijk gebonden organisatie	10	Vooraf CHE
parakerkelijke organisatie	6	Vooraf CHE
zorginstelling	10	Vooraf Windesheim en Fontys
onderwijs	11	Vooraf Windesheim en CHE
anders, namelijk...	6	
Totaal (N=184)	100	

<sup>10</sup> <http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/HBO-Monitor2005samenvatting.pdf> meldt percentages van resp. 79 en 78%.



Specifiek is de verdeling tussen binnen de verschillende typen kerken/kerkelijke gemeenten als volgt:

PKN	55	Vooral Windesheim en CHE
Gereformeerd/reformatorisch	11	CHE, CGO en GH
Evangelisch/Pinksterbeweging	14	CHE en Azusa
Overigen <sup>11</sup>	13	NHL, INHOLLAND en CHE
Katholiek	6	Vooral Fontys
Total (N=139)	100	

Toelichting: Binnen de grootste categorie, de PKN, is een indeling te maken naar soorten gemeenten:

Confessionelen en Gereformeerde bond: CHE

Gereformeerd: Windesheim en CHE

Protestantse gemeenten: Vooral Windesheim (tweederde), INHOLLAND en CHE (elk 15%)

Er is nog een aantal vragen gesteld over de werkgevers. Dit levert ons informatie over de *werksituatie* van alumni:

1. De meesten werken op plaatselijk niveau (67%). Daarnaast werkt 13% landelijk en 8% regionaal. 12% zegt: niet van toepassing.
2. De meeste afgestudeerden werken in kleine organisaties:
  - 25% van de organisaties heeft minder dan 2 werknemers (vooral in kerkelijke gemeenten)
  - 40% heeft minder dan 3 werknemers
  - 63% heeft 5 of minder werknemers
 Daar staat tegenover dat 16% werkt bij organisaties met 100 of meer werknemers (het meest voorkomend in zorginstellingen en het onderwijs)
3. De helft van de mensen met collega's, werkt in een team waarin 80-100% van de collega's hbo-niveau heeft of hoger. Dit komt vooral voor in kerkelijke gemeenten en in het onderwijs. Bij 21% is het percentage 'HBO of hoger' minder dan 20% van de collega's.

<sup>11</sup> Dit omvat Doopsgezind, NPB en niet in te delen gemeenten



## 4 Sterke en zwakke punten in de arbeidsmarkt van hbo-theologen

Het onderzoek geeft helder weer wat de sterke en zwakke punten zijn van de arbeidsmarkt voor hbo-theologen. We werken de volgende punten verder uit:

- tevredenheid met de huidige baan
- het salarisniveau
- tevredenheid met de secundaire arbeidsvoorwaarden
- duurzaamheid van de huidige baan
- de verhouding tussen parttime en fulltime banen
- de begeleiding

### Tevredenheid met de huidige baan

Allereerst is gevraagd naar *de manier waarop* men een baan verwerft. Hierbij is de top drie:

- via een advertentie 24%
- via persoonlijk netwerk 23% (dit komt iets vaker voor onder oecumenischen)
- via mijn stage 11%

Op de vraag naar *tevredenheid* met de huidige baan zegt een groot deel, 81%, dat zij hiermee tevreden is. Slechts 8% is niet tevreden, tegenover 11% neutraal.

Op alle punten van onvrede scoren vrouwelijke alumni hoger dan mannen (ongeveer 1/3 hoger):

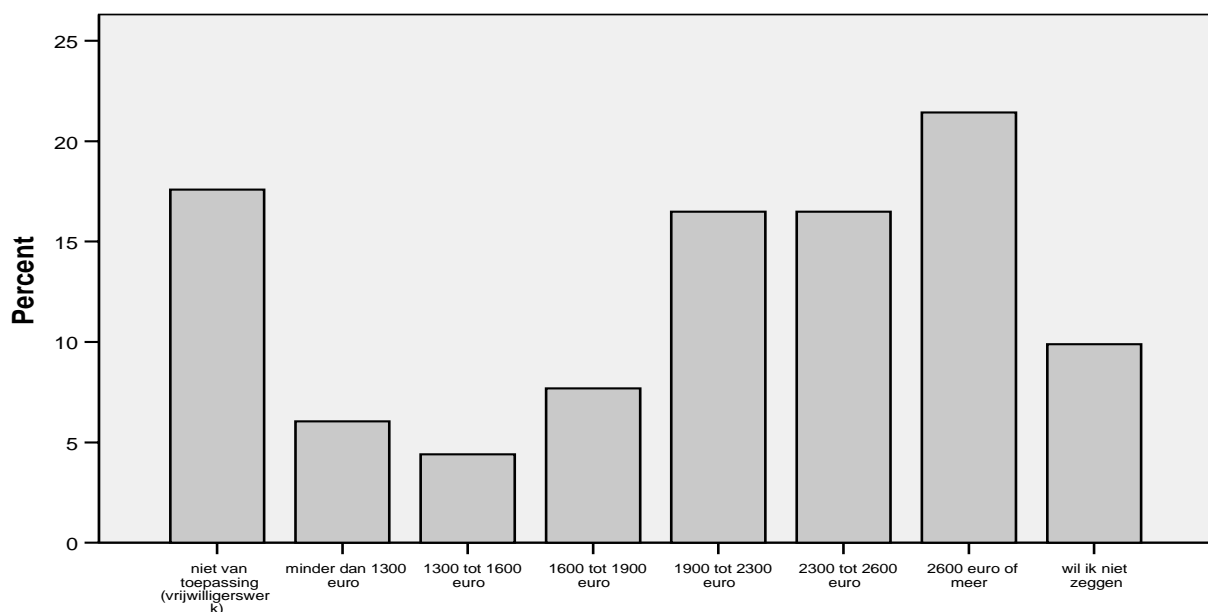
- meer onvrede met huidige functie ruim 9%
- meer onvrede met arbeidsvoorwaarden ruim 22% (zie vergelijkende cijfers hierna)

Dit leidt overigens niet tot een meer actief zoeken naar andere banen. Wij constateerden al eerder dat slechts een beperkt deel van de alumni actief op zoek is naar andere banen. Hierbij is er geen verschil tussen mannen en vrouwen.

### Het salarisniveau

Het onderzoek geeft een duidelijk beeld van de *beginsalarissen* in deze sector.

#### **Wat is uw bruto maandsalaris (omgerekend naar een fulltime aanstelling)**



#### **Wat is uw bruto maandsalaris (omgerekend naar een fulltime aanstelling)**

Het bruto salaris van hbo-theologen varieert vrij sterk. 28% van de ondervraagden verdient minder dan 1600 euro. Hieronder vallen ook de vrijwilligersbanen. Daartegenover staat 54% die meer dan 1900 euro verdient. Het gemiddelde salaris van alumni uit de meest vergelijkbare sector (HSAO) was in 2006 1730 euro<sup>12</sup>. Het salarisniveau van GPW is dus zeker vergelijkbaar, zelfs iets hoger dan dat van afgestudeerden binnen de hele sector.

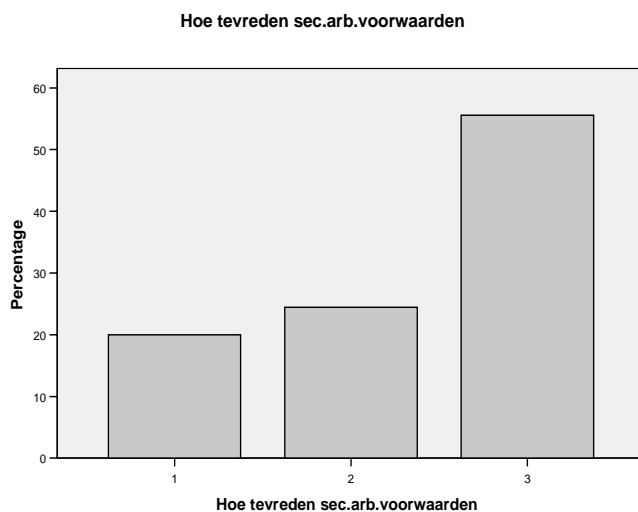
Hogere salarissen zijn naar verhouding meer terug te vinden in geestelijke verzorging en onderwijs. In parakerkelijke organisaties zitten alle salarissen feitelijk in de lagere categorieën (doorlopend tot maximaal 1900 euro).

Binnen de verschillende kerkelijke richtingen komt een zeer grote variatie naar voren. De meest voorkomende score (modus) is als volgt:

- katholiek en evangelisch/pinkster            geen salaris/vrijwilligerswerk (40%)
- PKN    1900-2300 euro (25%)
- Gereformeerd/reformatorisch<sup>13</sup>            2300-2600 euro (40%)
- Overige<sup>14</sup>    2600 euro of meer (33%).

#### Tevredenheid met de secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast het salaris heeft een werknemer te maken met secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals vergoedingen, tegemoetkoming in studiekosten, dienstwoning, enz. De tevredenheid over deze secundaire arbeidsvoorwaarden is gemeten met een zevenpuntsschaal (van zeer ontevreden tot zeer tevreden). Beide uitersten scoren 6%. De keuze 'tevreden' komt het meest voor (40%). Teruggebracht tot een driedeling komt een groep van 20% als niet-tevreden en 56% als tevreden naar voren.



Uitgesplitst naar diverse achtergronden komt naar voren:

- er is relatief veel onvrede bij alumni van de opleidingen INHOLLAND en NHL en bij hen die werkzaam zijn in gemeenten van de categorie 'Gereformeerd/reformatorisch';
- de neutrale positie komt veel voor bij alumni van NHL en Fontys en bij hen die werken in de categorie 'Evangelisch/pinkstergemeente'.

#### Duurzaamheid van de huidige baan

Vervolgens kijken we ook naar de duurzaamheid van de huidige baan. Hierbij komt naar voren dat het percentage afgestudeerden met een vaste betrekking nog relatief laag is: 46% heeft een vaste baan en

<sup>12</sup> [http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/hbomonitor2006\\_samenvatting.pdf](http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/hbomonitor2006_samenvatting.pdf)

<sup>13</sup> Hierbinnen vallen: Christelijk Gereformeerd, Vrijgemaakt Gereformeerd, Nederlands Gereformeerd, Gereformeerde Gemeente en Hersteld Hervormd.

<sup>14</sup> Hierbinnen vallen vooral Doopgezind en NPB.

16% een tijdelijke baan met uitzicht op vast (totaal 62%). Het aantal tijdelijke banen komt neer op 20% (incl. freelance).

	percentage	cumulatief
een vaste baan (voor onbepaalde tijd)	46,6	46,6
een tijdelijke baan, met uitzicht op vast	15,7	62,4
een tijdelijke baan, zonder uitzicht op vast	12,4	74,7
werk op freelance basis	7,3	82,0
werk met vriendenkring/ vanuit giften	2,8	84,8
vrijwilligerswerk	13,5	98,3
Anders, namelijk	1,7	100,0
Totaal (N= 178)	100,0	

In combinatie met de vorige vraag valt echter geen direct verband aan te wijzen tussen duurzaamheid van de functie en onvrede met de secundaire arbeidsvoorwaarden. In de categorie 'vaste baan' komt relatief de meeste ontevredenheid voor. In de twee categorieën waarin de arbeidsvoorwaarden niet zomaar duidelijk zijn (vrijwilligerswerk en vriendenkring) scoort de categorie neutraal hoog (resp. 54 en 40%).

#### De verhouding tussen parttime en fulltime banen

Een minder positief beeld van de beroepsgroep komt naar voren als we kijken naar de *hoeveelheid part-time werk*. Allereerst valt de grote spreiding op:

- 61% werkt minder dan 24 uur per week (17% zelfs minder dan 8 uur per week)
- Slechts 24% van de banen wordt fulltime of bijna fulltime vervuld (32 uur of meer).

Het totaalbeeld is als volgt:

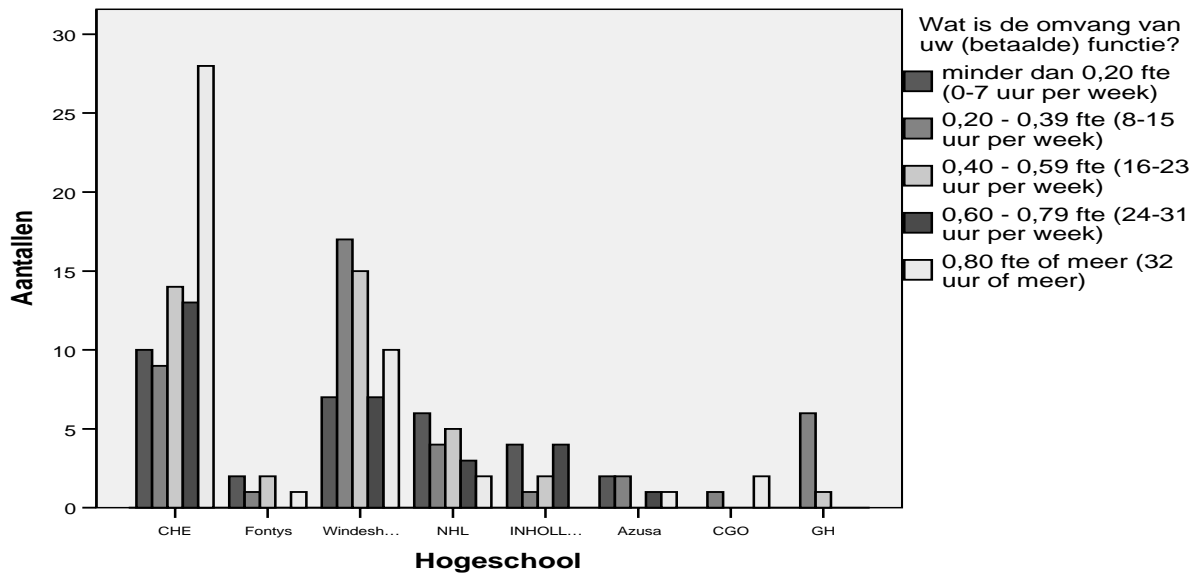
Omvang van de (betaalde) functie	percentage	cumulatief
minder dan 0,20 fte (0-7 uur per week)	17	17
0,20 - 0,39 fte (8-15 uur per week)	22	39
0,40 - 0,59 fte (16-23 uur per week)	21	61
0,60 - 0,79 fte (24-31 uur per week)	15	76
0,80 fte of meer (32 uur of meer)	24	100
Totaal (N=183)	100	

Uitgesplitst valt het volgende op bij deze cijfers:

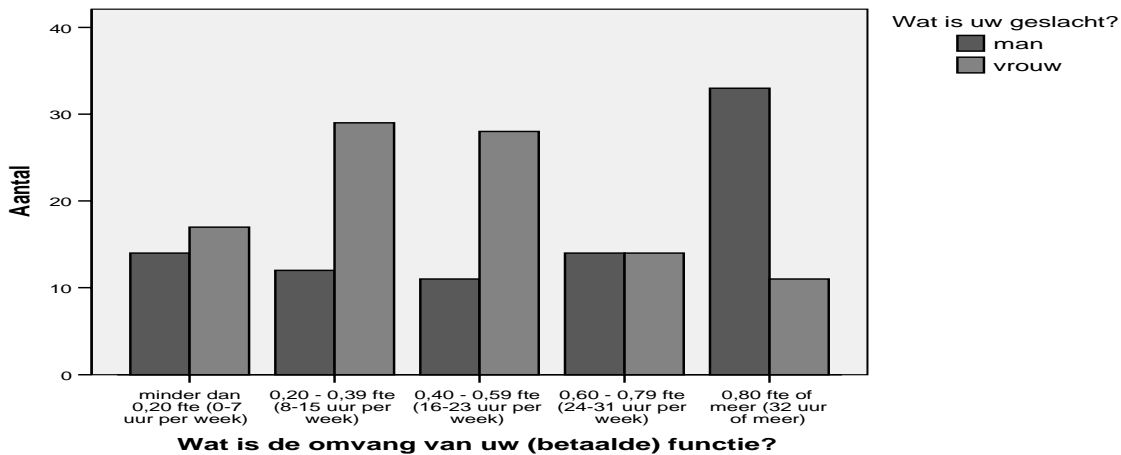
- Banen van CHE-alumni zijn veel vaker (bijna) fulltime
- Vanuit Windesheim en GH komen veel banen met een 20-40% weektaak voor
- Bijna alle hogescholen kennen veel spreiding
- Vrouwen hebben tweemaal zo vaak een kleinere deeltijdbaan (tussen 20 en 60%)
- Heel kleine deeltijdbanen komen bijna evenveel voor bij mannen als bij vrouwen
- Mannen hebben vier keer zo vaak een fulltime baan als vrouwen.



**Kruistabel: omvang baan per hogeschool**



**Kruistabel Omvang betaalde functie naar sekse**



Hiermee kan worden geconstateerd dat de arbeidsmarkt voor het overgrote deel van de hbo-theologen op dit moment kleinere functies betreft. Fulltime banen komen voor, maar zijn in de minderheid (24%). Er is een significant verband tussen leeftijd en de omvang van de baan (hoe ouder de afgestudeerde, hoe meer kans op een kleinere deeltijdbaan; kans van .196). Hierbij blijft de vraag open in welke mate de oudere afgestudeerden (voor een groot deel vrouwen) wel een fulltime baan wensen. Qua tevredenheid met de huidige functie valt geen samenhang te constateren met de omvang van de baan. Alleen op de achtergrondvariabele 'sekse' is er een verband met de omvang van de banen: vrouwen hebben kleinere banen (een verband van .263).



In samenhang met het hierboven geconstateerde feit dat het percentage van 46% hbo-theologen met een vaste baan laag is in vergelijking met andere sectoren<sup>15</sup>, moet worden geconstateerd dat de kwaliteit van de werkgelegenheid voor hbo-theologen duidelijk zwakke kanten vertoont.

#### De begeleiding

Tenslotte vermelden we iets meer over de manier waarop de begeleiding in het werk is geregeld.

Vorm van de begeleiding	percentage
Door een collega (onder wiens verantwoordelijkheid de hbo-theoloog werkt)	17,5%
Door middel van een begeleidingscommissie	16%
Via intervisie met collega's	13,5
Door een vrijwilliger/bestuurslid	10%
'Anders'	17%
'Begeleiding is niet goed geregeld'	13,5%

Binnen de categorieën valt op dat studenten van de *evangelicale* opleidingen vaker begeleiding krijgen via een collega of vrijwilliger. Vanuit *oecumenische* kring komt vaker 'intervisie' en 'anders' naar voren en de opmerking dat het niet goed is geregeld.

De categorie 'anders' omvat o.a. het hebben van een coach en/of een supervisor. Er is op dit punt dus sprake van een grote mate van verscheidenheid, terwijl er een groep is die vindt dat het niet goed geregeld is. De indruk bestaat dat de begeleiding ook vaak van het eigen initiatief afhangt.

Samenvattend kunnen we over de baan van hbo-theologen als *relatief sterke* punten noemen:

- het salarisniveau is zeker vergelijkbaar met andere hbo-functies
- werknemers zijn redelijk tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden
- de sollicitaties verlopen via vele lijnen en duren vaak niet lang.

*Zorgpunten* liggen er op de volgende deel terreinen:

- er zijn veel parttime banen
- er zijn relatief veel tijdelijke functies en vrijwilligersbanen
- er is een (te) grote variatie aan vormen van begeleiding.

<sup>15</sup> Zie data HSAO in de HBO-Monitor 2006, waar de uitkomsten van GPW-dto (op 81 afgestudeerden) overigens hoger liggen dan in dit onderzoek: 81% van de deelnemers aan de HBO-Monitor zegt een vaste baan te hebben en 32% zegt fulltime te werken, [http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/hbomonitor2006\\_samenvatting.pdf](http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/hbomonitor2006_samenvatting.pdf)



## 5 Aandachtspunten rond het persoonlijk functioneren

Er zijn verschillende onderwerpen die de moeite van het bestuderen waard zijn rond het persoonlijk functioneren van de hbo-theoloog. Wij bekijken een groot aantal verschillende punten:

- Spiritualiteit
- Leiding geven
- Voorgaan in diensten
- Competentie
- Tevredenheid over de opleiding
- Belangstelling voor vervolgstudies

### Spiritualiteit

Allereerst kijken we naar de manier waarop de betrokkenen hun motivatie weten vast te houden in het werk. Het overgrote deel van de respondenten is *positief* over het kunnen vasthouden van de eigen spiritualiteit: 52% lukt dat goed en 20% heel goed. Daartegenover staat 21% die dit als neutraal aanmerkt en 7% als slecht.

Tussen hogescholen zien we hier geen verschil, evenmin als naar sekse of branche waarin men werkt. Het enige opvallende is het grote percentage 'neutraal' in kerkelijk gebonden organisaties (niet-zijnde gemeenten) en onderwijs. Beide branches kennen daarentegen geen mensen die negatief zijn, waardoor deze branches dus uiteindelijk ook niet minder scoren.

Dan resteert nog het wegen van de gevonden percentages. Zijn wij tevreden met een score van 21% 'neutraal' of 7% negatief? Moet dit punt worden verbeterd in de toekomst?

### Leiding geven

Een tweede aspect dat met de uitkomsten kan worden beschreven is het daadwerkelijk leiding geven aan anderen. Hieruit komt naar voren dat 56% leiding geeft aan anderen.

Geeft leiding aan	percentage
betaalde medewerkers	25%
10 of meer collega's	6%
minder dan 10 vrijwilligers	31%
10 of meer vrijwilligers	59%

Een gedeelte van de afgestudeerden geeft dus leiding aan zowel collega's als vrijwilligers.

### Voorgaan in diensten

Een derde aspect van het persoonlijk functioneren is de vraag of afgestudeerden ook voorgaan in kerkdiensten.

Binnen elke kerk zijn aparte regels over de manier waarop iemand bevoegd is om voor te gaan in diensten. Binnen de Protestantse Kerk in Nederland, de grootste werkgever, bestaat hierover al jaren onvrede binnen de beroepsgroep van de hbo-theologen. Formeel is voorgaan verbonden aan een kerkelijk ambt en is een terughoudend beleid geformuleerd inzake het verlenen van preekbevoegdheid aan hbo-opgeleide kerkelijk werkers.<sup>16</sup>

In het voorgaande zagen we al dat 17% van de hbo-theologen zich voorganger noemt en 23% van alle alumni voorgaan noemt als één van de drie kerntaken van zijn of haar beroep.

<sup>16</sup> Zie H.A. Post, *De kerkelijk werker en het ambt* (Kampen, 2006) en de synodale rapporten *Pastor in beweging en Werk in de wijngaard*.

Op de bredere vraag 'Gaaf u voor in (ere)diensten/samenkomsten?' zegt 57% van de alumni 'ja'. Van deze groep gaat 62% vaak of regelmatig voor. De categorie 'vaak' is hierbinnen overigens beperkt (16%), tegenover 46% 'regelmatig'. De anderen zeggen 'incidenteel' voor te gaan (38%).

De *kerntaken* in het houden van erediensten komen ook duidelijk naar voren bij de vervolgvraag naar de taken die daadwerkelijk vervuld worden: spreken/preken (52%), liturgie verzorgen (38%). Taken op het gebied van de sacramentsbediening en zangleiding liggen veel lager (resp. 10% en 8%).

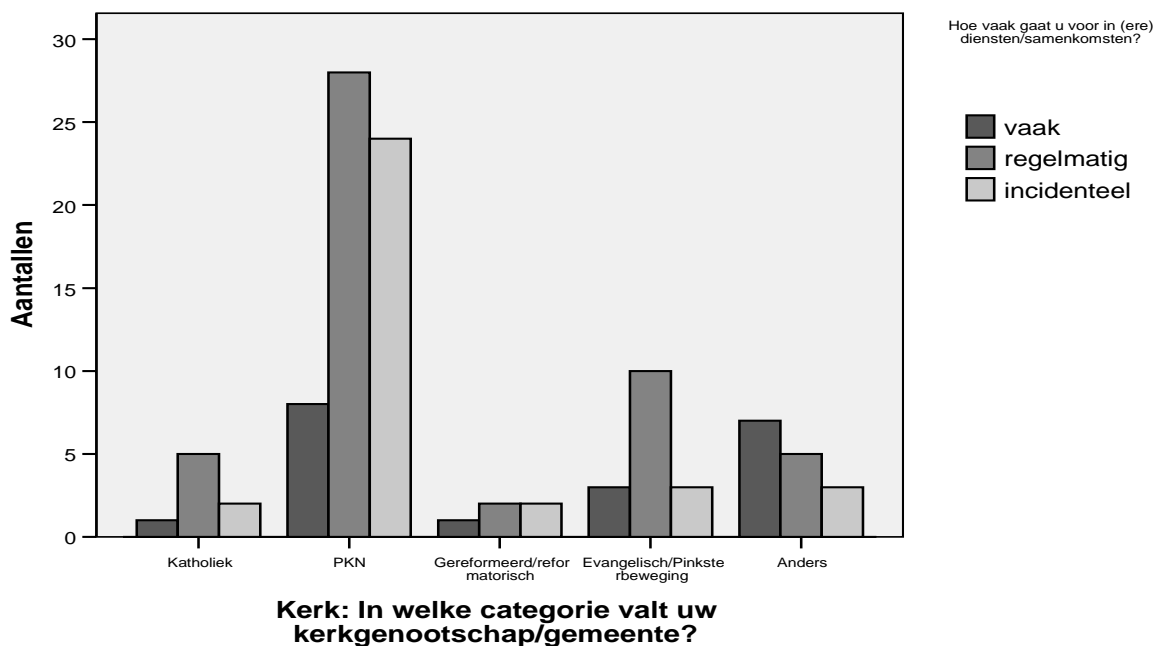
Wanneer gekeken wordt naar de groep kerkelijk werkers van wie hun werk verbonden is met een plaatselijke kerk/gemeente, zijn de percentages 'voorgaan' veel hoger. Daar stijgt het percentage naar 80% (PKN) en 89% (Katholiek). Hierop maakt de categorie gereformeerd/reformatorisch een uitzondering (34%). Binnen de PKN is de categorie 'incidenteel' vrij groot (40%). Verder blijkt dat binnen de PKN het 'voorgaan in diensten' in alle soorten gemeenten voorkomt:

Voorgaan in diensten binnen PKN	% ja	aantal 'ja'
Protestantse Gemeente (al dan niet formeel)	90	36
Hervormd vrijzinnig	100	3
Hervormd middenorthodox	57	4
Hervormd confessioneel	67	4
Hervormd gereformeerde bond	67	6
Gereformeerd	86	6
totaal:		59

Uitgesplitst naar soorten diensten komen de volgende categorieën naar voren (binnen het totaal van alle alumni):

- In gewone erediensten 40%
- bijzondere samenkomsten 31%
- in rouwdiensten 6%

**Kruistabel Frequentie voorgaan per type kerkgenootschap**



### Competentie

Als vierde aspect rapporteren wij over de mate waarin de afgestudeerden zich toegerust voelen in de competenties van het beroep.

Hierbij moet worden aangetekend dat deze competenties pas in 2006 zijn gepresenteerd,<sup>17</sup> dus nadat deze alumni zijn afgestudeerd. Niettemin is dit een belangrijk instrument om te kijken naar de competenties van de betrokkenen. De competenties worden gepresenteerd in de volgorde van het bovengenoemde competentiedocument van hbo-theologie:

Door de opleiding heb ik de volgende competenties in voldoende mate ontwikkeld	Gemiddelde (schaal 1-5)
hermeneutische competentie (vermogen om bronnen te vertolken)	3,7
pastorale competentie (vermogen om mensen te helpen met religieuze en levensvragen)	4,0
liturgische competentie (vermogen om vieringen gestalte te geven)	3,2
missionaire en diaconale competentie (vermogen om de eigen traditie te communiceren en aanwezig te zijn in de samenleving)	3,7
educatieve competentie (vermogen om een leeromgeving te creëren en vormingsprocessen te stimuleren)	3,7
agogische competentie (vermogen om vanuit een context te werken aan verandering)	3,6
leiderschap (vermogen om doelgericht anderen te (bege-)leiden)	3,5
communicatie (vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren)	3,9
persoonlijke competentie (vermogen om te reflecteren en zich professioneel te ontwikkelen)	4,2

Als we de beoordeling 3.6 aanhouden als norm (dus dichterbij 'mee eens' dan bij 'neutraal') dan valt alleen de liturgische en de leiderschapscompetentie beneden de norm. Het algemene beeld geeft nauwelijks verschillen tussen de hogescholen onderling. Op de liturgische competentie scoren de alumni uit de oecumenische sector iets beter.

Verder is het opvallend dat vrouwen zichzelf kritischer beoordelen dan mannen, waarbij de grootste verschillen opvallen bij de competenties hermeneutische en persoonlijke competentie. Het is de vraag of dit iets zegt over minder competenties, over minder zelfvertrouwen of meer zelfkennis.

Hetzelfde doet zich ook hieronder voor, bij de beoordeling van de mate waarin de opleiding heeft bijgedragen aan het realiseren van het hbo-niveau.

Het *hbo-niveau* wordt beoordeeld aan de hand van een aantal specifieke vragen uit de hbo-monitor, gekoppeld aan de zgn. Dublin-descriptoren<sup>18</sup>. Dit levert ook op alle punten een voldoende op.

<sup>17</sup> Een professional met diepgang. Domeincompetenties voor de Bachelor of Theology. Ede, Landelijk Overleg Opleidingen Theologie, 2006. Zie: <http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/BrochurecompetentieprofielGPW.pdf>

<sup>18</sup> Zie: <http://www.nvaio.net/internationale-samenwerking>

Door de opleiding	Gemiddelde (schaal 1-5)
heb ik voldoende actuele kennis en inzicht op mijn vakgebied	3,7
ben ik in staat om kennis en inzicht op mijn vakgebied toe te passen in de beroepspraktijk	4,0
heb ik een professionele beroepshouding ontwikkeld	3,9
ben ik in staat adequaat te communiceren met andere disciplines van verschillend niveau	3,9
heb ik geleerd zelf sturing te geven aan mijn professionele ontwikkeling	3,9

Ook bij deze vragen zien wij slechts verwaarloosbaar kleine verschillen tussen de verschillende achtergrondvariabelen (opleidingstype, sekse en leeftijd).

#### Tevredenheid over de opleiding

Als vijfde punt kijken we naar de beoordeling van de gevolgde opleiding. Achteraf krijgen de opleidingen de volgende cijfers (gemiddelde score op een schaal van 1-5):

Criterium	Waardering
Tevreden over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie	3,8
Tevreden over de opleiding om te starten op de arbeidsmarkt	3,6
Tevreden over de diepgang van de studie	3,5
Ik heb de opleiding ervaren als een inspirerende gemeenschap	4,0

Daarnaast stelt men over de *breedte* van de opleiding:

De opleiding was te smal	37%
Breedte van de opleiding was precies goed	40%
De opleiding was te breed	11%

Binnen deze uitslagen zijn geen significante verschillen gevonden. De uitslagen zijn redelijk tot goed. Alleen het punt van 'diepgang' zit net onder de gewenste beoordeling (3,6)

#### Belangstelling voor vervolgstudies

Als zesde punt letten we op de belangstelling onder alumni voor vervolgstudies.

Binnen de onderzochte groep heeft 52% (nog) geen vervolgstudie of cursus opgepakt. De groep die *wel* aan een vervolgstudie is begonnen en/of een cursus heeft gedaan, noemen de volgende zaken:

theologische vervolgstudies	18%
diverse cursussen	10%
cursussen van pastorale aard	6%
godsdienstleraar	3%
een heel ander vak	3%

Daarna is gevraagd: Bent u nog *van plan* een andere opleiding te gaan volgen?

misschien	40%
waarschijnlijk wel	30%
waarschijnlijk niet	19%
beslist wel	8,5%
beslist niet	2,5%



Op de vraag 'Wat dan?' geeft 69% antwoord, onder te verdelen in:

diverse cursussen	24%
theologische vervolgstudie	18%
cursus van pastorale aard	14%
een hulpverlenend beroep	7,5%
opleiding geestelijk verzorger	7%
godsdienstleraar	3%

Gevraagd naar de belangrijkste *motieven* voor het kiezen van een vervolgstudie komt naar voren (gemeten over alle alumni):

wens tot verdieping (loopbaanontwikkeling)	50%
verdieping, niet beroepsmatig	14%
andere beroepskeuze	6%
geen antwoord	22%
'anders'	8%

## 6 De behoefte aan nascholing

Afgestudeerden geven vrij breed aan op welke terreinen zij bijscholing zouden willen ontvangen. Een beperkte groep (17%) maakt hierin geen keuze als wij hen de competenties voorleggen. Alle anderen noemen gemiddeld 2,9 terreinen voor bijscholing. Naast het algemene beeld geven we ook de uitslag voor de twee grootste opleidingen (CHE en Windesheim), die tevens de algemene verschillen tussen het evangelicale en oecumenische werkveld illustreren.

Bij welke van je huidige taken zou je bijscholing/training willen ontvangen?			
	landelijk beeld (N=274)	Specifiek CHE (N=120)	Specifiek WH (N=69)
Verdieping in pastorale vaardigheden	40%	38%	46%
Pastoraal-psychologische diagnostiek	40%	32%	35%
Voorgaan in diensten	31%	22%	35%
Leiderschap	27%	36%	13%
Begeleiden van vrijwilligers	23%	28%	19%
Toerusting/ onderwijs geven	18%	21%	17%
Beleid maken	18%	19%	17%
Missionair werk	12%	18%	3%
Jeugdwerk	12%	17%	6%
Catechese	10%	13%	6%
Diaconaal werk	5%	8%	4%
Anders, namelijk	4%	3%	3%
Ik heb geen interesse in bijscholing/training	17%	21%	17%

De meeste scholing wordt gewenst op het terrein van pastoraat, waarbij het zowel gaat om verdieping in vaardigheden als in pastoraal-psychologische diagnostiek. Uitgesplitst naar taken die men nu vervult is er wel een lichte samenhang met deze taken, maar is de behoefte aan scholing binnen alle functies groot. Dus ook als ze werken in niet-specifiek pastorale functies wil minimaal 35-50% van de alumni pastorale bijscholing.<sup>19</sup>

Daarnaast is ook de behoefte aan nascholing op de terreinen van voorgaan, leiderschap en begeleiding van vrijwilligers hoog. Het voorgaan is een tussencategorie, waaraan in alle deeltaken ongeveer op gelijke manier behoefte aan is. Voor leiderschap en begeleiding van vrijwilligers is de behoefte bij hbo-theologen in pastorale taken relatief lager (20-30%), maar ook hier duidelijk aanwezig.

*Concluderend* kunnen we zeggen, dat er vrij veel behoefte is aan bijscholing, dat er sprake is van een grote variatie aan behoeften en dat dit slechts beperkt samenhangt met de functies die men op dit moment vervult.

Een eerste analyse naar *verschillen tussen opleidingen* toont vrij grote verschillen in behoefte, aansluitend bij het terrein waarop men werkt. Zo hebben CHE-alumni minder dan gemiddeld behoefte aan bijscholing met betrekking tot pastoraal-psychologische diagnostiek en voorgaan in diensten. Daarentegen is meer behoefte aan leiderschap, begeleiding van vrijwilligers, jeugdwerk en missionair werk. De behoeften van de alumni van Windesheim gaan veelal juist in tegenovergestelde richting.

<sup>19</sup> Deze cijfers zijn hoger dan die in de tabel worden vermeld. In de tabel wordt de bijscholing van alle alumni aangegeven. Bij de nadere uitsplitsing van de behoefte per deeltaak kunnen alleen cijfers worden gegeven voor allen die als zodanig (als hbo-theoloog) werkzaam zijn in deze deeltaak. Een ander voorbeeld: voor allen die in het pastoraat werkzaam zijn is de behoefte aan verdieping in pastorale vaardigheden 58%.



Op de vraag naar *coaching* reageert 43% positief, waarbij 18% denkt aan individuele coaching, 17% aan intervisie en 13% aan supervisie. Er zijn op dit punt ook weer enige verschillen tussen alumni van de verschillende hogescholen. Evenals bij de overige uitgesproken behoeften aan nascholing kunnen alle betrokkenen (opleidingen, werkgevers en beroepsgroep) de uitdaging oppakken om op de genoemde terreinen een gericht aanbod te ontwikkelen of te vernieuwen.





## 7 Uitdagingen voor de beroepsgroep, de werkgevers en de hogescholen

Als afsluiting van deze onderzoeksgegevens formuleren we aan aantal aandachtspunten die voortvloeien uit dit rapport; voor de beroepsgroep zelf, voor de werkgevers in deze sector en voor de betrokken hogescholen.

1. De kwaliteit van de banen voor hbo-theologen wordt sterk gekleurd door het *grote aantal deeltijd-banen*. Er zijn te weinig fulltime-functies beschikbaar. De grote hoeveelheid kleine deeltijdfuncties sluit weliswaar aan bij de behoefte van velen (zowel werkgevers als herintreders op de arbeidsmarkt), maar geeft anderzijds dit werkveld het imago van een niet-volwaardig werkkerrein. Uit het onderzoek blijkt dit niet scherp. Mogelijk hebben velen zich hierbij neergelegd.
2. Studenten vinden werk *in de volle breedte* van het werkveld. Niet alleen komen alle mogelijke kerkelijke richtingen naar voren, maar vooral valt op dat afgestudeerden daadwerkelijk in alle functies terecht komen die door de opleidingen worden onderscheiden. Dit betekent dat studenten zich op de opleiding niet te eenzijdig op één terrein moeten richten. Anderzijds is ook verdieping nodig en wordt dit ook aanvullend gezocht (bijscholingsbehoeften). Dit brede palet moet behouden blijven.
3. Studenten komen *vooral binnen kerken* en kerkelijke gemeenten aan de slag. Niettemin is er ook al iets te zien van een nieuwe ontwikkeling, de opkomst van de zelfstandige beroepsbeoefenaar. Dit aantal is nu nog klein.
4. Hbo-theologen kunnen in de veelheid van taken die zij verrichten, zoals in pastoraat, verkondiging en geestelijke zorg, zeker een *actieve bijdrage leveren aan de onderlinge verbondenheid van mensen* in onze samenleving. Anderzijds zou ook het geringe aantal alumni die in het missionaire werk actief zijn (14% van de hbo-theologen) een signaal kunnen zijn van een zekere mate van naar binnen gericht zijn.
5. Wij zien dat hbo-theologen volop actief zijn op het terrein van het *voorgaan in erediensten*. Dit is een punt van aandacht voor de werkgevers die op dit punt nog geen adequaat beleid hebben ontwikkeld. Er ligt hier een duidelijke noodzaak om de behoeften van de hbo-theoloog zelf en van delen van het werkveld goed op elkaar aan te laten sluiten. Het vraagt daarnaast ook aandacht van de opleidingen, omdat de eigen liturgische competentie door velen als 'matig' wordt beoordeeld.
6. De *tevredenheid* met de eigen baan is redelijk groot (81%). Niettemin kan dit nog beter, omdat de grote mate waarin men 'verder wil studeren' aangeeft dat het carrièreperspectief niet zo aantrekkelijk is. Toch stempelt dit de beoordeling door de alumni niet sterk. Men weet zich bijzonder aangetrokken tot het werkkerrein omdat het aansluit bij de diepste motieven binnen het eigen leven. Hbo-theologen hebben een sterke interne motivatie en weten dit over het algemeen ook voldoende te behouden binnen het werk. Zou dit ook zo zijn onder hbo-theologen die langer in dit werk zitten? Dit is mogelijk een terrein voor vervolgonderzoek.
7. Er zijn veel wensen op het terrein van *bijscholing*. Binnen de arbeidsvoorwaarden van de kerken is hier nog weinig geregeld. Mogelijk kan de situatie van academisch opgeleide theologen een uitgangspunt vormen om te komen tot een evenwichtige regeling.
8. De *positie van de vrouwelijke hbo-theoloog* verdient blijvende aandacht, met oog voor de onderscheiden situatie in het evangelicale en het oecumenische werkveld. In dit verband is de kracht van het beroep, met goede kansen voor herintreders op de arbeidsmarkt, ook een bedreiging. Het imago als 'vrouwenberoep' vraagt zeker verdere doordinking. In dat verband moet ook de geconstateerde kritische houding van vrouwelijke alumni over de eigen competenties nader worden doordacht en besproken.
9. Rond de tweedeling *evangelicaal-oecumenisch* in het werkveld valt op dat de evangelicale groep lijkt te groeien en veel jonge en mannelijke studenten heeft. De oecumenische groep lijkt sterk te zijn in de categorie oudere vrouwen, die in deeltijdbanen werken in een krimpend deel van de kerken (alleen in de zorgsector lijkt enige groei aanwezig). Haar kracht ligt in de aansluiting op de behoeften van dit deel van de arbeidsmarkt. Aan beide typen afgestudeerden lijkt momenteel behoefte te zijn, maar de onderlinge verhoudingen verschuiven in de richting van het evangelicale segment.
10. Afgestudeerden hebben op een breed terrein *nascholingsbehoeften*. Hier liggen kansen voor hogescholen om - al dan niet in samenwerking met elkaar, de beroepsgroep zelf en de werkgevers - te komen tot een goed nascholingsaanbod. Verder vormen de nascholingsbehoeften ook een spiegel voor



de inhoud van de opleidingen op dit moment. Kan de primaire scholing op dit terrein worden verbeterd?

11. Er is behoefte aan een meer uitgesproken visie op de rol van de hbo-theoloog als *geestelijk leider*. De uitwerking van de leiderschapscompetentie verdient veel aandacht voor de toekomst. Dit sluit aan bij de behoefte aan specialistische kerkelijk werkers, met competenties op het terrein van beleid, toerusting en coaching.
12. Binnen het brede takenpakket van hbo-theologen zijn mogelijk *nieuwe functies* te herkennen in signalen uit dit onderzoek: de gemeenteopbouwwerker en de coach/toeruster. Hier liggen mogelijkheden voor brede gemeenschapsvormende taken door hbo-theologen.
13. Een groot deel van het werk van hbo-theologen ligt op het uitvoerende terrein (pastoraat, catechese, groepswork). Mede gelet op de instroom van 23% mbo-ers en 10% 'overigen' in de hbo-opleidingen Theologie rechtvaardigt dit een verdere *differentiatie* van het beroep. De mogelijkheden van een Ad-opleiding (Associate degree, een tweejarige hbo-opleiding)<sup>20</sup> biedt hiervoor goede kansen. In toekomstige teams kunnen academische, bachelor- en Ad-opgeleide theologen elkaar zinvol aanvullen.

Het lectoraat gemeenteopbouw spreekt de wens uit dat alle betrokkenen bij deze beroepsgroep een actieve bijdrage zullen leveren bij de uitwerking van de hier genoemde uitdagingen.

---

<sup>20</sup> Zie: <http://nvaio.net/adprogrammas-nederland>



## Lectoraat gemeenteopbouw aan de CHE

In het werkveld van kerkelijk werkers is van alles aan de hand. De maatschappij is voortdurend in verandering. De kerken reageren daarop met allerlei maatregelen en beleidsbeslissingen. Ook de mensen zelf - kerkelijk of niet - veranderen. Kortom, wie vandaag verantwoordelijkheid draagt in de kerk, heeft een boeiende taak!

De Christelijke Hogeschool Ede (CHE), opleiding Godsdienst Pastoraal Werk (GPW) leidt kerkelijk werkers op. Aan deze opleiding functioneert sinds 1 juni 2006 het Lectoraat Gemeenteopbouw. Een lectoraat is een kleine groep docenten en andere specialisten, die praktijkgericht onderzoek doen. Dit onderzoek heeft als doel het onderwijs te verbeteren en de relaties tussen het werkveld en de opleiding te versterken. Het lectoraat gemeenteopbouw aan de CHE wordt geleid door een lector (dr. Stefan Paas) en bestaat verder uit de volgende mensen: dr. Henk Bakker, prof. dr. Pieter Boersema, Nico Belo, prof. dr. Jan Hoek en dr. Gert Noort. Het lectoraat zal zich de komende vier jaar richten op de volgende centrale vraag: *'Wat betekent het om in deze tijd verantwoordelijkheid te dragen in een kerk die haar missie uitvoert in een snel veranderende omgeving en die zelf ook aan ingrijpende veranderingen onderhevig is?'*. Daarbij letten we in het bijzonder op de HBO-theoloog ofwel de kerkelijk werker.

Die centrale vraag wordt opgesplitst in een aantal deelvragen:

1. Welke maatschappelijke en kerkelijke ontwikkelingen hebben invloed op de beroepspraktijk van professionals in de kerk?
2. Wat is de positie (theologisch, arbeidsrechtelijk enz.) van HBO-theologen in officiële kerkelijke documenten (synodestukken, profielschetsen, advertenties, visiedocumenten enz.)?
3. Hoe functioneren kerkelijke professionals in verschillende plaatselijke situaties? Hierbij kunnen we denken aan crisissituaties, situaties van vernieuwing en verandering, pionierswerk (gemeentestichting) en migrantenkerken.
4. Hoe functioneren kerkelijk werkers in de praktijk? In dit onderzoek stellen we vragen aan een groot aantal kerkelijk werkers in verschillende kerken. Ook onderzoeken we hun werkgevers (kerkenraden enz.) en we vragen hoe de gemeenten zelf 'hun' kerkelijk werkers ervaren. Het onderzoek is breed en veelzijdig. Vragen variëren van de geestelijke ontwikkeling en de plaats van het gebed in de praktijk van het werk, tot de betaling van de kerkelijk werker.
5. Hoe kunnen we de gegevens die we opdiepen theologisch verwerken? Het is belangrijk dat we niet alleen feiten verzamelen, maar die feiten ook interpreteren en verwerken. In de kerken en in een christelijke opleiding doen we dit vanuit de Bijbel en de lessen van de kerkgeschiedenis. Hier gaat het over vragen rondom leiding geven en ambt, over een christelijke visie op management en organisatie en dergelijke.

Dit onderzoek is erg belangrijk voor kerkelijk werkers. De komende jaren gaat er voor hen waarschijnlijk veel veranderen. Het lectoraatsonderzoek speelt in op die veranderingen. Zo kan het bijdragen aan kennisverwerving en meningsvorming rondom het leiding geven in de kerk.

Zie voor verdere informatie: [http://www.che.nl/theologie/lectoraat\\_gemeenteopbouw](http://www.che.nl/theologie/lectoraat_gemeenteopbouw).

Lector: Stefan Paas, [spaas@che.nl](mailto:spaas@che.nl).