



**Protestantse
Kerk**

Geloof·Hoop·Liefde

Voortgangsrapportage III

inzake

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

Generale Synode
april 2011
AZ 11-08

Inhoud

1	VOORTGANGSRAPPORTAGE III	5
---	--------------------------	---

1 VOORTGANGSRAPPORTAGE III

inzake

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

Voor u ligt de derde voortgangsrapportage inzake het Plan van Aanpak (AZ 09-16A). In deze voortgangsrapportage wordt gerapporteerd welke activiteiten er in het afgelopen half jaar zijn uitgevoerd. Ook wordt vermeld welke zaken er in de komende tijd opgepakt zullen worden. De voortgangsrapportage is een vervolg op de eerste voortgangsrapportage van april 2010 (AZ 10-06) en de tweede voortgangsrapportage van november 2010 (AZ 10-19). Deze rapportages zijn in uw bezit cq. kunt u opvragen bij het synodesecretariaat.

Elk van de 5 thema's uit het Plan van Aanpak passeert de revue, maar expliciete aandacht wordt gevraagd voor:

- a. "De positie van de HBO- theoloog en kerkelijk werker" (met besluitvoorstel).
- b. "Over loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie" (met besluitvoorstel).

Tijdsplanning.

Vastgesteld moet worden dat de tijdsplanning, zoals opgenomen in het Plan van Aanpak, niet helemaal gehaald wordt. Deels doordat het niet mogelijk bleek besluitvorming in een eerder stadium af te ronden (bijvoorbeeld de HBO- theoloog-kerkelijk werker), deels doordat het noodzakelijk was andere prioriteiten te stellen (bijvoorbeeld bij Kwaliteit - de uitwerking van Permanente Educatie). Dit betekent dat besluitvorming over Kwaliteit (thema 5) niet afgerond kan worden in deze voorjaarsynode, maar geagendeerd zal zijn op de najaarsynode.

De besluitvorming over de samenwerking van gemeenten zal vervolgens samen met de samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers (thema's 3 en 4) naar verwachting geagendeerd worden voor de synode in het voorjaar van 2012.

Thema's.

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

1. Professionele bezetting.

Er ligt een vraag van de synode om de ontwikkelingen mbt de beschikbaarheid van predikanten en kerkelijk werkers zorgvuldig te volgen en variabelen te onderzoeken zodat een mogelijk tekort wordt voorkomen.

Over het andere aspect uit dit thema - de aantrekkelijkheid van het beroep en de noodzaak tot loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie - wordt nu een rapport voorgelegd aan de synode.

2. De positie van de HBO-theoloog- kerkelijk werker is het onderwerp van het tweede thema. In de synodevergadering van april 2010 werd gevraagd om een rapport waarin de integrale positie van de kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk uitgewerkt moest worden.

Dit rapport wordt in deze synode aan u voorgelegd.

3. De samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers (werkgemeenschappen en teamvorming) staat centraal in het derde thema. Over dit thema zal de voortgang gerapporteerd worden,

4. De samenwerking van gemeenten vormt het onderwerp voort thema 4. Ook hier zal alleen de voortgang gerapporteerd worden. In de thema's 3 en 4 wordt nauw samengewerkt; het een kan niet zonder het ander.

5. Thema 5 heeft als titel Kwaliteit. Inmiddels is besloten tot Permanente Educatie. Er zijn echter nog andere aspecten die binnen dit thema uitgewerkt moeten worden: jaargesprekken, kwaliteitscyclus, 'pastor pastorum'.

In deze rapportage wordt vooral ingegaan op de permanente educatie; de andere onderwerpen komen over een half jaar aan de orde.

De cursieve tekst (*de kernvraagstelling*) is overgenomen uit het Plan van Aanpak, dateert dus van november 2009 en kan gedurende het proces een andere uitwerking krijgen.

Thema 1: De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief

Kernvraagstelling

Welke acties kunnen op korte en langere termijn worden ondernomen om het huidige verschil in instroom en uitstroom van predikanten aanmerkelijk te beperken, zodat een tekort aan gekwalificeerde professionals wordt voorkomen?

Resultaten tot april 2011.

Bij dit thema hebben in de afgelopen periode twee onderwerpen de aandacht gevraagd. Als eerste de professionele bezetting en als tweede vragen omtrent loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie.

a. Professionele bezetting.

De generale synode blijft enige zorg houden over een mogelijk tekort aan gekwalificeerde professionals. Gevraagd werd in november jl om zogenoemde gevoeligheidsanalyses. Deze geven inzicht in prognoses bij wijziging van variabelen. Naar de prognose is nu opnieuw gekeken en de volgende informatie is daarover te geven.

- De daling van het ledental zet zich gestaag door met zo'n 2% per jaar. Deze variabele kan in de prognoses gehandhaafd blijven.
- Het aantal predikanten is in de afgelopen 5 jaar met 8% afgenomen en is dus geringer dan de afname van het aantal leden.
- In de afgelopen 5 jaar is het aantal gemeenten met 20% afgenomen vooral door samenvoeging en fusies.
- Het aantal gemeenten zonder predikant is vanaf 2008 toegenomen van 142 naar 155.
- Een belangrijk punt in de prognose was de instroom van proponenten; deze zou op 60 per jaar moeten blijven om niet in de problemen te komen. In 2009 en 2010 werden deze aantallen gehaald.

In de afgelopen periode bleek een aantal gegevens anders dan werd aangenomen. We noemen:

- Het aantal proponenten dat bevestigd werd is wat lager.
- Het aantal dienstdoende predikanten die vrijwillig of gedwongen losgemaakt werd, is ook wat lager.
- De uitstroom van predikanten als gevolg van arbeidsongeschiktheid is fors lager (5 ipv 20). Dit getal kan dus bijgesteld worden.
- De uitstroom als gevolg van emeritaat is hoger en moet ook bijgesteld worden.

Deze wijzigingen betekenen dat de prognose van april 2010 van het aantal beschikbare predikanten (die liep tot 2023) bijgesteld moet worden en dat er in vergelijking met die prognose ruim 90 predikanten minder zullen zijn (1949 ipv. 2042). Of dit een probleem gaat vormen wordt bepaald door de "vraag".

Bij de vraag naar predikanten volgt de werkelijkheid de prognose goed. De methode die gehanteerd wordt om de vraag naar predikanten voor gewone werkzaamheden te bepalen (relatie naar het aantal belijdende leden) blijkt betrouwbaar. Ontwikkelingen zullen er zijn bij de predikanten voor andere werkzaamheden.

- Het aantal predikanten in de zorg zal waarschijnlijk gaan afnemen als gevolg van bezuinigingen (deze variabele dient dus te worden aangepast).
- Het aantal predikanten in de krijgsmacht en bij justitie zal naar verwachting ook afnemen als gevolg van bezuinigingen en veranderende verhoudingen.

Rekening houdend met (toch) een vermindering van predikanten in de zorg en een afname bij krijgsmacht en justitie, houdt in dat de prognose van de 'vraag' naar beneden bijgesteld moet worden.

Eind 2023 zal er dan sprake zijn van een aanbod van predikanten van 1949 en een vraag naar predikanten van 1873, een overschot dus van 76.

Instroom proponenten.

In bovenstaande cijfers is de instroom van proponenten gehandhaafd op 60 per jaar. Als er de komende jaren elk jaar 1 proponent minder instroomt dan het vorige jaar, betekent dat voor 2023 geen beschikbaarheid van 1949 predikanten maar van 1872. Aanbod en vraag zijn dan nagenoeg in evenwicht. Bij een instroom van 2 proponenten per jaar minder, waardoor in 2023 geen 60 proponenten instromen, maar nog maar 36, wordt dit getal 1796. Dit zou dan een tekort betekenen van 77 predikanten in 2023.

Kerkelijk werkers.

De situatie van kerkelijk werkers levert geen nieuwe inzichten op. Wellicht hebben de voorstellen met betrekking tot de positie van de kerkelijk werker (thema 2) enige gevolgen, maar het potentiële aanbod blijft goed.

In het register waren eind 2009 922 kerkelijk werkers ingeschreven, eind 2010 waren dat er 903. Het aantal inschrijvingen per jaar fluctueert (te)sterk om daar conclusies aan te verbinden.

b. Loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie.

De vierde hoofdlijn voor beleid over loopbaanontwikkeling uit Hand aan de Ploeg luidde "Voor predikanten zal een traktementssysteem worden ingevoerd met drie elkaar overlappende schalen. Overgang naar de volgende schaal wordt afhankelijk van toetsbare ontwikkeling van talenten". De synode besloot (april 2009) om deze hoofdlijn nog niet te aanvaarden als uitgangspunt voor beleid. Het standpunt van de Commissie van Rapport KTO dat de inhoud van deze hoofdlijn in de eigen context behandeld moet worden en niet in het kader van de problematiek van de eigen gemeente, wordt overgenomen. De vraag **of** we binnen de Protestantse kerk voor predikanten tot loopbaanontwikkeling en differentiatie moeten overgaan dient eerst aan de orde te komen.

Om tot een beantwoording van die vraag te komen is de gevoerde discussie in de synode vanaf 2005 gevolgd, zijn er gesprekken gevoerd met relevante organisaties en andere gremia, zijn begrippen verhelderd en gedefinieerd en zijn de resultaten voorgelegd aan een klankbordgroep (bestaande uit de al eerdere geconsulteerde gremia).

Het resultaat is de bijgevoegde nota "Met vreugde en vrucht" over loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie. De Beleidscommissie Predikanten (BCP) wil aan de titel nog graag toevoegen "en met vuur".

<p style="text-align: center;">Thema 2 De positie van de HBO-theoloog - kerkelijk werker</p>
--

Kernvraagstelling

Wie moet worden toegelaten als 'predikant-vicaris', wat onderscheidt de 'predikant-vicaris' van de predikant voor gewone werkzaamheden en op welke wijze moet de toeleiding van de kerkelijk werker tot 'predikant-vicaris' en van 'predikant-vicaris' tot gemeentepredikant worden geregeld?

Op welke wijze dragen de gedane voorstellen bij aan een betere inbedding van de kerkelijk werker, die geen 'predikant-vicaris' is, in de structuren van kerk/gemeente en welke zaken moeten dan vervolgens geregeld worden.

Resultaten tot april 2011.

Bij dit thema hebben is in de afgelopen periode vooral gewerkt aan de integrale visie op- en voorstellen voor de positie van de kerkelijk werker.

In de vergadering van de Generale Synode van april 2010 stond het voorstel over de predikant-vicaris en de eisen aan de (bijzondere situatie van) gemeenten centraal. De synode besloot echter dat de voorstellen met betrekking tot de predikant-vicaris gezien moesten worden in het geheel van de positie van de kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk en vroeg om daarover in november 2010 te rapporteren. Dit bleek niet haalbaar; toegezegd werd om dat in de vergadering van de generale synode van april 2011 te doen.

Aan deze opdracht van de synode is in de afgelopen periode gewerkt door medewerkers van de dienstenorganisatie, betrokken deskundigen en de BCP . Beoogd werd een samenhangend geheel van voorstellen te maken, dat een oplossing moest bieden voor de bestaande problematiek. Reeds uitgebrachte rapporten werden bestudeerd en besproken; er werd overlegd met het bestuur van de Vereniging van Kerkelijk Werkers (VKW) over hun visie op de positie van de kerkelijk werker en de eerste voorstellen werden voorgelegd aan een klankbordgroep.

In de vraag van de synode is de focus verschoven van de bezettingsproblematiek van de kleine gemeenten naar de problematiek van de positie van de kerkelijk werker. Deze problematiek is niet nieuw en er zijn al veel suggesties voor oplossingen aangedragen. Met deze nota wordt beoogd een deugdelijke oplossing aan te dragen voor de verschillende ervaren problemen.

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

Kernvraagstelling

Hoe kan de bovengemeentelijke samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers vormgegeven worden ten dienste van de plaatselijke gemeenten bij het oplossen van financiële problemen, bezettingsproblemen en het bevorderen van de kwaliteit?

Resultaten tot april 2011.

Bij thema 3 gaat het om werkgemeenschappen en teamvorming. Er wordt gekeken naar de huidige praktijk en er is een achttal pilots uitgezet naar het format volgens "De hand aan de ploeg".

Het op afstand begeleiden van die pilots heeft in de afgelopen tijd de meeste aandacht gevraagd. Daarnaast is in januari een onderzoek gehouden in de vorm van een enquête onder de 'samenroepers' van de werkgemeenschappen. In deze enquête is vooral feitelijke informatie verzameld over de werkgemeenschappen. Trainee Nadine van Hierden heeft samen met het expertisecentrum data verzameld om een juist beeld te schetsen van omvang, samenstelling, werkwijze, organisatie en karakter van de werkgemeenschappen.

1. Uitkomsten van het onderzoek

De enquête levert een aantal feitelijke gegevens op over de samenstelling, werkwijze en organisatie van de werkgemeenschappen. Het onderzoek dient vooreerst voor intern gebruik om de beleidsvragen voortkomend uit het Plan van Aanpak goed te kunnen beantwoorden.

Het onderzoek zal in april gereed zijn. De meest treffende resultaten uit de enquête worden hieronder ter informatie alvast verstrekt.

- De Protestantse Kerk telt 149 werkgemeenschappen. In ruim de helft van de classes zijn er twee werkgemeenschappen. 17 Classes kennen één werkgemeenschap en in 12 classes zijn er 3 of 4 werkgemeenschappen.
- 83% Van de "samenroepers" die de on-line enquête kregen toegestuurd, heeft de vragenlijst volledig ingevuld. Dat is een hoog percentage, dat de betrokkenheid van de respondenten bij het onderwerp aangeeft.
- De spreiding van de reacties komt goed overeen met de feitelijke situatie en de resultaten daarmee van toepassing op alle werkgemeenschappen.

Op basis van de uitkomsten is een gemiddeld profiel van de werkgemeenschap op te stellen:

- *De werkgemeenschap komt 4 à 5 keer per jaar bijeen; 13 van de 19,5 van de genodigden is aanwezig en dat zijn overwegend gemeentepredikanten.*
- *De bijeenkomsten worden in belangrijke mate gebruikt voor onderlinge bemoediging, collegiaal overleg en vooral themabespreking. Een thema wordt meestal door een collega uit de werkgemeenschap ingeleid.*
- *De agenda is vooraf bekend, en meestal wordt er een verslag gemaakt. Die taken worden verzorgd door de 'samenroeper' en eventuele secretaris. Het zijn taken die informeel, maar voor langere tijd zijn ingevuld.*

Zo'n gemiddeld profiel komt natuurlijk maar een enkele keer voor. De werkgemeenschappen tonen zeker overeenkomsten waar het gaat om het karakter van de bijeenkomsten en de wijze waarop de taken georganiseerd zijn, maar er zijn ook duidelijke verschillen:

- De kleinste werkgemeenschap telt 5 genodigden; een kwart van de werkgemeenschappen meer dan 25. De grootste werkgemeenschap telt 51 genodigden.
- Ook de opkomst verschilt nogal: 15% heeft een opkomst die lager is dan 40%, en in 18% van de werkgemeenschappen is de opkomst hoger dan 80%

- 1 werkgemeenschap komt nooit bijeen, en 23 werkgemeenschappen komen 6 tot 10 keer per jaar bijeen. In deze laatste groep is de opkomst het hoogst!

Voor de werkgemeenschappen worden alle gemeentepredikanten uitgenodigd. Uit het onderzoek blijkt verder het volgende:

- Ruim de helft van het aantal predikanten met een bijzondere opdracht en de predikanten in algemene dienst worden door de werkgemeenschappen uitgenodigd. Overwegingen hierbij zijn niet aangegeven.
- Naar schatting 60% van de kerkelijk werkers (werkzaam in gemeenten) wordt uitgenodigd.
- In een aantal werkgemeenschappen worden ook emeritus predikanten uitgenodigd. Het is niet bekend of deze groep wordt uitgenodigd omdat zij bijvoorbeeld hulpdiensten verrichten of anderszins nog actief zijn.

Naast de werkgemeenschappen zijn er in driekwart van de werkgemeenschappen nog meer vormen van collegiaal overleg:

- Er zijn 155 ministeries geteld, 46 intervisiegroepen, 41 preek- of exegesegroepen en 21 gebedsgroepen. 41 Keer is er een werkoverleg voor het categoriaal pastoraat.
- Bovendien kennen de 'samenroeper's 109 vormen van een oecumenisch pastores convent.

Van alle werkgemeenschappen is tenslotte een geografische typering gevraagd:

- Leden in meerderheid behorend tot dorpsgemeenten
- Leden in meerderheid behorend tot stadsgemeenten
- Gemengd.

Uit de enquête blijkt:

- 57% Van de werkgemeenschappen kenmerkt zich als 'in meerderheid dorpsgemeenten'
- 16% Van de werkgemeenschappen kenmerkt zich als 'in meerderheid stadsgemeenten'
- De opkomst is in de groep 'dorpsgemeenten' hoger dan in de groep 'stadsgemeenten'. Een mogelijke verklaring is dat in de groep 'stadsgemeenten' veel vaker dan in dorpsgemeenten collegiaal overleg in de vorm van een ministerie zal voorkomen.

2. Voortgang van de pilots

In de afgelopen periode is gebleken, dat de investering in het ontwikkelen van collegialiteit zich terugverdient in motivatie voor het tegemoet treden van ervaren problematiek. Inventarisatie van de beschikbare kennis en expertise (en de situaties waarin die getoond moeten worden) maken de betrokken predikanten en kerkelijk werkers bewust van de waarde en betekenis van wat met elkaar voorhanden is. Dit besef lijkt een goede tegenhanger tegen defaitisme. Deze inhoudelijke plaatsbepaling helpt mee om tot prioriteitstelling te komen en in kleine stappen te denken.

Wel voelt de predikant zich primair betrokken bij de eigen gemeente. In een volgende fase van het onderzoekstraject zal deze primaire betrokkenheid waarschijnlijk duidelijker in beeld komen. In elk van de pilots leeft het besef dat verdere uitwerking van werkplannen zowel een persoonlijke bereidheid vraagt om anders te gaan werken als een goede afstemming met de kerkenraden van de betrokken gemeenten. Deze gemeenten moeten ook met elkaar de mogelijkheden van samenwerking in breder verband verkennen en bereid zijn daarin te investeren. In het volgende wordt ingegaan op de elementen die onderdeel zijn van het 'format' zoals voorgesteld in Hand aan de ploeg.

a. Inhoud.

Globaal tekenen zich twee werkwijzen af. In enkele pilots heeft men de bestuurlijke afstemming als insteek genomen. Men heeft dan vanuit de werkgemeenschap / het team contact gezocht met de betrokken kerkenraden. Soms op voorzittersniveau, soms door inbreng in federatie-overleg, soms door per brief de eigen kerkenraden te informeren en in de vergadering iets te vertellen over de pilots. Vanuit deze afstemming verkrijgt men dan een beeld van de ruimte die er al dan niet is om de samenwerking verder gestalte te geven. Van hieruit pakt men dan de verdere visieontwikkeling en concretisering op.

In de andere pilots heeft men het visiegesprek als insteek genomen. Men heeft dan het werk dat er ligt in enkele thema's ondergebracht en is gaan kijken wat er aan gedachten rondom die thema's leeft en wat er aan problemen speelt. Vanuit deze invalshoek komt men vervolgens tot een concrete aanpak: waar is rondom dit thema behoefte aan en wie heeft rondom dit thema iets te bieden? Voorbeelden van thema's zijn: pastoraat, beleid en organisatie, vorming en toerusting, erediensten. Heeft men zicht op wat men zelf te bieden heeft, dan komt vervolgens de afstemming met de kerkenraden in beeld.

Met name in grotere werkgemeenschappen ervaart men dat het raadzaam is om kleinere allianties na te streven.

Verder wordt in enkele van de pilots ervaring opgedaan met een modalitair verschil tussen de gemeenten. Hier blijkt dat dit het inzetten van kennis van de betrokken predikanten niet hoeft te blokkeren (bijvoorbeeld een aanbod huwelijks catechese).

b. Werkplan.

In geen van de acht pilots is er al een werkplan. Dit hangt deels samen met de investering in collegialiteit en ontwikkelen van visie op de bestaande situatie: elkaar beter leren kennen op kennis en expertise, weten waar je ieder en samen voor staat, ontwikkelen van besef van gezamenlijkheid e.d. kost nu eenmaal tijd.

Wel worden uitgebreide verslagen gemaakt van de bijeenkomsten / vergaderingen. In deze verslaglegging komt duidelijk naar voren wat men aan plannen heeft en wat men concreet wil doen. Hoewel men dus (in termen van de pilot) geen werkplan heeft (als apart document), is toch duidelijk waar men aan wil werken. Daarmee wordt deels tegemoet gekomen aan de functie van een werkplan: het beschrijven van de plannen stimuleert de uitwerking ervan. Een aandachtspunt voor de komende tijd is het tijdspad bij de voorgenomen inzet.

c. Leiding.

In de meeste pilots fungeert de voorzitter van het team / de werkgemeenschap als primus inter pares voor wat betreft het coördinerende deel. Het redactionele deel van de primus inter pares - taak is bij de meeste pilots in handen van de secretaris. In alle pilots wordt onderkend, dat er iemand als 'samenroeper' / coördinator moet fungeren. In enkele pilots bestaat weerstand tegen de benaming "primus inter pares", met name omdat het "primus"-zijn toch een vorm van hiërarchie suggereert.

In geen van de pilots heeft de primus inter pares ook individuele gesprekken met de teamleden gehad (dat is gezien de fase van de teamontwikkeling ook niet onlogisch). Vooral nog wordt er in gezamenlijkheid gewerkt.

Vergelijkbare opmerkingen kunnen gemaakt worden over de figuur van de "pastor pastorum". In geen van de pilots is tot nog toe behoefte gebleken aan iemand die vanaf afstand contact heeft met de individuele predikanten / kerkelijk werkers met het oog op hun welbevinden en ontwikkeling. Inmiddels blijkt de begeleiding van de pilots op afstand (door de projectleider Hand aan de ploeg) wel van betekenis te zijn. Hierbij is van belang dat het proces ter plaatse maatgevend is: de pilot volgt de ontwikkelingen ter plaatse; het gaat immers om het opdoen van ervaringen. Een vorm van teambegeleiding is dus dienstbaar.

d. Vervolg.

In de komende tijd zullen de resultaten van het onderzoek naar de werkgemeenschappen nader uitgewerkt worden. Conclusies uit het onderzoek kunnen mogelijk meegenomen worden in de pilots. Globaal tekent zich af, dat werkgemeenschappen in hun huidige opzet (gemeten naar de kerkordelijke taak) behoorlijk goed functioneren, maar dat het bepaald niet vanzelfsprekend is dat werkgemeenschappen als "teams" kunnen gaan werken.

In de komende tijd gaat het in de pilots om verdere concretisering van wat tot nu toe in beeld gekomen is. Duidelijk is inmiddels dat teamvorming niet iets is wat van de éne op de andere dag gaat. Gerichtte investering in collegialiteit verdient zich terug in betrokkenheid en motivatie voor het aanpakken van de problemen die er zijn. De projectleider fungeert als schakelpunt voor de

uitwisseling van ervaringen tussen de pilot-werkgemeenschappen en informeert hen over de rapportages naar de synode.

In het najaar (oktober) zijn de eindresultaten van de pilots geïnventariseerd en besproken met de primes inter pares. De resultaten kunnen gerapporteerd worden in de najaarssynode.

Thema 4 Kleine en grootstedelijke gemeenten - samenwerking tussen gemeenten
--

Kernvraagstelling

Hoe moet bij afnemende financiële draagkracht van (kleine- en grootstedelijke) gemeenten omgegaan worden met hun zelfstandigheid? Welke oplossingen zijn denkbaar?

Resultaten tot april 2011.

In het thema 4 (samenwerking gemeenten) wordt gezamenlijk opgetrokken door de projectgroep "Hand aan de ploeg" en de afdeling Kerk in Ontwikkeling (KIO). Het locatiehoofd ZW, Bart van Noord, speelt de voortrekkersrol en wordt binnen KIO ondersteund door werkgroepen. Sinds kort worden de thema's 3 en 4 nauw aan elkaar verbonden. Activiteiten in het ene thema raken vrijwel onmiddellijk die in het andere thema.

De volgende activiteiten en resultaten zijn te noemen.

1. Monitoring financiële situatie van gemeenten

Op basis van de instemming van de gezamenlijke RCBB-en is door de afzonderlijke RCBB-en een begin gemaakt om de financiële kerngegevens van gemeenten op gelijke wijze in beeld te brengen.

Hiervoor dient een rapportageformat dat in eigen kring is ontwikkeld.

Dat de vergelijkbaarheid van kerngegevens zeer informatief zal zijn, blijkt nu reeds doordat enkele klassicale overzichten door de betreffende RCBB zijn besproken met het BM van de classis.

2. Projectgroepen

a. projectgroep kleine gemeenten:

De projectgroep rondt in maart 2011 de werkzaamheden af voor een werkmap met voorbeelden van vitaliteit in (zeer) kleine gemeenten. Deze voorbeelden zijn behulpzaam bij het verkennen van mogelijkheden voor andere gemeenten. In de voorbeelden is het kunnen inspelen op concrete kansen die zich vaak (onverwacht) aandienen, een bron van veerkracht en vitaal gemeente-zijn. Een 'ondernemende' houding van enkelingen blijkt soms al voldoende om veel te bereiken. De werkmap was in eerste bedoeld voor gebruik door de gemeenteadviseurs, maar zal nu ook voor andere belangstellenden beschikbaar komen.

b. projectgroep clustervorming

De projectgroep zorgde o.a. voor een instructie voor gemeenteadviseurs ten behoeve van de begeleiding van potentiële en startende clusters. Tijdens een kennisnetwerkdag is de samenwerking van (kleine en grootstedelijke) gemeenten uitgewerkt in een aanpak en (proces)methodiek die beschikbaar is voor gemeenteadviseurs.

3. Clustervorming

De samenwerking tussen gemeenten kenmerkt zich in de beginfase vaak door een grote nadruk op de bestuurlijke en financiële noodzaak en veel minder door visie op het gemeente-zijn van morgen in de betreffende regio.

De nadruk op de bestuurlijke en financiële noodzaak leidt tot een (te) nadrukkelijke aandacht voor het verlies. Met clustervorming beogen gemeenteadviseurs gemeenten goed te informeren en met elkaar in gesprek te brengen over de concrete mogelijkheden om elkaar op korte termijn te versterken: door uitwisseling van kennis en ervaringen, samenwerking op praktische zaken en nieuwe gezamenlijke (regio)activiteiten.

Niet het verlies aan zelfstandigheid maar juist de onderlinge hulp om 'beter' gemeente te zijn wordt centraal gesteld en dat draagt bij aan een klimaat waarin gemeenten daadwerkelijk meer met elkaar willen doen.

In een groeiend vertrouwen ontstaat de ruimte dat gemeenten gezamenlijk naar de toekomst van het gemeente-zijn in de regio willen en kunnen kijken (visie). Waar staan we over vijf jaar, waar over tien jaar? Wat kunnen we nú al doen om het gemeente-zijn dan te kunnen waarborgen?

4. Conferentie 'Samen kom je verder'

Op 28 januari jl. vond een conferentie plaats waar 75 betrokkenen bij samenwerking ervaringen, kansen en mogelijkheden uitwisselden.

Aan de hand van enkele voorbeelden uit het zuiden en midden van Nederland werden verschillende aanpakken toegelicht, in groepen besproken en vergeleken met de situatie van de deelnemers.

De conferentie was bedoeld als 'scharniermoment' waarin ervaringen en inzichten gebundeld werden om daarna te leiden tot verdere uitwerking.

Tijdens de conferentie werd nog eens duidelijk hoezeer regionale verschillen tussen het zuiden en het noorden, tussen randstedelijk en ruraal, tussen kleine en grootstedelijke gemeenten doorwerken in de mogelijkheden en aanpak van samenwerking. Breed gedeeld werd het besef dat een lange adem voor samenwerking moet samengaan met de aandacht voor visie op de lange termijn.

Vormen van samenwerking die opgelegd worden bieden nauwelijks kans op succes; het draagvlak moet vanuit de eigen gemeente (m.n. de kerkenraden) ontstaan. Tegelijkertijd is stimuleren en faciliteren vanuit de kerk (classis, colleges, synode) en de dienstenorganisatie nodig om het gesprek én de feitelijke samenwerking tot stand te helpen brengen.

Overigens is het de moeite waard om ook hier te vermelden dat gemeenten kunnen aankloppen bij de Solidariteitskas voor tijdelijke financiële ondersteuning bij het ontwikkelen van samenwerking en nieuwe gemeentevormen (nota "Van gemeenten voor gemeenten"- bureau Steunverlening).

De conferentie heeft veel opgeleverd in inzicht, suggesties en aanbevelingen. Het verslag wordt in april uitgegeven en zal een nadrukkelijke agenda opleveren voor werkers, ambts- en taakdragers en bestuurders in de kerk.

Thema 5 Kwaliteit

Kernvraagstelling

De sturing op kwaliteit wordt onvoldoende ondersteund door adequaat beleid en instrumenten en roept daarmee de vraag op hoe een kwaliteitscyclus op gang gebracht en uitgebouwd kan worden die tegemoet komt aan de wensen van de kerk en haar predikanten en kerkelijk werkers.

Resultaten tot april 2011.

Bij het thema Kwaliteit staat de verdere ontwikkeling van het nieuwe systeem van permanente educatie op de voorgrond. Daar is in de afgelopen periode alle energie in gestopt. Met voortvarendheid is er aan een groot aantal inhoudelijke en uitwerkingszaken gewerkt. Resultaat moet zijn een aantrekkelijk pakket aan opleidingsmogelijkheden.

Dit betekende wel dat aan de andere aspecten van het thema Kwaliteit geen of weinig aandacht is besteed: de onderdelen: jaargesprekken, kwaliteitscyclus en "pastor-pastorum".

Over het onderwerp de aantrekkelijkheid van het beroep met aandacht voor loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie, wordt gerapporteerd in de nota "Met vrucht en vreugde" (thema 1 bldz.3).

1. Permanente educatie (PE).

De synode heeft in april 2010 besloten om het geïntegreerde programma van begeleiding, nascholing en voortgezette nascholing van predikanten en kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk in Nederland – Permanente Educatie – te aanvaarden. In het Georganiseerd Overleg Predikanten is op 16 augustus 2010 over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten overeenstemming bereikt. Dit betekende dat er een groot aantal zaken verder ingevuld en georganiseerd moest worden.

- a. In overleg met de afdeling Communicatie en Fondswerving is voor de PE een communicatieplan opgesteld met als doel het informeren van predikanten, kerkelijk werkers, kerkenraden en brede moderamina van de classicale vergaderingen over de nieuwe regeling. Onderdelen van dit communicatieplan zijn circulaire, informatie op de website en in nieuwsbrieven en inhoudelijke artikelen in Kerkinformatie. Op 12 november 2010 is een circulaire verschenen en eind december is de eerste informatie op de website geplaatst op de pagina's voor predikanten, kerkelijk werkers en kerkenraden. Verder verschenen artikelen in Kerkinformatie, het magazine van de PThU en in 'Predikant en Samenleving' van de BNP.
- b. In oktober 2010 is de Commissie voor de Permanente Educatie van start gegaan. Deze commissie is een werkgroep als bedoeld in artikel 11-9 van de generale regeling voor de dienstenorganisatie. De Commissie heeft zich als eerste gebogen over de inhoudelijke voorwaarden voor de nascholing. Deze gaat uit van praktijk en context van predikant en kerkelijk werker PE wordt uitgewerkt als competentiegericht leren, beschrijft de puntensystematiek en specificeert alle mogelijkheden van erkende nascholing. Begin april 2011 zal deze informatie op de website worden geplaatst.
- c. Op basis van de door de commissie geformuleerde inhoudelijke uitgangspunten is overleg gevoerd met de PThU en met door de kerk erkende Hbo-opleidingen Theologie over het cursusaanbod dat deze opleidingen zouden kunnen leveren. Doelstelling is jaarlijks in februari het cursusaanbod voor het daaropvolgende studiejaar te publiceren. In 2011 is dit vanwege het opstartkarakter nog niet mogelijk. Daarom zal uiterlijk begin april een eerste aanbod gepubliceerd worden. Dit aanbod zal actueel en flexibel zijn; steeds aangevuld met nieuwe cursussen. Doelstelling is dat voor het volgende cursusjaar in februari 2012 een volwaardig aanbod gepubliceerd kan worden.
- d. Met het College voor de Kerkorde en de afdeling Juridische Zaken is overleg gevoerd over de noodzakelijke wijzigingen van de kerkorde en regelingen en een nieuw in te voeren generale

- regeling voor de Permanente Educatie. De nieuwe regeling zal in de Generale Synode van april 2011 ter goedkeuring aangeboden worden.
- e. Het nieuw op te zetten registratiesysteem zal in september 2011 operationeel zijn. Dit systeem wordt gebouwd binnen de door de Dienstenorganisatie gebruikte softwarepakketten voor relatiebeheer en website (met ondersteuning van- en in afstemming met de opleidingen).
 - f. Met ingang van het boekjaar 2011 zijn de te verwachten kosten verantwoord in de van toepassing zijnde begrotingen (van Dienstenorganisatie en Centrale Kas).

2. Jaargesprekken

In 'Hand aan de Ploeg' pleit de stuurgroep 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. Volgens de stuurgroep vereist dit een door de kerkenraad vastgesteld beleidsplan en jaarwerkplan en een door de predikant geschreven jaarverslag over zijn of haar werkzaamheden. Alleen met die (verplicht gestelde) instrumenten kunnen predikant en kerkenraad elkaar bevragen op ieders functioneren, op de samenwerking, over werkdruk, prioriteiten en taakverdeling etc.

Al in het rapport 'Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon' wordt de noodzaak van een regelmatige evaluatie gesignaleerd als men stelt: *"Een belangrijke oorzaak van het gevoel van een te hoge werkdruk en gemis aan arbeidsvreugde bij de predikant en van ongenoegen over de kwaliteit van zijn/haar werk bij kerkenraad of gemeente, ligt, waar dat het geval is, vaak op dit punt. Verwachtingspatronen zijn onhelder, taken diffuus of veel te ongelijksoortig, keuzen worden niet gemaakt"*. Sinds 1992 wordt door de dienstenorganisatie ondersteuning gegeven aan vormen van jaargesprekken en beleidsplanning, zoals de brochure 'Evaluatiegesprekken', die in oktober 2010 opnieuw is uitgegeven. Gebruik van de brochure wordt door de predikanten van de werkbegeleiding gestimuleerd en alle beginnende predikanten ontvangen hem met het advies daar gebruik van te maken. Op die manier kunnen jaargesprekken een vanzelfsprekend ondersteuningsmiddel voor predikant en kerkenraad worden.

Bij de uitwerking van het thema Kwaliteit wordt in het 'Plan van Aanpak' echter benoemd dat eerder geconstateerd is dat er nog onvoldoende bereidheid is om jaargesprekken te voeren. Om die reden wordt voorzien in onderzoek naar de omvang, frequentie en resultaten van jaargesprekken en het introduceren van (waar mogelijk) een systeem van jaargesprekken. Daarbij wordt een relatie gelegd met relevante ontwikkelingen, bijvoorbeeld uit de andere thema's.

We constateren dat op dit moment veel in beweging is dat het gebruik van evaluatiegesprekken raakt. Het overleg dat predikanten en kerkelijk werkers binnenkort iedere vijf jaar met hun kerkenraad dienen te voeren over hun voornemens voor scholing zal aan waarde en nut winnen als het een plaats krijgt binnen reguliere activiteiten als beleids- en werkplannen en jaar- of evaluatiegesprekken. Ook eventuele vormen van (bovenplaatselijke) samenwerking zijn medebepalend voor de inrichting van de cyclus.

De generale synode van zal in het najaar hier verder over worden geïnformeerd.

3. De kwaliteitscyclus en de begeleiding daarvan

Over de kwaliteitscyclus wordt in het Plan van Aanpak als actiepunt aangegeven (bldz. 22):

- *hoe moet de (bege)leiding van de kwaliteitscyclus gestalte krijgen (zie de ideeën betreffende de pastor pastorum, de leidinggevende van de werkgemeenschap etc.).*
- *in kaart brengen van de huidige praktijk: goede voorbeelden binnen en buiten de Protestantse Kerk*

Deze actiepunten zullen in het komende half jaar ingevuld worden. Daarbij worden de resultaten van de projecten onder thema 1 (Loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie); thema 3

(samenwerking predikanten/kerkelijk werkers); thema 4 (samenwerking gemeenten) en thema 5 (permanente educatie en jaargesprekken) betrokken.