

Pionieren met een gezonde werkdruk

Een onderzoek naar werkstress onder pioniers.

Naam:	Ewald Harmsen
Studentnummer:	120418
Opleiding:	Godsdienst Pastoraal Werk, CHE
Afstudeerbegeleider:	Dirk de Bree
Opdrachtgever:	Landelijk team Pionieren, deel van de Protestantse Kerk in Nederland.
Contactpersoon:	Erik Verwoerd
Datum:	1 juli 2017

Inhoud

1.	Inleiding	1
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2	Doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvraag	2
1.3	Afbakening	2
1.4	Methode	3
1.5	Overzicht hoofdstukken	3
2	Literatuur onderzoek	4
2.1	Werkdruk, werkstress, overspannen en burn-out.	4
2.2	Bijbelse inzichten op werk	5
2.2.1	Gods bedoeling met werk	5
2.2.2	Gevaren van een onjuiste werkhouding	6
2.2.3	Wapening tegen een onjuiste werkhouding	7
2.2.4	De les van Martha	7
2.2.5	Lessen uit de burn-out van Elia	8
2.2.6	De les van Mozes	9
2.2.7	Lessen uit het leven en theologie van Paulus	9
2.2.8	Conclusie	10
2.3	Pioniersplekken	10
2.4	Conclusie	12
3	Het praktijkonderzoek	13
3.1	Definities	13
3.2	Opzet van het onderzoek	15
3.3	Beschrijving enquête	15
3.4	Resultaten enquête	16
3.4.1	Algemene resultaten	16
3.4.2	Gevonden factoren en hun samenhang	17
3.5	Vergelijking literatuur en onderzoek	18
	Er is geen verband gevonden tussen financiële onzekerheid of druk en de werkstress.	18
	Op basis van de literatuur is er ook gevraagd naar de rol van het ontbreken van faciliteiten zoals trainingen, locatie en arbeidsvoorwaarden.	18
3.6	Conclusie	19
4	Conclusie	20
4.1	Beantwoording deelvragen	20
4.1.1	Welke factoren in de persoonlijke omstandigheden van een betaalde pionier spelen in welke mate een rol in de werkstress?	20

4.1.2	Welke kenmerken van de pioniersplek spelen in welke mate een rol bij de werkstress?	21
4.1.3	Hoe hangen deze factoren onderling samen?	22
4.1.4	Welke rol speelt het geloof in God in dit geheel?	22
4.2	Beantwoording hoofdvraag.....	23
4.3	Discussie	23
4.3.1	Kleine doelgroep/weinig respondenten.....	23
4.3.2	Onduidelijke vragen.....	24
4.3.3	Onderzoeksmethode	24
4.3.4	Conclusie	24
4.4	Aanbevelingen.....	25
4.4.1	Advies voor de begeleiding van pioniers.....	25
4.4.2	Aanbeveling voor verder onderzoek.	26
	Verwijzingen	27
	Bijlage 1 – Verantwoording enquête vragen.....	xxix

1. Inleiding

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de aard en de opzet van uitgevoerde onderzoek. Het schetst allereerst de aanleiding van het onderzoek, vervolgens de onderzoeksvraag, de methoden waarmee die vraag beantwoord kan worden en tot slot geeft dit hoofdstuk een globale beschrijving van de volgende hoofdstukken.

Twee belangrijke begrippen in deze studie zijn werkdruk en werkstress.

Volgens het FNV is werkdruk de verhouding tussen de hoeveelheid werk en de hoeveelheid beschikbare tijd (Werkdruk en werkstress, 2016).

Werkstress houdt volgens de Arbowet het volgende in: “een toestand die als negatief wordt ervaren en die lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft” (Definitie werkdruk en werkstress, 2017).

Beide begrippen worden veelvuldig gebruikt in dit onderzoek, waarbij het goed is om te weten dat werkstress onder andere wordt veroorzaakt door een te hoge werkdruk.

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

De afdeling Missionair Werk & Kerkgroei van de Dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk, kortweg Landelijk team pionieren, begeleid tientallen pioniersplekken. Dat zijn plekken die nieuwe vormen van kerk zijn proberen te ontdekken. Pionieren neemt een grote vlucht in Nederland. Er zijn nu zo’n 91 pioniersplekken, maar het landelijk team pionieren verwacht en hoopt dat dat er over vier jaar ruim 200 zijn.

Er is bekend dat hoe meer toegewijd pioniers of zendelingen zijn aan hun missie, hoe groter de kans op een burn-out is (Koteskey & Koteskey, 2016). Een burn-out is een extreem gevolg van te veel werkstress, maar het is al minstens één keer vastgesteld bij een pionier aangesloten bij de PKN (Verwoerd, 2016). Een te hoge werkdruk en te veel werkstress zijn twee factoren die meespelen bij het ontwikkelen van een burn-out.

Helaas is er weinig bekend over de werkdruk en de werkstress bij pioniers. Er wordt verondersteld dat die relatief groot is, maar cijfers zijn daar niet over bekend. Wat wel bekend is, zijn algemene cijfers over werkdruk in Nederland. Volgens het FNV bijvoorbeeld, ervaart één op de drie werknemers een te grote werkdruk (FNV, 2016). Dit komt volgens Beckers door de volgende factoren: toenemende prestatiedruk, minder werkzekerheid, en de vervagende grens tussen werk en privé (Beckers, 2008). Nederland kent afgezien van Zweden de hoogste werkdruk van Europa (van den Berg, Smulders, & Houtman, 2006-22).

Gegeven deze cijfers en de verwachte groei in pioniersplekken loont het dan ook om de werkdruk en werkstress onder pioniers te onderzoeken, en mogelijke tegenmaatregelen te identificeren. Daardoor kunnen toekomstige, én huidige pioniers een gezonde werkdruk krijgen en houden en niet overwerkt raken.

1.2 Doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvraag

Dit onderzoek poogt meer inzicht te verschaffen in de factoren die leiden tot hoge werkstress onder pioniers aangesloten bij de PKN.

In één zin luidt de doelstelling van dit onderzoek als volgt: *Externe en interne factoren die leiden tot hoge werkstress bij missionaire pioniers identificeren zodat de opdrachtgever op basis hiervan veranderingen in werkomstandigheden kan bewerkstelligen.*

De hier aan verwante probleemstelling is de volgende: Wat zijn goede methoden om een werkstress onder missionaire pioniers te voorkomen en te verminderen?

Om dat doel te bereiken zijn er een aantal vragen opgesteld die als volgt geformuleerd zijn:

Onderzoeksvraag: *Welke factoren spelen in welke mate een rol bij de werkstress van een betaalde pionier?*

Deze hoofdvraag is opgedeeld in verschillende deelvragen, zoals ze onderstaand geformuleerd zijn:

1. Welke factoren in de persoonlijke omstandigheden van een betaalde pionier spelen in welke mate een rol in de werkstress?
2. Welke kenmerken van de pioniersplek spelen in welke mate een rol bij de werkstress?
3. Hoe hangen deze factoren onderling samen?
4. Welke rol speelt het geloof in God in dit geheel?

1.3 Afbakening

Deze studie is alleen gericht op de betaalde pionier. De beschikbare tijd en middelen zijn beperkt en daarom is er gekozen om alleen de werkstress van betaalde pioniers te onderzoeken. De hoop is dat dit onderzoek een opmaat is voor een vervolgonderzoek onder vrijwillige pioniers, waarbij inzichten uit dit onderzoek meegenomen kunnen worden. Aangezien werkdruk nauw verweven is met werkstress (zie paragraaf 2.1), wordt de werkdruk ook meegenomen in dit onderzoek.

Deze studie is verder alleen uitgevoerd op pioniers aangesloten bij een pioniersplek van de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). Het landelijk team pionieren van de PKN is de opdrachtgever van dit onderzoek, en wil dan ook met name de specifieke situatie van pioniers aangesloten bij de PKN onderzoeken. Een pionier aangesloten bij de PKN werkt veelal in een team. Wat karakteristieken van deze teams zijn te vinden in een document getiteld "Op hoop van zegen" (Landelijk team pionieren, 2017), een rapport over de eerste acht jaar pionieren van de PKN. Hieronder staan een aantal karakteristieken die relevant zijn voor dit onderzoek genoemd.

Een gemiddeld pioniersteam is zes mensen groot. Er zijn iets meer vrouwelijke dan mannelijke pioniers (54%). Pioniers zijn relatief hoog opgeleid, de meesten hebben een HBO of WO opleiding. Veel pioniers hebben iemand in het team met een theologische opleiding. Slechts 17% heeft niemand met een theologische opleiding, 30% heeft een HBO theoloog in het team en de resterende 53% een WO theoloog.

18% van de teams bestaan voor 100% uit vrijwilligers, 29% van de teams hebben minstens 1 iemand die voor minder dan twee dagen wordt betaald, en 53% van de teams heeft iemand die meer dan twee dagen per week voor de plek werkt.

Dit onderzoek focust zich op betaalde pioniers is dus relevant voor de meeste teams.

1.4 Methode

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van twee methodes; een literatuuronderzoek en een enquête.

Het literatuur onderzoek dient twee doelen. Het eerste doel is een stevige basis leggen voor de enquête. Een onderzoek staat nooit op zichzelf, maar is als het goed is gebaseerd, en een aanvulling op, eerder onderzoek. De gebruikte enquête vragen zijn dan ook gebaseerd op de uitkomsten van de literatuur studie.

Het tweede doel van de literatuurstudie is een theologische. Er is veel geschreven over een Bijbelse visie op werk, en er zijn ook Bijbelse handreikingen gegeven over een gezonde balans tussen werk en ontspanning. De Bijbel wordt in dit onderzoek gezien als een gezaghebbend boek, gegeven door God zelf. Er is dan ook onderzoek gedaan naar theologische literatuur over dit onderwerp en van daaruit zijn er aanbevelingen voor de opdrachtgever geformuleerd.

De tweede methode van onderzoek is een enquête onder pioniers. De enquête is zowel online als op papier afgenomen bij pioniers.

De enquête bevat vrijwel alleen meerkeuze vragen. Meerkeuze vragen zijn bij uitstek geschikt om statistische analyse op uit te voeren, zodat eventuele correlaties gevonden kunnen worden tussen pioniersomstandigheden en de werkstress.

Op de uitkomsten is een regressie analyse uitgevoerd, zodat niet alleen duidelijk is geworden of een factor van invloed is, maar ook hoe groot die invloed is op de werkstress of werkdruk.

Voor het gebruiken van enquêtes is gekozen om een zo'n breed mogelijk beeld te krijgen van de problematiek, wat zeer moeilijk haalbaar is met het houden van diepte interviews. Een eventuele vervolgstudie kan op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wel besluiten bepaalde aspecten uit te diepen door middel van diepte interviews.

1.5 Overzicht hoofdstukken

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Het volgende hoofdstuk, hoofdstuk twee, geeft een overzicht van de resultaten van de literatuurstudie. In hoofdstuk drie wordt er dieper op de enquête ingegaan, en worden ook de resultaten daarvan weergegeven. Hoofdstuk vier geeft de algemene conclusie, een discussie en de aanbevelingen gebaseerd op de literatuurstudie en enquête resultaten.

2 Literatuur onderzoek

Zoals in het voorgaande hoofdstuk is beschreven is, is er een literatuur onderzoek uitgevoerd als basis voor de enquête en om de Bijbelse visie op werkdruk te onderzoeken.

De resultaten van dat onderzoek worden in dit hoofdstuk beschreven. Als eerste wordt er ingegaan op algemene informatie over werkdruk en -stress in Nederland en de gevolgen daarvan. Vervolgens wordt er ingegaan op het christelijke perspectief op werk in het algemeen en hoe vanuit daar een werkstress voorkomen kan worden. Tot slot wordt er ingegaan op de specifieke situatie van pioniers.

2.1 Werkdruk, werkstress, overspannen en burn-out.

Zoals eerder aangegeven is, geeft de term werkdruk de verhouding weer tussen de hoeveelheid werk en de hoeveelheid beschikbare werktijd (Werkdruk en werkstress, 2016). Als er meer werk is dan gedaan kan worden in de beschikbare tijd, dan is er sprake van een te hoge werkdruk. Een te hoge werkdruk op zijn beurt kan leiden tot chronische werkstress, zeker als dat gecombineerd wordt met andere negatieve factoren zoals een vervelende thuissituatie of een vervelende sfeer op het werk. Volgens het FNV heeft één op de drie werknemers te maken met een te hoge werkdruk (FNV, 2016).

Een hoge werkdruk hoeft niet persé een gevolg te zijn van lange dagen. Beckers (2008), onderzocht de relatie tussen overwerk en gezondheid. Uit haar onderzoek blijkt dat alleen overwerk wat onvrijwillig gebeurt, onbeloond overwerk, en weinig herstelmogelijkheden van overwerk schadelijk zijn.

Als overwerk vrijwillig gebeurt, mensen zelf over hun werktijden kunnen beslissen, en ze voldoende herstel tijd hebben kan het zelfs een positief effect hebben op de gezondheid van de werknemer. In dat geval leidt een tijdelijke hoge werkdruk dus niet tot chronische werkstress.

Dat werkdruk toch positief kan zijn hangt samen met werkplezier (Kunen & Daems, 2010). Als iemand veel plezier in zijn of haar werk heeft, zal de werkdruk lager aanvoelen. Maris (2017) beschrijft zeven bronnen van werkplezier, en één daarvan is het behalen van resultaten. Een tijdelijke hoge werkdruk die een duidelijk resultaat oplevert verhoogt het werkplezier en verlaagt daarmee de werkstress. Een tweede bron van werkplezier is fysiek welbevinden: werk is fijn als het zorgt voor voldoende inkomen en als je er gezond en veilig voelt. Goede werkrelaties dragen ook bij aan werkplezier. Een vierde factor is de mate waarin je waardering en vertrouwen krijgt op je werk. De vijfde factor die genoemd wordt is het zelf kunnen groeien en ontwikkelen van werkvaardigheden of anderen coachen en helpen bij hun ontwikkeling. Tot slot levert het werkplezier op als het zingevend werk is en als het werk is wat bij je past. Al deze factoren zorgen voor meer werkplezier en daardoor een lagere werkdruk.

De mogelijke gevolgen van een te hoge en onplezierige werkdruk zijn te vinden op de website stressplein.eu. Er worden daar vier fasen onderscheiden van stress (als gevolg van een hoge werkdruk) die leiden tot een burn-out, en drie fasen die leiden tot genezing. De vier fasen naar de burn-out toe worden hier beschreven en geven goed inzicht in wat er met elk van die begrippen wordt bedoeld.

De eerste fase is stress. Stress zorgt ervoor dat de bloeddruk omhoog gaat en de hartslag stijgt. Dat zorgt ervoor dat er tijdelijk extra inzet gegeven kan worden en er extra goed gepresteerd wordt. Zolang deze periode niet te lang duurt en gevolgd wordt door een periode van ontspanning is stress iets goeds; het helpt bij piekmomenten.

Als de stress te lang aanhoudt, en er te weinig ontspanning is, dan is er sprake van chronische stress. Over het algemeen hebben mensen dit niet voldoende in de gaten waardoor het patroon in stand blijft en er langzaam roofofbouw op het lichaam wordt gepleegd.

Als de reserves op zijn dan komt de derde fase in beeld, en is men overspannen. Is men overspannen dan geeft het lichaam duidelijke signalen af. Er spelen allerlei klachten op, zowel lichamelijk, psychisch, als geestelijk. Onderstaand zijn er een aantal opgesomd (Werkdruk, 2016):

Er kunnen allerlei lichamelijke klachten optreden zoals hoofdpijn, duizeligheid, RSI klachten, rugklachten, hart- en vaatziekten en een verminderde weerstand, dus vaak ziek.

Psychische klachten kunnen bijvoorbeeld vermoeidheid gecombineerd met slapeloosheid zijn, maar ook een somberheid of een depressie kan een klacht zijn. Overmatig alcohol- en medicijngebruik en agressie zijn ook symptomen die kunnen opspelen.

Ook op het gebied van geloof kunnen er dingen mis gaan. Als iemand tekort schiet op het werk of in zijn of haar gezin vanwege overwerktheid, kan dat schuldgevoel richting God veroorzaken. Hij verlangt immers van ons om een goede partner/ouder/werknemer te zijn? Als we dat niet zijn kan dat het gevoel geven dat we ook ten opzichte van God te kort schieten. Is men overwerkt dan kan er een gevoel van afstandelijkheid richting het geloof opspelen. Men kan het gevoel hebben alsof men het geloof kwijt is.

Daarnaast kan het geloof ook een extra last zijn: mensen met klachten voelen vaak prestatiedruk, om de dingen te doen die ze moeten doen van zichzelf en anderen. Bidden en Bijbellezende kan dan ook een moeten worden en die druk verhogen (Eleos, 2016).

Te veel stress is snel te genezen door genoeg rust te nemen, en zo bij te tanken. Bovenstaande klachten en hun oorzaak zijn echter dermate ernstig dat er professionele hulp nodig is om te genezen. Er moet niet alleen genezing plaats vinden maar ook een gedragsverandering leidend tot minder werkdruk en minder stress. Een psycholoog of Arbo arts kan hierbij helpen.

Ondanks de ernstige symptomen grijpen mensen niet altijd op tijd in, en wordt de oorzaak van de klachten niet bij stress gezocht maar bijvoorbeeld bij een ziekte. Dat kan er toe leiden dat men geen gedragsverandering doorvoert en men burn-out raakt.

Op dat moment nemen alle klachten van overspannen zijn in hevigheid toe, en men voelt zich extreem uitgeput en wellicht depressief. Mensen met een burn-out kunnen soms letterlijk niets meer. Een lange weg van herstel is nodig.

Kort samengevat is dus te zeggen dat een te hoge werkdruk stress met zich mee neemt. Als die stress niet gevolgd wordt door ontspanning, wordt hij chronisch en kan dan leiden tot overspannen raken. Dat kan lichamelijke psychische en geestelijke klachten veroorzaken, die lang kunnen blijven spelen. Wordt daar niets mee gedaan dan kan een burn-out optreden waar men vaak meer dan een jaar van moet herstellen. Het is dan ook duidelijk dat een hoge werkdruk serieus genomen dient te worden.

2.2 Bijbelse inzichten op werk

De Bijbel is Gods woord aan ons mensen. Hij heeft ons gemaakt met een bepaald doel en weet wat goed voor ons is. In deze paragraaf wordt er ingegaan op Bijbelse richtlijnen en principes die de werkdruk en werkdruk kunnen verlagen.

2.2.1 Gods bedoeling met werk

De Amerikaanse predikant en auteur Tim Keller heeft een boek geschreven getiteld "Goed werk". Daarin wordt ingegaan op wat Gods visie is op werk, en wat onze moeilijkheden zijn met werk. Beide zijn relevant als het gaat om werkdruk en worden daarom in deze paragraaf besproken (Keller, 2013).

Kellers stelling is dat werk er ook al voor de zondeval was, en dat het dus iets is waar we voor gemaakt zijn, een basisbehoefte van de mens. Als we niet werken zijn we ook niet gelukkig; werk is

een zingevende factor in ons leven. God werkt zelf ook, bijvoorbeeld het scheppingswerk. Het werken van de mens is een voortzetting van Gods werk.

Tegelijkertijd is werk niet het hoofddoel van ons leven, en is er meer in het leven dan werk. Werk dient dan ook volgens Gods gebruiksaanwijzing te gebeuren, bijvoorbeeld door maximaal zes dagen te werken en 1 dag per week te rusten. Een rustdag is niet alleen goed om uit te rusten, maar ook om te relativëren. Relativering van de eigen werkzaamheden, of de eigen rol in die werkzaamheden. Relativering in het licht van Gods Koninkrijk. Zeker als pionier is er een risico dat die rustdag er bij inschiet, aangezien er op zondag vaak een viering wordt gehouden (Eleos, 2016). Toch is het ook als pionier zaak om minstens 1 rustdag per week te hebben.

Werken is volgens Keller een liefdesdaad; door te werken dienen we onze naasten, en eren we God die ons de talenten om te werken gegeven heeft. Ook de Reformatorische Maatschappelijke Unie (RMU) geeft dit in zoveel woorden aan (RMU, 2017). In aanvulling op Keller geven zij aan dat zowel betaald als onbetaald werk als doel heeft “God, de naaste en de gemeenschap te dienen”. Ook onbetaald werk is immers werk, heeft dezelfde achterliggende bedoeling.

Deze visie, werk als dienende liefdesdaad, leidt tot een gebalanceerd werklevens. We werken niet te veel, omdat we weten dat werken wel een belangrijk onderdeel van ons leven is maar niet het hoofddoel, en we werken niet te weinig omdat we weten dat we door te werken God eren, onze naaste liefhebben en onszelf laten genieten van een gave van God.

2.2.2 Gevaren van een onjuiste werkhouding

Werk is dus gegeven als liefdesdaad, en ook als levensinvulling. Een gevaar hierbij is dat het werk het hoofddoel van het leven wordt; dat het werk de basis van de eigen identiteit wordt. Dit kan er toe leiden dat we bijvoorbeeld pionier worden of blijven, omdat dat in bepaalde kringen een grote status heeft. Het pionieren is dan niet langer een baan, maar een identiteit geworden.

Een verkeerde motivatie voor ons werk, of als ons werk onze identiteit vormt, kent het gevaar dat we sneller overwerkt raken. We werken dan harder dan goed voor ons is omdat we onszelf moeten bewijzen of omdat we de verkeerde prioriteiten hebben, bijvoorbeeld door werk voorrang te geven op ons gezin. Daarnaast kan het werk ook een afgod zijn, met grotendeels dezelfde gevolgen. Pionier zijn brengt een zekere status mee, als dat een afgod is, kan dat leiden tot te hard werken.

Een derde gevaar is het gevaar dat we een baan als middel zien om veel geld te verdienen. Dit kan extra onnodige stress opleveren, omdat ons presteren wellicht één op één verbonden is met ons banksaldo.

Gebaseerd op Keller (2013) en RMU (2017) kunnen we dus drie mogelijke onjuiste werkhoudingen identificeren die alle drie leiden tot overmatig werken. Als eerst kan het werk het hoofddoel van ons leven, onze identiteit, worden. Ten tweede kan ons werk onze afgod worden: we leven voor ons werk, ons werk is belangrijker dan God en dan wat dan ook. Ten derde kunnen we werken om aan onze geldhonger te voldoen. In alle drie de gevallen vinden we niet de motivatie om te werken in God of in het dienen van de ander, maar puur in onszelf, waardoor we ook een stuk ontspanning kwijt raken.

Maar ook met een op het oog juiste werkhouding kan het mis gaan, want er ligt juist in onze christelijke Calvinistische cultuur ook een gevaar. Christenen voelen zich namelijk over het algemeen verantwoordelijk naar andere mensen toe, maar voelen zich ook verantwoordelijk naar God toe. Daar komt bij dat veel christenen bang zijn om lui te zijn, daarom werken ze te hard en genieten ze te weinig. De grens tussen genieten en nutteloos bezig zijn is heel vaag, dus dan maar hard werken

(Eleos, 2016). De nadruk ligt dan op werk als liefdesdienst, maar het werk als gave van God wordt ondergewaardeerd. Dit gevaar onderkennen en de visie op werk aanpassen is een belangrijke stap ter voorkoming van dit gevaar.

Gebaseerd op dit alles kunnen we met Keller stellen dat te hard werken een indicator kan zijn dat er iets mis is met onze grondhouding ten opzichte van ons werk. En dat is reden voor zelfreflectie.

2.2.3 Wapening tegen een onjuiste werkhouding

Carianne Ros is therapeut op het gebied van de balans tussen God, jezelf en de omgeving (Ros, 2017). Ook zij stelt de vraag over de motivatie, waarom we ons werk doen zoals we het doen. Als er inzicht komt in die dieperliggende motivatie achter onze daden dan kunnen we ook beter prioriteren op de dingen die we doen. Prioriteren op zijn beurt leidt tot beter in staat zijn keuzes te kunnen maken. En zo kan inzicht in onze dieper liggende motivatie uiteindelijk leiden tot een lagere werkdruk omdat we beter in staat zijn nee te zeggen of bewust bepaalde dingen niet te doen. Bovendien kunnen we onze motivatie aanpassen. Als je je bewust bent van een verkeerde motivatie is dat al een grote stap op weg naar een juiste motivatie.

De vraag naar wat de motivatie is om te werken is dus een hele wezenlijke. Een andere vraag die gesteld moet worden ligt daar dicht tegen aan, namelijk voor wie we ons werk doen. Wellicht werken we zodat onze ouders trots op ons zijn, wellicht werken we voor iemand anders. De oplossing is het werk niet voor een ander te doen maar voor God. Efeze 6 vers 7 en 8 zegt: 'Doe uw werk met plezier, alsof het voor de Heer is en niet voor de mensen, want u weet dat allen door de Heer beloond worden voor het goede dat ze doen, zowel slaven als vrije mensen.'

Als we ons werk doen met de juiste motivatie en voor de juiste Persoon dan ervaren we al meer ruimte in ons werk, dan zien we werk weer als een gave van God waar we van mogen genieten.

Een andere, praktische manier om te voorkomen dat we een verkeerde werkhouding krijgen is tevreden zijn met wat je hebt. Tevreden zijn met een rijtjeshuis of flat is heel goed. Materialisme is niet het hoogste goed, en kan zomaar tot een verkeerde werkhouding leiden.

2.2.4 De les van Martha

Dat de motivatie voor het werk belangrijk is kunnen we ook leren van de geschiedenis van Martha en Maria in Lucas 10 vers 38 tot en met vers 42. Jezus komt met zijn 12 discipelen op bezoek bij Martha en Maria. Ze hebben in één keer 13 gasten op bezoek die eten, drinken etc. nodig hebben. Martha gaat dan ook direct aan de slag om alles tot in de puntjes te regelen, maar Maria gaat bij Jezus zitten om naar zijn woorden te luisteren. Martha is daar het prototype van iemand die haar gaven en talenten volop inzet om God te dienen, maar daarbij wel zichzelf overvraagt. Martha is heel gastvrij, en werkt hard om het haar gasten naar de zin te maken, maar dat zorgt er tegelijk voor dat ze geen tijd doorbrengt met die gasten. Als het werk haar te veel wordt, en ze Jezus vraagt om Maria op te dragen haar te helpen, wordt ook duidelijk wat bij Jezus prioriteit heeft: "Martha, Martha, u bent bezorgd en maakt u druk over veel dingen. Slechts één ding is nodig. Maria heeft het goede deel uitgekozen, dat niet van haar zal worden afgenomen". Één ding is nodig, en dat is niet alles waar Martha, of wij, zo druk mee zijn. Zelfs niet als we het voor God doen. Het gaat erom dat we tijd met God doorbrengen, naar Zijn woorden luisteren, bij Hem tot rust komen. De les die hier geleerd wordt is van dezelfde strekking als die in Mattheus 6 vers 33: "zoek eerst het Koninkrijk van God en Zijn gerechtigheid, en al deze dingen zullen u erbij gegeven worden". We dienen eerst bij God tot rust te komen, bij God onze bestemming te vinden, voordat we anderen kunnen dienen. We dienen eerst te zijn als Maria, en naar Jezus te luisteren, voordat we als een Martha druk aan de slag gaan. Als je dat niet doet, ben je voor je het in de gaten hebt vergeten voor Wie je het doet, en ben je vanuit een

verkeerde motivatie aan het werk. Ook vanuit dit Bijbelgedeelte kunnen we dus leren dat motivatie en grondhouding heel belangrijk zijn.

2.2.5 Lessen uit de burn-out van Elia

Burn-out wordt vaak gezien als iets van de laatste jaren, een gevolg van de werk ethos in onze westerse cultuur. Toch kent de Bijbel ook minstens één verhaal van een burn-out. Een verhaal van meer dan 3000 jaar geleden, en in een totaal andere cultuur. Dat is het verhaal van Elia, wat gevonden kan worden in 1 Koningen 18 en 19. Van dit verhaal kunnen we veel leren.

In hoofdstuk 18 lijkt er nog niets aan de hand te zijn. Sterker nog, Elia bewijst tegenover het hele volk dat God echt God is en dat Baäl dat niet is. Elia is op het toppunt van zijn kunnen, van zijn geloof. Een enkel dreigement van Izebel, de goddeloze koningin van Israël, is echter genoeg om hem in een diep dal te brengen. Elia rent de woestijn in, bang en depressief. Hij wil alleen nog maar dood. Hij heeft alles gegeven om het volk Israël terug te brengen bij God, maar nu heeft hij het idee dat hij de enige profeet is in het hele land, en dat de drie jaren droogte, en alles wat hij persoonlijk heeft moeten doorstaan voor niets is geweest. Elia heeft “alle kenmerken van een burn-out, zoals: een lage zelfwaardering, weinig of geen zelfvertrouwen meer, neiging tot passiviteit, isolatie, depressie, zelfbeschuldigingen” (Herbold, 2016).

Hoe Elia burn-out raakt, is hoe het ook nu nog kan gaan. Je zet je maximaal in om een doel te bereiken, je verwaarloost anderen, je verwaarloost jezelf, je geeft jezelf aan de taak die voor je ligt. En dan blijkt dat die maximale inzet niet voldoende is. Of het blijkt dat die inzet niet zo gewaardeerd wordt als dat je had verwacht. Of je bent er nog niet, maar je bent helemaal op. Iets zorgt er in ieder geval voor dat je ruimschoots meer hebt gegeven dan gezond is. En je lichaam en geest trekken aan de noodrem, en zorgen ervoor dat je rust neemt (Stichting Promise, 2017).

Wat zeker kerkelijke werkers ook kunnen leren van Elia is dat er gewaakt moet worden voor een ongezond beeld van de eigen positie. Elia was op zijn hoogtepunt op de Karmel, maar had daardoor wel het idee dat hij de enige overgebleven profeet was. Ook wij moeten ervoor waken onszelf onmisbaar te voelen. Die illusie leidt onherroepelijk tot een desillusie, de directe oorzaak van Elia's burn-out en van veel opgebrande mensen in de kerk (Stichting Promise, 2017).

Elia is dus helemaal op, is depressief, en heeft een laag zelfbeeld. Hij vraagt aan God om te mogen sterven: “Het is genoeg. Neem nu mijn leven, HEERE, want ik ben niet beter dan mijn vaderen”.

Het is leerzaam om te lezen wat God doet met Elia. Hij gaat niet direct in op zijn klacht, maar geeft hem eerst eten. Tijdens de heftige periode voorafgaand aan de burn-out wordt het lichaam vaak verwaarloost. Eerst eten is een beeld van dat het lichaam belangrijk is, en als eerste aandacht nodig heeft, pas daarna de psychische kant.

Vervolgens loopt Elia in 40 dagen, symbool voor een lange tijd, naar de Horeb. Herstel heeft lang de tijd nodig. En daar krijgt Elia wat hij echt nodig heeft, en nu ook aan kan: een ontmoeting met God.

De basis van ons handelen moet bij God liggen. Pas nadat Elia God heeft ontmoet in “zachte stilte”, krijgt hij een nieuwe opdracht, en wel een opdracht die laat zien dat God wel degelijk ook geluisterd heeft naar Elia's noodkreet. Hij moet twee mensen tot koning zalven, die het kwaad zullen bestrijden. En hij mag Elisa tot profeet zalven; hij is niet langer alleen.

Van de burn-out van Elia kunnen we leren dat we moeten waken voor over-activisme, en altijd God voor ogen moeten houden. Dat zorgt er niet alleen voor dat we onszelf niet onmisbaar gaan voelen maar ook dat we voor ogen houden dat ons werk Gods werk is. Als we eerst naar God toe gaan,

krijgen we de kracht die voor ons werk nodig is, maar ook de relativering: we zien ons werk in het licht van Gods Koninkrijk.

2.2.6 De les van Mozes

Net als dat het verhaal van Elia een duidelijk voorbeeld is van een burn-out, kunnen we in Exodus 18 een duidelijk voorbeeld vinden hoe helpend een mentor of een objectieve kijker kan zijn.

De schoonvader van Mozes, Jetro, is op bezoek bij Mozes en ziet hoe hard Mozes werkt om allerlei geschillen tussen Israëlieten op te lossen. Jetro ziet ook dat die werkdruk veel te hoog is. Mozes werkt te hard en het volk Israël wordt alsnog niet voldoende geholpen.

Het is duidelijk dat Mozes zo hard werkte dat hij geen tijd had om na te denken of zijn handelswijze wel de beste methode was. Mozes en het volk zaten vast in het patroon van Mozes als enige leider. Mozes had Jetro nodig die zag wat er gebeurde en hem advies gaf. Jetro's advies wordt gegeven als bevel: stel leiders aan over groepen van 50, 100 en 1000, zodat jij alleen de moeilijke zaken hoeft te doen. Het advies is heel logisch, het verlaagt de werkdruk enorm. Toch was het nodig dat Jetro dat advies als een bevel gaf omdat gevestigde patronen lastig te doorbreken zijn.

Net als Mozes hebben pioniers een mentor nodig, iemand die de situatie in perspectief kan zetten en hen kan adviseren om zaken anders aan te pakken en kwalijke patronen te doorbreken.

2.2.7 Lessen uit het leven en theologie van Paulus

Iemand van wie pioniers ook veel kunnen leren is Paulus. Paulus is dé gemeentestichter van het Nieuwe Testament. Ook hij moest nieuwe vormen van kerk zijn ontdekken. Simpelweg omdat de kerk nog niet bestond.

Zandbergen (2010) geeft een aantal lessen die we van Paulus kunnen leren. Een grote vorm van werkstress is het hebben van onderlinge conflicten. Paulus kreeg een breuk met Barnabas; hun relatie was niet opgewassen tegen de vraag of Johannes Marcus weer mee mocht op reis terwijl hij hen op de vorige reis in de steek had gelaten. Hoe meer pioniersteams investeren in de onderlinge band hoe beter bestand ze zullen zijn tegen onderlinge conflicten.

Paulus en de gemeenten die hij stichtte hadden een duidelijke hiërarchische relatie met de kerk in Jeruzalem. In Jeruzalem werden belangrijke besluiten genomen die voor iedereen golden. Dat is een goede zaak. Zoals een mentor helpt in het persoonlijke leven van een pionier, zo helpt een moederkerk bij de gezondheid van een pioniersplek. Een moederkerk kan fouten signaleren en een pioniersplek corrigeren als dat nodig is. Dat zorgt voor een gedeelde verantwoordelijkheid en daardoor een lagere werkstress.

Nog een bekend voorbeeld wat we van Paulus kunnen leren is de droom die Paulus krijgt in Troas, opgeschreven in Handelingen 16. De Geest maakt Paulus duidelijk dat hij zijn reisplannen moet wijzigen en naar Macedonië moet varen. Ook pioniers moeten blijven luisteren naar God, om Zijn wil te doen. Als je in Gods bedoeling blijft dan werk je ook ontspannen, dan doe je Gods werk, en niet je eigen werk.

Ten slotte heeft Paulus uitgebreid geschreven over geestelijke strijd in Efeze 6. Overspannen raken kan deels ook komen als gevolg van geestelijke strijd (Blok & Vlaardingerbroek, 2016) (Herbold, 2016). Daarom is het zaak ook daar op voorbereid te zijn. De wapenrusting van Paulus bestaat uit een riem van waarheid, een borstharnas van gerechtigheid, schoenen met de bereidheid van het evangelie en het schild van het geloof. Daarnaast nog de helm van de hoop op zaligheid en het zwaard van Gods woord.

Als christen dienen we eerlijk en transparant te zijn. Als we dat zijn dan krijgt de duivel, de vader van alle leugens geen vat op ons.

Het borstharnas van gerechtigheid staat voor de gerechtigheid die we door Christus hebben. Kijk niet naar jezelf, kijk naar God. In God zijn we in staat tot grote dingen, ook in de geestelijke strijd.

De schoenen staan voor de bereidheid altijd het evangelie te willen delen, wie die bereidheid heeft kan op extra aanvallen van de satan rekenen maar ook op extra bescherming van God.

Het schild van het geloof zorgt ervoor dat we Satans leugens niet geloven maar vast blijven houden aan Gods liefde en beloften. Het schild van het geloof beschermt ons hart.

De helm van de hoop op zaligheid is een bescherming van de gedachten, als we onze blik houden op Gods toekomst die voor ons ligt dan is dat een bescherming voor allerlei gedachten van depressiviteit die ons kunnen besluipen in tijden van stress.

Het zwaard van Gods woord is het beheersen van de Bijbel. God kan Bijbelteksten die we gememoriseerd hebben gebruiken in tijden van beproeving door ze in onze gedachten te brengen en zo een weerwoord te hebben voor de verleidingen om ons heen.

Tijd besteden aan Bijbel lezen en gebed helpt ons om bovenstaande wapenuitrusting goed te onderhouden. Een goed onderhouden geestelijke wapenrusting maakt ons weerbaar, en helpt ons in tijden van stress en geestelijke strijd. Zoiets doe je niet alleen, het is daarom zaak om met een pioniersteam of mensen uit de partnerkerk een groep te vormen om tijd te besteden aan Bijbelonderzoek en gebed.

2.2.8 Conclusie

Pioniers aangesloten bij de PKN zijn allemaal op hun eigen wijze gelovige mensen. Daarom is het goed om te zien dat er heel wat lessen uit de Bijbel geleerd kunnen worden. De belangrijkste is dat we er voor moeten blijven zorgen dat onze diepste motivatie de juiste moet zijn. Werk dient niet ons hoofddoel te zijn, niet onze identiteit en niet onze afgod. In plaats daarvan mogen we genieten van het werk dat God ons geeft, en God en onze naaste dienen. Van Martha kunnen we leren dat rust belangrijk is, tot rust komen bij God geeft ons nieuwe kracht en een frisse blik op onze keuzes en prioriteiten. Een wekelijkse rustdag helpt daarbij. Van de geschiedenis van Mozes en zijn schoonvader kunnen we leren dat we een objectieve mentor nodig hebben, zelf verliezen we soms het overzicht van ons werk en onze pioniersplek. Een mentor kan ons dan helpen, zowel praktisch als emotioneel. Van de burn-out van Elia kunnen we leren dat het belangrijk is om voor ogen te houden dat we bezig zijn met Gods werk en niet dat van onszelf. Dat zorgt ervoor dat we ons niet onmisbaar voelen dan we zijn en het werk ook in Gods handen terug kunnen leggen als het even tegenzit. Van Paulus leren we dat we moeten investeren in de onderlinge band binnen het pioniersteam, dat de band met de partnerkerk belangrijk is en dat we moeten blijven luisteren naar Gods stem. Bovendien is tijd nemen voor meditatie, Bijbel lezen en gebed belangrijk zodat we ook gewapend zijn voor de geestelijke strijd. Op verschillende plaatsen in de Bijbel komt zo naar voren dat de diepste drijfveer en motivatie voor ons werken in God moet liggen, en dat rust, gebed, meditatie en Bijbel lezen ons daarbij kunnen helpen.

2.3 Pioniersplekken

De paragraaf beschrijft wat er op dit moment in de literatuur te vinden is over de specifieke werkomstandigheden van pioniers, en identificeert risicofactoren voor werkstress onder pioniers.

Schoemaker en Wierda (2016) hebben een uitgebreid onderzoek gedaan naar werkstress onder pioniers, in die zin is dit onderzoek daar een voortzetting en verdieping van. Bruins (2016) vat de gevaren als genoemd in dat onderzoek als volgt samen: “Tegenvallende vrucht op noeste arbeid, torenhoge verwachtingen bij de omgeving, angst om je geloof te verliezen met de kans op een desastreuze afloop: eenzaamheid en uitputting”. Pioniers hebben dus te maken met hoge

verwachtingen, niet alleen van anderen, maar ook van henzelf. Tegelijkertijd wordt pionieren wel omschreven als “tegen de wind in ploeteren” en is het dus hard werken.

Dat harde werken is niet alleen een risico voor de pionier maar ook voor hun eventuele partner. Partners kunnen het gevoel hebben dat ze in hun eentje verantwoordelijk zijn voor hun gezin (Herbold, 2016). Dit zou niet zo moeten zijn. 1 Timotheüs 3 geeft aan dat je, ook al ben je voorganger, nog steeds ook partner en wellicht ouder bent. En die verantwoordelijkheid ook moet nemen. Als daar geen tijd meer voor te vinden is, dan is dat al een teken aan de wand.

De financiële situatie van pioniers is vaak onzeker en trainingen en andere ondersteunende factoren of middelen ontbreken regelmatig. Soms zijn ze de enige in de weide omtrek die iets vergelijkbaars doen en dan is het lastig om je ervaringen te delen (Schoemaker & Wierda, 2016).

Schoemaker en Wierda noemen nog een heel aantal risico factoren. Al die risico's kunnen werkstress in de hand werken. Let wel, dit zijn risico's, geen zekerheden. Zo kan een huwelijk door pionieren onder druk komen te staan, maar dat hoeft zeker niet het geval te zijn. Het komt echter wel der mate vaak voor dat het door Schoemaker & Wierda als risico van het pionieren wordt aangeduid. Factoren die genoemd zijn, naast bovenstaande factoren, zijn de volgende:

- Groei en/of veranderingen worden verwacht, maar de criteria onduidelijk. Vaak wordt het aantal bezoekers van een samenkomst als maatstaf genomen.
- Structuur en/of “collega's” ontbreken
- Je ziet sneller dat iets kapot gaat, maar ook sneller zegen
- Veel taken zelf doen, dus ook dingen die niet bij de persoonlijkheid passen.
- Vaak extraverte persoonlijkheden met een aantrekkingskracht voor anderen, potentieel leidend tot ongezonde relaties.
- Grenzen tussen werk en privé zijn niet duidelijk
- Werk met een hoge investering en een lage opbrengst.
- Sociale verwachtingen op het gebied van levensstijl van de pionier.
- Verwachtingen over de creativiteit/behoudendheid van de pioniersplek
- Spanningen in het team
- Er komen veel problemen op hen af van anderen op het gebied van lichamelijke, psychische of emotionele gezondheid, leefomstandigheden en keuzes. Dan is het lastig om niet iedereen te kunnen helpen of het over te laten aan God.
- Huwelijk staat door het pionieren onder druk
- Geestelijke strijd zich uitend in ziekte, onvrede, geroddel en conflicten

Grofweg is de motivatie van pioniers voor hun werk in drie categorieën te verdelen. Als eerste is er wellicht een ervaring door God geroepen te zijn of gedrongen te zijn door de liefde van Christus. Een tweede mogelijke bron van motivatie is een verlangen dat mensen tot geloof komen en God leren kennen. Een derde bron van motivatie is de eigen persoonlijkheid: het werk sluit goed aan bij de eigen persoonlijkheid (Schoemaker & Wierda, 2016). Deze drie categorieën sluiten goed aan bij de Gods bedoeling met werk zoals genoemd in paragraaf 2.2.

Koteskey (2016) noemt een aantal factoren die een tegenwicht kunnen geven aan de genoemde risico's. Deze vullen de factoren zoals genoemd in paragraaf 2.2 mooi aan. Als eerste is daar het hebben van realistische doelen. Dat maakt het maken van keuzes niet alleen makkelijker, maar maakt ook inzichtelijk of je bereikt wat je wilt bereiken. Routine is een gevaar, omdat je daar geen energie van krijgt. Probeer daarom steeds nieuwe manieren uit en te variëren in de werkzaamheden. Zoals al is genoemd in paragraaf 2.1 is herstel tijd belangrijk, voldoende grote en kleine pauzes zijn dan ook

essentieel. Zowel koffiepauzes als een lange vakantie zijn nodig. Koteskey noemt ook het leerpunt van Elia; vat dingen niet persoonlijk op, je bent nooit in je eentje verantwoordelijk.

Afhankelijk van de pioniersplek is het ook belangrijk om je werk op je werk te laten. Zelfs als je in de directe omgeving van de plek woont, moet aangeleerd worden om het achter te laten zodat je echt kunt ontspannen. Het hebben van een niet werk gerelateerde hobby is dan ook een goed hulpmiddel om te ontspannen en zo aan voldoende hersteltijd te komen.

Al deze factoren kunnen helpen om de werkdruk en werkstress te verminderen waardoor lichaam en geest minder druk en meer ontspanning krijgen.

Tot slot is er een heel onderzoek gedaan naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke pioniers (Kroon, 2013). Het voert te ver om dat hier te bespreken, maar wat wel duidelijk is, is dat mannen en vrouwen heel anders pionieren, en dus ook andere valkuilen hebben op het vlak van werkdruk.

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is duidelijk geworden dat een hoge werkdruk niet altijd negatief hoeft te zijn. Alleen als die niet gevolgd wordt door een voldoende lange periode van rust, er geen controle is over de werkzaamheden en er geen plezier in het werk wordt ervaren leidt dat werkstress en wellicht overspannen raken. Overspannen raken brengt een heel scala aan fysieke, psychische en geestelijke klachten met zich mee. Als daar onvoldoende aandacht aan wordt gegeven en er geen gedragsverandering plaatsvindt, kan er een burn-out optreden die lange tijd nodig heeft om te herstellen.

Bijbelse lessen die geleerd zijn is allereerst dat werk een scheppingsgave is van God aan de mensen. Wij mogen Gods werk voortzetten en daarmee onze naaste dienen en er zelf van genieten. Een groot gevaar is echter dat werk ons levensdoel wordt, onze afgod, of onze identiteit gaat bepalen. Als dat zo is ligt overwerk op de loer, om dat meer en harder werken meer status etc. met zich mee brengt. Het is daarom van belang van ons werk te genieten maar het ook los kunnen laten, om tijd te nemen voor ons gezin, vrienden. Om tot rust te komen, Bijbel te lezen, te bidden en te mediteren. Het is van belang open te blijven staan voor Gods stem, en een mentor te hebben die ons helpt ons werk in het juiste perspectief te zien.

In paragraaf 2.3 is een heel scala aan mogelijke gevaren genoemd die kunnen spelen onder pioniers. Daarnaast zijn er nog enkele praktische tips gegeven zoals het stellen van realistische doelen.

Gebaseerd op de bevindingen in dit hoofdstuk is een enquête gehouden onder betaalde pioniers aangesloten bij de PKN om te kijken in welke mate er al sprake is van overwerktheid, in hoeverre pioniers een gezonde werkbalans en werkhouding hebben en in welke mate de genoemde gevaren uit paragraaf 2.3 daadwerkelijk spelen. De resultaten daarvan staan in het volgende hoofdstuk, hoofdstuk drie.

3 Het praktijkonderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens een aantal begrippen zoals die gebruikt worden in de gehouden enquête, de opzet van het onderzoek, de enquête zelf, de resultaten van de enquête en eindigt met een conclusie.

3.1 Definities

Een aantal begrippen zoals die gebruikt worden in dit onderzoek vragen om een definitie, omdat ze mogelijk anderszins niet duidelijk zijn. Deze paragraaf beschrijft deze definities.

Type en doelgroep

Pioniersplekken zijn er in allerlei soorten en maten. De één richt zich specifiek op een bepaalde wijk, een andere plek op een specifieke leeftijdsgroep, en weer een ander biedt een specifieke activiteit aan.

De volgende kernwoorden kunnen op een pioniersplek van toepassing zijn, en worden in deze studie gebruikt om een pioniersplek te definiëren. Deze kernwoorden worden door het landelijk team pionieren gebruikt om pioniersplekken te categoriseren. Sommige kernwoorden slaan op de doelgroep, andere op de locatie of op de activiteiten die worden aangeboden. Een pioniersplek kan altijd door een of meerdere van de kernwoorden worden beschreven.

- Monastiek: een pioniersplek gebaseerd op kloosterritmes.
- Stad
- Dorp
- Achterstandswijk: een wijk met relatief veel sociale problemen en/of noden.
- Vinex wijk: een nieuwbouwwijk, vaak met relatief veel jonge gezinnen
- 20-30 jarigen
- Jongerenwerk
- Ouderenwerk: 65+

Een dergelijke karakterisering helpt bij het bepalen van de werkomstandigheden van een pionier. Het werken in een Vinex wijk vergt niet alleen een heel andere aanpak dan het werk in een achterstandswijk, maar ook de tijden zijn heel verschillend. In een Vinex wijk zal het merendeel van de activiteiten die volwassenen willen bereiken in de avonden plaatsvinden, maar in een achterstandswijk zijn er wellicht veel werkelozen die ook overdag tijd hebben. Afhankelijk van de plaats en de doelgroep kan er dan ook sprake zijn van een dagelijks rust moment of juist een continue aanwezigheid van mensen. In het laatste geval vraagt de situatie erom dat de eigen grenzen goed onderkend en aangegeven worden.

Verwachting van het pionierswerk

Er zijn veel partijen die een bepaalde verwachting hebben van een pioniersplek. Als er een moeder/partner gemeente is, heeft die bepaalde verwachtingen. De pionier zelf pioniert ook met een reden. Als er mensen zijn die de pionier sponsoren verwachten die er iets van etc. Dit alles kan van invloed zijn op de werkdruk, omdat er een bepaalde prestatie geleverd moet worden. Daarnaast schrijven pioniersplekken bij de PKN altijd een pioniersplan voor de komende drie tot zes jaar. Dit kan wellicht voor extra verwachtingen zorgen om aan dat plan vast te houden wat er ook gebeurt. Terwijl juist bij pionieren dingen al vlug heel anders kunnen lopen dan verwacht. Dit wordt ook aangegeven in het onderzoek "Survivalgids pionieren" (Blok & Vlaardingerbroek, 2016).

Karakter van de pionier

Het karakter van een pionier kan ook bepalend zijn voor de werkdruk; voor een extravert kosten sociale taken minder energie dan voor een introvert. Iemand die heel precies werkt kan wellicht veel te weinig tijd hebben voor de taken die moeten gebeuren. En zo zijn er nog heel wat voorbeelden te noemen waarbij het karakter van een pionier van invloed kan zijn op de werkdruk. De werkdruk is dan ook niet alleen afhankelijk van externe factoren maar ook van de pionier zelf.

Persoonlijke omstandigheden en kenmerken van de pioniersplek

Ook de bevroegde informatie over de persoonlijke situatie van de pionier en de kenmerken van de pioniersplek zijn gebaseerd op “Survivalgids pionieren” (Blok & Vlaardingerbroek, 2016).

Er is verwacht dat persoonlijke omstandigheden van significant invloed zijn op de werkstress. Zo kan een druk gezin veel energie kosten, zeker als dat door één ouder wordt gedaan in geval van bijvoorbeeld een scheiding. Datzelfde geldt voor dingen die een pionier naast zijn baan heeft zoals wellicht een tweede baan, zitting hebben in een bestuur of een andere wijze van vrijwilligerswerk. Als daar veel energie in gaat zitten blijft er minder energie over voor het pionierswerk en kan dat ook sneller als stressvol worden ervaren.

Als de woon-werk afstand toe neemt kan dat als een rustpunt in de dag worden ervaren. Met dat de fysieke afstand toeneemt kunnen de zorgen afnemen. Natuurlijk kan het ook andersom zijn: reizen kan ook juist een extra stressfactor zijn. Deze factor is dan ook onderzocht in de enquête om een mogelijk verband met werkstress te achterhalen.

Er is ook naar de motivatie om te pionieren gevraagd en naar de geloofsbeleving. Beide kunnen een bron van energie zijn die ervoor kunnen zorgen dat er meer werk verzet kan worden, zie paragraaf 2.2.

Ook de verschillende karakteristieken van een pioniersplek kunnen van invloed zijn op de werkdruk. Zo wordt er verwacht dat de leeftijd van invloed is. Als een pioniersplek al langer bestaat, zijn de taken duidelijker gedefinieerd en kunnen ze ook beter gepland worden met een lagere werkdruk tot gevolg. Als de teamgrootte toeneemt, kunnen taken beter verdeeld worden naar persoonlijkheid waardoor iemand minder taken hoeft te doen die niet bij zijn persoonlijkheid passen. Dat zorgt wellicht voor minder werkstress.

Er wordt ook gevraagd naar de kerkelijke inbedding. Zoals beschreven in paragraaf 2.2 is het goed dat er een sterke band is met de partnerkerk. Deze vraag is gesteld omdat wordt verwacht dat pioniersplekken die alleen bij de PKN zijn aangesloten minder bureaucratie hebben en een lagere werkdruk hebben dan pioniersplekken die interkerkelijk zijn en meer relaties moeten onderhouden.

Pioniersplek

Een pioniersplek is een initiatief dat een officiële samenwerkingsovereenkomst met een moedergemeente en aangesloten is bij het pioniersnetwerk van de PKN. Op dit moment zijn dat er ruim 90. Het doel van een pioniersplek van uit de PKN gezien is het ontdekken van nieuwe vormen van kerkzijn.

Betaalde pionier

Een pionier is iemand die tot het pioniersteam van een pioniersplek behoort, en dus de richting van de pioniersplek kan bepalen. Vaak doet deze ook het meeste werk. Dit kan zowel een professionele als een vrijwillige taak zijn.

Soms werkt een pionier alleen, maar vaak ook in een team met andere pioniers.

Van een betaalde pionier is sprake als de pionier een vergoeding krijgt voor zijn werk als pionier, hetzij direct vanuit de pioniersplek, hetzij indirect via een derde partij of particulieren.

Verklaarde variantie

De verklaarde variantie is de mate waarin de waarde van een variabele, bijvoorbeeld werkdruk, te voorspellen of te berekenen is aan de hand van de waarden van andere factoren. Tussen die factoren bestaat dan een causaal, een oorzakelijk verband: de werkdruk neemt bijvoorbeeld toe met 30% omdat de teamgrootte met 50% afneemt.

Significantie

In dit onderzoek wordt een analyse gedaan op het 95% betrouwbaarheidsinterval. Dat houdt in dat een factor als significant wordt gezien als het een significantie heeft van 5% of minder. In dat geval kunnen we namelijk met 95% zekerheid zeggen dat het gevonden verband tussen de factor en de werkdruk of werkdruk niet toevallig is.

3.2 Opzet van het onderzoek

Zoals in hoofdstuk één is beschreven is een enquête gehouden onder betaalde pioniers waarvan de pioniersplek is aangesloten bij de PKN.

De enquête kon vanwege privacy redenen niet persoonlijk onder de aandacht van pioniers gebracht worden. Daarom is ervoor gekozen om deze allereerst te verspreiden via de besloten facebook groep van het landelijk team pionieren. Hier zijn vrijwel alle pioniers ook lid van. Daarnaast dient elk pioniersteam minstens één keer per jaar een trainingsweekend te volgen. Op het weekend in maart 2017 is de enquête onder de aandacht van de aanwezigen gebracht en kon hij ter plekke worden ingevuld.

Een enkeling sprak geen Nederlands. In dat geval is de enquête mondeling in het Engels afgenomen.

3.3 Beschrijving enquête

De enquête is integraal opgenomen in bijlage één. Globaal bestaat hij uit een aantal secties. Als eerste worden er zes vragen gesteld over de kernmerken van de invuller zoals sekse, leeftijd, karakter etc.

De volgende sectie bestaat uit een aantal stellingen die als doel hebben te achterhalen in hoeverre de respondent al verschijnselen van werkdruk ervaart. Deze vragen zijn gebaseerd op de literatuur zoals weergegeven in paragraaf 2.1.

De derde sectie bestaat uit 14 vragen over de karakteristieken van de respondent in relatie tot de pioniersplek zoals werktijden en reistijd. Deze vragen zijn gebaseerd op de literatuur uit paragraaf 2.3.

De laatste vraag bestaat uit 25 stellingen die achterhalen in welke mate er sprake is van werkdruk en werkdruk en waardoor dat veroorzaakt wordt. Deze stellingen zijn gebaseerd op zowel paragraaf 2.3 als 2.2.3.

3.4 Resultaten enquête

3.4.1 Algemene resultaten

Gebaseerd op het rapport “op hoop van zegen” (2017) is bekend dat er 91 pioniersplekken zijn en dat 82 procent daarvan minstens één betaalde kracht in dienst heeft. In totaal hebben 31 mensen de enquête ingevuld. Iets minder dan de helft van het aantal betaalde pioniers heeft de enquête dus ingevuld.

Er is op basis van de literatuur zoals beschreven is in paragraaf 2.1 als eerste onderzocht in welke mate respondenten last hebben werkstress. Dat is onderzocht op basis van elf verschillende stress indicatoren. Zes personen van de 31 respondenten (19,3%) scoren op drie of meer indicatoren een twee of een één. Dat geeft aan dat ze in bepaalde mate last hebben van werkstress. Met name hoe goed iemand slaapt, de spiritualiteit en de hoeveelheid beschikbare tijd voor gezin en of vrienden zijn pijnpunten. Uit analyse is gebleken dat de elf onderzochte factoren samen voor 74 procent verklaren in welke mate iemand last heeft van werkstress. Let wel dat er tussen deze elf factoren en werkstress geen causaal verband bestaat. Iemand heeft geen werkstress doordat hij of zij slecht slaapt, maar als hij of zij slecht slaapt is dat wel een indicator dat hij of zijn werkstress ervaart.

Helaas hebben drie respondenten de enquête slechts gedeeltelijk ingevuld waardoor er wel bekend is wat de karakteristieken zijn, en in welke mate ze scoren op de werkstress indicatoren, maar er van hen niet bekend is wat de werkdruk is. De overige analyses zijn dan ook uitgevoerd op de resterende 28 uitkomsten.

Acht van de 28 respondenten geven aan meer dan gemiddeld gestrest te raken van hun werk als pionier. Dat komt neer op 28,5 procent. Dit is opvallend hoog, maar niet hoger dan de landelijke trend van één op de drie werknemers (33%).

De leeftijd van de invullers kent een mediaan van 41 en heeft een mooie spreiding over de verschillende leeftijden.

Iets meer (53%) vrouwen dan mannen hebben de enquête ingevuld en de grote meerderheid (73%) is getrouwd. Gemiddeld hebben de pioniers twee kinderen, 21 procent heeft geen kinderen.

15 respondenten (47%) hebben een tijdelijk contract aflopend over meer dan een jaar. Vrijwel niemand is zelf verantwoordelijk voor het werven van hun eigen salaris.

Slechts zes personen werken net zoveel bij de pioniersplek als in hun contract staat. De rest werkt een stuk meer uren, gemiddeld elf uur. De grootste uitschieter is een stagiair die 40 uur werkt en er slechts acht betaald krijgt. Ook is er één full timer die 40 uur betaald krijgt maar er 80 werkt.

Pioniersteams bestaan voor het grootste gedeelte uit vijf personen maar 31% is zelfs groter dan zes personen. Dat zijn voornamelijk vrijwilligers, 65% van de teams heeft slechts één betaalde kracht in dienst die vaak (59%) voor minder dan 0.5 FTE werkt.

De gemiddelde pioniersplek is ongeveer drie jaar oud, is in een stad (76%) gesitueerd, en is een volledige PKN pioniersplek (79%)

De werkdruk wordt vooral zichtbaar in twee antwoorden in de enquête namelijk: “De werkdruk op mijn pioniersplek is veel te hoog” en “Ik raak gestrest van mijn werk als pionier”. Gebaseerd op deze stellingen vinden vijf mensen (18%) de werkdruk te hoog, en ervaren acht mensen (29%) stress van hun werk. De vijf mensen met een hoge werkdruk hebben ook werkstress. Dat werkdruk en werkstress niet hetzelfde is, is ook te zien aan de verklaarde variantie van 40 procent tussen deze twee variabelen.

Er is een relatie tussen werkdruk en werkstress maar dat is zeker niet één op één toe te passen. Onderstaand wordt zowel de werkdruk als de werkstress verder uitgewerkt.

3.4.2 Gevonden factoren en hun samenhang

Een kenmerk van een regressie analyse is dat er niet alleen wordt gepoogd een verband te ontdekken tussen één afhankelijke variabele en meerdere andere factoren, maar dat er ook wordt gepoogd om dat te kwantificeren. Hierdoor wordt duidelijk wat de onderlinge verhoudingen zijn van die factoren.

Zo is de bijdrage van de kleinste factor aan de werkdruk -0,074 en de grootste -0,286. De onderstaande tabellen geven een overzicht van het verband tussen een gevonden factor en de werkdruk of werkstress. Een negatieve factor geeft aan dat werkdruk of werkstress afneemt als de factor toeneemt.

Er zijn acht factoren gevonden die van invloed zijn op de werkdruk. Deze acht factoren verklaren samen 70 procent van de werkdruk. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de factoren. De laatste kolom geeft aan in welke mate de factor procentueel gezien de werkdruk beïnvloed ten opzichte van de andere factoren.

Factor	Coëfficiënt	Percentage
Aantal persoonlijke verantwoordelijkheden	0,196	13,8%
De mate van samenwerking in het team	-0,074	5,2%
Energie krijgen van het werk	-0,160	11,3%
Ervaren kracht van God	-0,234	16,5%
Aantal mensen met problemen die op de plek afkomen	0,233	16,4%
Verantwoordelijkheid voor taken die niet passen bij de persoonlijkheid	0,286	20,1%
De hoeveelheid beschikbare tijd	-0,090	6,3%
Verwachtingen financiële supporters	0,148	10,4%

Tabel 1: Coëfficiënten van factoren op werkdruk

In de tabel is te zien dat de mate waarin iemand iets moet doen dat niet bij zijn of haar persoonlijkheid past de grootste aanjager van werkdruk is. Een goede tweede is het aantal mensen met problemen dat op de pioniersplek af komt. Een factor die een flinke bijdrage levert aan het verlagen van de werkdruk is de mate waarin pioniers ervaren kracht van God te ontvangen. Ook de mate waarin pioniers energie krijgen van hun werk verlaagt de werkdruk aanzienlijk.

De werkdruk op zijn beurt is van invloed op de werkstress. Hoe hoger de werkdruk, hoe meer werkstress er wordt ervaren. Daarnaast zijn er nog negen factoren gevonden die van invloed zijn op de werkstress. Onderstaande tabel geeft een overzicht van die factoren en hun invloed op de werkstress.

Factor	Coëfficiënt	Percentage
Leeftijd	-0,007	0,5%
Aantal kinderen	-0,078	6,0%
Aantal betaalde pioniers	0,120	9,2%
Aantal persoonlijke verantwoordelijkheden	0,145	11,2%
Ervaren kracht van God	-0,110	8,5%
Persoonlijk opvatten van mislukkingen	0,145	11,2%
Realistische doelen	-0,073	5,6%
Verantwoordelijkheid voor taken die niet passen bij de persoonlijkheid	0,023	1,8%
Energie krijgen van het werk	-0,382	29,4%
Werkdruk	0,217	16,7%

Tabel 2: Coëfficiënten van factoren op werkstress

Deze tien factoren samen hebben een verklaarde variantie van 79 procent. Dus op basis van negen vragen en de werkdruk kan er heel wat over het risico op werkstress worden gezegd. Een aantal factoren hebben zowel een significante invloed op de werkdruk als op de werkstress. Zij hebben dan ook zowel een directe invloed op de werkstress als een indirecte, via de werkdruk. Deze factoren zijn grijs gearceerd. De grootste factor is de mate waarin iemand energie krijgt van zijn of haar werk. Als dat laag is dan neemt de werkstress snel toe. De werkdruk heeft een lagere invloed, maar is ook relatief groot.

Het aantal betaalde pioniers in het team en de mate waarin fouten persoonlijk worden opgevat zijn ook factoren van betekenis.

3.5 Vergelijking literatuur en onderzoek

Op basis van de literatuur zijn er meer factoren gevonden dan uit het onderzoek blijkt. De factoren waarvoor geen verband gevonden is worden in deze paragraaf besproken.

Er is geen verband gevonden tussen financiële onzekerheid of druk en de werkstress.

Dat komt met name doordat het overgrote deel (86%) van de pioniers gewoon salaris krijgt, en daar niet zelf voor verantwoordelijk is. Slechts één persoon moet zelf fondsen werven, en twee personen hebben een thuisfront commissie die dat voor hen doet. Er is dan ook geen verband gevonden tussen de financiële onzekerheid en de werkdruk omdat er onder de doelgroep geen financiële onzekerheid is. Daarnaast gaf slecht één pionier aan het werk te doen voor het salaris, een verkeerde motivatie op dat vlak is ook niet gevonden.

Op basis van de literatuur is er ook gevraagd naar de rol van het ontbreken van faciliteiten zoals trainingen, locatie en arbeidsvoorwaarden.

Pioniers zijn over het algemeen (82%) tevreden over de faciliteiten. Vijf personen geven aan dat die faciliteiten gemist worden, maar er is geen verband gevonden met de werkdruk. De conclusie is dan ook dat de PKN zijn pioniers voldoende faciliteert en daarin geen verbeteringen hoeft door te voeren.

Uit de literatuur blijkt dat een grote veroorzaker van werkstress het ontbreken van duidelijke grenzen tussen privé en werk is. 50 procent van de respondenten geeft aan dat die grenzen inderdaad niet duidelijk zijn. Toch is er geen verband gevonden tussen het ontbreken van grenzen en een hogere werkstress. Kennelijk kunnen pioniers goed met onduidelijke grenzen tussen werk en privé omgaan en leidt dat niet tot (extra) werkstress.

21 procent van de respondenten ervaart het pionieren als werk met een hoge investering en een lage opbrengst. Dat komt dus overeen met wat Blok & Vlaardingerbroek (2016) daarover zeggen. Toch is er geen verband gevonden met de werkdruk of stress. Wellicht omdat pioniers daar over het algemeen op voorbereid zijn en geen te hoge verwachtingen hebben op dat vlak.

Er is een mogelijk verband gevonden tussen sociale verwachtingen die anderen van de pionier hebben en de werkstress. Dit verband heeft een significantie van zes procent. Het is volgens de definitie geven in paragraaf 3.1 dan ook net niet significant. Het is echter wel waarschijnlijk dat het verband bestaat. Wellicht dat bij een onderzoek met meer respondenten er wel een significant verband gevonden wordt.

In tegenstelling tot het onderzoek van Kroon (2013), is er geen statistisch significant verband gevonden tussen de sekse en de werkdruk of de werkstress. De losse populaties mannen en vrouwen zijn te klein om onderzoek op uit te voeren naar eventuele verschillen in oorzaken van werkdruk en werkstress.

3.6 Conclusie

Statistisch gezien is een respons van 31 enquêtes het absolute minimum. Praktisch gezien is 31 een mooie score; het is iets minder dan de helft van de totale populatie. Helaas werd het gebruik van de persoonlijke gegevens van de pioniers niet toegestaan door het landelijke team pionieren. Hierdoor konden pioniers niet persoonlijk via telefoon of e-mail worden benaderd. Het onderzoek was daardoor volledig afhankelijk van de facebook groep (respons drie), en het weekend (respons 100% van de aanwezige betaalde pioniers).

Het is duidelijk dat overwerktheid en werkstress een probleem zijn onder pioniers, maar dat probleem is niet groter dan de landelijke trend.

Er zijn ook een aantal duidelijke factoren zichtbaar geworden die daarin een rol spelen. Daar zitten een aantal subjectieve tussen zoals “God geeft mij kracht” en “Energie krijgen van het werk”, maar ook een aantal objectieve zoals de leeftijd, het stellen van realistische doelen etc.

Dat er een onderlinge relatie bestaat tussen factoren, hoeft nog niet direct te zeggen dat een toename van de ene factor een direct gevolg is van een verandering in de andere factor. De vraag is dan ook of er een oorzakelijk verband bestaat tussen de ene factor en de andere.

De volgende vragen zijn belangrijk bij de beantwoording van die vraag:

- 1) Is er een verband tussen twee factoren?
- 2) Is dat verband causaal?
- 3) Zijn er nog meer factoren die dat verband verklaren?

Op de eerste vraag is duidelijk antwoord verkregen, er zijn acht factoren gevonden die een verband hebben met werkdruk en tien factoren die een verband hebben met werkstress. Welke factoren dat zijn staan in tabel één en twee.

Op de tweede vraag is niet altijd duidelijk een antwoord te geven. Zo is er een verband tussen de mate waarin mensen ervaren dat God hun kracht geeft en de hoeveelheid werkstress/werkdruk die ze hebben. Het is echter niet met zekerheid te zeggen dat God hun kracht geeft en ze daardoor minder werkdruk hebben, of dat ze weinig werkdruk hebben en daardoor het idee hebben dat God hen kracht geeft. Op deze vraag wordt nader ingegaan in hoofdstuk vier bij de beantwoording van de onderzoeksvragen.

Op de derde vraag is wel een duidelijk antwoord te geven, er zijn totaal 43 factoren onderzocht, waarvan er 13 een significant verband vertonen met werkstress of de werkdruk. Daarnaast zijn er factoren die niet een direct verband hebben met de werkdruk of werkstress, maar wel indirect. Zo beïnvloedt de mate van duidelijkheid van de grenzen tussen privé en werk niet direct de werkstress, maar ze beïnvloedt wel de mate waarin iemand zich fouten op de pioniersplek persoonlijk aantrekt. Die laatste factor beïnvloedt wel de werkstress. Er is dus geen direct, maar wel een indirect verband.

Met dergelijke verbanden wordt rekening gehouden bij de beantwoording van de deelvragen in het volgende hoofdstuk.

4 Conclusie

In dit hoofdstuk worden de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek beantwoord, gebaseerd op de literatuurstudie zoals weergegeven in hoofdstuk twee en de uitkomsten van de enquête zoals gepresenteerd in hoofdstuk drie.

Als eerste worden de deelvragen beantwoord, en vervolgens de hoofdvraag.

4.1 Beantwoording deelvragen

De deelvragen zijn als volgt gedefinieerd in hoofdstuk 1:

1. Welke factoren in de persoonlijke omstandigheden van een betaalde pionier spelen in welke mate een rol in de werkstress?
2. Welke kenmerken van de pioniersplek spelen in welke mate een rol bij de werkstress?
3. Hoe hangen deze factoren onderling samen?
4. Welke rol speelt het geloof in God in dit geheel?

Aangezien de verwachting was dat werkstress met name door werkdruk wordt veroorzaakt, is ook de werkdruk onderzocht om de vraag naar werkstress afdoende te kunnen beantwoorden. De vraag naar de werkdruk op de pioniersplek is in de enquête geformuleerd als een stelling:

“De werkdruk op mijn pioniersplek is veel te hoog”.

Respondenten hebben op een schaal van één tot vijf aangegeven in hoeverre ze het met deze stelling eens waren. De vraag naar de werkstress is op dezelfde manier gedaan, hier was de stelling “Ik raak gestrest van mijn werk als pionier”.

Werkstress en werkdruk zijn dan ook zogenaamde afhankelijke variabelen; de waarde daarvan wordt bepaald door een aantal andere factoren. Welke dat zijn is in hoofdstuk drie besproken. Aan de hand van deze factoren wordt onderstaand antwoord gegeven op de deelvragen.

4.1.1 Welke factoren in de persoonlijke omstandigheden van een betaalde pionier spelen in welke mate een rol in de werkstress?

Er zijn om deze vraag te beantwoorden veel factoren onderzocht, zie bijlage één. Uiteindelijk bleken er zes persoonlijke factoren een significante invloed te hebben op de werkstress. Twee daarvan zijn extern, dat wil zeggen daar valt weinig invloed op uit te oefenen namelijk iemands leeftijd en het aantal kinderen dat die persoon heeft.

Beide factoren zijn negatief, dat wil zeggen, hoe ouder iemand is, en/of hoe meer kinderen iemand heeft hoe minder werkstress er wordt ervaren. Beide factoren hebben een zeer kleine invloed op de werkstress.

Er is niet onderzocht waarom er een negatief verband bestaat tussen de leeftijd en de werkstress. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat het niet zozeer de leeftijd is, maar wel de ervaring die een persoon met een hogere leeftijd heeft. Hoe ouder iemand is hoe meer werkervaring die persoon heeft, en hoe beter hij of zij om kan gaan met stress. Hetzelfde geldt wellicht voor het aantal kinderen. Hoe meer kinderen iemand heeft hoe meer hij of zij gedwongen wordt om zijn tijd goed te beheren, waardoor werkstress lager wordt. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen en zal verder onderzocht moeten worden.

De andere vier persoonlijke factoren die van invloed zijn op de werkdruk of werkstress hebben te maken met het karakter en persoonlijke handelswijze van de pionier.

Een karaktertrek die van invloed is op de werkstress is de mate waarin iemand dingen die fout gaan op de pioniersplek zich persoonlijk aantrekt. Hoe sneller iemand fouten persoonlijk opvat, hoe meer werkstress die persoon zal ervaren. Deze factor heeft een grote invloed op de werkstress. Voornamelijk omdat het extra zorgen met zich mee neemt over het voorkomen en herstellen van die mislukkingen of foutjes.

Als iemand duidelijke en realistische doelen heeft ten opzichte van zijn of haar pioniers werk zal de ervaren werkdruk afnemen. Dat iemand dat doet kan komen doordat het een karaktertrek is, maar het is ook zeker aan te leren. Deze factor heeft een relatief kleine invloed op de werkstress.

Een derde, wat moeilijker te duiden, factor is de mate waarin God de kracht geeft om het werk vol te houden. Deze factor heeft een grote invloed op zowel de werkdruk als de werkstress. Tegelijkertijd is deze factor voor iedereen anders en is het de vraag of er een causaal verband bestaat tussen de kracht die God geeft en de werkdruk of werkstress.

Het is heel Bijbels om te geloven dat God inderdaad kracht, motivatie en talenten geeft om het werk te doen. Er is dan ook zeker iets ervoor te zeggen dat er een causaal verband is tussen de hoeveelheid kracht van God die iemand krijgt en de werkdruk.

Tegelijkertijd is de gekregen kracht van God ook iets subjectiefs en lastig te meten. Uit de literatuur werd duidelijk dat iemand met een burn-out helemaal niets van Gods kracht ervaart, of dat het geloof zelfs energie kost (Eleos, 2016). Toch hoeft dat niet te zeggen dat God op dat moment geen kracht geeft. Als iemand veel ontvangen kracht van God ervaart, kan dat ook komen doordat die persoon op dat moment lekker in zijn vel zit en heel positief over God denkt.

Kortom: het hangt van iemands geloofsovertuiging af of de kracht van God als causaal verband met werkdruk gezien mag worden. Puur wetenschappelijk is dat moeilijk te kwantificeren. Aangezien dit onderzoek een christelijke invalshoek heeft, wordt er in dit onderzoek wel van een causaal verband uitgegaan. Omdat we geloven dat God inderdaad kracht geeft om vol te houden in moeilijke situaties en dat daardoor de werkstress afneemt. Niettemin zou dat eventueel in een vervolg onderzoek opgepakt kunnen worden, bijvoorbeeld door aan pioniers te vragen een logboek bij te houden waarin ze bijhouden in welke mate, op welke manier, en in welke situatie ze ervaren kracht van God te ontvangen.

Als er gevraagd wordt naar hoeveel energie mensen van hun werk krijgen, wordt duidelijk dat als mensen meer energie van hun werk krijgen, ze minder werkstress ervaren. Dit verband was ook in de literatuur gevonden, zie paragraaf 2.1, en wordt hiermee bevestigd. Deze factor is heel groot.

4.1.2 Welke kenmerken van de pioniersplek spelen in welke mate een rol bij de werkstress?

Naast de genoemde persoonlijke factoren zijn er ook aantal kenmerken van de pioniersplek van invloed op de werkstress en de werkdruk. Dat zijn er in totaal zeven.

De mate van samenwerking en de hoeveelheid beschikbare tijd zijn twee factoren die een kleine invloed hebben op de werkdruk. Hoe beter er wordt samengewerkt, hoe lager de werkdruk. Als er meer tijd beschikbaar is, is de werkdruk ook lager.

Het aantal persoonlijke verantwoordelijkheden, het aantal taken die niet bij de persoonlijkheid passen, het aantal betaalde pioniers, het aantal mensen met problemen en de verwachtingen van de supporters zijn allemaal positief; als dat toeneemt, neemt de ervaren werkdruk ook toe. Met name het aantal taken dat iemand heeft die niet bij zijn of haar persoonlijkheid passen heeft een grote invloed op de werkdruk.

Opvallend is dat als het aantal betaalde pioniers toeneemt, de werkstress toeneemt. Het is onduidelijk waardoor dat veroorzaakt wordt. Er is geen verband gevonden tussen het aantal betaalde pioniers en de mate van onderlinge samenwerking. Er is ook geen verband gevonden tussen het aantal betaalde pioniers en de verwachtingen die anderen of de pioniers zelf hebben van de pioniersplek. Dit verdient dan ook nader onderzoek.

4.1.3 Hoe hangen deze factoren onderling samen?

De factor met de grootste invloed op de werkstress is de mate waarin iemand energie krijgt van het pioniers werk. Als mensen met plezier en voldoening hun werk doen, kunnen ze meer geregeld krijgen zonder gestrest te raken. Daarnaast heeft de werkdruk ook een grote invloed op de werkstress. Het aantal betaalde pioniers in een team en de mate waarin fouten persoonlijk worden opgevat zijn ook factoren van betekenis, zij het een stuk kleiner dan de mate van energie die iemand krijgt van zijn of haar werk.

Als het gaat om werkdruk dan is de grootste aanjager daarvan het aantal taken dat niet bij de persoonlijkheid van de pionier past. Daarnaast is een grote aanjager het aantal mensen met problemen dat op de pioniersplek afkomt.

4.1.4 Welke rol speelt het geloof in God in dit geheel?

Zowel uit de literatuur als uit de enquête komt naar voren dat God een belangrijke kracht is in het pionierswerk en het dagelijkse leven. God geeft niet alleen de kracht om het werk te doen, maar geeft in de Bijbel ook een duidelijke grondhouding ten opzichte van arbeid aan, samen met duidelijke richtlijnen en voorbeelden hoe er met een burn-out omgegaan kan worden en hoe die voorkomen kan worden.

De belangrijkste les die geleerd is uit de literatuur is de vraag naar de motivatie voor het werken. Als het pionieren vanwege status, geld, verwachtingen van ouders (of anderen), of iets anders gedaan wordt dan ligt overwerk op de loer, dan zijn we voor onszelf aan het werk en niet voor God en de ander.

Ook de geestelijke wapenrusting is van belang, als we eerlijk en transparant pionieren en leven, als we voldoende tijd besteden aan gebed, meditatie en het lezen in de Bijbel dan staan we meer open voor Gods fluisteringen en zijn we beter beschermd tegen de aanvallen van de duivel, die ons overwerkt wil maken. Als we tijd besteden aan God zijn we ons meer bewust van zijn liefde voor ons en is dat de basis van ons zelfbeeld en de motivatie om te werken.

Twee andere praktische lessen die we kunnen leren uit de Bijbel is het hebben van een mentor, zoals Jetro voor Mozes was en het houden van een wekelijkse rustdag. Een mentor kan de situatie objectief bekijken en ons helpen wanneer we er zelf niet uitkomen.

4.2 Beantwoording hoofdvraag

De hoofdvraag is met de beantwoording van bovenstaande deelvragen al goed beantwoord. De hoofdvraag is als volgt geformuleerd:

Welke factoren spelen in welke mate een rol bij de werkstress van een betaalde pionier?

Welke factoren dat zijn is te zien in onderstaande causaal diagram:



Figuur 1: Causaal diagram werkdruk en -stress

Niet alle factoren hebben een grote invloed. De factoren die voor meer dan tien procent bijdragen aan de werkdruk zijn de volgende: Het aantal persoonlijke verantwoordelijkheden dat iemand heeft binnen het pioniersteam, de mate waarin iemand energie krijgt van zijn of haar werk, de mate waarin iemand ervaart kracht van God te krijgen, het aantal mensen met problemen wat op de pioniersplek afkomt, het aantal taken waar iemand voor verantwoordelijk is maar die niet passen bij de persoonlijkheid, en de verwachtingen van de financiële supporters. Deze factoren zijn in figuur één met rode pijlen weergegeven.

De factoren die voor meer dan tien procent bijdragen aan de werkstress zijn het aantal persoonlijke verantwoordelijkheden dat iemand heeft in het team, of iemand mislukkingen persoonlijk opvat, de mate waarin iemand energie krijgt van het werk en de werkdruk. Ook deze zijn in rood weergegeven

De meeste factoren die een relatief grote invloed hebben zijn factoren waar actie op te ondernemen is door de pionier zelf of door anderen.

Alle factoren zoals genoemd in figuur één bepalen samen voor 70 procent de werkdruk en bepalen voor 79 procent de werkstress. Er zijn dus nog andere factoren van invloed op de werkdruk en de werkstress dan die gevonden zijn in dit onderzoek. De gevonden factoren bieden echter genoeg houvast voor eventuele maatregelen.

4.3 Discussie

Geen onderzoek is perfect, zo ook deze niet. Deze paragraaf beschrijft welke aanknopingspunten er zijn voor een eventueel vervolg onderzoek.

4.3.1 Kleine doelgroep/weinig respondenten

De studie is onder een specifieke doelgroep uitgevoerd, namelijk betaalde pioniers aangesloten bij de PKN. Deze doelgroep is op dit moment net groot genoeg om een enquête onder uit te voeren, op voorwaarde dat vrijwel alle pioniers mee doen aan het onderzoek. Die doelstelling is lastig te halen aangezien de mogelijkheid om persoonlijke contact gegevens van pioniers te ontvangen niet geboden wordt. Hierdoor was de totale respons net aan genoeg om een analyse op toe te kunnen passen.

Aangezien het Landelijk Team Pionieren verwacht dat het aantal pioniersplekken toeneemt, kan het lonen om over een jaar dit onderzoek deels te herhalen, met wellicht een grotere respons. Een andere mogelijkheid is een langere looptijd van het onderzoek zodat op beide trainingsweekenden er ge-enquêteert kan worden, en er op die manier een hogere respons gehaald wordt. Dat was binnen de grenzen van dit onderzoek niet mogelijk.

4.3.2 Onduidelijke vragen

Van een aantal vragen had de vraagstelling iets beter gekund. Bij de reistijd van huis naar pioniersplek wordt naar de reistijd in minuten gevraagd, maar achter het antwoordveld staat de eenheid uur. Veel respondenten hebben daar 0 ingevuld. Het is niet met zekerheid te zeggen of dat 0 minuten of 0 uren zijn. Hierdoor is op deze vraag geen duidelijk antwoord verkregen

Er wordt in de enquête naar de werkdruk en naar de stress gevraagd. Er is echter geen duidelijke definitie van die twee begrippen gegeven naar de respondent toe. Dat heeft als pluspunt dat men niet gaat afwegen of hun specifieke situatie wel toepasbaar is op de gegeven definitie. De keerzijde daarvan is dat mensen wellicht een andere definitie hebben dan verwacht.

Er zijn twee stellingen bevestigd die beiden min of meer hetzelfde vragen: “Ik heb ruim voldoende tijd om al mijn taken als pionier uit te voeren” en “De werkdruk op mijn pioniersplek is veel te hoog”. Toch komen de resultaten niet overeen en is er zelfs geen statistisch verband tussen de resultaten. Dit kan te maken hebben met wat er in de literatuur in paragraaf 2.1 is beschreven. Namelijk dat er met te weinig tijd maar wel voldoende werkplezier etc. er geen sprake hoeft te zijn van een te hoge werkdruk. Het zou ook kunnen dat het begrip werkdruk wellicht iets duidelijker gedefinieerd had kunnen worden.

4.3.3 Onderzoeksmethode

Elke onderzoeksmethode heeft zijn voor en zijn nadelen. De enquête heeft als voordeel dat er relatief veel mensen in een korte tijd te ondervragen zijn, op een consequente manier. Een nadeel van de methode is dat mensen hem wellicht te snel invullen of niet goed begrijpen en daardoor een vraag onjuist beantwoorden.

4.3.4 Conclusie

Geen onderzoek is perfect, ook dit onderzoek niet. De resultaten waren robuuster geweest als er meer respons op de enquête was geweest en bepaalde begrippen beter waren uitgelegd. Toch geeft de uitkomst van dit onderzoek genoeg grond voor een aantal aanbevelingen die in de volgende paragraaf beschreven worden.

4.4 Aanbevelingen

Aan de hand van literatuur onderzoek en de enquête is veel duidelijk geworden, en zijn er duidelijke en praktische adviezen te geven. Deze zijn te vinden in deze paragraaf.

4.4.1 Advies voor de begeleiding van pioniers

De Bijbel is een belangrijk boek voor christenen, en daaruit lezen, bidden en mediteren zijn belangrijke bezigheden. Zowel uit de literatuur als uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het hebben van een relatie met God een bron van energie en werkdruk verlichting is, en dat het bouwen aan die relatie hoge prioriteit dient te hebben. Op basis hiervan en op basis van de antwoorden op de onderzoeksvragen worden de volgende adviezen gegeven.

Advies 1

Gebaseerd op de geschiedenis van Mozes en Jetro wordt er geadviseerd om pioniers te verplichten om een mentor te hebben. Het liefst een mentor die geen connectie heeft met de pioniersplek en/of partnerkerk. Dit zodat er voldoende objectiviteit en afstand is. Laat ze minstens één keer per maand met die mentor afspreken, zodat de mentor objectief advies kan geven en de pionier kan bevragen op zijn werkmotivatie, zijn geestelijke gezondheid etc. 70 procent van de respondenten geeft aan al in meer of mindere mate iemand te hebben die hen helpt hun situatie te reflecteren.

Een andere vorm van mentoraat zou ook kunnen waarbij er één ervaren pionier meerdere beginnende pioniers begeleid. Deze komen iedere vier tot zes weken bij elkaar, soms fysiek, soms via skype om hun praktijk vragen met elkaar te delen. Dit wordt ook wel een huddle genoemd.

Advies 2

Verplicht pioniersplekken vijf procent van hun begroting te besteden aan gezamenlijke ontspanning. Gezamenlijke ontspanning bouwt rust in, en zorgt voor een betere band en samenwerking in het team. De mate van samenwerking draagt voor vijf procent bij aan de werkdruk, zie tabel één. Dit advies is daarop gebaseerd, als ook op het conflict tussen Paulus en Barnabas, zie paragraaf 2.7.

Advies 3

Zorg als begeleider dat pioniers realistische doelen stellen, zowel als team als persoonlijk. Zorg ervoor dat mensen niet te veel verschillende en/of niet passende verantwoordelijkheden hebben en dat ze een duidelijke, maar wel flexibele werkplanning hebben. Al deze factoren hebben een grote invloed op de werkdruk, zoals besproken in paragraaf 3.5. Daarnaast zorgt een duidelijkere planning er ook voor dat pioniers beter kunnen kiezen of ze mensen met problemen die op hen af komen moeten helpen of wellicht doorsturen. Het aantal mensen met problemen dat op hen afkomt is ook een belangrijke aanjager van werkdruk.

Advies 4

Zorg als begeleider ervoor dat pioniers zich er van bewust zijn dat ze taken doen die niet direct bij hun persoonlijkheid passen, en bevraag hen erop in hoeverre ze dat kunnen delegeren of er mee kunnen stoppen. Deze factor heeft zowel invloed op de werkdruk als op de werkstress, zie paragraaf 3.5, en is dus belangrijk om aan te pakken. Zorg er ook voor dat taken de gedeelde verantwoordelijkheid van het hele team zijn en niet van slechts één persoon. Ook het aantal persoonlijke verantwoordelijkheden is namelijk een aanjager van werkdruk en werkstress, zie figuur één.

Advies 5

Plan minstens één keer per jaar een dagdeel waarop alle betrokkenen, dus de pioniers, de partnerkerk en de financiële sponsors, aanwezig zijn en zorg dat de wederzijdse verwachtingen

overeenkomen en realistisch zijn. Onduidelijke wederzijdse verwachtingen zijn een aanjager van een hogere werkdruk. Een dergelijke bijeenkomst kan die onduidelijkheden wegnemen.

Advies 6

Laat pioniers minstens één keer per jaar een vragenlijst invullen waarin de volgende dingen in terug komen:

- 1) De stellingen uit vraag zeven van de enquête, zie bijlage één. Dit geeft inzicht in de mate waarin iemand momenteel overwerkt is.
- 2) Heeft iemand minstens één dag in de week helemaal vrij, een echte rustdag?

Dit advies zorgt ervoor dat pioniers een soort health check krijgen zodat er hopelijk nog op tijd ingegrepen kan worden als men overwerkt aan het raken is. Er is een duidelijk verband gevonden tussen werkstress en de indicatoren daarvan zoals verwoord in vraag zeven, dus deze vragen zijn heel bruikbaar om werkstress aan het licht te brengen. Zie paragraaf 3.4.1.

Advies 7

Plan een workshop op een trainingsweekend waarin mensen tools krijgen aangereikt om met werkdruk of overwerktheid om te gaan, en bewustzijn te creëren over de risico's die ze daarop lopen. Veel kan al voorkomen worden door bewustzijn te creëren. Zoals in paragraaf 2.2 al genoemd wordt is bijvoorbeeld een onjuiste werkmotivatie funest, maar het onderkennen daarvan al een belangrijke stap in het proces tot een gezondere motivatie.

Advies 8

Zoals beschreven in paragraaf 3.4.1 werken betaalde pioniers structureel veel meer dan in hun contract staat. Het verdient aanbeveling om dat te verminderen of officieel vast te leggen. Wellicht dat het aantal uren in het contract opgehoogd moet worden, of er vast gelegd kan worden hoeveel vrijwillige werkuren een betaalde pionier maakt zodat voor iedereen duidelijk is hoeveel een betaalde pionier echt doet.

4.4.2 Aanbeveling voor verder onderzoek.

Het is duidelijk geworden welke factoren gebruikt kunnen worden als indicator voor de huidige werkdruk bij een persoon. Het is ook duidelijk welke factoren kunnen leiden tot een hogere werkdruk, en welke de werkdruk juist kunnen verlagen.

Dit onderzoek is alleen onder betaalde pioniers uitgevoerd. Het verdient aanbeveling om een tweede, vergelijkbare, studie uit te voeren, maar dan onder alle pioniers op vrijwillige basis. Wellicht kennen zij dezelfde risico's, wellicht hele andere. Een nieuw onderzoek kan daar duidelijkheid in geven.

Verwijzingen

- Beckers, D. (2008). *Overtime work and well-being: Opening up the black box*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Blok, O., & Vlaardingebroek, M. (2016). *Survivalgids pionieren*. Arnhem: Ascend.
- Bruins, G. (2016, Oktober 26). Een missionaire pionier is vaak een ploeteraar. *Nederlands Dagblad*. Retrieved from <https://www.nd.nl/nieuws/geloof/een-missionaire-pionier-is-vaak-een-ploeteraar.2264513.lynkx?s=ZMnQWZ2vlnVto6QVnKZgw==>
- Definitie werkdruk en werkstress*. (2017, Januari 26). Retrieved from Arbocatalogus Provincies: <http://provincies.arbocatalogus.net/content/pagina/risicos/psa/werkdruk-en-werkstress/definitie-werkdruk-en-werkstress>
- Eleos. (2016, December 29). *Burnout*. Retrieved from Eleos: http://www.eleos.nl/Psychische_problemen/Burnout/Relatie_met_geloof
- FNV. (2016, September 15). *Werkdruk en werkstress*. Retrieved from FNV: <https://www.fnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkdruk-en-werkstress/>
- FNV. (2017, Januari 26). *Gevolgen van werkdruk*. Retrieved from FNV: <https://www.fnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkdruk-en-werkstress/gevolgen/>
- Herbold, H. (2016, December 29). *Stress of burn-out en in de dienst van God*. Retrieved from Wat zegt de Bijbel...?: <https://watzegtdebijbel.wordpress.com/2016/11/28/stress-of-burn-out-in-de-dienst-van-god/>
- Keller, T. (2013). *Goed werk: ons dagelijks werk en Gods plan voor de wereld*. NewYork: Uitgeverij van Wijnen.
- Koteskey, R., & Koteskey, B. (2016, September 1). *What Missionaries Ought to Know About Burnout*. Retrieved from Missionary Care: <http://www.missionarycare.com/burnout.html>
- Kroon, N. (2013). *Verwachtingen over het functioneren van vrouwelijke gemeentestichters in Nederland*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Kunen, J., & Daems, A. (2010). *Werkdruk, stress en werkplezier*. Schiedam: Vakmedianet.
- Landelijk team pionieren. (2017). *OP HOOP VAN ZEGEN*. Utrecht: Protestantse Kerk.
- Maris, I. (2017, Juni 29). *Zeven bronnen van werkplezier*. Retrieved from Manager Online: <http://www.managersonline.nl/nieuws/11671/zeven-bronnen-van-werkplezier.html>
- Nico, R. (2017, Juni 05). *Burn-out of overspannen | 7 fasen*. Retrieved from stressplein.eu: <https://stressplein.eu/overspannen-van-stress-naar-burnout/>
- RMU. (2017). *Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2017*. VEENENDAAL: RMU.
- Ros, C. (2017, April 24). Zo voorkom je een burn-out. *Visie*.
- Schoemaker, M., & Wierda, S. (2016). *Hoop in crises bij West-Europese gemeentestichters*. Amsterdam.
- Stichting Promise. (2017, Juni 8). *DE BETEKENIS VAN ELIA'S 'BURN-OUT'*. Retrieved from Stichting Promise: <https://stichting-promise.nl/christelijke-medische-ethiek/burnout-de-betekenis-van-elias-burnout.htm>

- Stolk, M. (2016, Oktober 29). Hoop voor kerkplanter in crisis. *Reformatisch Dagblad*. Retrieved from <http://www.rd.nl/kerk-religie/hoop-voor-kerkplanter-in-crisis-1.1139794>
- van den Berg, R., Smulders, P., & Houtman, I. (2006-22). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 7-21.
- Verwoerd, E. (2016, september 8). Gesprek . Utrecht, Utrecht, Nederland.
- Werkdruk*. (2016, September 15). Retrieved from Arboportaal: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk>
- Zandbergen, M. (2010). Hoe stichtte Paulus nieuwe gemeenten en hoe doen wij dat? *Vernieuwingsfestival Evangelisch Werkverband*. Evangelisch Werkverband.

Bijlage 1 – Verantwoording enquête vragen.

De enquête bestaat uit twee delen. Het eerste deel, vraag 1 tot en met 22, is bedoeld om te achterhalen welke factoren van toepassing zijn op de respondent.

Het tweede deel, vraag 22, is bedoeld om de ervaren werkdruk te bepalen.

De uiteindelijke analyse is er dan ook een die het verband onderzoekt tussen deel 1 en 2. Dit wordt door middel van een regressie analyse gedaan. Deze manier analyseert niet alleen of er een verband is tussen twee factoren maar ook hoe zwaar dit verband is.

Zo kan de leeftijd van invloed zijn op de werkdruk, maar wellicht telt de reistijd twee keer zo zwaar.

Enquête werkdruk onder pioniers.

1. Wat is uw leeftijd?
 - ☐ Jaar
2. Wat is uw burgerlijke staat?
 - ☐ Vrijgezel
 - ☐ In een relatie
 - ☐ Samenwonend
 - ☐ Getrouwd
 - ☐ Gescheiden
 - ☐ Anders
3. Wat is uw geslacht?
 - ☐ Vrouw
 - ☐ Man
4. Hebt u kinderen, zo ja hoeveel?
 - ☐ Ja, kinderen
 - ☐ Nee
5. Hoe is uw persoonlijkheid het beste te omschrijven?
 - ☐ Bedrijfsman: de nuchtere aanpakker
 - ☐ Brononderzoeker: de enthousiaste netwerker en 'ideeënverbinder'
 - ☐ Monitor: de bedachtzame analysator
 - ☐ Plant: de creatieve solist
 - ☐ Vormer: de drijvende kracht
 - ☐ Voorzitter: de neutrale organisator
 - ☐ Groepswerker: de warme sfeerbewaker
 - ☐ Zorgdrager: de perfectionistische afmaker
 - ☐ Specialist: de vakman op zijn eigen terrein
6. Wat is uw motivatie om op te pionieren?
 - ☐ Het dienen van God
 - ☐ Het helpen van mijn naaste
 - ☐ Geld verdienen
 - ☐ Het sluit goed aan bij mijn talenten

- Overig

7. Geef aan in hoeverre u het met onderstaande stellingen eens bent

Ik heb elke dag hoofdpijn	O O O O O	Ik heb nooit hoofdpijn
Ik ben minstens 1 keer per week flink duizelig	O O O O O	Ik ben nooit duizelig
Ik heb RSI klachten	O O O O O	Ik heb helemaal geen klachten
Ik ben elke maand wel een keer ziek	O O O O O	Ik ben nooit ziek
Ik ben vaak moe, maar kan niet goed slapen	O O O O O	Ik slaap altijd goed
Ik voel me regelmatig somber	O O O O O	Ik ben altijd vrolijk
Ik heb een schuldgevoel richting God	O O O O O	Ik voel me nooit schuldig richting God
Mijn geloof/spiritualiteit is de laatste tijd meer op een afstand komen te staan.	O O O O O	Mijn geloof/spiritualiteit bloeit als nooit tevoren
Ik heb voldoende tijd voor mijn gezin/vrienden	O O O O O	Ik heb te weinig tijd voor mijn gezin/vrienden
Pionieren heeft een negatieve invloed op mijn relatie	O O O O O	Pionieren heeft een positieve invloed op mijn relatie
Ik krijg energie van mijn geloof/spiritualiteit	O O O O O	Mijn geloof/spiritualiteit kost veel energie

Arbeidsomstandigheden

8. Hoe valt uw dienstverband het beste te omschrijven?
 - a. Tijdelijk contract, aflopend binnen 12 maanden.
 - b. Tijdelijk contract, verloopt over meer dan een jaar.
 - c. Vast contract, maar geen baanzekerheid op korte termijn
 - d. Vast contract
9. Wie is verantwoordelijk voor de financiën van uw salaris?
 - Ik moet zelf fondsen werven
 - Ik heb een thuisfrontcommissie
 - De partnerkerk
 - De pioniersplek
10. Voor hoeveel uur per week hebt u een contract?
 - Uur
11. Op hoeveel minuten reistijd woont u van de pioniersplek?
 - Uur
12. Hoeveel uur per week werkt u bij de pioniersplek, inclusief betaalde uren?
 - Uur

13. Hoeveel uur per week besteed u aan een eventuele tweede baan?
- ☐ Uur
14. Hoeveel uur per week besteed u aan ontspannende activiteiten?
- ☐ Uur
15. Hoe groot is het pioniersteam in personen?
- ☐ 1
 - ☐ 2
 - ☐ 3
 - ☐ 4
 - ☐ 5
 - ☐ 6
 - ☐ Meer dan 6
16. Hoe veel personen uit het pioniersteam zijn betaalde krachten?
- ☐ 1
 - ☐ 2
 - ☐ 3
 - ☐ 4
 - ☐ 5
 - ☐ 6
 - ☐ Meer dan 6
17. Hoe groot is het pioniersteam in FTE?
- ☐ 0,5
 - ☐ 1
 - ☐ 1,5
 - ☐ 2
 - ☐ 2,5
 - ☐ 3
 - ☐ meer dan 3
18. Waar is de pioniersplek gesitueerd? (Meerdere antwoorden mogelijk)
- ☐ Stad
 - ☐ Dorp
 - ☐ Achterstandswijk
 - ☐ Nieuwbouwwijk (VINEX)
 - ☐ Anders
19. Hoe lang bestaat de pioniersplek al in jaren?
- ☐ Uur
20. Wat is de kerkelijke inbedding van de pioniersplek?
- ☐ PKN
 - ☐ Interkerkelijk
21. Wie zijn de doelgroep(en) van de pioniersplek? Denk aan leeftijd, geslacht inkomen etc.

22. Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen.

	Helemaal mee oneens			Helemaal mee eens		
De werkdruk op mijn pioniersplek is veel te hoog	0	0	0	0	0	0
Ik heb te veel persoonlijke verantwoordelijkheden	0	0	0	0	0	0
We hebben een hele goede samenwerking in het pioniersteam	0	0	0	0	0	0
De steun vanuit de partner kerk kan veel beter	0	0	0	0	0	0
Ik raak gestrest van mijn werk als pionier	0	0	0	0	0	0
Ik krijg energie van mijn werk als pionier	0	0	0	0	0	0
God geeft mij de kracht die ik voor mijn werk nodig heb.	0	0	0	0	0	0
Ik heb ruim voldoende tijd om al mijn taken als pionier uit te voeren.	0	0	0	0	0	0
Ik heb nog heel veel pioniers ideeën maar niet genoeg tijd om die uit te voeren	0	0	0	0	0	0
De verwachtingen van mijn financiële supporters zijn hoger dan ik kan waarmaken	0	0	0	0	0	0
De verwachtingen die ik zelf heb van pionieren zijn moeilijker waar te maken dan ik dacht.	0	0	0	0	0	0
Ik vat dingen die niet goed gaan op de pioniersplek snel persoonlijk op	0	0	0	0	0	0
Ik lach vaak om mijn eigen fouten	0	0	0	0	0	0
Er komen meer mensen met problemen naar mij toe dan ik aan kan	0	0	0	0	0	0
Ik heb minstens een dag per week helemaal vrij.	0	0	0	0	0	0
Ik heb duidelijke en realistische doelen ten aanzien van mijn werk als pionier	0	0	0	0	0	0
Mijn werk is sterk routinematig	0	0	0	0	0	0
Ik sla vaak de lunch pauze over	0	0	0	0	0	0
Ik heb minstens 5 weken vakantie per jaar	0	0	0	0	0	0
Ik heb iemand die mij helpt met reflecteren op mijn situatie	0	0	0	0	0	0
Ik doe regelmatig dingen die niet bij mijn persoonlijkheid passen, want anders gebeuren ze niet.	0	0	0	0	0	0
Ik ervaar het werk als werk met een hoge investering en een lage opbrengst	0	0	0	0	0	0
De grenzen tussen werk en privé zijn niet duidelijk op mijn werkplek	0	0	0	0	0	0
Ik mis faciliteiten zoals trainingen, locatie en goede arbeidsvoorwaarden	0	0	0	0	0	0
Verschillende groepen mensen hebben een mening of verwachting over mijn levensstijl	0	0	0	0	0	0

23. Welk cijfer geeft u de werkdruk op uw pioniersplek en waar komt dat door?

- Cijfer.....
- Reden: