



Protestantse
Kerk

Vindplaats van
geloof, hoop en liefde |

Grensverleggend pionieren

Onderzoek naar de kracht en kwetsbaarheid
van interculturele pioniersplekken verbonden
met de Protestantse Kerk in Nederland

In opdracht van de Protestantse Kerk in Nederland

Rotterdam, mei 2024,
Hans Euser

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Begrippenkader	6
1.3 Relevantie	7
1.4 Probleemstelling en doelstelling	7
1.5 Onderzoeksvragen	7
2. Opzet en uitvoering	8
2.1 Onderzoekseenheden en dataverzameling	8
2.2 Geldigheid en betrouwbaarheid	9
3. Hoe ziet de culturele diversiteit eruit in de pioniersbeweging?	10
3.1 Een globaal overzicht van de pioniersplekken	10
3.2 Het interculturele perspectief	12
3.3 De zes bezochte pioniersplekken	14
4. Welke factoren bevorderen het intercultureel pionieren?	17
4.1 Omgeving, focus en leiderschap	17
4.2 Motieven, vrucht en aanpak	18
5. Wat zijn de uitdagingen van interculturele pioniersplekken?	25
5.1 Leerbehoeften	25
5.2 Uitdagingen	26
6. Conclusies en aanbevelingen	30
6.1 Pioniersplekken laten zien dat intercultureel kerk-zijn mogelijk is	30
6.2 Interculturele pioniersplekken zijn sterk gemotiveerd	30
6.3 Interculturele pioniersplekken zijn uiterst kwetsbaar	31
6.4 Intercultureel pionieren is de moeite waard	32
6.5 Aanbevelingen	33
Bijlage 1: Plaatsen met meer dan 10.000 personen met een migratieachtergrond	34
Bijlage 2: Enquête onder alle pioniersplekken van de Protestantse Kerk	37
Bijlage 3: Aanstellingsomvang en opleidingsniveau	39

De foto's in dit onderzoeksverslag zijn aangeleverd door stichting Intercultural Church Plants.

Voorwoord

Met veel plezier heb ik gewerkt aan dit onderzoek naar interculturele pioniersplekken. Het was een hele klus om de database van het Landelijk Team Pionieren door te spitten, de tientallen ingevulde enquêtes te analyseren, de twaalf gespreksverslagen uit te werken en samen te vatten, maar het was de moeite meer dan waard.

Zonder de hulp van velen was het me niet gelukt. En daarom bedank ik iedereen die een bijdrage heeft geleverd: Erik Verwoerd als opdrachtgever, Peter den Hoedt, Marten van der Meulen en Gert-Jan Roest die kritisch hebben meegelezen, de partners binnen het Landelijk Team Pionieren die feedback gaven, Symon Jagersma en Edwin van Rijnsoever die me wegwijs maakten in de door hen verzamelde data. Uiteraard de 74 pioniers die een enquête hebben ingevuld. En vooral degenen onder hen die de tijd namen voor een interview.

Allen hartelijk dank!

Hans Euser



Samenvatting

Voor je ligt het rapport *Grensverleggend pionieren over de (interculturele) pioniersplekken die worden ondersteund door de Protestantse Kerk in Nederland*. Het geeft niet alleen inzicht in de ontwikkeling van de pioniersbeweging in de afgelopen tien jaar (2013-2023), maar gaat vooral dieper in op de uitdagingen waar pioniers tegenaan lopen in de multiculturele samenleving waarin zij opereren.

Het **eerste hoofdstuk** beschrijft waarom dit onderzoek relevant is en welke vragen het probeert te beantwoorden. Pioniersplekken willen aansluiten bij de context. De Nederlandse samenleving wordt steeds meer cultureel divers. Dat roept de vraag op in hoeverre het de pioniers lukt om zich te verbinden aan die veranderende omgeving. Temeer omdat de Protestantse Kerk, volgens haar beleidsplan, zoekt naar verbinding met migrantenchristenen. Er is tot op heden geen onderzoek gedaan naar de rol die pioniersplekken hierin spelen. We gaan daarom op zoek naar de kenmerkende kracht en kwetsbaarheid van interculturele pioniersplekken (de onderzoeksvraag). Daartoe brengen we in kaart hoe de culturele diversiteit er nu uit ziet binnen de pioniersbeweging, welke factoren interculturele gemeenschapsvorming bevorderen, en tegen welke uitdagingen interculturele pioniersplekken aanlopen (de deelvragen).

Hoofdstuk 2 gaat in op de methode van onderzoek. Er is gebruik gemaakt van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. De 180 ooit gestarte pioniersplekken zijn eerst onderzocht op basis van de gegevens uit de database van de Protestantse Kerk. Vervolgens zijn de 106 plekken die nog als pioniersplek ondersteund worden (peildatum september 2023) aangeschreven met een korte enquête. Hier heeft 70% op gereageerd. De gegevens zijn verzameld, geanalyseerd en uiteengezet.

Vervolgens zijn er zes interculturele pioniersplekken uitgekozen voor een bezoek en twee interviews, één met de pionier en één met iemand uit het pioniersteam die een andere culturele achtergrond heeft dan de pionier. Dat resulteerde in twaalf gesprekken met mensen van zeven verschillende culturele achtergronden. De interviews zijn uitgeschreven, geanalyseerd en anoniem verwerkt in dit rapport.

In **hoofdstuk 3** wordt een overzicht gegeven van de culturele diversiteit binnen de pioniersbeweging. Eerst stellen we vast dat van de 180 gestarte initiatieven 53 pioniersplekken zijn doorgestroomd naar andere vormen van kerk-zijn. Daarnaast zijn er 29 plekken gestopt.

De 106 pioniersplekken die eind 2023 door de Protestantse Kerk ondersteund worden, bereiken gezamenlijk naar schatting 14.500 personen (regelmatige én onregelmatige bezoekers). Het is opvallend dat zo'n 60% van de 74 onderzochte plekken aangeeft dat er een zekere mate van culturele diversiteit aanwezig is in de pioniersplek. Dat is niet vreemd, aangezien 75% van de pioniersplekken opereert in een multiculturele context. De pioniersteams zijn echter vaker monocultureel samengesteld; slechts 30% geeft aan een intercultureel pioniersteam te hebben.

Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de factoren die intercultureel pionieren bevorderen. Uit de enquêtes blijkt dat een multiculturele omgeving een voorwaarde is, en een speciale focus op andere culturen en een intercultureel leiderschapsteam enorm helpen in de opbouw van cultureel diverse pioniersplekken.

Uit de diepte-interviews kunnen we afleiden dat interculturele pioniers gedreven worden door verschillende motieven. Vaak hebben ze een persoonlijke biografie die hen voorsorteert op het interculturele samenleven, doordat ze in het buitenland zijn geboren of hebben gewoond. Meestal is er ook een theologische motivatie: de ene God houdt van alle mensen, daarom zouden alle mensen die van God houden één moeten zijn. Bijna allemaal hebben ze een missionaire gedrevenheid om discipelen te maken uit alle volken. Opvallend is dat enkelen expliciet noemen dat verlangen naar gerechtigheid hen drijft; racisme en discriminatie komen in interculturele context eerder aan het licht en er kan worden geoefend met samenleven.

Soms spelen pragmatische motieven mee, zoals het belang van het leren van de taal en een goede integratie. Bij slechts een enkeling is diaconaat een drijfveer.

Intercultureel pionieren brengt veel goeds. Zo ontstaan er relaties met mensen van andere culturen, iets wat niet altijd vanzelfsprekend gebeurt. Er worden veel lessen geleerd, bijvoorbeeld over culturele verschillen, waardoor meer wederzijds begrip ontstaat. En het geloofsleven wordt verrijkt als andere perspectieven uit de wereldkerk worden gedeeld.

Als het gaat om *best practices* bouwen interculturele pioniersplekken aan inclusieve gemeenschappen waar waarden als nieuwsgierigheid, aanpassingsvermogen, vertrouwen en goede communicatie onmisbaar zijn. Ze zetten in op intercultureel leiderschap dat het goede voorbeeld van intercultureel samenleven geeft, visionair vasthoudt aan het belang van diversiteit, en verbindend bruggen bouwt in teams en de gemeenschap. En ten slotte zoeken ze naar toegankelijke activiteiten die qua vorm en inhoud aansluiten bij een diverse doelgroep.

In het **vijfde hoofdstuk** wordt uitgewerkt welke uitdagingen de pioniers tegenkomen bij het intercultureel pionieren. Uit de enquêtes kwam naar voren dat interculturaliteit als belangrijk wordt

gezien en als iets om in trainingen aandacht aan te besteden. De genoemde leervragen gaan vaak over inzicht in de verschillende culturen, het maken van contact met de ander en het opbouwen van interculturele gemeenschappen.

Tijdens de interviews werden zeven uitdagingen benoemd waar de meeste pioniers mee worstelen. Zo is er de persoonlijke uitdaging van angst en onzekerheid, schaamte en ongeduld. En een relationele uitdaging met gelovigen van verschillende culturen die soms onderling met elkaar in conflict komen. Verder zijn er culturele, theologische, bestuurlijke, financiële en geestelijke uitdagingen die, vanwege de grote diversiteit in opinies, complexer zijn dan in homogene groepen.

In het **laatste hoofdstuk** wordt de onderzoeksvraag beantwoord in de vorm van enkele conclusies. Pioniersplekken laten zien dat intercultureel kerk-zijn mogelijk en mooi is, maar ook uiterst kwetsbaar, complex en ingewikkeld. Het kan uiteindelijk alleen met de hulp van God die eenheid in verscheidenheid mogelijk maakt.

Ten slotte worden aanbevelingen gedaan, zowel aan de pioniersplekken als aan het Landelijk Team Pionieren en aan de Protestantse Kerk in Nederland. Het rapport sluit af met enkele bijlagen, waaronder die met onderzoeksgegevens naar aanstellingsomvang en opleidingsniveau van pioniers.



1. Inleiding

Het pionieren is binnen de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) niet meer weg te denken. In de afgelopen jaren zijn er tientallen kerkplekken ontstaan. Te zien is dat er nieuwe groepen bereikt worden. Het impactonderzoek dat in 2020 werd gedaan toont aan dat bijna 60% van de 19.000 betrokkenen niet eerder bij een kerk was aangesloten. Het meedoen in een pioniersplek heeft bovendien grote invloed op de sociale verbondenheid en geloofsontwikkeling van de deelnemers.¹

1.1 Aanleiding

Dit vervolgonderzoek brengt in kaart hoe de pioniersbeweging er nu uitziet om een algemene indruk te krijgen van de ontwikkelingen. Daarbij zoomen we specifiek in op de pioniersplekken waar een relatief grote groep mensen met een migratieachtergrond betrokken is, de zogenaamde interculturele pioniersplekken. Het lijkt erop dat de culturele diversiteit in de pioniersplekken toeneemt. De Protestantse Kerk wil weten of dat inderdaad zo is en welke factoren die ontwikkeling bevorderen of belemmeren, tegen welke uitdagingen deze pioniers aanlopen, en hoe deze plekken het beste ondersteund kunnen worden.

1.2 Begrippenkader

Hieronder verklaren we eerst enkele veelvoorkomende begrippen.

- Een **pioniersplek** is volgens de Protestantse Kerk een nieuwe vorm van kerk-zijn, voor mensen die niet (meer) naar een kerk gaan.² Daarbij worden drie uitgangspunten gehanteerd:
 - afstemming op de context (door te luisteren naar wat er speelt);
 - werken vanuit gedeeld geloof (om te beginnen binnen het pioniersteam);
 - duurzame gemeenschapsvorming (gericht op de langere termijn).
- Met een **interculturele pioniersplek** bedoelen we in dit onderzoek de geloofsgemeenschap waar niet alleen een zekere mate van culturele diversiteit aanwezig is (tenminste 25% bestaande uit mensen met een migratieachtergrond³), maar waar de verschillende individuen en groepen ook gelijkwaardig en wederkerig contact met elkaar hebben of in elk geval daartoe aangemoedigd worden (interactie). Hier vallen ook zogenaamde biculturele pioniersplekken onder, waar twee culturele groepen samengaan, zoals de Arabisch-Nederlandse gemeenschappen. Andere benamingen die wel gebruikt worden zijn internationale kerk (vaak gereserveerd voor kerken met veel expats), multiculturele kerk (wel gebezigd in het geval van Nederlandse kerken die mensen met een migratieachtergrond opnemen), of migrantenkerk (meestal gebruikt voor kerken die grotendeels bestaan uit migrantenchristenen, soms monoculturele gemeenschappen).
- **Personen met een migratieachtergrond** zijn volgens het CBS mensen 'van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie). Ook wordt onderscheid gemaakt tussen personen met een westerse migratieachtergrond en personen met een niet-westerse migratieachtergrond'.⁴ In dit onderzoek hanteren we deze definitie, al moet dat met de kanttekening dat de

1. Janet van Dijk e.a., *Tussenstand pionieren. De impact van pionieren op sociale verbondenheid en geloofsontwikkeling*, 2020.

2. We hanteren de definitie die tot 2024 is gebruikt; het begrip is inmiddels verbreed met ook andere zogenaamde proefplekken. Zie hiervoor protestantsekerk.nl/thema/pionieren.

3. Het percentage is afgeleid van de huidige demografische gegevens; in Nederland heeft een kwart van de bevolking een migratieachtergrond.

4. [Wat verstaat het CBS onder een allochtoon?](#), 15 mei 2024.

geïnterviewden en respondenten een minder sterk onderscheid hanteren en vaak ook bijvoorbeeld de derde en vierde generatie meetellen.

1.3 Relevantie

Waarom worden interculturele pioniersplekken in beeld gebracht?

De samenleving verandert. Inmiddels heeft 25% van de Nederlandse bevolking een migratieachtergrond. In de drie grootste steden gaat het om meer dan 50% van de inwoners. Er zijn nog eens 85 plaatsen waar meer dan 10.000 mensen met een migratieachtergrond wonen.⁵ Die aantallen zullen in de komende jaren toenemen.⁶

Er komt ook steeds meer culturele diversiteit in de pioniersbeweging. Naast stichting Intercultural Church Plants (sinds 2014) zijn ook stichting Evangelie & Moslims (sinds 2019) en stichting Geloofsinburgering (sinds 2021) als samenwerkingspartners aangesloten bij het Landelijk Team Pionieren. In de pioniersplekken die door hen worden geïnitieerd en begeleid, is sprake van intentionele interculturaliteit. Ook bij de pioniersplekken die door andere partners worden begeleid (zoals de IZB) lijkt er steeds meer diversiteit aanwezig te zijn; er wordt niet altijd bewust aan gewerkt, maar de samenleving verandert en daarmee schijnbaar ook de samenstelling van sommige geloofsgemeenschappen.

De Protestantse Kerk stimuleert de ontmoeting met christenen uit andere culturen, omdat dit niet vanzelfsprekend is.⁷ Zo blijkt de Protestantse Kerk in de meest multiculturele stad van Nederland, Amsterdam, behoorlijk wit te zijn; er wordt daarom een project 'Diversiteit en Racisme' gestart.⁸ Dat sluit aan bij de visienota van de landelijke kerk waarin een hoofdstuk wordt gewijd aan het verlangen naar verbondenheid, 'als kinderen van één Vader'.⁹

Een impuls voor de vernieuwing van de kerk in Nederland zou weleens kunnen komen van de wereldkerk die we op veel plaatsen om de hoek

kunnen ontmoeten, in geloofsgemeenschappen van mensen met een migratieachtergrond.

We weten ons geroepen om de relatie met migrantenchristenen te verdiepen. Vanuit de eenheid in Christus ontmoeten we elkaar als gelijken en willen we elkaar dienen en verrijken.

1.4 Probleemstelling en doelstelling

Pioniersplekken willen aansluiten bij de (lokale) context en nieuwe groepen bereiken. Nu de Nederlandse samenleving steeds multicultureler wordt, kan de kerk niet achterblijven. Maar het is niet duidelijk in hoeverre zij afstemt op de demografische ontwikkelingen. Op welke plekken lukt het om bruggen te bouwen naar en tussen andere culturen? Wat kan de pioniersbeweging leren op het vlak van interculturaliteit? En op welke wijze kan de dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk hierin ondersteunen? Er is onderzoek nodig om te achterhalen waar de uitdagingen en behoeften van pioniersplekken liggen in een veranderende samenleving.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen wat er nodig is om pioniersplekken voldoende te laten aansluiten op de multiculturele samenleving als context.

1.5 Onderzoeksvragen

De vraag waar we in dit onderzoek antwoord op willen geven luidt: Wat is de kracht en kwetsbaarheid van interculturele pioniersplekken? We onderscheiden drie deelvragen:

1. Hoe ziet de culturele diversiteit eruit in de pioniersbeweging?
2. Welke factoren bevorderen het intercultureel pionieren?
3. Wat zijn de uitdagingen van interculturele pioniersplekken?

5. Zie voor een overzicht bijlage 1.

6. [Verkenning bevolking 2050: meer inwoners met een migratieachtergrond](#), 24 mei 2024.

7. Marien Kollenstaart stelt in *Een wereld te winnen. Verkenning van intercultureel kerk-zijn in Nederland* (Geloofsinburgering 2024, 25) dat 95% van de protestantse kerkleden geen migratieachtergrond heeft en dat vrijwel alle kerken monocultureel Nederlands zijn, hoewel 84% van die kerken iets doet voor vluchtelingen, meestal in de vorm van diaconale hulp.

8. Zie protestantsamsterdam.nl/divers-inclusief-kerk-zijn, 15 mei 2024.

9. *Van U is de toekomst, Focus voor de Protestantse Kerk in Nederland op weg naar 2025*, Utrecht 2020, p. 12-13.

2. Opzet en uitvoering

In dit hoofdstuk bespreken we de opzet en uitvoering van het onderzoek. Daarbij letten we op de onderzoekseenheden en wijze van data verzamelen (2.1), en wijden we een paar woorden aan de geldigheid en betrouwbaarheid van het onderzoek (2.2).

2.1 Onderzoekseenheden en dataverzameling

Het onderzoek heeft zich gericht op de pioniersplekken van de Protestantse Kerk. Het omvatte zowel een kwantitatief als een kwalitatief deel.

Kwantitatief onderzoek

Van de 183 gestarte plekken worden er nog 106 actief ondersteund als pioniersplek (peildatum september 2023). Deze 106 zijn eerst aan de hand van de beschikbare gegevens uit de nauwkeurig bijgehouden database van de Protestantse Kerk in kaart gebracht. Daarna zijn de pioniersplekken aangeschreven door de onderzoeker en het team pionieren met het verzoek een korte enquête in te vullen.¹⁰ Er reageerden 74 pioniers met een volledig ingevulde vragenlijst, bijna 70%. Alle gegevens bleken bruikbaar te zijn. De antwoorden zijn verzameld, geanalyseerd en beschreven.

Kwalitatief onderzoek

Uit de groep van 106 actieve pioniersplekken zijn zes plekken geselecteerd voor een verdiepend, kwalitatief onderzoek. Daarbij is een drietal criteria gehanteerd:

1. Meer dan 25% van de pioniersplek heeft een migratieachtergrond;
2. De pioniersplekken worden begeleid door verschillende partnerorganisaties van de Protestantse Kerk die zich toeleggen op interculturaliteit, én door niet specifiek intercultureel georiënteerde organisaties;
3. De pioniersplekken bevinden zich door het hele land, ook buiten de Randstad.

Op basis hiervan zijn de onderstaande pioniersplekken uitgekozen.

NAAM	WOONPLAATS	BEGELEIDING	ACTIVITEIT
Cross Culture	Nieuwegein	IZB	Vergadering
Crosspoint Kingdom Impact	Eindhoven	ICP	-
Daar al Amal, huis van hoop	Zeist	Evangelie & Moslims	Bijbelstudie
Huis van Licht, Beet Alnour	Utrecht	Evangelie & Moslims	Taalles
ICF Rotterdam-Noord	Rotterdam	Dienstenorganisatie	Samenkomst
Vita	Tilburg	IZB	Rondetafel-gesprek

10. Zie bijlage 2.



Op bijna elke plek is een activiteit bezocht die naar het inzicht van de pionier de interculturele dimensie van de pioniersplek goed zichtbaar maakt. Er zijn ook twee gesprekken van 45-60 minuten gevoerd, één met de pionier en een tweede met iemand uit het leidersteam die een andere culturele achtergrond heeft dan de pionier. Dat resulteerde in twaalf gesprekken met mensen van zeven verschillende culturele achtergronden (Marokkaans, Burundees, Amerikaans, Irakees, Mexicaans, Albanees en Nederlands), de meeste in het Nederlands, drie gesprekken in het Engels. Bijna alle gesprekken vonden plaats in de fysieke context van de pioniersplek. Alleen de gesprekken met Crosspoint Kingdom Impact gebeurden online; daar is geen activiteit bezocht. Van elk gesprek is een geluidsopname gemaakt; bij Crosspoint Kingdom Impact zijn beeldopnamen van de online gesprekken gemaakt. Elke opname is uitgeschreven en daarna opgedeeld in analyse-eenheden en gegroepeerd. Op basis hiervan zijn antwoorden geformuleerd op de onderzoeksvragen.

2.2 Geldigheid en betrouwbaarheid

Kwalitatief onderzoek kenmerkt zich door het gebruik van verschillende databronnen en de nadruk op het begrijpen en doorgronden van individuen, groepen en situaties. Objectiviteit is moeilijk te

waarborgen, maar door een aantal stappen te zetten in het proces kunnen de geldigheid (juiste weergave) en de betrouwbaarheid (controleerbaarheid) van het onderzoek wel toenemen.¹¹ We hebben het volgende gedaan:

1. Vrijwel alle interviews vonden individueel plaats. Eén interview vond plaats met twee teamleden (in Zeist zijn in totaal drie personen geïnterviewd); één interview vond plaats in het bijzijn van de partner van de geïnterviewde (Rotterdam).
2. Elk interview is opgenomen en daarna woordelijk uitgeschreven.
3. Het rapport is aan de respondenten voorgelegd met de vraag of zij zich in de beschrijving herkennen. Daar is bevestigend op geantwoord.
4. Bij het schrijven van het rapport is tussentijds meegelezen door vertegenwoordigers van de Protestantse Kerk. De door hen gegeven feedback op onder andere de onderzoeksopzet is verwerkt.
5. De resultaten van het onderzoek zijn gelezen en aangevuld door een groep experts, allemaal samenwerkingspartners van de Protestantse Kerk, te weten stichting Geloofsinburgering, stichting Evangelie & Moslims en stichting Intercultural Church Plants. De eerste twee organisaties namen deel aan een rondetafelgesprek waar ook twee vertegenwoordigers van de Protestantse Kerk bij waren; medewerkers van laatstgenoemde organisatie hebben individueel gereageerd.

11. Baarda e.a., *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten 2005, p.192-201.

3. Hoe ziet de culturele diversiteit eruit in de pioniersbeweging?

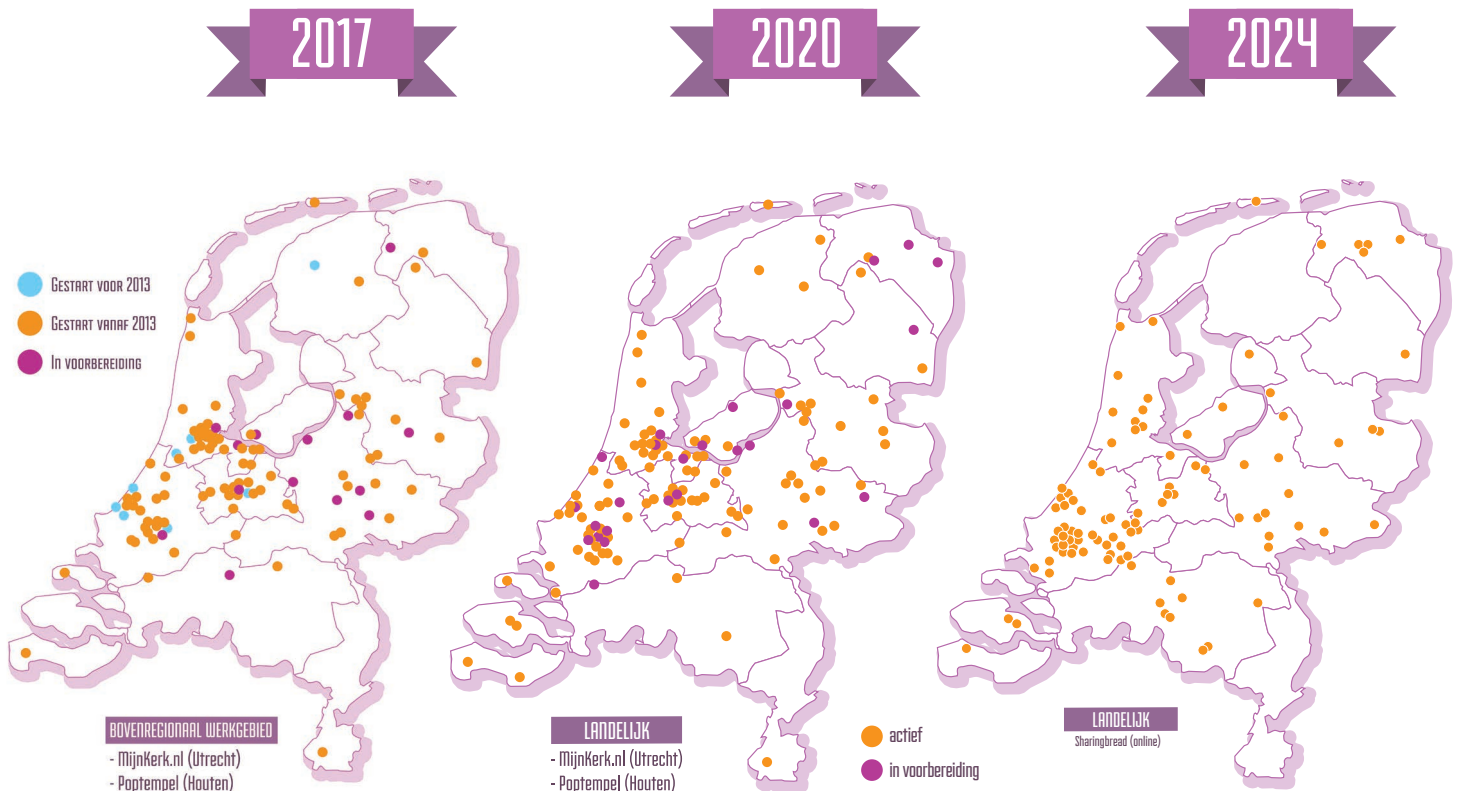
In dit hoofdstuk beschrijven we het pionierslandschap zoals dat er eind 2023 uitziet. We hebben daarvoor de database van de Protestantse Kerk geraadpleegd; sinds het ontstaan van de pioniersbeweging in 2013 wordt de ontwikkeling in kaart gebracht (3.1). Daarnaast is er een enquête uitgezet onder alle in 2023 actieve pioniersplekken. Daar werd goed op gereageerd en we geven de resultaten weer (3.2). Ten slotte introduceren we de zes interculturele pioniersplekken die kwalitatief zijn onderzocht (3.3).

3.1 Een globaal overzicht van de pioniersplekken

Tot 2017 zijn er 81 pioniersplekken gestart (78 door de Protestantse Kerk, waaronder 7 plekken voor 2013, en 3 door de Christelijke Gereformeerde Kerken), in 2020 zijn er 134 gestart en begin 2024 staat de teller op 180 gestarte pioniersplekken. In de afgelopen jaren heeft het coronavirus de start van pioniersplekken geremd. Contact leggen

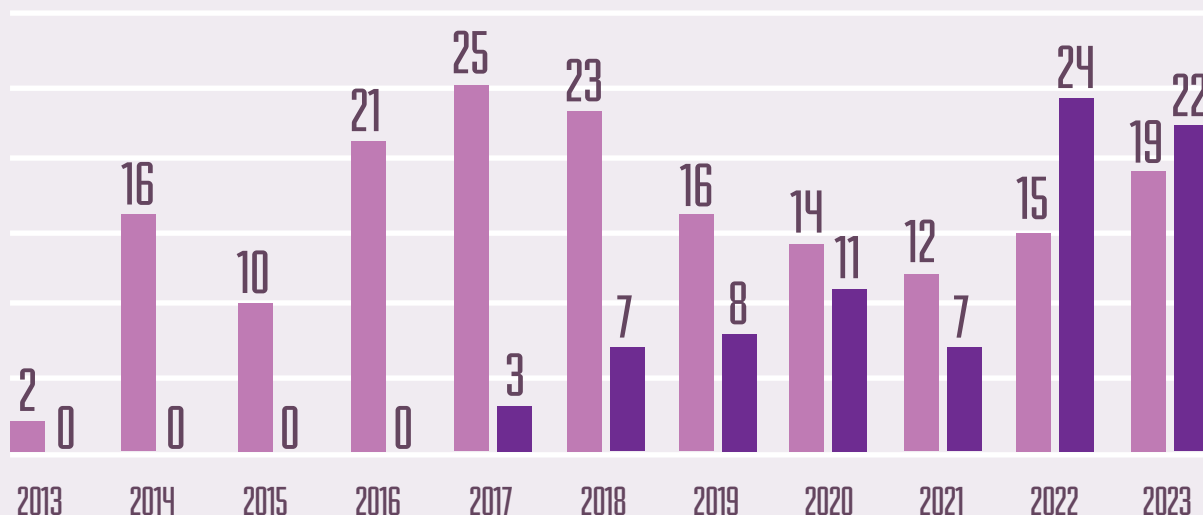
met nieuwe mensen, gesprekken voeren met de zendende kerk en bouwen aan een pioniersteam was lastig.

Hieronder zijn de locaties van de pioniersplekken te zien die in 2017, 2020 en 2024 door de Protestantse Kerk werden ondersteund. De pioniersplekken zijn door de jaren heen meer verspreid over het land, en ook in middelgrote plaatsen en dorpen zijn nieuwe plekken ontstaan.



PIONIERSPLEKKEN

■ Gestart
■ Doorgestroomd



Doorstroom

Per 1 januari 2024 werden 98 pioniersplekken ondersteund door de Protestantse Kerk. De rest van de pioniersplekken die van start zijn gegaan sinds 2008 zijn ondertussen doorgestroomd naar een andere (zelfstandige) vorm van kerk-zijn, of gestopt.

De ondersteuning van pioniersplekken was de afgelopen jaren maximaal 6 jaar. Tijdens deze periode werden de teams en zendende gemeenten uitgedaagd om na te denken over waar ze naartoe zouden willen groeien na de pioniersfase.

De meeste doorgestroomde pioniersplekken (32) kozen voor de vorm 'samen kerk zijn'. Dat betekent dat zij na de pioniersperiode verder gaan onder verantwoordelijkheid van de zendende kerk, zonder eigen rechtspersoonlijkheid en kerkenraad. Bij deze vorm blijven pioniersplek en zendende kerk nauw verbonden met elkaar en kan blijvend steun gegeven worden in de vorm van onder meer gebed, vrijwilligers, financiën en gebouw. Ook kan er van de pioniersplek worden geleerd. Hoe de verbinding met de zendende kerk wordt vormgegeven, wordt lokaal bepaald.

Op 8 plekken werd gekozen om 'missionaire (wijk) gemeente' te worden. Dit betekent dat zij onder de algemene kerkenraad van de betreffende woonplaats vallen en daaraan verantwoording afleggen, geregeld volgens een plaatselijk besluit. Er is geen eigen rechtspersoonlijkheid.

Vier plekken kozen ervoor om 'kerngemeente' te worden, wat wil zeggen dat zij een eigen rechtspersoonlijkheid hebben en onderdeel worden van het plaatselijke mozaïek van kerkplekken. Zeven pioniersplekken kozen voor een vorm van 'zelfstandig kerk-zijn buiten de Protestantse Kerk'. Dit betekent dat zij een eigen rechtspersoonlijkheid en kerkenraad hebben die verantwoordelijk is voor het geheel.

RICHTING	AANTAL
Samen kerk zijn	32
Missionaire (wijk)gemeente	8
Kerngemeente	4
Zelfstandig kerk-zijn buiten PKN	7
Anders	2
Gestopt	29
Eindtotaal	82

Onder de categorie 'anders' vallen de twee pioniersplekken Poptempel en MijnKerk.nl, die een landelijke (online) focus hadden. Hierdoor zijn ze lastig te verbinden aan een specifieke lokale gemeente.

Van de 82 doorgestroomde pioniersplekken zijn er 29 helemaal gestopt.¹² Dat is ruim een derde van het totaal van de doorgestroomde plekken. Ter vergelijking (voor wat het waard is): van de start-ups in het bedrijfsleven haalt slechts de helft de eerste vijf jaar.

3.2 Het interculturele perspectief

Eind 2023 is een digitale enquête rondgestuurd met vragen over de samenstelling van de pioniersplekken en de leerbehoefte van voortrekkers (zie bijlage 2). Na twee reminders via de e-mail en de pionierbegeleiders reageerden 74 van de 106 pioniersplekken (die op dat moment actief werden ondersteund), bijna 70%. Op basis van de gegeven antwoorden is onderstaande analyse gemaakt.

3.2.1 Plaatsen

De 106 pioniersplekken zijn actief in 51 woonplaatsen. Van die 51 plaatsen zijn er 8 met meer dan één pioniersplek. Rotterdam spant de kroon met 13 pioniersplekken, gevolgd door Utrecht met 5 plekken. Daarna komen Amsterdam, Den Haag, Groningen en Dordrecht met elk 3 pioniersplekken. Ten slotte Almere en Zoetermeer met ieder 2 plekken.

3.2.2 Aantallen bezoekers

Gelet op het aantal regelmatige en onregelmatige bezoekers variëren de pioniersplekken nogal in omvang.

Onregelmatige bezoekers (minder dan eens per maand bij een activiteit)

Op de vraag hoeveel mensen er minder dan eens per maand naar een activiteit komen (de onregelmatige bezoekers), antwoorden sommige plekken met 'een handvol' en andere plekken met 'honderden'. Het totaal van alle onregelmatige bezoekers in de respondentengroep met 74 kerken

is 6544 personen. Dat zijn gemiddeld 88 personen per pioniersplek.

- 13 plekken: 10 of minder onregelmatige bezoekers¹³
- 18 plekken: 11-25
- 20 plekken: 26-60
- 12 plekken: 61-125
- 11 plekken: boven de 200 met 3 uitschieters tot 500 en 1 tot 600

Regelmatige bezoekers (vaker dan eens per maand bij een activiteit)

Het totaal aantal regelmatige bezoekers (vaker dan eens per maand bij een activiteit) ligt ongeveer de helft lager dan het totaal aantal onregelmatige bezoekers; het gaat om 3484 personen, gemiddeld 47 personen per pioniersplek.

- 17 plekken: 10 of minder onregelmatige bezoekers
- 18 plekken: 11-25
- 24 plekken: 26-60
- 10 plekken: 61-125
- 5 plekken: 150 (2x), 250 (2x) en 350 (1x)

Totaal aantal bezoekers vergeleken met voorgaande jaren

Tellen we de regelmatige en onregelmatige bezoekers bij elkaar op, dan komen we op ruim 10.000 betrokkenen in 74 pioniersplekken. Gaan we ervan uit dat de 32 pioniersplekken die geen enquête hebben ingevuld gemiddeld genomen even groot zijn, dan is het totale aantal betrokkenen in de pioniersplekken (volgens eigen opgave van de pioniers en schatting ten aanzien van de niet-respondenten) momenteel ongeveer 14.500 personen. Dat is hoger dan de 10.000 personen in 2017 en (vanwege de coronapandemie?) lager dan de 19.000 personen in 2020. Hierbij moet wel worden aangetekend dat het gaat om ruwe schattingen; de cijfers zijn niet nauwkeurig en moeilijk met elkaar te vergelijken.

3.2.3 De culturele diversiteit

Er is gevraagd naar de culturele diversiteit binnen de pioniersplek, op drie niveaus: in het pioniersteam, in de geloofsgemeenschap en in het bredere netwerk rond de kerk. Respondenten drukten het aantal personen met een migratieachtergrond (de persoon zelf of tenminste één van zijn ouders is buiten Nederland geboren) uit in percentages.

12. Redenen voor het stoppen van pioniersplekken zijn onderzocht en beschreven door Vellekoop, *Pioniersplekken die doorgaan. Wat de kerk kan leren van de verduurzaming van social start-ups*, Protestantse kerk 2017, p. 25-28.

13. Er is niet onderzocht om welke plekken dit gaat en hoe lang ze bestaan. Het zou dus kunnen dat deze plekken in de beginfase verkeren.

In het pioniersteam

Bijna 30% van de pioniersteams heeft een diverse samenstelling in het leiderschap; ruim 12% van de teams bestaat voor (meer dan) de helft uit mensen van andere culturele achtergronden. "Dat betekent ook dat ruim 70% van de pioniersteams (53 plekken) geen culturele diversiteit kent en geheel Nederlands en 'wit' is."

Je zou wellicht verwachten dat de meeste van de 53 monoculturele teams betrokken zijn bij monoculturele pioniersplekken. Toch geeft iets meer dan de helft aan (27 teams) dat ze te maken hebben met een cultureel diverse geloofsgemeenschap; bij één pioniersplek heeft 75% een migratie-achtergrond, bij twee andere 50% en bij de rest 25%.

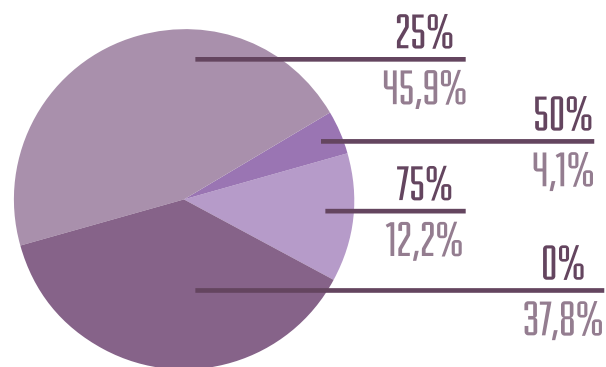
Een nog groter deel van de 53 monoculturele pioniersteams heeft te maken met culturele diversiteit in het bredere netwerk rond de pioniersplek: 36 teams geven aan dat ze onderdeel zijn van een multiculturele omgeving. Bij 25 gaat het om een kwart van het netwerk; 11 spreken over de helft van hun netwerk.

Het is opvallend dat de 21 interculturele pioniersteams bijna allemaal leidinggeven aan cultureel diverse geloofsgemeenschappen en onderdeel zijn van een breder multicultureel netwerk. Er lijkt een verband te zijn tussen de samenstelling van het team en de demografische opbouw van de geloofsgemeenschap.

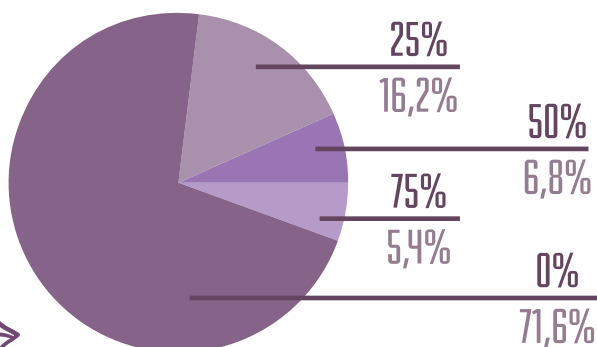
In de geloofsgemeenschap

In de geloofsgemeenschappen is de culturele diversiteit een stuk groter dan bij de pioniersteams; ruim 60% kent een zekere mate van diversiteit (een kwart aan andere culturele achtergronden bij 34 plekken, de helft bij 3 plekken en driekwart bij 9 plekken).

De 20 monoculturele pioniersplekken geven in de toelichting regelmatig aan dat de context nauwelijks aanknopingspunten biedt: in onze stad is weinig diversiteit. En: in ons dorp wonen weinig mensen met een migratieachtergrond. Of: wij wonen in een witte wijk. Toch zijn er ook monoculturele pioniersplekken in plaatsen waar meer dan 10.000 mensen met een migratieachtergrond wonen, zoals Alkmaar, Almere, Amsterdam, Groningen, Nijmegen en Rotterdam.



Welke percentage heeft een migratieachtergrond in de geloofsgemeenschap?



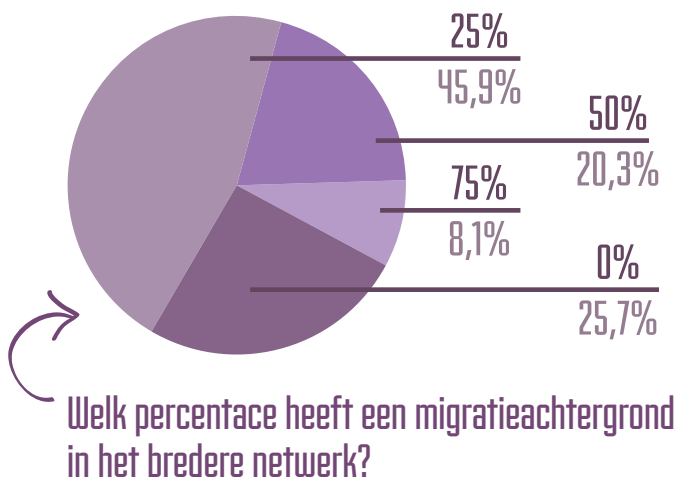
Welke percentage heeft een migratieachtergrond in het team?

In het bredere netwerk

Er is ook gevraagd naar de mate van diversiteit in het netwerk rond de pioniersplek. Het gaat dan om de mensen die via bijvoorbeeld diaconale projecten en activiteiten betrokken zijn, en om de wijk en stad of dorp waarin de geloofsgemeenschap actief is. Opvallend is dat iets meer dan een kwart van de plekken aangeeft dat er geen diversiteit in het netwerk is. Daarbij moet worden aangetekend dat sommige aangeven dat er sprake is van een lage diversiteitsgraad van minder dan 25% - maar er was in de enquête geen mogelijkheid om dat aan te geven.¹⁴

14. De keuze was telkens 0%, 25%, 50% en 75%. Oorspronkelijk was er ook een open veld voor een eigen gekozen percentage, maar dat is bij het online verzenden helaas verloren gegaan. Daar schreef iemand: 'De percentages zijn te ruim uit elkaar genomen. Pioniersteam 0%. Geloofsgemeenschap: 10%; Netwerk: 15%.'

Zeker 75% van de pioniersplekken heeft dus een netwerk dat cultureel divers is. Blijkbaar lukt het veel plekken niet om die context te betrekken in de geloofsgemeenschap. Het is interessant om te achterhalen wat de redenen hiervoor zijn. Dat benoemden de plekken zelf door het invullen van de volgende vraag die in hoofdstuk 4 wordt beschreven en beantwoord.



3.2.4 De non-respondenten

Na bovenstaande analyse is ook nog gekeken naar de 32 pioniersplekken die niet hebben gereageerd. Opvallend is dat daar een relatief groot aantal interculturele pioniersplekken bij is: 3 begeleid door Evangelie & Moslims, 3 door stichting Geloofs-inburgering en 1 door Intercultural Church Plants; ook van de IZB zijn er 2 interculturele plekken bij. Dat zijn 9 van de 32 niet-reagerende plekken, bijna een derde van het totaal. De resultaten van het onderzoek op basis van de ingestuurde antwoorden zijn dus mogelijk iets vertekend. Wellicht is een online enquête ook niet de beste methode van onderzoek voor het in kaart brengen van de interculturele plekken. Juist om die reden is er ook een verdiepend kwalitatief onderzoek gedaan, zoals beschreven in het volgende hoofdstuk.

3.3 De zes bezochte pioniersplekken

Om een beter beeld te krijgen van de interculturele pioniersplekken is kwalitatief onderzoek gedaan. In deze paragraaf beschrijven we beknopt de zes plekken

die bezocht zijn. We baseren ons op de bijgewoonde activiteiten, de website van de pioniersplekken en de interviews die met de leiders zijn gehouden.

3.3.1 Cross Culture Nieuwegein¹⁵

Eind 2011 vond een interculturele ontmoeting in Nieuwegein plaats; dat werd een jaar lang elke zes weken herhaald. Daarna is de frequentie telkens opgevoerd, van maandelijks naar eens per twee weken. Uiteindelijk zijn er sinds 2017, toen Cross Culture Nieuwegein officieel pioniersplek werd, wekelijkse samenkomsten. Inmiddels staat de pioniersplek op het punt van doorstromen. Theo Vreugdenhil is sinds 2017 pionier. Het leiderschapsteam bestaat uit mensen van verschillende culturele achtergronden. Momenteel zijn er 7 teamleden waarvan 5 uit Nederland (sommigen met buitenlandervaring), 1 uit Brazilië en 1 uit Amerika. De gemeenschap is heel divers. Op zondag komen er zo'n 50 volwassenen en 10 kinderen. In de loop der jaren kwamen meer dan 30 nationaliteiten binnen. Ongeveer de helft van de gemeenschap heeft een kerkelijke achtergrond, de andere helft niet. Het aandeel in Nederland geboren mensen is wel groter geworden; van een handjevol in de beginjaren tot bijna 80% nu. 'It dwindled out a bit', omschreef een van de respondenten het afnemende aantal mensen met een migratieachtergrond. Er vinden veel activiteiten plaats voor allerlei doelgroepen. Naast de zondagse samenkomsten zijn dat bijvoorbeeld zomerkampen, voedselprojecten, sportevenementen en muziekactiviteiten.

3.3.2 Crosspoint Kingdom Impact Eindhoven¹⁶

Crosspoint Kingdom Impact is van oorsprong een kleine Burundese kerk in Eindhoven. In de afgelopen tien jaar is de gemeente omgevormd tot een interculturele geloofsgemeenschap. De 'boodschap van het kruis' staat centraal. De gemeente heeft één periode van drie jaar gepionierd in de wijk, maar is daar in 2023 mee gestopt. Eric Ruffyritana kwam via de kerk tot geloof, werd eerst assistent-voorganger, studeerde ondertussen theologie in Kampen en werd in 2013 aangesteld als pastor. Hij vormde een cultureel divers team en leidde de gemeente in een proces van transformatie. Er komt een zeer gevarieerde groep gelovigen samen op zondag, met veel mensen van kleur en enkele Nederlanders.

15. cross-culture-nieuwegein.nl

16. cpk-impact.org

Ik was eens in Mauritius en ontmoette een blank iemand die vroeg of hij een foto van mijn kerk mocht zien. Ik liet die zien en hij zei: "O, dat is een Afrikaanse kerk." Ik zei dat dit wat bedrieglijk was, omdat hij het van buitenaf bekeek. "Dit is helemaal geen Afrikaanse kerk, het is zeer gevarieerd."

De zondagse samenkomst is het belangrijkste moment van de week. Daaromheen zijn activiteiten voor allerlei doelgroepen, zoals huisgroepen, retraites, bidstonden en buurtbarbecues.

3.3.3 Daar al Amal (Huis van Hoop) Zeist¹⁷

De pioniersplek is ontstaan na een bijzonder gebed van pionier Rana al Obadi die God beloofde dat ze een kerk in haar huis zou starten als haar man Mohammed tot geloof in Jezus zou komen. Begin 2017 was het zover en samen met drie kerken in Zeist is ze begonnen met Daar Al Amal, Arabisch voor Huis van Hoop. De pioniersplek is recent doorgestroomd als missionaire wijkgemeente. Er is sinds anderhalf jaar een multiculturele kerkenraad met vijf ouderlingen en een diaken, onder andere uit de participerende kerken. Rana al Obadi is aangesteld als betaalde evangelist. Samer Younan was als reizend evangelist en kerkplanter betrokken bij het opstarten, uitbouwen en coachen van het lokale team. Hij is recent doorgereisd naar een andere plek. Er komen vooral mensen met een Arabische achtergrond in de kerk; het aandeel Nederlanders is relatief klein en beperkt zich tot mensen die een 'functie' hebben. Het lukt niet echt om leden vanuit de bestaande kerken structureel betrokken te krijgen. Onder de Arabieren zijn zowel orthodoxe en katholieke gelovigen als christenen met een moslimachtergrond. Het gaat onder andere om Syriërs, Libiërs, Marokkanen, Irakezen, Egyptenaren, Armeniërs en - in mindere mate - Somaliërs en Sudanesezen. "We zien vooral de asielzoekers komen", zei een van de respondenten, "minder de arbeidsmigranten die 30 jaar geleden arriveerden en voor wie we dit werk in de eerste plaats gestart zijn." Sinds twee jaar zijn er wekelijks samenkomsten op zondag en op vrijdag ontmoetingsmomenten rondom maaltijd, bingo of bijbelstudie.

Komende jaren ligt de focus op gemeenschapsvorming in een wijk waar de kerk niet aanwezig is en

waar veel mensen uit de doelgroep wonen. Om de verbinding met de wijk vorm te geven zijn teamleden betrokken bij de vrouwenmiddagen en moeder-kind-ochtenden in een bestaand inloophuis. Ook is men op zoek naar een geschikte ontmoetingsruimte om de brug te kunnen slaan naar de wijk en haar bewoners.

Je zou kunnen zeggen: wat we hier hebben is een mozaïek van mensen met verschillende achtergronden, culturen en talen. Een mozaïek kan heel verschillend van kleur zijn, maar een fantastisch geheel vormen.

3.3.4 Huis van Licht (Beet Alnour) Utrecht¹⁸

In 2012 werden er kleine multiculturele samenkomsten gehouden in Utrecht Overvecht door de Kerk van de Nazarener onder leiding van Annemarie Sniijders. Toen zij voor zendingswerk vertrok naar het buitenland kromp de groep tot ongeveer 12 Nederlanders. In 2019 werden zij benaderd door Samer Younan namens de Arabische christenen uit de buurt met de vraag of ze zouden kunnen samengaan. Deze groep was eerst deel van de ICF maar wilde meer Arabische elementen in het kerk-zijn. Na een periode van 'verkering' en 'verloving' werd de relatie in 2020 bezegeld met een hechte samenwerking die resulteerde in Beet Alnour, Arabisch voor Huis van Licht. In 2023 werd het huis pioniersplek van de Protestantse Kerk. Het interculturele pioniersteam bestaat uit 5 mensen van wie er 2 parttime betaald worden. De verhouding Arabieren-Nederlanders is ongeveer gelijk. Er komen onder meer Syriërs, Irakezen, Egyptenaren, Marokkanen en Libiërs van christelijke en islamitische achtergrond en ook enkele Druzen. Het is een wens dat andere culturen dan de Arabische gaan aanhaken, waaronder de Turkse. Naast zondagse vieringen, bidstonden en bijbelstudies wordt er wekelijks een taalcafé gehouden. Ook zijn er *Story of a Migrant*-evenementen georganiseerd.

3.3.5 ICF Rotterdam-Noord¹⁹

ICF Rotterdam-Noord startte vijf jaar geleden als pioniersplek onder andere vanuit de kerk ICF Rotterdam-Zuid. Het missionaire werk bleek vruchtbaar en er groeide een gemeenschap met meer dan 100 actieve betrokkenen van allerlei culturele achtergronden.

17. daaralamalzeist.nl; zie ook 'Daar al Amal, een kerk als huis van hoop', gevonden op 26 mei 2024.

18. huisvanlicht.nl

19. icfrotterdamnoord.nl

Het team begon heel divers met 5 personen van 5 verschillende nationaliteiten, viel door allerlei omstandigheden uit elkaar en wordt inmiddels weer in dezelfde etnische én economische diversiteit opgebouwd. Ongeveer 30% van de gemeenschap is Nederlands, de rest heeft een migratieachtergrond. Er groeit een samenwerking met evangelist Samer Younan en een Arabische groep in Rotterdam.

Wat ons kenmerkt is dat we 'all over the globe' zijn, dus Azië, Midden-Amerika, Europa, Oekraïne ..., ook wel wat uit de westerse wereld, uit de States, Canada, Brighton. Wat we missen is het Midden-Oosten en de Arabische wereld.

ICF wordt als een warme gemeenschap ervaren.

It is nice to be in this community, because we have people from all different backgrounds and social status. If you are an immigrant and don't have a lot of diplomas, and you don't speak Dutch yet, in the system we live in, inevitably you feel you keep being downgraded by having all these characteristics against you. In ICF these people are just themselves, they have brothers and sisters in Christ.

De activiteiten naast de zondagse samenkomsten zijn gericht op de gevarieerde groep mensen die wordt aangetrokken. Zo is er speciale aandacht voor intercultural awareness, worden er taalcursussen gegeven en ontstaan er missionaire communities, 'taking in account and embracing diversity, not being a burden or a stumbling stone but to help each other to be better know and honor God'.

3.3.6 Vita Tilburg²⁰

Vita Tilburg presenteert zich volgens pionier Anneriet Boonen als 'centrum voor welzijn en zingeving' en ontstond twee jaar geleden vanuit het studentenwerk van IFES. De pioniersplek richt zich niet op christelijke studenten maar wil juist in verbinding komen met internationale en Nederlandse studenten die wel geloofsvragen stellen.

Anneriet en haar man werken in een team samen met twee internationale studentes. Ze komen in contact met mensen uit onder andere Afrikaanse landen, India, Rusland, Duitsland, Tsjechië, Italië en Albanië.

De activiteiten die Vita ontplooit zijn niet traditioneel kerkelijk; er zijn bijvoorbeeld geen zondagse samenkomsten. Wel worden er workshops, boekbesprekingen, retraites, coachingsessies en rondetafelgesprekken georganiseerd.

In dit hoofdstuk hebben we gezien hoe de culturele diversiteit er binnen de pioniersbeweging uit ziet. Eerst hebben we vanuit de database van de Protestantse Kerk een algemeen beeld geschetst van de ontwikkelingen: er zijn 180 pioniersplekken gestart waarvan er 82 zijn door- of uitgestroomd. Eind 2023 worden er 106 plekken actief ondersteund. Zij bevinden zich in 51 verschillende woonplaatsen en variëren sterk in grootte. Het valt vanuit de 74 ingevulde enquêtes op dat 75% van de pioniersplekken in een multiculturele context opereert. Dat is terug te zien in de gemeenschappen die ontstaan: zo'n 60% van de plekken ziet een zekere mate van culturele diversiteit binnenkomen als regelmatige of onregelmatige bezoeker. In 30% van de pioniersteams heeft tenminste één persoon een andere culturele achtergrond. Uit de beschrijving van de zes interculturele pioniersplekken die nader zijn onderzocht blijkt dat zij heel verschillend zijn wat betreft ontstaan, leiderschap en doelgroep, maar desondanks eenzelfde visie hebben op het belang van culturele diversiteit in de gemeenschap. Het volgende hoofdstuk zoomt verder in op de factoren die hieraan bijdragen.

20. vitatilburg.nl

4. Welke factoren bevorderen het intercultureel pionieren?

In dit hoofdstuk beschrijven we welke factoren een rol spelen bij het tot stand komen en het verder vormgeven van een vitale interculturele pioniersplek. We letten eerst op de data vanuit de enquêtes (4.1) en vervolgens op dat wat uit de interviews naar voren komt (4.2).

4.1 Omgeving, focus en leiderschap

Door middel van een open vraag hebben we geprobeerd te achterhalen wat de reden is van de hoge of lage diversiteitsgraad in de pioniersplek. Hieronder geven we eerst weer wat men antwoordde op de vraag waarom er veel diversiteit aanwezig is. Ongeveer 30 van de 74 plekken gaven hierop een antwoord. Vervolgens beschrijven we waarom er weinig diversiteit wordt aangetrokken; ruim 50 van de 74 plekken beantwoordden deze vraag.

4.1.1 Waarom er veel diversiteit is

Als we de reacties groeperen, dan komt het volgende beeld naar voren als antwoord op de vraag waarom er veel culturele diversiteit in de pioniersplek aanwezig is. Er worden drie redenen onderscheiden en beschreven.

Omdat we in onze omgeving veel diversiteit zien

De multiculturele wijk waarin de pioniersplek actief is wordt 11 keer genoemd als belangrijke reden voor de diversiteit. 'De wijk (onze doelgroep) heeft > 75% migratieachtergrond', schrijft een respondent. Eén keer wordt gemeld dat de band met de zendende interculturele kerk een verklarende factor is. Iemand anders schrijft over de aanwezige vluchtelingenboot: 'Dan kunnen er 20 tot 40 mannen in de samenkomsten zijn.'

Omdat we ons specifiek richten op diversiteit

Een zekere mate van intentionaliteit wordt door 10 plekken genoemd als reden voor hun brede culturele bereik. 'We hebben dit tot onze missie gemaakt.' Sommige activiteiten blijken erg aantrekkelijk voor een cultureel gevarieerde doelgroep: een festival, het kinderwerk en voetbal worden als voorbeelden genoemd. Ook door samenwerking met de vluchtelingenboot, een inburgeringsbureau of diaconale organisatie en het azc wordt een grotere culturele diversiteit

bereikt. Ten slotte wordt de aanpak genoemd als succesfactor: het gebruik van de Engelse taal, het bespreken van relevante maatschappelijke thema's en alles intercultureel doordenken.

Omdat we intercultureel leiderschap hebben

Drie pioniersplekken spreken over het leiderschap en de medewerkers met andere culturele achtergronden, waardoor ook de geloofsgemeenschap een meer gevarieerde samenstelling heeft: Arabische leiders hebben, medewerking van buitenlandse studenten en een kernteam dat - en hiermee wordt het begrip interculturaliteit wel opgerekt - 'bestaat uit Groningers, Drenten en Friezen. Enorm veel verschillende mensen die desondanks prettig samenwerken'.

4.1.2 Waarom er weinig diversiteit is

Naast redenen waarom de culturele diversiteit in een pioniersplek groot is, wordt ook uitgelegd waarom die in andere gevallen juist klein is. We onderscheiden vier oorzaken die hierna beschreven worden.

Omdat we in onze omgeving weinig diversiteit zien

Veel pioniersplekken, 29 in totaal, geven als reden voor hun cultureel homogene samenstelling aan dat zij in hun omgeving of doelgroep weinig culturele diversiteit zien. 'Het is een plattelandsomgeving, een klein dorp (600) in Groningen, waar sowieso weinig immigranten wonen.' Of: 'We wonen ver buiten de Randstad.' Het is wel de vraag of de eigen waarneming overeenkomt met de feitelijke situatie. Zo stelt één respondent dat hij actief is in een Amsterdamse wijk waar 'vooral veel hoog opgeleide Nederlanders of autochtone Amsterdammers wonen'. Bekijken we de informatie die de website allecijfers.nl geeft over deze buurt, dan blijkt bijna de helft van de

bewoners een migratieachtergrond te hebben (47%).²¹

Omdat we ons niet specifiek richten op diversiteit

Een tweede reden waarom er geen grote culturele diversiteit wordt aangetrokken heeft volgens 17 plekken te maken met de gerichtheid van het team en de pioniersplek. Er is 'geen aandacht voor vanuit het pioniersteam'. Activiteiten sluiten onvoldoende aan. 'Het monastieke pionieren heeft wellicht niet zo'n aantrekkingskracht op mensen met een multiculturele achtergrond.' De aandacht gaat vooral uit naar 'mogelijk heel westerse vragen waar we mee bezig zijn'.

Interessant is dat het er de schijn van heeft dat er aannames gedaan worden. 'Doelgroep zijn 20/30'ers', noteren twee plekken. Twee andere plekken spreken van een focus op degenen die 'hoger opgeleid' zijn. 'Wij focussen op yuppen', zegt een volgende plek. Wat suggereren deze opmerkingen over mensen met een migratieachtergrond? Waarom worden bijvoorbeeld de 'yeppen' (*young ethnic professionals*) niet genoemd?

Omdat mensen met een migratieachtergrond niet (goed) participeren in de activiteiten

Een derde oorzaak van de kleine mate van diversiteit in de pioniersplek heeft volgens 10 respondenten te maken met de geringe mate van participatie in de activiteiten. Dat komt bijvoorbeeld door de kerkelijke of dorpsse cultuur: 'Kerkelijke lijnen lopen vaak langs etnische grenzen' en 'Deze mensen zijn vaak niet/minder actief betrokken bij dorpsactiviteiten'. Het heeft ook te maken met een gebrek aan relaties: 'Het komen in de gemeenschap gebeurt doorgaans via relaties. Als die er zijn, dan is de kans groter dat men iets met de gemeenschap krijgt.' Er is een zekere 'verlegenheid', zowel bij de persoon met een migratieachtergrond als bij de geboren Nederlander: 'Vaak brengt de allochtone medemens ook problematiek mee waar anderen niet zo goed raad mee weten.' En ten slotte leert, volgens een van de respondenten, de ervaring 'dat zij zich niet snel binden. Het blijft wat hap-snap'. Opnieuw lijken hier aannames gedaan te worden, die mogelijk niet altijd recht doen aan de werkelijke motieven en bedoelingen van de mensen om wie het gaat. De oorzaak van de geringe participatie lijkt vaker bij de doelgroep gelegd te worden dan bij het organiserend team.

Omdat een intercultureel leiderschapsteam moeilijk vol te houden is

Een van de teams geeft aan dat de geringe diversiteitsgraad in de pioniersplek te maken heeft met het monoculturele leiderschapsteam. 'Door verhuizingen en verloop is het team op dit moment helemaal van Nederlandse afkomst.'

4.2 Motieven, vrucht en aanpak

Om te achterhalen welke factoren intercultureel pionieren bevorderen, hebben we in de interviews gevraagd naar de motieven van pioniers, de vrucht van het werk en de manier waarop zij ruimte maken voor culturele diversiteit in de pioniersplekken waar zij bij betrokken zijn.

4.2.1 Wat motiveert pioniers om intercultureel te werken?

De geïnterviewde pioniers zijn allemaal betrokken bij plekken die bewust hebben gekozen voor een interculturele doelgroep. Het verbaast dan ook niet dat zij het interculturele karakter van de pioniersplek heel belangrijk vinden. Aan de pioniers is gevraagd wat hen motiveert om te bouwen aan een interculturele pioniersplek. De antwoorden vallen uiteen in de hieronder uitgewerkte categorieën.

Vanwege de persoonlijke biografie

Het is opvallend dat vrijwel alle pioniers die geïnterviewd zijn aangeven dat ze op de een of andere manier zijn voorgesorteerd op het interculturele leven. Zes zijn in het buitenland geboren, de anderen - op twee na - hebben in het buitenland gewoond en gewerkt of zijn getrouwd met iemand van een andere culturele achtergrond. Een aantal respondenten geeft aan dat er een ontwikkeling heeft plaatsgevonden van kritisch naar de ander tot meer open voor de culturele diversiteit.

Tijdens een reis naar Suriname waarin ik kritisch was op de cultuur vroeg de Geest aan me: houd je van deze mensen? Toen is er echt wel echt iets veranderd in mijn hart om die kritische blik los te laten. Nou, het kan dus ook op een andere manier.

21. De naam van de wijk is bij de onderzoeker bekend, maar weggelaten om de anonimiteit te waarborgen.

Vanuit een theologische overtuiging

Veel pioniers spreken over een diepe theologische overtuiging die leidt tot intercultureel kerk-zijn: de ene God houdt van alle mensen, daarom zouden alle mensen die van God houden één moeten zijn: 'Het is zonde om in je eigen groepje te blijven.'

Jezus is onze God. Dat is belangrijk en we zijn lichaam van Hem.

We hebben één God, dat is Jezus. We zijn gedoopt in de naam van de Vader, de Zoon en de heilige Geest. En we belijden hetzelfde. Dat is het eerste en belangrijkste.

We're all not the same, but if we were to all focus more on what is important, then I think we could all live as one.

Er wordt verwezen naar bijbelteksten als Johannes 17 waar Jezus bidt om eenheid onder zijn volgelingen, naar Openbaring 7 waar Johannes Gods troon ziet met daaromheen volken, stammen, talen en natiën, naar Handelingen 11 waar de eerste interculturele kerk in Antiochië ontstaat, naar Romeinen 14 waarin wordt uitgelegd hoe jood en heiden moeten samenleven in de kerk, en meermaals naar Efeziërs 3, 'wat betekent dat de ene cultuur dit stukje pakt en de andere cultuur dat stukje'.

Een tekst waar ik maar op blijf hameren is Efeziërs 3:17. Met alle heiligen de lengte en diepte en breedte en hoogte. Dus ik geloof heel erg dat juist die veelkleurigheid ons laat ontdekken van wie God is.

In een van de pioniersplekken wordt in dit verband vaak gesproken over het kruis en de Geest. Als gelovigen leren om niet hun eigen belangen, voorkeuren en gewoonten boven die van anderen te plaatsen, kan er echte eenheid ontstaan. 'Mensen moeten groeien in de Geest', stelt een van de pioniers. 'Schaamte verdwijnt als we omarmen wat Hij aan het doen is.' En hij vervolgt:

Want ja, wat verdeelt ons eigenlijk? Dat zijn trots, hoogmoed, angst, schuld en schaamtegevoel. Dat zijn bolwerken in onze harten. Als het werk van het kruis je hart kan raken, dan stel je je nederig op, ook al heb je gelijk.

Met een missionair motief

De pioniers noemen vrijwel allemaal ook missionaire motieven voor intercultureel kerk-zijn. Ze richten zich op niet-christenen, andersgelovigen en moslims: 'We willen het woord van Jezus aan iedereen vertellen', zegt de een. En dat wordt vaak gewaardeerd, stellen anderen:

We hebben weleens mensen gehad die zeiden: wat we hier horen, hebben we ons leven lang nog nooit gehoord, dat God een liefhebbende God is! Ik zit ook te denken wat een predikant zei die hier voorging. Hij zei: ze zuigen op wat je zegt. Ik ging vanmorgen in mijn eigen gemeente voor en ik dacht: wat sta ik hier nou precies te praten ofzo?

Over culturele grenzen heen pionieren vraagt wel om aanpassing. Zo stelt een buitenlandse pastor dat het bezig blijven in de eigen monoculturele bubbel niet leidt tot het gewenste resultaat en daarom heeft hij de voertaal in de pioniersplek veranderd:

Ik dacht: we zijn wel in Nederland, we zijn hier om het evangelie te leven en beleven en het ook met anderen te delen. Nou, dan moeten we ook niet denken dat we in onze moedertaal en in onze cultuur de Nederlandse samenleving kunnen bereiken.

Wie zijn comfortzone verlaat, kan echter blij verrast worden. Een van de respondenten wordt enthousiast omdat hij God aan het werk ziet. Een ander wordt er enorm door bemoedigd.

Als je het evangelie wilt zien werken, ik zal niet zeggen dat het daar niet werkt, maar fantastisch dat dat werkt in Congo, of waar dan ook, maar in je eigen straat! Is echt jongens, aan de overkant van jouw straat gebeurt het! Dus door het niet veilig te houden en steeds te zoeken naar de ander die er anders over denkt en dan te zien hoe God daarin dan weer aan het werk is, dat is voor mijn eigen geloof ook heel bemoedigend.

Omwille van gerechtigheid

Sommige respondenten noemen het bestrijden van racisme en discriminatie expliciet als motief voor intercultureel pionieren en kerk-zijn. Vrijwel alle

pioniers met een migratieachtergrond vertellen, zonder dat hier expliciet naar gevraagd werd, dat ze te maken krijgen met discriminatie, in de samenleving en soms ook in de kerk.²² Een pionier met een Nederlandse achtergrond zegt over haar contact met de Afrikaanse gemeenschap:

Ze geven ook aan dat ze heel erg last hebben van racisme en daar was ik me van tevoren niet zo bewust van.

Het is belangrijk dat deze negatieve spiraal van achterstelling wordt doorbroken en de interculturele kerk of pioniersplek is daarvoor een uitstekende plek.

This is what needs to be happen (...) to break the cycle. And they've got to learn that we are all human beings and that we all serve our Heavenly Father together (...) it starts off with the younger ones, so if you can get the child, the younger ones, that's where you can change that.

Uit pragmatisch oogpunt

Uit de interviews blijkt dat ook pragmatische motieven een rol spelen in de totstandkoming van interculturele pioniersplekken. Zo helpt het bij de integratie van mensen met een migratieachtergrond in de Nederlandse samenleving, en dat mes snijdt aan twee kanten. Enerzijds kan in een van de pioniersplekken de Nederlandse taal worden geleerd en de cultuur worden verkend door bijvoorbeeld de Arabieren. Anderzijds leren hier geboren Nederlanders ruimte maken voor de ander: het voorkomt 'een bepaalde kortzichtigheid', zoals een van de respondenten het omschrijft. Een pionier met een buitenlandse achtergrond zegt over haar Nederlandse collega-pionier:

Nu heeft ze een klein beetje geleerd: de mensen moet je zo benaderen en niet zo. Dat is vanuit mij ook zo: je moet dit niet zeggen, je kunt het beter zo zeggen.

Kinderen en jongeren met een migratieachtergrond kunnen beter bij de kerk betrokken worden en blijven als deze intercultureel is samengesteld. Ze leven immers tussen twee culturen in.

De ouders spreken goed Arabisch, maar vaak amper Nederlands. De kinderen spreken heel goed Nederlands, maar bijna geen Arabisch meer. Dus we weten ook: één generatie verder en je bent het kwijt. Dus daarom twee talen.

Dankzij diaconale beweging

Het is opvallend dat maar weinig pioniers spreken over een diaconaal motief om intercultureel kerk te zijn, iets wat voor traditioneel Nederlandse kerken de belangrijkste drijfveer lijkt te zijn.²³ Een van de respondenten stelt dat 'elke uitgestoken hand of ieder gebaar van hé, heb jij zin in een kopje koffie ... een godsgeschenk is'. Een ander laat weten dat er soms diaconale hulp wordt geboden, 'maar daar zijn wij niet heel happig op'. De meesten benoemen hulp niet of nauwelijks, wellicht vanwege het besef van gelijkwaardigheid in de relaties:

Migranten zijn geen mensen die geholpen moeten worden, dat zijn gewoon mensen zoals jij en ik met een andere culturele achtergrond.

It's not like doing something very specific to help them but it's just the unitedness together make them feel they're not alone.

4.2.2 Wat brengt intercultureel kerk-zijn de pioniers?

Op de vraag wat het interculturele pionieren oplevert, komen relaties, lessen en geloofsverdieping als de drie belangrijkste antwoorden naar boven.

Relaties

Allereerst groeien er relaties tussen mensen vanuit verschillende achtergronden. Een van de pioniers vertelt over zijn dochter die niet zoveel vrienden had: 'Die is blij verrast over de vele mooie vriendschappen die ze heeft opgebouwd ... van alle uithoeken van de planeet.' Een ander spreekt over de 'goede contacten met 10, 20 of daarna 40 gezinnen. Ze waren zo blij met mij.' En een derde legt uit hoe dit kan. Hij stelt dat schaamte leidt tot angst en ervoor zorgt dat we de ander ontwijken, waardoor we niet vrij zijn. Maar ...

22. Zie ook de beschrijving van relationele uitdagingen in 5.2.2.

23. Flier-Honkoop, *Op zoek naar verbinding. Een casestudy naar intercultureel kerkzijn*, Gouda 2023, p. 15-22.

... door het evangelie te omarmen, de boodschap die mij niet in mijn comfortzone houdt, dan merk ik dat ik een relatie bouw die heel sterk kan zijn met mensen die niet van mijn cultuur zijn.

Lessen

Er wordt ook veel geleerd in de interculturele context. Dat kan heel praktisch zijn. Een van de respondenten ontdekt bijvoorbeeld dat er een verschil is tussen de westerse individualistische cultuur en de collectivistische cultuur die haar eigen is. Dat heeft ook met haar houding te maken: 'I questioned everything.'

Een ander leert de dingen waar we ons in Nederland druk om maken in het juiste perspectief te zien. Ze illustreert dit met een voorbeeld uit haar zedende kerk die door haar interculturele kerk met diversiteit in aanraking komt:

Als je lid wil worden, moet je met een attestatie komen. Maar dat werkt niet met iemand uit Zuid-Korea, dus dat dwong ook mijn kerk om daar iets pragmatischer in te worden.

Een derde respondent leert van zijn niet-westerse vrienden veel over beleefdheid en respect. Hij noemt als voorbeeld Iran en Afghanistan: 'Daar is het niet gebruikelijk om alles te zeggen wat je denkt', terwijl Nederlanders heel direct en kritisch zijn. 'Wij hebben overal meningen over, maar die hoef je niet altijd te uiten.'

Geloofsverdieping

Er wordt door de respondenten veel gesproken over geloofsverdieping dankzij het intercultureel kerk-zijn. 'God ervaar ik op een nieuwe manier', zegt de een. 'It already shows something from what God's unity is', stelt een ander. 'Dat ik echt verrast word door hoe groot God is', omschrijft een derde het en daarbij geeft hij drie voorbeelden: van iemand die uitleg gaf over zijn oosters-orthodoxe manier van geloofsbeleving, van iemand die vertelt waarom zij elke dag een druppel Jordaanwater in het drinkwater van haar zoon doet, en van een Eritrese zuster die via een altar call, een ritueel uit een andere traditie dan de hare, voor het eerst ervoer dat Jezus heel dichtbij kan zijn.

Er wordt veel geleerd door het contact met gelovigen uit andere culturen. Zij laten zien dat het geloof veerkrachtig is. Een van de respondenten spreekt over de diepgang van

Arabische liederen met 'een rijkdom van lijden en ook van strijdbaar zijn'. Ze is onder de indruk van het enthousiasme van haar broeders en zusters met een migratieachtergrond: 'Hoe ze radicaal zijn. Als ze weinig geld hebben, dat ze dan toch bereid zijn om aan anderen te geven.' Het confronteert haar met haar eigen cultuur, maar brengt ook heling in haar eigen gebroken bestaan.

De Bijbel komt meer tot leven in een interculturele pioniersplek waar veel mensen 'vervreemdings-ervaringen, ballingschapservaringen' hebben:

Wij kennen de verhalen uit het Oude Testament, maar zij hebben dat in hun geschiedenis. Ik vind dat schitterend om te horen, want eigenlijk valt het helemaal op zijn plek. Dat je dan denkt, ja, ik heb dat altijd voor waar aangenomen, droog geloofd, maar zij zijn er echt doorheen gegaan.

De respondenten ontdekken in de diverse culturen andere aspecten van het evangelie: 'Je hoort hier ook andere uitleg', zegt de een. En een ander verduidelijkt:

Wij zitten heel erg in dat verhaal van ... schuld en vergeving. Maar andere culturen zitten meer op kracht tegenover angst bijvoorbeeld of schaamte tegenover eer, en dat zijn eigenlijk van dezelfde diamant net een beetje andere kanten. Het helpt me ook om dat te beseffen en dus ook te begrijpen hoe ik aan een Chinees het evangelie uitleg, dat ik dat anders ga doen dan als ik dat aan een Nederlander zou doen of aan een Duitser.

4.2.3 Hoe wordt er ruimte gemaakt voor culturele diversiteit?

Gevraagd naar de manier waarop ruimte wordt gemaakt voor culturele diversiteit worden veel antwoorden gegeven die zijn samen te vatten in drie categorieën: door een inclusieve gemeenschap te vormen, door te bouwen aan een intercultureel leidersteam en door het ontwikkelen van toegankelijke activiteiten.

De vorming van een inclusieve gemeenschap

Het is opvallend dat er veel wordt gesproken over de interculturele pioniersplek als warme, veilige plaats van ontmoeting. Liefde is de lijm, ook al

begrijpt men elkaar niet altijd goed. Het is de plek waar aanwezigen gezien worden, gekend zijn en geliefd blijken. Een van de respondenten zegt: 'People from all over the world are in the same boat that I was in. No family, no place to really feel a part of like a piece of furniture.' En een ander voegt daaraan toe:

I don't have any brothers or sisters, my parents are not here. I do have the need for a family and I see the church as my family.

Niet alleen gelovigen onderling ervaren de warme gemeenschap, ook mensen van buiten de plek zien dat soms in. Zo zei een Syrische moslima tegen een van de respondenten dat ze onder de indruk was: 'Hier ben ik verbaasd over de liefde in de kerk, in jullie diensten en bijbelstudie. Elke keer vraag je ons wat we nodig hebben.'

Er worden ook voorwaarden genoemd om te komen tot een inclusieve geloofsgemeenschap. Zo moet er een zekere **nieuwsgierigheid** zijn naar de ander: 'If you look at differences with curiosity instead of judging, then you just learn a lot.' Daarbij is het nodig dat men bereid is om **de wereld van de ander binnen te gaan**. Een van de pioniers verwijst daarbij naar westerse zendelingen die hij in Afrika ontmoette.

De witte paters die naar Afrika zijn gekomen en die gebrekkig Kirundi spraken maar die wel het evangelie verkondigden. En niemand ging weg van de kerk, we bleven in de kerk luisteren en je pikte gewoon op wat je kon oppikken. Het was heel fijn om te zien dat iemand die wit is Kirundi gaat spreken. En die voor jou kan bidden ... Om zo ver te gaan dat je in andere taal gaat spreken om het evangelie te verkondigen. Dat zet je aan het denken.

Vertrouwen geven blijkt ook een belangrijk gegeven. Een respondent vertelt over twee mensen die voor de derde of vierde keer in de samenkomst waren: 'Ik weet niet of ze moslim zijn, maar ik schat het in van wel, die stonden samen in de keuken.' Hij vervolgt dat het zonde is om jezelf hoger te achten:

... omdat je wel op tijd komt, terwijl het heel mooi is om te zien dat die Afrikaanse zuster die nooit op tijd is, maar als er dan iemand in het ziekenhuis ligt, die zit daar gewoon de hele nacht naast hun bed, dat doe ik niet, want ik moet slapen, want ik moet de volgende dag op tijd zijn.

Een goede **communicatie** ten slotte is cruciaal. Dat heeft te maken met de taal: 'The Africans like speaking in Swahili. But as soon as someone comes then they start speaking English.' Maar ook de non-verbale houding speelt mee in de communicatie, bijvoorbeeld in het contact met moslims: 'Niet boos zijn. Smile!' Verder is het belangrijk om explicieter te zijn dan men in een homogene groep zou doen:

A more intercultural group needs to talk more for details or expectations or preferences because of culture, wants, needs. Anything could be different, every small thing could be different so it is very crucial to talk about everything.

Bouwen aan intercultureel leiderschap

Alle geïnterviewde plekken worden geleid door interculturele pioniersteams, wat wil zeggen dat mensen met verschillende culturele achtergronden leidinggeven aan de pioniersplek. De leiders binnen deze teams (pastor, voorganger) kennen volgens de respondenten drie belangrijke rollen: als visionair, voorbeeld en verbinder.

De teamleiders zijn als **visionair** scherp op het ontwikkelen en bewaken van de visie op intercultureel kerk-zijn. Ze spreken graag en veel over het belang van eenheid in verscheidenheid en nemen hun gemeenschap daarin mee. Een van de pioniers zag een deel van zijn kerk weggaan toen ze van monocultureel naar intercultureel transformeerden. Hij weerstond de verleiding om het besluit terug te draaien: 'God roept mensen niet om in een groepje te blijven, maar juist dat je uitreikt naar de wereld.' Een andere pionier merkt dat veel Nederlanders in zijn pioniersplek klaar staan om taken op te pakken: 'Bij het racistische af heb ik die buiten de deur gehouden om dat interculturele te bewaken.' En even later: 'Ik heb liever dat het mislukt, dan dat we een kerk worden die er al was.'

De teamleiders zijn ook **voorbeelden** voor de wijze van omgaan met elkaar. Een van hen zegt

regelmatig met zijn gezin te eten 'bij een Eritrese familie, een Iraanse familie'. Hij benadrukt het belang van een goed karakter, speciaal 'de mate van tolerantie in het omgaan met verschillen en verdrukking ... tegenslag, weerstand, ingewikkeldheid, messy-ness.'

Ten slotte zijn teamleiders **verbinders** die tussen de culturen staan als 'facilitators', vooral wanneer ze een migratieachtergrond hebben en goed geïntegreerd zijn in Nederland. Een pionier van buitenlandse komaf zegt: 'Ik ben een brug tussen Nederlandse en Arabische mensen.' Een respondent zegt over zijn pastor: 'Het helpt als je iemand hebt zoals hij ... Dan heb je iemand die alle twee de werelden begrijpt.' En weer een ander:

Hij spreekt beide talen heel goed. Niemand spreekt die talen zo goed. Hij is Nederlander dan ik. Dat helpt, want hij kan als Arabier de Arabieren aanspreken op hun niet Nederlandse te laat komen, want hij is zelf altijd op tijd. Dat soort dingen. En zo'n verbindende figuur, missen we dat nu straks niet?

Werken aan toegankelijke activiteiten

De wijze waarop interculturele pioniersplekken ontstaan en ontwikkelen hangt ook samen met hun activiteiten. In de **liturgie** wordt rekening gehouden met de beoogde en aanwezige diversiteit van mensen. Zo wordt er vaak vertaling aangeboden, vanaf het podium of door middel van een headset. Er worden liederen van meerdere talen en uit andere culturen gezongen. Er zijn sprekers en muzikanten van diverse komaf. En er wordt vaak in kleine groepen nagepraat en samen gegeten. De **activiteiten** richten zich ook op mensen van verschillende culturele achtergronden. Zo worden er taallessen gegeven, bingo's georganiseerd, roundtables gedaan, zomerkampen geregeld en interculturele training gegeven.

We made a game, putting individualistic on one side and asking questions about different things about how you can see difference in cultures and then people from different backgrounds would set themselves on different places on the scale and then they would discuss it.

Het in de sociologische literatuur voorgestelde onderscheid tussen *bonding* en *bridging*²⁴ wordt niet expliciet toegepast in de interculturele pioniersplekken. Dat kan te maken hebben met de schaal van de plekken (je moet namelijk grotere homogene groepen hebben om het te kunnen toepassen), mogelijk ook met de onbekendheid met de theorie. Eén pioniersplek zet de werkwijze in vanuit de gedachte 'the people are the best contextualizers, je hebt culturen nodig om culturen te bereiken'.

Met die Arabische ministry hebben we nu dus eigenlijk voor het eerst bewust een HUP²⁵ zoals DeYmaz dat noemt. Maar vooral als evangelisatiepost. Als een veilige plek, omdat het wel een hele grote stap is voor een Arabier om hier zo'n interculturele gemeenschap binnen te stappen.

Anderen spreken er meer impliciet over. Zoals een van de respondenten, zelf met een moslim-achtergrond, die niet wilde dat Nederlanders het evangelie aan haar uitlegden omdat ze heel specifieke vragen had over de Bijbel en de Koran, de drie-eenheid, Jezus als zoon van God en de islam.

Ik praat ook geen Engels. Dus daarom is het makkelijker praten in het Arabisch. Ook heel veel moeilijke vragen heb ik beantwoord gekregen.

24. De theorie stelt dat het voor een interculturele gemeenschap belangrijk is dat er zowel homogene groepen zijn (*bonding*) als mogelijkheden om interculturele relaties op te bouwen (*bridging*). Naar de pionierssetting vertaald spreekt Michael Moynagh van 'focused-and-connected church' in *Church for every context. An introduction to theology and practice*, London 2012, p. 168-180.

25. Bedoeld wordt de Homogeneous Unit Principle van de missioloog Donald McGavran.



De factoren die bijdragen aan de vorming en ontwikkeling van een interculturele geloofsgemeenschap zijn volgens de enquêtes onder te verdelen in drie groepen: een multiculturele omgeving, een bewuste gerichtheid op een cultureel diverse doelgroep en het werken met en vanuit een intercultureel pioniersteam. Alle drie zijn nodig, hoewel ze niet vanzelfsprekend leiden tot succes.

Ook dieperliggende motieven dragen bij aan intercultureel pionieren, zo bleek uit de interviews met twaalf pioniers. Zij onderkennen het belang ervan vanwege hun persoonlijke biografie, weten hun gerichtheid theologisch te onderbouwen, hebben een missionaire drive, streven naar gerechtigheid en gelijkwaardigheid, en zijn soms ook pragmatisch op zoek naar oplossingen.

De vrucht van het werk draagt bij aan de duurzaamheid van interculturele pioniersplekken: er ontstaan relaties tussen mensen die elkaar anders niet zouden kennen, er worden culturele lessen geleerd die een beter begrip voor elkaar geven en het geloof krijgt verdieping en verrijking dankzij de andere perspectieven.

In de aanpak onderstrepen de geïnterviewde pioniers het belang van interculturele teams die leidinggeven aan de pioniersplekken, als visionairs, voorbeelden en verbinders. Daarnaast noemen ze de noodzaak van toegankelijke activiteiten. Maar vooral de warme gemeenschap als geestelijke en inclusieve familie wordt als doorslaggevend omschreven.

Dat er grote uitdagingen in het intercultureel pionieren zijn blijkt uit het volgende hoofdstuk.

5. Wat zijn de uitdagingen van interculturele pioniersplekken?

Aan de pioniers is gevraagd waar zij tegenaan lopen in het interculturele werk en wat hen zou kunnen helpen bij het verder opbouwen van de pioniersplek. Via de enquêtes is een eerste inventarisatie gedaan van leerbehoeften (5.1). Uit de interviews kwam een overzicht aan uitdagingen waar pioniers mee te maken hebben (5.2).

5.1 Leerbehoeften

In de enquêtes werd aangegeven dat er behoefte is aan training en toerusting op het gebied van intercultureel pionieren.

5.1.1 Leerbehoefte bij pioniers

Er is aan de voortrekkers gevraagd wat zij willen leren over intercultureel pionieren of het toegroeien naar meer interculturele diversiteit op de pioniersplek. Ongeveer 26 respondenten gaven aan dat ze voldoende kennis in huis hebben of toegang hebben tot bronnen die hen helpen om antwoorden te vinden. Negen respondenten lieten de vraag onbeantwoord. De overige 39 respondenten stelden uiteenlopende vragen over intercultureel pionieren en wat daarmee samenhangt.

1. Over **cultuur** in het algemeen (6x) of specifieke groepen zoals moslims (4x), hindoes, Arabieren, Oekraïners en jeugd (allemaal 1x).
2. Over hoe je in **contact** komt met andere culturele groepen (10x), hoe je het evangelie met hen deelt (1x) en gezonde diaconale hulp kan bieden (1x).
3. Over interculturele **gemeenteopbouw** (6x) en discipelschap (1x).
4. Over intercultureel **leiderschap**: hoe je visie overdraagt (2x), een intercultureel team bouwt (2x) en leiding geeft als vrouw in een multiculturele context (1x).
5. Over **samenwerking** met migrantenkerken (1x).

Ik zou wel willen leren of en hoe je mensen uit andere culturen een plek kunt geven in je pioniersteam en hoe je daarin op een prettige manier ruimte geeft voor de verscheidenheid (...): hoe werk je samen in een intercultureel team terwijl iedereen mogelijk anders aankijkt tegen samenwerken? Hoe doe je recht aan iedereen?

5.1.2 Adviezen vanuit de praktijk

Er zijn zo'n 50 overige opmerkingen gemaakt naar aanleiding van de vraag wat de respondenten nog willen meegeven aan de onderzoekers en de Protestantse Kerk over (intercultureel) pionieren. Een aantal opmerkingen is gericht aan de (interculturele) pioniersplekken: dit is uitdagend (2x), begin met visie (1x), neem de tijd (3x), doe het samen (3x), luister goed (6x), zorg voor rolmodellen (1x), heb aandacht voor rituelen en symbolen (1x) en houd het kleinschalig (1x). Ook: niet elke pioniersplek hoeft cultureel divers te zijn (2x).

Andere opmerkingen zijn gericht aan de Protestantse Kerk: dit thema is belangrijk (5x), bied praktische tools (1x), geef hier aandacht aan tijdens trainingen (4x) en laat de bestaande kerken leren van de interculturele pioniersplekken (1x).

Heel fijn dat hier aandacht voor is! Ik zie in mijn diaconaal opbouwwerk het belang van agency geven aan de groepen die je wilt bereiken. Relaties aangaan, coalities bouwen, het niet alleen willen doen. De kerk heeft nogal eens de neiging er vóór anderen te willen zijn, maar ik denk dat het beter werkt om te werken aan structuren die het mogelijk maken om initiatieven te laten dragen dóór de groepen mensen die je wilt betrekken.

Meer aandacht voor pionieren op het dorp. Want wat in de stad al lang nodig is, wordt ook de nood van de dorpen. En zijn de kerkenraden en gemeenteleden daar wakker voor gemaakt?

Pionieren is best een Nederlandse/westerse manier van werken (...). Maar voor interculturele pioniersplekken zou het eigenlijk best goed kunnen zijn om ook pioniers uit verschillende culturen te hebben. Ik ben wel benieuwd of jullie daar een visie

op hebben (...). Ik ben ook benieuwd of we dan als pioniersgemeenschap eigenlijk wel mogelijkheden bieden om mee te doen (...) etc. En dus ook of er dan expertise in huis is om interculturele teams op weg te helpen.

5.2 Uitdagingen

In de interviews is gevraagd naar de uitdagingen waarmee de pioniersplekken te maken hebben. Dat leverde een schat aan informatie en voorbeelden op die hieronder zijn samengevat in zes categorieën. Het gaat om uitdagingen op persoonlijk, relationeel, cultureel, theologisch, bestuurlijk en financieel vlak.

5.2.1 Persoonlijke uitdagingen

Als je uit je culturele comfortzone wordt gehaald, dan krijg je het persoonlijk te verduren. Er wordt door de respondenten gesproken over angst, schaamte en ongeduld.

Angst wordt opgeroepen door het verschillend zijn. Een van de respondenten noemt het voorbeeld van iemand die vanuit zijn culturele achtergrond hard praat. Dat kan onbegrip en onzekerheid wekken bij iemand die gewend is zachter te spreken. Een andere respondent zegt: 'Het is best overweldigend om in de kerk te komen waar je eigen huidskleur niet is.' En een van de pioniers liet zich in eerste instantie tegenhouden in het werk door onzekerheid vanwege zijn beperkte kennis van de Engelse taal en de verschillende culturen en vormen van geloofsbeleving: 'Ben ik hier wel geschikt voor?' Angst komt ook voor bij moslims die in aanraking komen met Jezus en de pioniersplek. Volgens een van de respondenten zijn bijvoorbeeld veel Nederlandse Marokkanen erg conservatief. Ze durven zich niet bij de kerk te voegen. Er is angst vanwege een dreigende breuk met de familie en bijvoorbeeld echtscheiding.

Afgelopen zaterdag hebben wij een Marokkaanse dag gehad. Daar ontmoette ik vier mannen. Zij zeiden dat ze niet gelovig waren. Maar op zaterdag heb ik gehoord dat zij Jezus volgen. Zij zijn christelijk geworden maar durven het niet te zeggen. Ik heb een vriendin die dicht bij de pioniersplek woont. Zij wil Jezus volgen en heeft alle dooplessen gehad. Maar zij durft niet meer. Ze heeft zes dochters en een man met een sterke islamitische overtuiging. Zij is bang.

Schaamte kan ook opgeroepen worden in de interculturele context van een pioniersplek. Zo stelt een van de respondenten dat de verandering van een monoculturele kerk naar een interculturele geloofsgemeenschap soms ongemakkelijk was voor mensen. 'Ze ervoeren een soort schaamte. Stel dat je geen Nederlands kan, dan moet iemand voor je vertalen, en dat doe je liever niet.' Het leidde er in enkele gevallen zelfs toe dat gelovigen zijn weggegaan. Sommigen gaven aan liever de diensten in de moedertaal te hebben. 'Het was net alsof mensen dachten dat ze de ene cultuur moesten loslaten om een andere cultuur te omarmen.' **Ongeduld** werd ook door een aantal respondenten genoemd als iets dat naar boven komt in de interculturele context. 'Soms moet je heel lang met mensen optrekken; ik stop er veel energie in', zei de een. En iemand anders stelde: 'You need more time for almost every step then in a monocultural church. There you can just use common sense.' En ten slotte: 'Eigenlijk alle vruchten van de Geest worden getest.'

5.2.2 Relatieve uitdagingen

Het gaat in de interculturele pioniersplek niet om een zo groot mogelijke verzameling individuen uit allerlei culturen, maar om het samen leven en geloven, om de vorming van een gemeenschap met wederkerigheid en respect. Die relaties staan soms onder druk, bijvoorbeeld als de gemeenschap groter en soms scheef groeit, er conflicten plaatsvinden of omdat er sprake is van achterstelling of racisme. Door **groei** van de gemeenschap kan de zo belangrijke familiesfeer onder druk komen, zeker als het aandeel Nederlanders groter wordt. Een van de respondenten zegt:

If I'm an immigrant and I don't have a lot of diplomas and then there comes new people that might be indigenous people, highly educated ... do I still belong?

De druk om terug te vallen op een Nederlandse vorm van kerk-zijn is soms aanwezig. Een van de respondenten geeft daarvoor een verklaring: 'Ik zie dat westerse mensen punctueler zijn in het aanwezig zijn op vergaderingen en actiever taken naar zich toetrekken.' Daar komt nog bij dat het niet echt als een probleem wordt ervaren. 'Dus als ik het constateer dan zeggen ze: "Ja, maar we kunnen toch gewoon wel even als een paar westerlingen dit ..."' Bijna alle pioniersplekken spreken over **conflicten** vanwege de grote variëteit aan mensen, zowel tussen gemeenteleden onderling (een stevige ruzie door iemand die zwaar getraumatiseerd bleek) als

in de leidinggevende teams (een racistisch conflict met twee leiders die verschillende achtergronden hadden) en tussen gemeenteleden en leiders (over de aanstelling van iemand die niet werd gesteund). Het probleem volgens een van de respondenten is dat 'de meeste botsingen zich onder de oppervlakte afspelen ... Dat zie je aan afdruipe mensen.' Je kunt onderdeel van een conflict zijn zonder er zelf weet van te hebben.

De helft van de respondenten ziet of ervaart een vorm van achterstelling of **racisme** in de kerk. Een van hen ervoer dat in een Nederlandse gemeente waar ze met haar gezin een jaar is gebleven hoewel ze vanwege de taal niets konden verstaan:

Maar wij hadden in ons een heel sterk vuur. Wij wilden iets doen, maar wij wisten niet wat. Niemand uit de kerk heeft gevraagd of wij iets wilden doen. Koffie schenken of zingen in het Arabisch, nee, helemaal niks.

Een andere pioniersplek is ontstaan omdat de kerk waar het werk begon zich ging ergeren aan de vertaling achterin: 'Met middagdiensten is wat geëxperimenteerd. Maar dat ging wringen, de gemeente vond het een beetje irritant dat daar achterin ... Toen is ook gezegd, moeten we dit niet uit elkaar trekken en dan apart gaan doen?' Een aantal anderen zegt:

Als er dan iemand komt binnen de familie die een andere taal spreekt, dingen anders doet, dan zie je mensen denken, kritisch denken, maar ze zeggen het niet.

Sometimes here I feel like I don't fit in and that there are people that are not used to, or don't want to get used to foreigners. I think it will always be an issue for me ... I'm not a white tall woman, I've had some situations in which I feel people treat me differently, and I've had two specific experiences in which it was open racism.

5.2.3 Culturele uitdagingen

Het zal geen verbazing wekken dat de meest genoemde uitdaging cultureel van aard is. Enerzijds wordt opgemerkt dat het monoculturele aantrekt. 'Mensen neigen makkelijker naar hun eigen groep', zegt een respondent. En een ander voegt daar aan toe: 'Het intercultureel denken is gewoon voor weinig mensen weggelegd ... Dus de meesten zijn

eigenlijk op zoek naar een monoculturele groep waar ze, omdat ze al in een vreemd land zijn, even dat echte helemaal "mijn taal, helemaal mijn liedjes, mijn dingen..." hebben.'

Anderzijds is het interculturele ingewikkeld. Er wordt een hele lijst aan verschilpunten opgesomd:

- **Taal.** De meeste mensen met een migratie-achtergrond willen Nederlands leren. Het is lastig als dat (nog) niet lukt: 'Sometimes it's really difficult to have quality conversations.' De diversiteit in de kerk zorgt voor een extra uitdaging: 'Ik wil graag met mensen praten, maar de mensen uit China praten geen Nederlands.'
- **Directheid** in de communicatie. 'In onze cultuur praat je altijd mooier over de dingen dan dat je ze echt bedoelt. Het is niet direct. Maar Nederlandse mensen zijn direct.'
- **Taak- versus relatiegericht** werken. Een van de respondenten zegt over haar collega met een migratieachtergrond: 'Ik heb twee weken geleden aan haar gevraagd of zij dat gesprek kon voeren. Toen dacht ik eraan deze week: jij hebt dat gesprek met ... Maar dat was ze dan kwijt.'
- **Tijdsbeleving.** 'Wij zijn Nederlanders, wij doen hier om 21.30 uur de TL-verlichting aan, want dan ja eigenlijk wordt het tijd om een beetje af te bouwen. Maar de Arabieren die hebben zoiets, dat kan niet lang genoeg duren. We hebben een keer ooit gezegd van, je mag zo lang blijven zitten als je wil. Toen bleek dat mensen pas om 01.15 uur naar huis gingen. Dat houdt geen Nederlander vol.'
- **Gastvrijheid.** Nederlanders werken met afspraken, zeggen twee respondenten met een migratieachtergrond. 'Nou ja, bijvoorbeeld in de kerk zelf is dat karig koekje wel een beetje jammer en we nemen mensen niet zoveel mee naar huis. Voor een maaltijd uitnodigen vinden veel Nederlanders lastig. Want je moet wel genoeg aardappels hebben.'
- **Kleding.** 'Like people from Latin America, they are more into like, especially when it's warm, like bright dresses that might show more skin than like a Chinese woman who think it is inappropriate or people from Europe.'
- **Opvoeding.** Een van de respondenten raakt geïrriteerd vanwege rondrennende kinderen in de kerk: 'I understand they're kids, but I was educated in a way in which I could run at school, at a park, open air, but not in church.'
- **Individualisme.** 'My country is more on the collectivistic side. So what you do I do. You get influenced by me and I by you. While here it's like, OK, I decide like this is mine, you decide that this is yours.'

Over dat interculturele karakter van de pioniersplek bestaan soms misverstanden. Daarom is het belangrijk om te verduidelijken wat ermee wordt bedoeld.

Het is absoluut geen Nederlandse kerk, het voelt echt intercultureel aan, maar dat is de cultuur. Het is niet een Congolese kerk. Het is niet een Iraanse kerk.

5.2.4 Theologische uitdagingen

In theologisch opzicht is er ook een grote mate van diversiteit. In alle pioniersplekken komen gelovigen uit verschillende kerkelijke tradities, zoals oosters-orthodox, katholiek, pinkster en mensen met een moslimachtergrond. Dat leidt soms tot spanningen, zoals in de pioniersplek waar het avondmaal aan twee Marokkaanse vrouwen werd geweigerd door een Arabische katholieke broeder. 'Ze hebben zelf toen gepakt uiteindelijk.'

Een van de respondenten merkt op dat er sprake is van een toenemend fundamentalisme: 'Dat vind ik ook wel heel interessant, dat dat te maken had met een migratie van christenen, bijvoorbeeld uit Syrië en Irak, die dan nu in leiderschapsposities zitten. Die zijn dan bij ons gekomen en hebben nu posities van invloed. Dus je ziet dat mensen opschuiven', onder druk dus van invloedrijke leiders uit de landen van herkomst.

Omgaan met theologische diversiteit vraagt een zekere mate van lenigheid en dat heeft niet iedereen.

Mijn conflicten waren bij Nederlandse generatiegenoten die niet overweg konden met lastigheid van de Romeinen 14-approach. De een vindt dit en een ander vindt dat, en dat mag dus bestaan ... Maar ja, de meeste mensen denken toch van: het is of kinderen wel of kinderen niet aan het avondmaal, of homo's wel of niet, of vrouwen wel of niet, of wat dan ook.

5.2.5 Bestuurlijke uitdagingen

Leidinggeven in een interculturele setting kan veel-eisend zijn. Het vormen van een team en het goed onderling samenwerken zijn niet altijd makkelijk. Het begint al bij het vinden van de juiste mensen.

Het spotten van een leider binnen een andere bubbel is heel moeilijk. Want ik denk al snel: dat is echt nog geen geschikte leider, want hij komt elke keer niet opdagen, je krijgt hem niet te pakken enzovoort. Maar misschien is die in hun groep wel een fantastische leider. Dat kan ik dus ook heel moeilijk inschatten.



Op de vraag naar uitdagingen in het interculturele pionieren ontdekten we via de enquêtes dat pioniers meer willen leren over het omgaan met de multiculturele samenleving; ze dringen aan op goede toerusting en ondersteuning.

De twaalf geïnterviewde respondenten maken duidelijk welke uitdagingen zij in het interculturele pionieren tegenkomen op persoonlijk, relationeel, cultureel, theologisch, bestuurlijk, financieel en geestelijk vlak.

Samenvattend kunnen we stellen dat hoofd, hart en handen aan het werk worden gezet. Er is een duidelijke behoefte aan kennis (hoofd), vooral over culturele en kerkelijke gewoonten en gebruiken.

Ook karaktervorming (hart) blijkt noodzakelijk. Hoe ga je om met onzekerheid en angst, met schaamte en ongeduld? Op welke manier bouw je bruggen tussen mensen die zo verschillend van elkaar zijn? En wat kun je doen om geestelijk fit te blijven?

Ten slotte is er belang bij een groeiende kundigheid (handen). Hoe pak je (culturele) conflicten aan? Op welke manier bouw je evenwichtige teams en geloofsgemeenschappen? Wat kun je doen om leiders van diverse culturen te trainen?

In het volgende en laatste hoofdstuk delen we ten slotte, op basis van het onderzoek, enkele conclusies en aanbevelingen.

Is er eenmaal een team, dan is het soms moeilijk om elkaar vast te houden. Het kan zijn dat de wens om divers te zijn zo sterk is dat vergeten wordt om te kijken naar wie echt capabel is. Dan is er wel culturele diversiteit, maar geen bekwaam leiderschap. Dat leidt ertoe dat teams uit elkaar vallen.

Na twee jaar was eigenlijk het hele team weg ... Ontzettend jammer, want we hadden Azië en Midden-Oosten en Afrika. We hadden een droomteam, echt geweldig.

Interculturele teams die langer bestaan, dreigen uit balans te raken doordat een dominante groep groter wordt. Een van de pioniers spreekt over Nederlanders die zich vaak beschikbaar stellen en het hoogste woord voeren: 'Zijn we daarmee oké en zijn Nederlanders dan dus degenen die vooroplopen? Is dat dan wat we willen doen en mag het zo?' Met andere woorden: hoe zorg je voor een blijvende evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheid?

5.2.6 Financiële uitdagingen

De pioniersplekken geven allemaal aan dat ze te maken hebben met financiële uitdagingen. Dat heeft te maken met de grote groep mensen met een migratie-achtergrond die in veel gevallen lagere

inkomens hebben vanwege de hogere werkloosheid en minder goedbetaalde banen. 'They have to work hard to, well, just survive for the most basic stuff.' Bovendien wordt veel geld naar de landen van herkomst gestuurd om familie te verzorgen en onderhouden.

Er is niet alleen geld nodig maar juist ook behoefte aan advies en training op het gebied van gezonde financiële huishouding en fondsenwerving.

Sommige respondenten geven aan dat het specifiek gaat om training aan mensen met een migratieachtergrond.

5.2.7 Geestelijke uitdagingen

Als we de zes genoemde uitdagingen opsommen, kan het lijken of intercultureel pionieren een onmogelijke zaak is. Verschil in culturele gebruiken en geloofsbeleving kan leiden tot onbegrip en onzekerheid die vervolgens een voedingsbodem kunnen vormen voor conflicten, al dan niet racistisch van aard. Leidinggeven in een monoculturele context is complex, maar in interculturele setting wordt het een mission impossible. Tenzij er hulp van Boven komt. Meerdere pioniers ontdekken daar het geheim van de interculturele

pioniersplek. Ze weten zich 'geroepen' door de Heer die steeds voorziet in wat nodig is, komen uit 'bij het kruis' waar ze nederigheid aanleren, en geloven in de eenheid van de kerk waar ze alles voor over hebben.

6. Conclusies en aanbevelingen

In de voorgaande hoofdstukken hebben we de drie deelvragen beantwoord. Bij wijze van conclusie vatten we hieronder samen wat we ontdekten over de aanwezige culturele diversiteit in de pioniersplekken (6.1), welke factoren dat bevorderen (6.2) en tegen welke uitdagingen de pioniersteams aanlopen (6.3). Langs die weg wordt ook de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord (6.4). Vervolgens doen we enkele aanbevelingen aan de pioniersplekken, het Landelijk Team Pionieren en de Protestantse Kerk in Nederland (6.5).

6.1 Pioniersplekken laten zien dat intercultureel kerk-zijn mogelijk is

In het derde hoofdstuk van dit onderzoek beschreven we het antwoord op de eerste deelvraag naar de culturele diversiteit binnen de pioniersbeweging: hoe ziet die eruit? We kunnen samenvattend stellen dat pioniersplekken aantonen dat intercultureel kerk-zijn mogelijk is. Hoewel ze onderling zeer verschillend zijn, brengen ze mensen met verschillende culturele achtergronden samen in hun gemeenschappen.

6.1.1 Interculturele pioniersplekken zijn onderling zeer verschillend

De interculturele pioniersplekken zijn heel verschillend. Wat betreft het ontstaan zien we bijvoorbeeld een van oorsprong Burundese gemeenschap die transformeert tot interculturele kerk (Eindhoven); een Arabische groep die aansluiting zoekt bij een Nederlandse kerk (Utrecht); een Syrische christin die vanuit haar huis begint (Zeist), een pionier die wordt uitgezonden door een andere kerk (Rotterdam), en twee pioniers die zich richten op een niet-bereikte doelgroep (Tilburg en Nieuwegein).

Qua doelgroep gaat het bij twee plekken om Nederlanders en Arabieren - al is er de wens dat het bereik groter wordt (Zeist en Utrecht) - internationale studenten (Tilburg) en de hele breedte van de multiculturele samenleving (Rotterdam, Eindhoven, Nieuwegein).

Als het gaat om leiderschap zien we dat twee plekken zijn gestart door pioniers met een migratieachtergrond (Eindhoven en Zeist) en drie door vrouwen (Utrecht, Tilburg en Zeist). Alle plekken hebben diversiteit in hun pioniersteam, al staat dat soms onder druk vanwege het verloop; het is opvallend dat vooral de teamleden met een migratieachtergrond geregeld afhaken (Rotterdam, Nieuwegein).

6.1.2 Pioniersplekken brengen mensen met verschillende culturele achtergronden samen

De zes onderzochte pioniersplekken bereiken mensen van allerlei culturele, kerkelijke en religieuze achtergronden, weten hen samen te brengen in vieringen en kleine groepen en bouwen aan cultureel diverse pioniersteams. Ze hebben een stevig bijbels-theologisch fundament en zijn succesvol missionair; er komen mensen tot geloof van allerlei religieuze en niet-religieuze achtergronden, zowel asielzoekers als arbeidsmigranten.

Ook wanneer we letten op de andere pioniersplekken in het land zien we een zekere mate van culturele diversiteit. Zo'n 30% van de pioniersteams heeft één of meer mensen met een migratieachtergrond als lid. En maar liefst 60% van de pioniersplekken ziet culturele diversiteit onder de bezoekers van de geloofs-gemeenschap. Dat gaat niet altijd om grote aantallen; in bijna de helft van de gevallen is het een kwart of minder. Pioniersplekken sluiten qua bereik wel beter aan bij de multiculturele samenleving dan traditionele kerken. Zij hebben de kerk iets te bieden als het gaat om geleerde lessen en beproefde methoden.

6.2 Interculturele pioniersplekken zijn sterk gemotiveerd

Het vierde hoofdstuk van dit onderzoek beschreef de factoren die het intercultureel pionieren mogelijk maken en bevorderen. Samengevat kunnen we stellen dat het gaat om een multiculturele context als randvoorwaarde, gemotiveerd leiderschap, een heldere visie op veelkleurigheid, nadruk op familie-zijn en toegankelijke activiteiten. De zegen die ervaren wordt, als vrucht van intercultureel pionieren, speelt mee in het volhouden ervan.

6.2.1 Een multiculturele context

Als de buurt of wijk waarin de pioniersplek actief is veel culturele diversiteit kent, is de kans groot dat de

pioniersplek qua samenstelling meer divers wordt. Tegelijkertijd is het niet vanzelfsprekend dat dit gebeurt; er zijn witte pioniersplekken in veelkleurige contexten. Soms is het pioniersteam zich niet bewust van de diversiteit, vaker is er geen gerichtheid op mensen met een migratieachtergrond of weet men niet hoe de brug te slaan naar mensen van andere culturele achtergronden.

6.2.2 Gemotiveerd leiderschap

Leiderschap is van doorslaggevend belang bij interculturele pioniersplekken. Als iemand zich ervoor geroepen weet, dan is de kans veel groter dat een dergelijke plek ontstaat en zich ontwikkelt. En ook bij tegenslag en weerstand weet men beter staande te blijven.

Pioniers(teams) zijn in de eerste plaats visionair; ze zijn intrinsiek gemotiveerd en weten bijbels-theologisch uit te leggen waartoe ze geroepen zijn: eenheid in verscheidenheid nastreven, missionair uitreiken en gerechtigheid bevorderen. Daarnaast zijn het verbinders die bruggen bouwen en kunnen bemiddelen tussen verschillende groepen – vaak geholpen door hun persoonlijke biografie.

6.2.3 Visie op veelkleurigheid

De interculturele pioniers(teams) hebben een bijbels-theologische visie op culturele diversiteit in de kerk. Ze geloven dat het Nieuwe Testament eenheid in verscheidenheid binnen de gemeente voorschrijft. Hun drive komt niet alleen voort uit hun persoonlijke biografie (die maakt hen wel alerter op het belang van openheid voor andere culturen), noch enkel vanwege hun missionaire drive (want er is niet altijd vrucht te zien), maar uit een besef van roeping die voor hen opkomt uit het Woord van God - en ze verwijzen naar Jezus' zendingsbevel, Paulus' brieven over het opheffen onderscheid tussen jood en heiden en Johannes' visioen in Openbaring 7.

6.2.4 Nadruk op familie-zijn

Het is opvallend dat vrijwel alle respondenten aangeven dat de pioniersplek een familie is. De Bijbelse metafoer van de kerk als gezin lijkt het best te passen bij interculturele communities. Dat heeft te maken met de situatie van veel migranten die in Nederland vaak geen natuurlijke familie hebben; de kerk is hun nieuwe thuisbasis. Er wordt dan ook veel waarde gehecht aan wederkerigheid en gelijkwaardigheid. Diaconaat wordt als benadering van intercultureel pionieren nauwelijks genoemd. Een vitale interculturele pioniersplek vormt als het ware een derde cultuur. Het is geen

typisch Nederlandse plek en ook geen exclusief buitenlandse gemeenschap, maar een plaats waar ieder iets toevoegt én inlevert. Er vindt geen segregatie plaats (waar iedereen langs elkaar heen leeft), noch assimilatie (waar de minderheid zich voegt naar de dominante groep), maar integratie, waarbij iedereen ruimte maakt voor de ander.

6.2.5 Toegankelijke activiteiten

Alle interculturele pioniersplekken zoeken naar vormen en activiteiten die een multiculturele doelgroep aanspreken. Zo wordt er onder meer vertaling geboden, ruimte gemaakt voor meertaligheid in vieringen, training verzorgd in interculturele vaardigheden en taalles gegeven.

6.2.6 Persoonlijke zegen

Hoewel intercultureel pionieren als complex wordt ervaren, is er zeker ook persoonlijk 'voordeel'. Het gaat voor mensen met een migratieachtergrond bijvoorbeeld om een betere integratie; ze bouwen aan een nieuw netwerk van contacten, oefenen de taal en leren de Nederlandse cultuur kennen. Voor de Nederlandse gelovigen brengt het de wereld van de Bijbel in veel gevallen dichterbij; ze maken kennis met andere waarden en met culturen die de oud-oosterse gebruiken kunnen verklaren. Met elkaar ontvangen de gelovigen een completer beeld van God en het goede nieuws.

6.3 Interculturele pioniersplekken zijn uiterst kwetsbaar

Hoofdstuk vijf beschreef zeven uitdagingen waar interculturele pioniersplekken mee te maken krijgen. Samenvattend kunnen we stellen dat het uiterst complexe en daardoor ook kwetsbare gemeenschappen zijn. Er is onzekerheid over de juiste aanpak (doe ik het goed?), culturele verschillen zijn groot (begrijp ik de ander echt?), interculturele conflicten maken het ingewikkeld (wat gaat er mis?), de theologische diversiteit en het interkerkelijke karakter van de plekken vragen om onderscheidingsvermogen (wat is essentieel en wat niet?) en er zijn bestuurlijke en financiële uitdagingen (hoe geven we leiding en vinden we voldoende middelen?).

6.3.1 De ervaren uitdagingen

De uitdagingen die door de pioniers benoemd werden, vallen uiteen in drie categorieën. Allereerst ontbreekt het regelmatig aan kennis (**hoofd**). Uit de enquêtes blijkt dat er een grote leerbehoefte

is bij pioniers die intercultureel (willen) pionieren. Veel van hun vragen gaan over de verschillende culturen en religies waar ze mee te maken krijgen. Uit de interviews wordt duidelijk dat hier behoorlijke uitdagingen liggen. Welke verschillen zijn er in machtsafstand? Belangrijk als je effectief leiding wilt geven. Hoe ga je goed om met verschil in tijdsbeleving? Dat kan veel frustratie voorkomen. Andere genoemde kwesties zijn het verschil tussen directe en indirecte communicatie, taak- versus relatiegericht werken en collectieve tegenover individualistische culturen.

Een andere categorie uitdagingen heeft te maken met de houding en attitude van de pioniers (**hart**). Interculturele pioniersplekken zijn samengesteld uit mensen met gevarieerde achtergronden op het gebied van cultuur, geloofsbeleving en visie op leiderschap. Eigenschappen als onwetendheid benoemen, nieuwsgierig zijn, bereidheid om te leren en fouten toegeven zijn onmisbaar in een dergelijke context. In een van de pioniersplekken wordt dat 'de theologie van het kruis' genoemd. Het gaat erom dat je de ander hoger acht dan jezelf; alleen dan ben je in staat om elkaar te leren en een vitale interculturele geloofsgemeenschap te vormen.

Er is ook een duidelijke wens om te leren hoe intercultureel pionieren werkt (**handen**): hoe leg je contact met een cultureel diverse doelgroep, op welke manier kun je verschillende groepen in eenheid samenbrengen binnen één gemeenschap, en hoe vorm je evenwichtige interculturele teams? Daarnaast: wat doe je als er onenigheid komt en er conflicten ontstaan? De vraag naar goed leidinggeven is meermaals gesteld. Opgvolging van pioniers die als bruggenbouwers functioneren blijkt een duidelijke behoefte. Maar hoe vind en vorm je die? En ten slotte is ongelijkwaardigheid, discriminatie en racisme meermaals genoemd. Hoe kun je dat herkennen, benoemen en aanpakken? Ook hierover zou veel geleerd kunnen worden.

6.3.2 Wat experts nog toevoegen

In het expertinterview is gevraagd naar reacties op het rapport. Daar werd nog benadrukt dat intercultureel pionieren prachtig is maar ook ingewikkeld. Want naast de reeds beschreven uitdagingen komt er nog het een en ander bij. Zo krijgen pioniers veel voor hun kiezen, omdat mensen met een niet-westerse achtergrond vaker problemen

hebben vanwege hun (al dan niet gedwongen) migratie, zoals schaamte en trauma, waar ze minder snel mee naar de reguliere hulpverlening gaan en dus mee bij de geloofsgemeenschap aankomen. Daar komt de druk nog bij die op hen kan worden uitgeoefend door de politiek uit het land van herkomst of de familie of religieuze leiders. Wie in een nieuwe cultuur moet aarden, heeft bovendien sowieso allerlei vragen die op antwoord wachten. En die vragen worden vice versa ook weer aan de Nederlandse gelovigen en pioniers gesteld. Hoe ga je bijvoorbeeld om met conservatieve en liberale visies op gendergerelateerde issues? Wat doe je als overtuigingen van de eerste generatie botsen met die van de tweede of derde generatie binnen één of meer culturele groepen? Heb je überhaupt zicht op wat er speelt in de geloofsgemeenschap?

6.4 Intercultureel pionieren is de moeite waard

De hoofdvraag naar de kracht en kwetsbaarheid van interculturele pioniersplekken is met de conclusies uit de voorgaande paragrafen beantwoord. Allereerst valt op dat het kwetsbare plekken zijn. De uitdagingen zijn enorm, de obstakels lijken te groot, het vormen van een gemeenschap die wordt gekenmerkt door eenheid in verscheidenheid schijnt onmogelijk.

Tegelijkertijd stelden we vast dat intercultureel pionieren enorm krachtig is als getuigenis in deze spanningsvolle samenleving waar het multiculturele ideaal volgens velen is gesneuveld. Juist waar de, weliswaar vaak kleine en kwetsbare, kleurrijke kerk vorm krijgt als pioniersplek wordt opnieuw ervaren dat jood en heiden samen kunnen leven in één gemeenschap; wat Paulus voorschreef aan de Efezische christenen²⁶ is niet veranderd. Interculturele pioniersplekken blijken bovendien beter in staat om mensen van allerlei andere culturele én religieuze achtergronden aan te trekken; hun missionaire bereik is veel breder dan die van gevestigde kerken. En ten slotte wordt hier niet alleen gesignaleerd dat er onrecht plaatsvindt in de vorm van achterstelling en discriminatie, er worden nieuwe manieren gevonden om een eerlijker en rechtvaardiger samenleving te creëren waar mensen van verschillende culturen als 'broers en zussen' met elkaar leren omgaan.

26. Efeziërs 3:1-10, met name vers 6.

Zo gezien is intercultureel pionieren de moeite meer dan waard. Het soort problemen waar de pioniers mee te maken krijgen helpt hen bij God om raad te gaan, die 'het onmogelijke tot aanzijn roept'. Aan Hem alle eer: Soli Deo Gloria!

6.5 Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande conclusies doen we de volgende aanbevelingen:

Aan de (interculturele) pioniersplekken:

- Wees je ervan bewust dat intercultureel pionieren zegenrijk kan zijn maar ook complex.
- Zorg vanaf het begin voor goede ondersteuning in de vorm van coaching en training voor hart (houding), hoofd (kennis) en handen (vaardigheden), voor het team en in de gemeenschap.
- Ontwikkel een bijbels-theologische visie op intercultureel kerk-zijn; je hebt het nodig om weerstand te overwinnen en duurzaam te bouwen aan de geloofsgemeenschap.
- Investeer in de vorming van een intercultureel pioniersteam en van andere interculturele teams binnen de pioniersplek.

Aan het Landelijk Team Pionieren:

- Blijf, in samenwerking met partnerorganisaties, pioniers(teams) die interculturele geloofsgemeenschappen (willen) vormen ondersteunen met extra middelen, zowel in de vorm van pionierbegeleiding of leerkring als financieel.
- Ontwikkel met de samenwerkingspartners een goede training voor interculturele pioniers(teams) of een specifieke track binnen het bestaande trainingsaanbod voor interculturele pioniersplekken onder het motto 'het interculturele is niet alles, maar alles is op die plekken wel intercultureel'; het vraagt in veel opzichten een andere aanpak.
- Schakel pioniers met buitenlandervaring in, zoals christenen met een migratieachtergrond en teruggekeerde zendelingen; zoek in het pionieren samenwerking met internationale kerken en migrantenkerken.
- Ontwikkel een handboek met best practices voor interculturele pioniersplekken: toegankelijke activiteiten, liturgische tips, goede vertaalmogelijkheden, maar ook trainingen die lokaal ontwikkeld worden en zoiets als 'Story of a migrant', waarin verhalen worden gedeeld over de vlucht, aankomst en integratie van nieuwe Nederlanders.



- Houd de basisgegevens van het pionieren op orde; op basis hiervan kan ontwikkeling en effect blijvend gemeten worden.
- Blijf onderzoek doen naar de interculturele pioniersplekken, bijvoorbeeld naar de vraag welke generaties en groepen wel en niet worden bereikt en wat de missionaire winst (de vrucht) is. Ook het in beeld brengen van een succesvolle interculturele kerk kan helpen om lessen te leren die relevant zijn voor de hele beweging.

Aan de Protestantse Kerk in Nederland:

- Ontwikkel een bijbels-theologische visie op culturele diversiteit in de kerk; de samenleving heeft behoefte aan meer interculturele oefenplekken en die vormen een krachtig getuigenis van eenheid in verscheidenheid.
- Breng interculturele pioniersplekken meer in de publiciteit, zodat de kerk erdoor bemoedigd wordt, geïnspireerd raakt en kan leren.
- Zoek concreet naar vormen van toenadering tot christenen en kerken met een migratieachtergrond. Dat kan ook door het lokale mozaïek van kerkplekken uit te breiden en door aansluiting te zoeken bij bestaande anders-culturele netwerken van kerken.

Bijlage 1: Plaatsen met meer dan 10.000 personen met een migratieachtergrond

PROVINCIE	GEMEENTE	AANTAL INWONERS	% MIGRANTEN	AANTAL MIGRANTEN
NOORD-HOLLAND	AMSTERDAM	918.117	57%	523.327
ZUID-HOLLAND	ROTTERDAM	663.900	54%	358.506
ZUID-HOLLAND	DEN HAAG	562.839	57%	320.818
UTRECHT	UTRECHT	367.947	37%	136.140
FLEVOLAND	ALMERE	222.825	46%	102.500
NOORD-BRABANT	EINDHOVEN	243.730	40%	97.492
NOORD-BRABANT	TILBURG	227.707	30%	68.312
GRONINGEN	GRONINGEN	238.147	26%	61.918
GELDERLAND	ARNHEM	165.770	34%	56.362
NOORD-HOLLAND	ZAANSTAD	159.618	35%	55.866
NOORD-HOLLAND	HAARLEM	165.396	32%	52.927
NOORD-HOLLAND	HAARLEMMEER	162.300	31%	50.313
OVERIJSEL	ENSCHEDÉ	161.235	31%	49.983
GELDERLAND	NIJMEGEN	182.480	27%	49.270
NOORD-BRABANT	BREDA	186.438	25%	46.610
NOORD-HOLLAND	AMSTELVEEN	94.418	49%	46.265
ZUID-HOLLAND	ZOETERMEER	126.998	34%	43.179
ZUID-HOLLAND	LEIDEN	127.089	33%	41.939
UTRECHT	AMERSFOORT	160.759	26%	41.797
LIMBURG	MAASTRICHT	122.734	34%	41.730
ZUID-HOLLAND	DELFT	106.086	38%	40.313
ZUID-HOLLAND	DORDRECHT	121.434	32%	38.859
ZUID-HOLLAND	SCHIEDAM	80.628	45%	36.283
NOORD-BRABANT	DEN BOSCH	158.753	22%	34.926
GELDERLAND	APELDOORN	167.191	19%	31.766
LIMBURG	VENLO	103.328	30%	30.998
FLEVOLAND	LELYSTAD	83.033	35%	29.062

PROVINCIE	GEMEENTE	AANTAL INWONERS	% MIGRANTEN	AANTAL MIGRANTEN
NOORD-HOLLAND	HILVERSUM	93.345	31%	28.937
NOORD-BRABANT	HELMOND	94.898	29%	27.520
ZUID-HOLLAND	LEIDSCHEMIDAM/VOORBURG	77.753	34%	26.436
LIMBURG	HEERLEN	87.122	30%	26.137
NOORD-HOLLAND	ALKMAAR	111.834	23%	25.722
ZUID-HOLLAND	CAPELLE A/D IJSSEL	67.552	38%	25.670
ZUID-HOLLAND	VLAARDINGEN	75.079	34%	25.527
NOORD-HOLLAND	PURMEREND	93.992	27%	25.378
ZUID-HOLLAND	ALPHEN A/D RIJN	114.182	22%	25.120
OVERIJSEL	ZWOLLE	132.411	18%	23.834
OVERIJSEL	DEVENTER	102.781	23%	23.640
ZUID-HOLLAND	NISSEWAARD	86.833	27%	23.445
FRIESLAND	LEEUWARDEN	127.073	18%	22.873
ZUID-HOLLAND	RIJSWIJK	57.997	39%	22.619
LIMBURG	SITTARD/GELEEN	92.234	23%	21.214
NOORD-BRABANT	ROOSENDAAL	77.613	27%	20.956
GELDERLAND	EDE	122.012	17%	20.742
ZUID-HOLLAND	GOUDA	75.316	27%	20.335
OVERIJSEL	ALMELO	73.949	27%	19.966
NOORD-BRABANT	OSS	94.437	21%	19.832
OVERIJSEL	HENGELO	82.311	24%	19.755
ZUID-HOLLAND	WESTLAND	114.887	17%	19.531
UTRECHT	NIEUWEGEIN	65.426	29%	18.974
NOORD-HOLLAND	HOORN	75.216	25%	18.804
LIMBURG	ROERMOND	59.981	31%	18.594
NOORD-BRABANT	BERGEN OP ZOOM	68.864	27%	18.593
NOORD-HOLLAND	DIJK EN WAARD	88.985	19%	16.907
NOORD-HOLLAND	DIEMEN	32.785	50%	16.393
UTRECHT	ZEIST	66.629	24%	15.991
ZEELAND	TERNEUZEN	54.993	29%	15.948
LIMBURG	KERKRADE	45.620	32%	14.598

PROVINCIE	GEMEENTE	AANTAL INWONERS	% MIGRANTEN	AANTAL MIGRANTEN
DRENTHE	EMMEN	108.765	13%	14.139
ZUID-HOLLAND	VOORNE AAN ZEE	73.945	19%	14.050
NOORD-HOLLAND	VELSEN	68.790	20%	13.758
NOORD-HOLLAND	GOOISE MEREN	60.341	22%	13.275
ZUID-HOLLAND	PIJNACKER/NOOTDOORP	57.672	23%	13.265
ZUID-HOLLAND	BARENDRECHT	48.812	27%	13.179
UTRECHT	STICHTSE VECHT	65.771	20%	13.154
UTRECHT	VEENENDAAL	68.525	19%	13.020
ZUID-HOLLAND	LANSINGERLAND	64.754	20%	12.951
ZEELAND	VLISSINGEN	45.150	28%	12.642
NOORD-BRABANT	MEIERIJSTAD	83.715	15%	12.557
NOORD-HOLLAND	BEVERWIJK	42.711	29%	12.386
NOORD-BRABANT	OOSTERHOUT	57.425	21%	12.059
GELDERLAND	TIEL	42.604	28%	11.929
GELDERLAND	WAGENINGEN	40.960	29%	11.878
NOORD-HOLLAND	DEN HELDER	56.539	21%	11.873
DRENTHE	ASSEN	69.414	17%	11.800
ZUID-HOLLAND	ZWIJNDRECHT	45.018	26%	11.705
LIMBURG	WEERT	50.872	23%	11.701
UTRECHT	VIJFHEERENLANDEN	60.052	19%	11.410
ZUID-HOLLAND	RIDDERKERK	47.477	24%	11.394
UTRECHT	SOEST	47.439	24%	11.385
ZEELAND	MIDDELBURG	49.956	22%	10.990
NOORD-BRABANT	WAALWIJK	49.952	22%	10.989
NOORD-BRABANT	LAND VAN CUIJK	91.423	15%	10.970
ZUID-HOLLAND	HOEKSCHE WAARD	89.760	12%	10.771
GRONINGEN	MIDDEN GRONINGEN	61.554	17%	10.464
GELDERLAND	HARDERWIJK	48.906	21%	10.270
GELDERLAND	DOETINCHEM	59.195	17%	10.063

Bijlage 2: Enquête onder alle pioniersplekken van de Protestantse Kerk

Beste pionier,

Om als pioniersbeweging en als Protestantse Kerk te blijven leren van wat er rond pionieren gebeurt, doen we regelmatig onderzoek. In 2017 verscheen het rapport 'Op hoop van zegen' en in 2020 het 'Impactonderzoek'. In de komende maanden brengen we de ontwikkelingen opnieuw in kaart. De focus ligt dit keer op culturele diversiteit binnen pioniersplekken.

Om het onderzoek betrouwbaar te laten zijn, hebben we ieders hulp nodig bij het invullen van een enquête. Op een aantal pioniersplekken zal ook een verdiepend onderzoek plaatsvinden.

De uitkomsten zijn ook van belang voor jullie zelf: ze geven input aan de leergemeenschap pionieren en worden ook gebruikt om beleid te maken.

Wil je een paar minuten nemen om aan dit onderzoek mee te werken? We zijn je heel dankbaar en we hopen de landelijke resultaten in 2024 te publiceren.

Namens het Landelijk Team Pionieren,
Erik Verwoerd, Projectleider pionieren en Hans Euser (ICP Nederland), Onderzoeker

Algemeen

1. Wat is de naam van jullie pioniersplek?

2. In welke woonplaats(en) zijn jullie actief?

Samenstelling pioniersplek

3. Hoeveel mensen zijn bij jullie pioniersplek betrokken?

Minder dan eens per maand bij een activiteit / Vaker dan eens per maand bij een activiteit

4. Welk percentage heeft een migratieachtergrond (de persoon zelf of tenminste een van zijn ouders is buiten Nederland geboren) in:

het pioniersteam 0% 25% 50% 75% ____%

de geloofsgemeenschap 0% 25% 50% 75% ____%

jullie bredere netwerk 0% 25% 50% 75% ____%

5. Hoe komt het dat jullie pioniersplek veel of juist weinig culturele diversiteit kent?

Bij ons is veel diversiteit omdat:

Wij hebben weinig diversiteit vanwege:



Aanstelling, opleiding en leerbehoefte voortrekkers

6. Heeft de pioniersplek een betaalde voortrekker?

Nee

Ja, voor _____ uur per week

7. Welke opleiding heeft de voortrekker van het pioniersteam? (Meer aankruisen mag)

Hbo-theologie

Master theologie

Anders, nl: _____

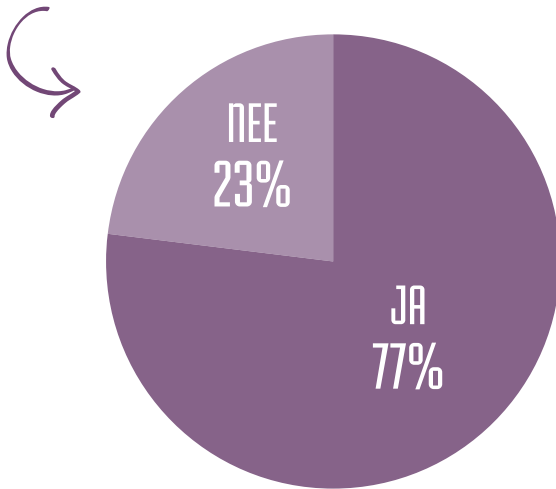
8. Wat zou je als voortrekker willen leren over intercultureel pionieren of het toegroeien naar meer interculturele diversiteit op je pioniersplek?

9. Wat zou je ten slotte willen meegeven aan de onderzoekers en de Protestantse Kerk over pionieren in een multiculturele samenleving of pionieren in het algemeen?

Bijlage 3: Aanstellingsomvang en opleidingsniveau

Via de enquête is gevraagd naar de aanstelling en opleiding van de voortrekker/pionier. We beschrijven eerst in hoeverre er betaalde krachten in de pioniersplekken werkzaam zijn en dan het opleidingsniveau van de voortrekkers.

Heeft de pioniersplek een betaalde voortrekker?



Van de voortrekkers heeft bijna 70% een theologische opleiding; 42% een masteropleiding en 27% een hbo-opleiding. Van deze groep werkt 9% onbetaald als voortrekker van de pioniersplek.

De overige 31% van het totaal aantal voortrekkers noteert uiteenlopende opleidingen, van psychologie en sociaal werk tot hrm en mbo (19%). Een ander deel noteert op de vraag naar opleidingsniveau niets of 'geen theologie' of iets dergelijks (12%).

Ruim 75% van de pioniersplekken heeft een betaalde voortrekker. Het gaat om 57 heel kleine tot fulltime aanstellingen zoals blijkt uit onderstaande overzicht

3-9 uur	15 personen
10-18 uur	23 personen
19-24 uur	11 personen
25-32 uur	5 personen
32-40 uur	3 personen

Het is opvallend dat slechts 3 van de 57 personen fulltime zijn aangesteld (twee voor 36 uur, één voor 40 uur). De grootste groep voortrekkers heeft een aanstelling van 2 dagen of minder (38 van de 57). Van hen zijn er zeven aangesteld voor 4 uur en één voor 3 uur.



**Protestantse
Kerk**

Dienstenorganisatie Protestantse Kerk

Postbus 8504

3503 RM Utrecht

(030) 880 18 80

info@protestantsekerk.nl

protestantsekerk.nl

Bezoekadres: Joseph Haydnlaan 2a, Utrecht



Vindplaats van |
geloof, hoop en liefde |