



**Protestantse
Kerk**

Geloof·Hoop·Liefde

Voortgangsrapportage IV

inzake

**Plan van aanpak implementatie en uitvoering van synodale
besluitvorming met betrekking tot het rapport
Hand aan de Ploeg**

Generale Synode
november 2011
AZ 11-29

Inhoud

VOORTGANGSRAPPORTAGE IV	5
Thema 1: De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief	7
Thema 2: De positie van de HBO-theoloog – kerkelijk werker	9
Thema 3: Samenwerking predikanten en kerkelijkwerkers (werkgemeenschappen en teamvorming)	11
Thema 4: Kleine en grootstedelijke gemeenten - samenwerking tussen gemeenten	13
Thema 5: Kwaliteit	15

VOORTGANGSRAPPORTAGE IV

inzake

Plan van aanpak implementatie en uitvoering van synodale besluitvorming met betrekking tot het rapport Hand aan de ploeg.

Voor u ligt de vierde voortgangsrapportage inzake het Plan van Aanpak (AZ 09-16A). In deze voortgangsrapportage wordt gerapporteerd welke activiteiten er sinds april 2011 zijn uitgevoerd. Daarnaast wordt vermeld welke zaken er in de komende tijd nog uitgewerkt zullen gaan worden.

Deze voortgangsrapportage is een vervolg op de voortgangsrapportages van april 2010 (AZ 10-06), november 2010 (AZ 10-19) en april 2011 (AZ 11-08). Deze rapportages zijn in uw bezit of kunt u opvragen bij het synodese Secretariaat.

Ook in deze voortgangsrapportage houden we vast aan het bespreken van de voortgang per thema zoals opgenomen in het Plan van Aanpak.

Er worden dit keer geen besluitvoorstellen voorgelegd aan de synode.

Tijdsplanning.

Het voornemen om besluitvoorstellen aan de synode te presenteren over het thema Kwaliteit (5) kan nu niet uitgevoerd worden. De samenhang met de resultaten van de door de synode gevraagde ambtstheologische reflectie is zodanig dat een goede afstemming (ook in tijd) noodzakelijk is. Dit betekent dat pas in de synode van april 2012 de bespreking over kwaliteit gevoerd kan worden.

Ook de besluitvorming over de samenwerking van gemeenten en de samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers (thema's 3 en 4) zal geagendeerd worden voor de synode van april 2012.

Thema's.

In deze voortgangsrapportage zal achtereenvolgens ingegaan worden op de thema's

1. Professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief.

Het zorgvuldig volgen van de ontwikkelingen met betrekking tot de beschikbaarheid van predikanten en kerkelijk werkers zodat mogelijke tekorten kunnen worden voorkomen.

2. De positie van de HBO-theoloog- kerkelijk werker.

Het verhelderen en verbeteren van de positie van de kerkelijk werker binnen de Protestantse Kerk in Nederland.

3. De samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers.

Het waar nodig verbeteren van het functioneren van werkgemeenschappen en de mogelijkheden voor teamvorming.

4. De samenwerking van gemeenten.

Mogelijkheden om tot grotere kerkelijke verbanden te komen en (daarmee) de vitaliteit en de financiële draagkracht van de gemeenten te behouden.

5. Kwaliteit.

Realiseren van Permanente Educatie en andere aspecten die kwaliteit bevorderen: Jaargesprekken, Kwaliteitscyclus, 'Pastor-pastorum'.

Dit is naar verwachting de op één na laatste voortgangsrapportage van de BCP over het omvangrijke invoeringstraject Hand aan de ploeg.

De agenda van dit invoeringstraject richtte zich op de ontwikkeling van beleid en regelingen, waarvoor de synode inmiddels al een aantal belangrijke stappen heeft gezet. Het is zinvol te constateren dat de deelthema's en de uitwerking daarvan zich niet alleen richt op regelingen, maar ook op veranderingen in denken en doen in de kerk. Er wordt bijgedragen aan transparantie en vitalisering. Voorbeelden daarvan zijn:

- inzichtelijkheid in het werken en de deskundigheid van predikanten en kerkelijk werkers in de plaatselijke gemeenten
- de wijze waarop predikanten en kerkelijk werkers van elkaars kennis en kunde gebruik kunnen maken door teamvorming en permanente educatie.
- het gegroeide draagvlak in gemeenten om langs de weg van samenwerking te werken aan de vitaliteit van de gemeente

Naast de besluitvorming over aangelegen voorstellen zijn deze veranderingen voor de BCP belangrijk als uitkomst van Hand aan de ploeg.

De BCP spreekt de hoop uit dat de aandacht voor kwaliteit en ontwikkeling, samenwerking en bezetting ook in nieuwe visie- en beleidsplannen vertaald zal worden naar concreet handelen.

Thema 1: De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief

Professionele bezetting.

Er blijft enige zorg bestaan over een mogelijk tekort aan gekwalificeerde professionals. Gewezen wordt dan op de te verwachten grote uitstroom van predikanten naar het emeritaat. De indertijd opgestelde prognose (voortgangsrapportage april 2010) hield daar rekening mee. Deze prognose werd in de afgelopen periode steeds zorgvuldig bewaakt.

Actuele instroomcijfers naar de opleidingen zijn nog niet bekend. Vooral nog wordt uitgegaan van de bekende cijfers en is er geen noodzaak tot het nemen van extra maatregelen

Loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie.

De nota "Met vreugde en vrucht" (KTO 11-01) is door de generale synode in april jl. aangenomen en wordt nu verder uitgewerkt. De nota heeft invloed op de inhoud van permanente educatie als het gaat om de (horizontale) ontwikkeling van predikanten en kerkelijk werkers. Ook de mogelijkheden die het werken in grotere verbanden met zich meebrengt (inzet op voorkeuren en competenties) is een aandachtspunt (thema 3 en 4: samenwerking).

De beantwoording van de vraag naar de noodzaak en wenselijkheid van een juniorfase voor predikanten en kerkelijk werkers is opgepakt en zal verder worden behandeld bij thema 5 (Kwaliteit),.

Thema 2: De positie van de HBO-theoloog – kerkelijk werker

In de vragen van de synode is de focus in de afgelopen jaren verschoven van de bezettingsproblematiek van de kleine gemeenten naar de problematiek van de positie van de kerkelijk werker.

De generale synode van april 2011 heeft de nota “ De positie van de HBO - theoloog en kerkelijk werker” (KTO 11-02) geaccepteerd. Het besluit wordt nu in kerkordelijke regelingen uitgewerkt. Verder is de beleidscommissie predikanten uitgebreid met een deskundige op het gebied van de kerkelijk werkers, is het overleg over een deugdelijke registratie gestart en het aanbod in het kader van permanente educatie geëffectueerd.

Nog te doen staan de uitwerking van de meer rechtspositionele aangelegenheden zoals inschalingen en functieomvang en het onderzoek naar de mogelijkheid om kerkelijk werkers in landelijke dienst te nemen.

Thema 3: Samenwerking predikanten en kerkelijk werkers (werkgemeenschappen en teamvorming)

Bij thema 3 gaat het om werkgemeenschappen en teamvorming. Er wordt gekeken naar de huidige praktijk en er is een achttal pilots opgezet als experimenteel onderzoek naar de toepasbaarheid van de werkwijze die in de Hand aan de ploeg werd voorgesteld voor samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers in teamverband. Eind 2011 worden de resultaten hiervan nader tegen het licht gehouden.

In januari werd een onderzoek gehouden in de vorm van een enquête onder de 'samenroepers' van de werkgemeenschappen. Het onderzoeksverslag bestaat uit een beschrijving van omvang, samenstelling, werkwijze, organisatie en karakter van de werkgemeenschappen.

Het onderzoeksverslag is voor de zomer besproken in een expertmeeting.

De uitkomsten van het onderzoek lieten zien dat er veel variatie bestaat in het functioneren van de werkgemeenschappen verspreid over het land (zie daarvoor ook voortgangsrapportage III- AZ 11-08; bladzijde 10/11). Tijdens de expertmeeting werd duidelijk dat er ondanks die diversiteit zeker grond is voor teamvorming. Voorwaarde is wel dat het eigenaarschap van dit proces bij het team/de werkgemeenschap zelf ligt. Gebruik kunnen maken van begeleiding en van ervaringen van elders stimuleert de vruchtbaarheid.

Vanaf 2011 worden de werkzaamheden voor thema 3 en van thema 4 (samenwerking gemeenten) in gezamenlijkheid uitgevoerd. Enerzijds worden ervaringen in proces en begeleiding wederzijds benut. Anderzijds leidt de gezamenlijkheid tot een meer effectieve stimulans. Daar waar de teamvorming versterkt, komt samenwerking van gemeenten aan de orde. En andersom is de samenwerking van gemeenten een kans voor de teamvorming van de predikanten. In 2011 zijn er zo al diverse trajecten gestart.

Impressie

Globaal genomen kan vanuit de pilots het volgende gezegd worden over het ontwikkelen van teamvorming van predikanten en kerkelijk werkers.

a. Het vanuit eigen deskundigheid een bijdrage – ook vanuit de eigen kerkelijke 'kleur' - aan de samenwerking kunnen leveren blijkt stimulerend. Datgene waar jij iets mee hebt, wordt van waarde voor anderen en dat geeft voldoening.

b. De meeste predikanten zijn generalisten: juist de breedte van het werk spreekt hen aan, al heeft ieder een eigen voorkeur voor onderdelen van het werk. De brede inzetbaarheid is een voordeel bij het organiseren van wat ieder plaatselijk doet en wat in gezamenlijkheid aangepakt kan worden.

Schaalgrootte werkt hier wel beperkend: als een predikant te ver bij een collega vandaan woont (en de gemeenten niet of nauwelijks samenwerking hebben), is de inzetbaarheid beperkter.

c. Men stelt vast dat samenwerken ook een geloofsstap is. Het betekent, dat je met elkaar gelooft dat ieders gave / deskundigheid "gegeven" is: zowel in de zin van "uitgangspunt" als in de zin van "geschenk van God" en daar constructief gebruik van maakt.

d. Teamvorming staat direct in relatie tot de gemeenten waaraan de werkers verbonden zijn. Het vraagt een goede afstemming met de kerkenraden en een gedeelde visie over hoe de teamvorming kan bijdragen aan de vitaliteit van de gemeenten.

Wel blijkt, dat een goed opgezette teamsamenwerking doorkruist kan worden door een opeenstapeling van incidentele factoren: vacatures, ziekte, nieuwe bezuinigingsplannen.

e. Een werkgemeenschap of team kan gemeenten helpen een impasse in het denken over de toekomst te doorbreken, door een meer proactieve opstelling (“vooropgaan”) en bieden van klankbord (“herderlijke zorg”).

Dit vraagt wel om aandacht voor de bestuurlijke verantwoordelijkheden. Kerkenraden kunnen geholpen worden om handreikingen vanuit de teams op te pakken in eigen beleid en samenwerking.

f. Uit de pilots blijkt dat een aanpak vanuit inhoud motiverend werkt en een inzetten op verdeling van schaarste juist demotiverend werkt. Er komt wat op gang vanuit de vraag: “wat is voor jou / jullie als predikanten en kerkelijk werkers van betekenis en hoe kun je dat inzetten voor de gemeenten waaraan jullie verbonden zijn?” Remmend werkt het, wanneer ingezet wordt vanuit de vraag: “hoe doen we met minder mensen hetzelfde werk?” (die laatste invalshoek is meestal wel het beginpunt).

g. Teamvorming kost tijd. Voor de deelnemers komt de aandacht voor teamvorming in eerste instantie bovenop het reguliere werk en zijn de positieve effecten niet direct zichtbaar. Deskundige begeleiding van teamvorming kan op belangrijke momenten in het proces aan verdieping en versnelling bijdragen.

De werkwijze van Hand aan de ploeg veronderstelt vaak ten onrechte, een reeds vergaand gegroeide praktijk van samenwerking in teamverband. Een gerichte investering in de opstartfase verdient zich gaandeweg terug.

h. Het is van belang te wijzen op de grote betrokkenheid en motivatie van predikanten en kerkelijk werkers voor de taken die hen zijn toevertrouwd. De kracht daarvan is bemoedigend voor gemeenten.

De keerzijde is dat predikanten / kerkelijk werkers de bovenplaatselijke gezamenlijke inzet als een aanslag op het eigen werk kunnen beleven.

Thema 4: Kleine en grootstedelijke gemeenten - samenwerking tussen gemeenten

Het aantal initiatieven om de samenwerking tussen gemeenten te verkennen en gestalte te geven is in 2011 sterk gegroeid door vragen vanuit gemeenten, classicale vergaderingen en werkgemeenschappen.

Samen met de gemeenteadviseurs wordt geïnvesteerd in een zorgvuldige begeleiding van, op dit moment 30 initiatieven. Gemiddeld zijn er zo'n 6 gemeenten bij een initiatief betrokken; dat maakt het totaal aan deelnemende gemeenten zo'n 180-200.

Begeleiding varieert van het ondersteunen van een kerngroep tot de organisatie van een regionale voorlichtingsavond.

Er is veel aandacht voor voorlichting en publiciteit over de mogelijkheden van samenwerking. Ondersteunend is de wijze waarop steeds meer classicale vergaderingen de thematiek agenderen of ervaringen uit initiatieven in de classis gezamenlijk bespreken.

Vanaf de zomer van 2011 richt de aandacht voor samenwerking zich op drie sporen:

- het voortzetten en uitbreiden van de begeleiding van samenwerkingsverbanden;
- het bundelen van de ervaringen en kennis met het oog op de eindrapportage aan de synode in 2012
- het vormgeven van voortgaande aandacht voor samenwerking vanuit de dienstenorganisatie na afronding van het project Hand aan de ploeg.

De meeste initiatieven die begeleid worden betreffen kleine(re) gemeenten. De ervaringen met samenwerking in grootstedelijke gemeenten worden met het oog op de synodale eindrapportage in 2012 overigens wel meegenomen.

In de katern *Samen kom je verder*, bijgesloten bij de oktober uitgave van Kerkinformatie, wordt een aantal voorbeelden uit de plaatselijke praktijk uitgewerkt. Mogelijkheden en moeilijkheden worden daar beschreven.

In de rapportage over thema 3 werd al vermeld dat vanaf 2011 de werkzaamheden voor thema 4 en van thema 3 (teamvorming) in gezamenlijkheid worden uitgevoerd en welke voordelen dat met zich meebrengt.

Impressie

Globaal genomen kan vanuit de ervaring met de huidige initiatieven het volgende gezegd worden over de samenwerking van gemeenten.

a. Bij samenwerking gaat het niet om afbouw van de gemeente maar om opbouw van de gemeente. Het blijkt daadwerkelijk mogelijk dat door kerkenraden en predikanten kennis, ervaringen en enthousiasme gedeeld kunnen worden zodat deelnemende gemeenten er 'beter' van worden.

In het ervaren van teruggang of krimp is het een natuurlijke reflex in gemeenten om de aandacht naar 'binnen' te richten: vasthouden, volhouden en uithouden. De defensieve kant van deze reflex staat het zicht op *de mogelijkheid van opbouw en vitaliteit* in de weg. Gemeenten kunnen elkaar pas tot opbouw inspireren als er een verder reikend perspectief is dan het oplossen van het tekort op korte termijn.

b. Het in stand houden van de eigenstandigheid is een van de belangrijkste drijfveren voor gemeenten om oplossingen te zoeken voor de gevolgen van teruggang in leden en middelen. Dat gemeenten elkaar bij het vinden van oplossingen kunnen helpen, is vaak een verrassende ontdekking. Deze onderlinge hulp kwam niet tot stand door ongelijktijdigheid en onwetendheid.

“Hadden we het maar eerder geweten dat er bij jullie een predikantsvacature zou ontstaan, dan waren wij een jaar geleden anders met ónze vacature omgegaan”.

c. In de kerk is een sterke hang om overleg vorm te geven in een vergaderomgeving en dat overleg een bestuurlijk karakter te geven. Voor samenwerking is het bevorderlijk om het overleg te richten op concrete wensen, activiteiten en het delen van kennis en kunde voor plaatselijk kerkwerk. Dit geldt zowel voor de samenwerkende gemeenten als voor het team van predikanten/kerkelijk werkers. Voor de deelnemers aan het overleg is deze gerichtheid niet zelden een opgave. Er is dan vooral een behoefte om problemen op te lossen in plaats van kansen te zoeken. En een sterke gerichtheid op de formele structuur van het overleg staat dan het zicht op het doel van de samenwerking in de weg.

d. Het gesprek over visie op de gemeente en haar betekenis is niet eenvoudig. Heimwee naar het verleden staat soms het verlangen naar de toekomst in de weg en kunnen de zorgen het zicht ontnemen aan wat wel goed gaat. Ontdekt mag worden dat visie groeit aan datgene wat wel goed gaat.

e. Als er een wisselwerking kan ontstaan tussen de samenwerking van gemeenten en de teamvorming van predikanten en kerkelijk werkers uit die gemeenten, wint de samenwerking aan concreetheid. Hieruit blijkt de meerwaarde van een gecoördineerde en gezamenlijke aanpak van teamvorming- en samenwerkingsproces. Deze gezamenlijke aanpak vereist een openheid in het bespreken van zorgen en mogelijkheden, die vaak niet automatisch aanwezig is. De begeleiding van het overleg is met name gericht op het versterken van deze openheid.

f. Een vergelijkbare wisselwerking is waarneembaar als ambts- en taakdragers elkaar weten te vinden. Uitwisseling van kennis en werkwijzen door kerkrentmeesters, een gezamenlijk *‘Interactief’*- project van diakenen of een gecombineerde training van de pastorale vrijwilligers.

g. Een actieve samenwerking is in eerste instantie gericht op het versterken van de vitaliteit van de gemeente. Samenwerking blijkt eveneens bij te dragen aan een klimaat van vertrouwen om gezamenlijk oplossingen te zoeken voor urgente problemen.

Thema 5: Kwaliteit

Bij het thema Kwaliteit heeft na besluitvorming in de synode van april 2010, de verdere ontwikkeling van het nieuwe systeem van permanente educatie op de voorgrond gestaan. Daar is in de afgelopen periode veel energie in gaan zitten van het Toerustingscentrum. Met voortvarendheid is in samenwerking met de Commissie permanente educatie aan een groot aantal inhoudelijke en uitwerkingszaken vorm gegeven.

Permanente educatie:

De volgende resultaten zijn te melden.

1. Voor invoering van de Permanente Educatie zijn de volgende kerkordelijke aanpassingen gedaan:
 - a. wijziging ordinantie 3 en ordinantie 13 (eerste lezing, april 2011, de tweede lezing is voorzien voor november 2011)
 - b. wijziging generale regelingen predikantstraktementen en opleiding en vorming van predikanten in april 2011.
 - c. invoering generale regeling permanente educatie ook in april 2011.
2. De planning om de noodzakelijke kerkordewijzigingen en de daarbij behorende consideraties te laten plaatsvinden in en tussen de synodevergaderingen van november 2010 en april 2011, is niet gehaald. Besloten is de voorbereidingen niet af te breken (wat ook niet zo eenvoudig zou zijn), maar per september de mogelijkheid te geven te starten, waarna eerst na besluitvorming van bovengenoemde ordinanties in de synode van november de verplichting zal gaan gelden. Dit gaf aan mensen die dit studiejaar met een cursus/opleiding binnen de PE wilden starten de mogelijkheid dat te doen en niet tot een volgend jaar te moeten wachten.
3. Inmiddels werd bij het Generaal College voor de behandeling van bezwaren en geschillen een bezwaar ingediend tegen het besluit van de generale synode om per 1 september 2011 de nieuwe regeling voor permanente educatie in te voeren. Dit bezwaar werd toegewezen en van verplichting kan geen sprake zijn voordat de generale synode in tweede lezing de ordiantiewijziging goedkeurt.
4. Ter voorbereiding op de PE is in november 2010 aan alle predikanten, geregistreerde kerkelijk werkers, kerkenraden en colleges van kerkrentmeesters een circulaire verzonden waarin alle veranderingen die de PE met zich meebrengt is samengevat. Gelijktijdig is zowel op de (sub)website voor predikanten als voor kerkelijk werkers een pagina toegevoegd met alle informatie en de tekst van de circulaire. Inmiddels omvat de informatie op de website 11 pagina's met, naast een schematisch overzicht van de PE, informatie over doel en opbouw van de PE; de mogelijkheden binnen de voortgezette nascholing; het schrijven van een scholingsplan; de studielast en studiekosten; een pagina met veel gestelde vragen; formulieren voor het aanvragen van erkenning en linken naar vele opleidingsmogelijkheden.
Er zijn bijdragen geschreven voor o.a. Kerkinformatie, het blad van de PThU en de Waarheidsvriend.
Sinds het uitkomen van de circulaire zijn er naar schatting tussen de 350 en 400 vragen per telefoon en email behandeld.
5. Naarmate de ingangsdatum nadert neemt de discussie onder predikanten toe. Kritiekpunten zijn bijvoorbeeld: angst voor bureaucratie, een keurslijf; verlies van het 'sabbatical'-karakter van het studieverlof, angst voor verzwaring van de werkdruk; zorg over de kosten; verzet tegen de 'gedwongen winkelnering' bij de PThU en invoering nog voor de synode definitief heeft besloten. Mede daarom is, in overleg met de Bond Nederlandse Predikanten besloten 5 voorlichtingsbijeenkomsten in het land te houden (in de periode van 20 september tot 25 oktober). De voorlichtingsbijeenkomsten zijn aangekondigd in Kerkinformatie van september en

de nieuwsbrief aan predikanten en kerkelijk werkers van diezelfde maand. De bijeenkomsten worden door ruim 300 predikanten en kerkelijk werkers bezocht. Overwogen wordt nog extra bijeenkomsten te organiseren.

6. Het bestuur van de dienstenorganisatie is verantwoordelijk voor de organisatie van de permanente educatie en wordt daarbij bijgestaan door een werkgroep als bedoeld in artikel 11-9 van de generale regeling voor de dienstenorganisatie, 'commissie voor de permanente educatie' geheten. In het kerkelijk seizoen 2010-2011 is de commissie in totaal 5 keer bij elkaar gekomen. Er is een kader opgesteld waarbinnen studies en opleidingen 'goedgekeurd', erkend kunnen worden, de concept generale regeling PE is besproken, het aanbod van de opleidingen wordt periodiek besproken en individuele aanvragen worden behandeld.
7. Op basis van de door de commissie geformuleerde inhoudelijke uitgangspunten is overleg gevoerd met de PThU en door de kerk erkende HBO-opleidingen Theologie over het cursus-aanbod door deze opleidingen.
 Voor de primaire nascholing organiseert de PThU twee keer per studiejaar een cursus voor (maximaal) 25 deelnemers. De deelnemers voor deze nascholing komen uit de opleiding, daarop is de verwachting van minimaal 40 deelnemers per jaar gebaseerd.
 Voor de voortgezette nascholing is op basis van het aantal predikanten de verwachting dat maximaal 56 cursussen (met 20 deelnemers) per jaar kunnen worden aangeboden. Op dit moment heeft de PThU ruim 30 van de 56 beoogde cursussen op haar website gepubliceerd. Behalve het mentoraat is alle nascholing voor kerkelijk werkers nieuw. Er is een bestand van 49 kerkelijk werkers die de laatste drie jaar mentoraat hebben ontvangen. Voor deze groep zal in 2012 de primaire nascholing worden georganiseerd. Alle overige kerkelijk werkers (ca. 130) stappen in de voortgezette nascholing. Met de 4 HBO-opleidingen zijn in totaal 8 cursussen vastgesteld voor het aangestuurde deel.
 Vanuit de Commissie is er veel ruimte gegeven aan erkenning binnen het vrije deel. Inmiddels zijn 46 scholingsactiviteiten erkend, variërend van studiedagen tot volwaardige opleidingen.
8. Voor de brede moderamina is een concept-handreiking geschreven over de vooral procedurele toetsing van de scholingsplannen. Met de RACV's wordt gewerkt aan een definitieve versie.
9. Voor predikanten en kerkelijk werkers is op de website een format geplaatst dat gebruikt kan worden voor het schrijven van een scholingsplan.
10. Voorzien was dat we met ingang van 1 september een register operationeel zouden hebben voor registratie van de studiepunten. Het is echter niet gelukt de webportal voor deze applicatie tijdig klaar te hebben. De planning is het register binnen 1 á 2 maanden operationeel te hebben, zodat predikanten en kerkelijk werkers hun studiepunten op eenvoudige wijze kunnen registreren.
11. Voor 2012 is de begroting binnen de door de synode vastgestelde ruimte gebleven.

Kwaliteit, Jaargesprekken en Pastor - Pastorum

Door de BCP is inmiddels een conceptnotitie opgesteld waarin aan de orde komt waar de vraag naar kwaliteit ontstaan is en hoe daar aan te werken valt. In de verschillende rapporten van Brede Studiecommissie (De Jong) en stuurgroep 'Werk in de Wijngaard' (Veerman) wordt gepleit voor meer structurele aandacht voor kwaliteitsaspecten in de Protestantse Kerk.

De op te stellen notitie (die in april 2012 aan de synode zal worden aangeboden) tracht een antwoord te geven op de vragen en problemen die in de verschillende rapporten over dit onderwerp worden opgeworpen. Ook worden de in de generale synode gevoerde gesprekken daarbij betrokken.

Nadat helder is gemaakt waarom op structurele wijze aandacht besteed moet worden aan kwaliteit, wordt nagedacht over oplossingen en worden voorstellen gedaan voor invoering van mogelijke instrumenten. Hierbij worden ook ervaringen uit andere kerken betrokken.

Eén van die oplossingen is het voeren van jaargesprekken. In Hand aan de ploeg pleit de stuurgroep al voor het houden van een jaarlijks gesprek van predikant en kerkenraad over het functioneren over en weer en in gezamenlijkheid van predikant (of kerkelijk werker) en de kerkenraad. Die gedachte wordt verder uitgewerkt.

Naast de jaargesprekken kan ook gedacht worden aan vormen van werkbegeleiding, coaching, kanselruil, terwijl de invoering van permanente educatie ook belangrijke bijdragen levert.

Een eventuele juniorfase, de BCP spreekt liever over een 'startersfase', zien we ook als een middel om de kwaliteit te bevorderen van beginnend predikanten en kerkelijk werkers (ingroeien/ inleren).

Over de juniorfase zijn een aantal gedachten inmiddels voorgelegd aan een klankbordgroep.

Of en hoe een bovenplaatselijke 'figuur' als een pastor-pastorum in deze vraagstellingen een rol moet spelen, komt in de nota eveneens aan de orde.