



Protestantse  
Kerk

# Strategische Agenda

Young Board 2022-2024

Definitieve versie  
Datum: 18 mei 2022

| Vindplaats van  
geloof, hoop en liefde



## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Aanleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Vanuit het beleidskader 'De toekomst open tegemoet'	4
1.2 De huidige situatie	4
<b>Inspirerende initiatieven - <i>De zoektocht naar ontmoeting, verbinding en samenwerking</i></b>	<b>6</b>
2.1 Netwerk opbouwen	6
2.2 Ontmoeting jonge medewerkers	6
2.3 Samenwerkingspartners	7
2.4 Doelstellingen	7
2.4.1 Netwerk opbouwen	7
2.4.2 Ontmoeting jonge medewerkers	7
2.4.3 Samenwerkingspartners	7
<b>Young &amp; Strong - <i>De kracht van jonge generaties op de werkvloer</i></b>	<b>8</b>
3.1 Recruitment	8
3.2 Ontwikkelperspectief	8
3.2.1 Leiderschapsontwikkeling binnen de DO	9
3.3 Generatieleren	9
3.4 Doelstellingen	9
3.4.1 Recruitment	9
3.4.2 Ontwikkelingsmogelijkheden en perspectief	10
3.4.3 Generatieleren	10
<b>Passende participatie - <i>De impact en inspraak van jonge generaties in de kerk</i></b>	<b>10</b>
4.1 Landelijk, regionaal en lokaal niveau	10
4.2 Doelstellingen	11
4.2.1 Landelijk	11
4.2.2 Regionaal	11
4.2.3 Lokaal	11



## Inleiding

Eind 2021, de Young Board is een feit. Deze 'eerste' lichting Young Boarders, heeft een uitdagende roeping, namelijk het opstarten van de nieuw opgerichte Young Board. Hierbij komt niet alleen het vormgeven van de Young Board en de wijze waarop zij opereert, maar ook het positioneren en profileren in het werkveld en het werken aan de opdracht kijken. In deze strategische agenda wordt de koers van de Young Board verder uitgestippeld aan de hand van deze opdracht. Welke luidt; *Het leveren van een bijdrage aan toekomstgericht kerk-zijn met als specifieke focus, jonge generaties.* Deze opdracht is zowel aansprekend als ambitieus te noemen. Daarom is het noodzakelijk de opdracht concreet en werkbaar te maken. Dat is dan ook het doel van de strategische agenda.

Het jaar 2022 moet als het opstartjaar worden gezien. In dit jaar ligt de nadruk op het nader verkennen van de opdracht en het werkveld van de Young Board. Daarnaast maakt de Young Board een start met het uitwerken van de eerste thema's uit de strategische agenda. De volgende jaren, 2023 en 2024 zijn gericht op het leveren van een grotere bijdrage aan het realiseren van de strategische agenda.

De strategische agenda is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 1 geeft kort de aanleiding tot de oprichting van de Young Board weer. Vervolgens wordt in de hoofdstukken 2, 3 en 4 de strategische agenda uiteengezet in drie hoofdthema's als focus voor de eerste periode van de Young Board. Elk van deze thema's richt zich op een deelaspect van de opdracht en heeft bijpassende doelen. De doelen zijn gefaseerd ingedeeld op de kortere, middel en langere termijn. Allen lopend van eind 2022 t/m eind 2024.



## 1. Aanleiding

### 1.1 Vanuit het beleidskader 'De toekomst open tegemoet'

De extra focus die we als Protestantse Kerk leggen op jonge generaties, in het bijzonder op jongvolwassenen, krijgt binnen de dienstenorganisatie gestalte in een Young Board. In nauwe samenwerking met de visiegroep en vanuit het perspectief van de eigen leeftijdsgroep beïnvloedt de Young Board het beleid van de dienstenorganisatie met reflectie, advies en inspiratie. Daarbij is het belangrijkste doel een bijdrage leveren aan toekomstgericht kerk-zijn. Onder verantwoordelijkheid van de directie is de Young Board gesprekspartner voor alle onderdelen van de organisatie, op alle niveaus. Daarnaast is er de ambtelijke lijn van de kerk. Daar ligt een andere verantwoordelijkheid, maar waar mogelijk willen we ook hier bijdragen aan toekomstgericht kerk-zijn vanuit het perspectief van jonge generaties.

De Young Board bestaat uit vijf medewerkers van de dienstenorganisatie in de leeftijd van circa 20 tot 35 jaar. Deze jonge medewerkers zijn ook een belangrijke doelgroep van de Young Board, maar ook breder worden mensen uit deze leeftijdsgroep betrokken, van buiten de dienstenorganisatie. De Young Board draagt bij aan toekomstgericht kerk-zijn door:

- Steeds het perspectief van jonge generaties in te brengen;
- Een bijdrage te leveren aan het structureren van het van buiten naar binnen denken. Dit gebeurt door de stem van jonge generaties structureel een eigen plek te geven in de organisatie;
- Intergenerationele gesprekken te initiëren en te faciliteren;
- Leiderschapsontwikkeling bij jonge generaties te stimuleren en mogelijk te maken;
- Bij te dragen aan aantrekkelijk werkgeverschap voor jonge generaties.

### 1.2 De huidige situatie

In november 2022 zijn er vijf nieuwe leden van de Young Board benoemd<sup>1</sup>.  
De huidige Young Board bestaat uit:

---

<sup>1</sup> Wegens het vertrek van het vijfde lid, zijn er momenteel nog vier leden. Er wordt opnieuw gezocht naar een vijfde lid. Verder is de functie 'bestuurslid extern' momenteel niet ingevuld. Dit lid, ontwikkelt en onderhoudt relaties met relevante organisaties. Dit lid helpt tevens mee in het ontwikkelen van beleid om de doelgroep buiten onze organisatie te vertegenwoordigen.



- Wessel Nijholt als voorzitter.
  - De voorzitter is het aanspreekpunt voor interne organisatie en het gezicht naar buiten voor Young Board.
- Willemijn Kleppe als bestuurslid strategische agenda.
  - Het bestuurslid strategische agenda beheert en stelt de strategische agenda vast, monitoren de doelen en is meewerkend voorman/vrouw.
- Sjoukje Bosgraaf als bestuurslid activiteiten.
  - Het bestuurslid activiteiten denkt activiteiten uit, zet ze op en coördineert ze.
- Twan Hofman als bestuurslid communicatie.
  - Het bestuurslid communicatie zorgt voor het opzetten van de communicatie in de interne organisatie en naar buiten toe en onderhoudt deze.



## 2. Inspirerende initiatieven

### *De zoektocht naar ontmoeting, verbinding en samenwerking*

Dit thema richt zich op het uitbreiden van het netwerk van de Young Board, het verbinden van jonge generaties en de samenwerking met partners. Daarmee vormt dit thema een belangrijk fundament voor de andere thema's.

### 2.1 Netwerk opbouwen

Dit subthema draait om het opbouwen van het netwerk van de Young Board. Wat zeer belangrijk is voor het functioneren van de Young Board. Zowel intern binnen de dienstenorganisatie als daarbuiten. Wanneer dit netwerk goed wordt opgebouwd profiteren ook de volgende Young Boards op hiervan. Binnen de dienstenorganisatie is het van belang dat de Young Board contact opbouwt met o.a. jonge medewerkers, leidinggevendenden, directie, bestuur en afdelingen zoals HR, de visiegroep of collega's van het kennisplatform die zich specifiek bezighouden met het relevante thema's zoals jonge generaties.

Daarnaast is de Young Board actief op zoek naar belangrijke contacten buiten de organisatie. Te denken valt o.a. aan de Jonge Theoloog des Vaderlands, (jonge) leden uit de synode, het moderamen en ook organisaties die zich richten op jonge generaties binnen een organisatie en/of de (lokale) kerk. Voorbeelden hiervan zijn andere Young Boards, Hogescholen en Universiteiten (CHE, Windesheim, PThU) of christelijke organisaties zoals IFES en Navigators.

### 2.2 Ontmoeting jonge medewerkers

Daarnaast wil de Young Board graag dat ook de jonge generaties binnen de dienstenorganisatie elkaar ontmoeten en hen inspireren om samen na te denken over de toekomst van de kerk en de jongere generaties daarin. Zodoende wil de Young Board zich inzetten om deze jonge medewerkers te betrekken bij het werk van de Young Board. En zo samen met en voor hen het e.a. te organiseren. Denk hierbij aan gezellige borrels of inspirerende events (Waarbij eventueel ook jonge generaties vanuit lokale gemeenten betrokken worden). Dit verhoogt niet alleen het werkplezier van jonge medewerkers, het creëert bovendien draagvlak voor de Young Board en zorgt voor waardevolle input waar de Young Board mee aan de slag kan.



## 2.3 Samenwerkingspartners

Dit subthema borduurt verder op het subthema 'Bouwen aan het netwerk'. Zo wil de Young Board actief zoeken naar de samenwerking met partners zowel binnen als buiten de dienstenorganisatie. Voorbeelden zijn de samenwerking met de visiegroep of de afdeling HR, om samen te werken aan belangrijke thema's. Tegelijk wordt ook de mogelijkheid onderzocht om met externe partners op te trekken. Denk hierbij aan de eerder genoemde organisaties die zich eveneens bezighouden met jonge generaties in en rondom de kerk. Dit om van elkaar te leren, elkaar te versterken waar mogelijk en meer impact te kunnen creëren rondom het overkoepelende thema toekomstgericht kerk-zijn.

## 2.4 Doelstellingen

### 2.4.1 Netwerk opbouwen

- Eind Q4-2022 heeft de Young Board binnen de dienstenorganisatie met alle relevante contacten kennisgemaakt en de strategische agenda besproken.
- Eind Q2-2023 heeft de Young Board buiten de dienstenorganisatie een netwerk van minimaal 10 contacten opgebouwd waar contact mee onderhouden wordt.

### 2.4.2 Ontmoeting jonge medewerkers

- Eind Q4-2022 ligt er een event planning voor 2023 vanuit de Young Board.
- Eind Q4-2022 heeft de Young Board minimaal 2 ontmoetingen gefaciliteerd met jonge medewerkers.
- Eind Q4-2024 is 80% van de jonge medewerkers in de dienstenorganisatie minimaal 4x per jaar actief betrokken (denkt en doet mee) bij het werk van de Young Board.
- Eind Q4-2024 worden jaarlijks minimaal 5 events georganiseerd vanuit de Young Board.

### 2.4.3 Samenwerkingspartners

- Eind Q3-2022 is met minimaal 10 belangrijke contacten buiten de dienstenorganisatie kennis gemaakt en is een mogelijke samenwerking onderzocht.



## 3. Young & Strong

### *De kracht van jonge generaties op de werkvloer*

Het tweede thema waar de Young Board mee aan de slag gaat is *Young & Strong, de kracht van jonge generaties op de werkvloer*. Dit thema richt zich vooralsnog op de jonge generaties binnen de Dienstenorganisatie. Het thema is verder opgesplitst in drie sub-thema's, namelijk: Recrutement, Ontwikkelperspectief en Generatieleren.

### 3.1 Recrutement

In de Protestantse Kerk van Nederland is het aantal leden onder de 35 zo'n 8,5 %. Binnen de Dienstenorganisatie is dit niet heel anders, namelijk zo'n 10 % van de werknemers is jonger de 35 jaar. De gemiddelde leeftijd is rond de 50 jaar (2021). Als we de stem van de jonge generatie willen horen en vertegenwoordigen dan is het ook belangrijk dat er binnen de Dienstenorganisatie aandacht is voor die generatie. Zodoende wil de Young Board samen met HR nadenken over de werving van jonge generaties. De gedachte hierachter is het vergroten van de diversiteit in de organisatie en bijkomend het werkplezier van jongere generaties. De kracht van jonge generaties, zoals innovatieve ideeën, de behoefte om te groeien en ontwikkelen en de energie die zij vaak inbrengen is van grote meerwaarde geeft een nieuwe impuls aan belangrijke thema's als de toekomst van de kerk.

### 3.2 Ontwikkelperspectief

Jonge generaties binnen de dienstenorganisatie kunnen soms een kloof ervaren tussen hen en de meer ervaren medewerker binnen de dienstenorganisatie. Dit is een signaal wat de Young Board verder wil onderzoeken. De organisatie lijkt meer gericht te zijn op de ervaring van medewerkers en minder op potentie, competentie en ambitie. Het probleem zit waarschijnlijk in een onduidelijk ontwikkelpad voor sommige jonge medewerkers, de leidinggevende evenals de medewerker zelf hebben hier vaak een bepalende rol in. Doorgroefuncties ontbreken, doorgroeien kan alleen als je solliciteert. Ook zijn er weinig echte startersfuncties. Omdat de organisatie plat is georganiseerd zijn ervaringsniveaus zoals junior, medior en senior er bijna niet. Dit belemmert een natuurlijke doorgroei. Daarnaast is er de behoefte van de jonge generatie (millennials en Generatie Z) aan duidelijke ontwikkelmogelijkheden en perspectief. Dit geldt overigens niet alleen voor jonge medewerkers, ook oudere medewerkers kunnen deze drive hebben. Er wordt nog vaak te weinig duidelijkheid verschaft en perspectief geboden. Zo weten jonge medewerkers vaak niet weet welke (door)groeimogelijkheden er binnen de organisatie zijn. Dit vraagstuk moet van beide kanten worden gezien en de verantwoordelijkheid om dit te verbeteren ligt dan ook niet alleen bij de organisatie, maar ook





bij medewerkers zelf. De Young Board wil hier graag in meedenken en samen met anderen komen tot een voorstel voor de toekomst.

### 3.2.1 Leiderschapsontwikkeling binnen de DO

Binnen het subthema ontwikkelperspectief wil de Young Board ook specifiek aandacht vragen voor het aspect leiderschap. Het uitoefenen van invloed en het hebben van impact zijn belangrijke sleutelwoorden hierin. Binnen de Dienstenorganisatie zijn zeer weinig collega's onder de 35 jaar met een leidinggevende functie. Dit is waarschijnlijk niet ongebruikelijk voor vergelijkbare ambtelijke organisaties, maar wel iets om over na te denken. Zo is ook het leiderschap binnen lokale kerken en op regionaal- en landelijk niveau vaak voorbehouden aan de oudere generaties. De Young Board is van mening dat ook jongere generaties op leiderschaps gebied van meerwaarde zijn en dit potentieel nog te weinig wordt gewaardeerd. Nu is het niet zo dat alle jonge mensen ook een formele leidinggevende rol willen vervullen. Maar hoe wordt er vanuit de Dienstenorganisatie omgegaan met leiderschapskwaliteiten van de jonge collega? Is daar ruimte voor ontwikkeling, worden die kwaliteiten goed benut? De jonge generatie is immers de generatie die zeker in de toekomst ook zal leidinggeven binnen de kerk, worden ze daarop voldoende voorbereid? De Young Board wil daarom meedenken in mogelijkheden om deze kwaliteiten verder te stimuleren en te ontwikkelen, bijvoorbeeld in de vorm van een leiderschap ontwikkel traject. Waarbij niet gezegd wordt dat iedereen daarmee ook een leidinggevende rol binnen de dienstenorganisatie kan of zal vervullen. Het gaat dus niet zozeer om formeel leiderschap ontwikkelen maar ook informeel leiderschap (invloed uitoefenen).

## 3.3 Generatieleren

Als derde subthema wil de Young Board aandacht vragen voor het verbinden van generaties aan elkaar, teneinde elkaar te versterken. Zo vindt de jonge generatie het belangrijk dat er aandacht is voor begeleiding. Jonge mensen kennen en weten niet alles, maar willen het wel vaak leren. En (oudere) meer ervaren collega's vinden het vaak mooi om deze kennis en ervaring te kunnen delen. Hier versterken generaties elkaar en is deze overdracht een belangrijk factor om gestalte te geven aan de toekomst van de kerk. Door het generatieleren tussen senior medewerkers en junior medewerkers te versterken, worden nieuwe inzichten gedeeld en gaat waardevolle kennis en ervaring niet verloren.

## 3.4 Doelstellingen

### 3.4.1 Recruitment

- Eind Q4-2024 is minimaal 20% van het aantal medewerkers binnen de dienstenorganisatie onder 36 jaar.



## 3.4.2 Ontwikkelingsmogelijkheden en perspectief

- Eind Q2-2023 ligt er een goedgekeurd plan over tussen- en doorgroeifuncties binnen de dienstenorganisatie.
- Eind Q3-2023 ligt er een goedgekeurd ontwikkelplan, zodat jonge medewerkers weten wat ze in de eerste 2 jaar van hun functie kunnen verwachten binnen de dienstenorganisatie?
- Eind Q3-2023 ligt er een goedgekeurd plan voor traineeships, stagiaires, c.q. young professional functies binnen de dienstenorganisatie.
- Eind Q4-2023 ligt er een goedgekeurd plan voor een leiderschaps-ontwikkeltraject gericht op (jonge) medewerkers binnen de dienstenorganisatie.

## 3.4.3 Generatieleren

- Eind Q4 2023 wordt een vorm van 'generatieleren' in de dienstenorganisatie ingevoerd.

# 4. Passende participatie

## *De impact en inspraak van jonge generaties in de kerk*

Het derde en laatste thema waar de Young Board mee aan de slag wil is de manier waarop jonge generaties kunnen participeren en impact uitoefenen op de besluitvorming in de kerk. Dit gebeurt op diverse niveaus van lokaal tot landelijk. Al deze niveaus staan in meer of mindere mate in verbinding met en tot elkaar, maar werken op verschillende wijze. In eerste instantie richt de Young Board zich op het landelijke niveau welke gestalte krijgt in de generale synode.

## 4.1 Landelijk, regionaal en lokaal niveau

Binnen de Protestantse Kerk in Nederland is er sprake van een vaststaande omliggende organisatiestructuur die al geruime tijd in gebruik is. Helaas is het ook vaak zo dat deze organisatiestructuur niet meer aansluit bij de samenleving van dit moment. Met name jonge generaties missen de aansluiting. Zij vinden, als zij al kennis hebben van deze organen en bijbehorende besluitvormingsprocessen, deze vaak niet transparant, ouderwets, formeel, stroperig en tijdrovend. Nu moeten jongere mensen zich aanpassen aan de bestaande processen en de organisatie (zoals een lange zittingstermijn), terwijl er ook nagedacht kan worden over meer passende vormen. Een gevolg hiervan is dat jongere generaties minder vaak interesse tonen om deel te nemen. En nog belangrijker: de relevantie en de impact van deze belangrijke organen en besluiten wordt niet gevoeld. Dit is jammer, want jonge generaties maken een wezenlijk deel uit van de kerk.



Daarom is hun stem belangrijk, juist op de plekken waar besluitvorming plaatsvindt over de toekomst van de kerk. De Young Board gaat zich daarom inzetten om samen met anderen te zoeken naar manieren waarop de participatie en inspraak van jonge generaties wel kan worden gerealiseerd op de diverse niveaus.

De bovengenoemde uitdagingen spelen op alle niveaus. Ter illustratie, bij de synode is het zo dat een groot deel van de ouderlingen (kerkrentmeesters), diakenen en predikanten die verbonden zijn aan de synode al op leeftijd zijn en dat er slechts een paar jonge predikanten deel uitmaken van de synode. Enerzijds komt dit doordat de synode werkt met afvaardigingen uit alle classes. En binnen een classis wordt vaker iemand naar voren geschoven die al enige ervaring heeft binnen het vak van predikant. Een tweede reden waarom er weinig jonge predikanten deel uitmaken van de synode is dat de termijn van vier jaar voor hen vaak te lang is. Dit probleem speelt ook bij de kerkenraden, jonge mensen willen vaak niet meer voor vier jaar deel uitmaken van een groep maar geven er bijvoorbeeld de voorkeur aan op projectbasis te werken.

Binnen de dienstenorganisatie wordt er daarnaast in samenspraak met het bestuur en HR een traject voor trainees opgezet. Het idee hierachter is dat er twee mensen worden toegevoegd aan het bestuur. Deze twee jongere medewerkers worden ingezet en getraind om op termijn ook jonge bestuurders te kunnen worden. Dit zijn mooie voorbeelden van hoe er nagedacht kan worden over jonge generaties op plekken waar besluitvorming plaatsvindt.

## 4.2 Doelstellingen

### 4.2.1 Landelijk

- Eind Q3-2023 ligt er een adviesrapport voor de synode over hoe jonge generaties willen en kunnen participeren op landelijk bestuurlijk niveau.

### 4.2.2 Regionaal

- Eind Q3-2024 ligt er een adviesrapport voor de classes over de participatie van jonge generaties binnen de classis.

### 4.2.3 Lokaal

- Eind Q3-2024 ligt er een adviesrapport hoe lokale kerken jonge generaties kunnen betrekken in en rondom de besluitvorming op lokaal niveau.