



Retouradres: Postbus 8399, 3503 RJ Utrecht

de leden en adviseurs van de Generale Synode van de
Protestantse Kerk in Nederland

**Protestantse Kerk
in Nederland**

Generale synode

Joseph Haydnlaan 2a,
Postbus 8399, 3503 RJ Utrecht
Telefoon (030) 880 18 80
servicedesk@pkn.nl
www.pkn.nl
KvK nr: 30258482
IBAN: NL74 INGB 0652 9150 00
BIC: INGBNL2A

Datum
27 maart 2014

Ons kenmerk
1403.048b

Dossier
B1.11.120

Evaluatie medewerkers in dienst van de landelijke kerk ten behoefte van de plaatselijke gemeenten (LWK 14-05)

HRM, maart 2014

Inleiding

Bij de bespreking van het Beleidsplan voor de Dienstenorganisatie 2013 – 2016 in de generale synode van november 2012 is besloten tot het evalueren van opgedane ervaringen met inzet van interim-predikanten, studentenpastores en JOP-medewerkers, ten behoeve van de opzet en uitbouw van de Mobiliteitspool (hierna MP). Het Expertisecentrum van de Dienstenorganisatie heeft daartoe een kwalitatief onderzoek gedaan naar de drie genoemde vormen van het uitlenen van beroepskrachten aan gemeenten van de Protestantse Kerk. Uit het onderzoek blijkt dat het uitlenen van beroepskrachten in het algemeen goed loopt; er is voldoende vraag naar deze diensten vanuit het land en er is ook veel interesse van mensen om een dienstverband met de landelijke kerk aan te gaan. Er is een aantal verbeter- en aandachtspunten, waar de afdeling HRM in de verdere uitwerking en aansturing van de MP in de toekomst haar voordeel mee kan doen.

Onderzoeksmethode

Er is een aantal interviews gehouden met beroepskrachten die de afgelopen jaren door de Dienstenorganisatie zijn 'uitgeleend' aan gemeenten. Daarnaast is gesproken met degenen in de Dienstenorganisatie die inhoudelijk verantwoordelijk zijn voor het 'uitlenen'. Het ging in totaal om negen interviews, waarbij onderwerpen als communicatie met de gemeente, werving en selectie van de beroepskracht, begeleiding en ondersteuning van de beroepskracht en binding van de beroepskracht met de gemeente en met de Dienstenorganisatie aan bod kwamen.

Resultaten

Algemeen

- Communicatie met de gemeente vindt veelvuldig en op verschillende momenten plaats en verloopt altijd goed;
- Voordeel voor de beroepskracht: ervaring opdoen, tijdelijke opdrachten, begeleiding, toerusting en netwerkvorming;



- Voordeel voor gemeenten: goed gekwalificeerde kracht, wegnemen rompslomp rond aanstelling, werving en selectie;
- Voordeel DO: Kennis en ervaringen ophalen van het werken in gemeente; wat werkt, wat niet, wat speelt er.

Studentenpastores

- Voor diegenen die de verplichte nascholing volgden was het goed mogelijk maatwerk te vragen. Begeleiding vanuit de lijn van de DO is daarom voor hen wat betreft inhoud minder nodig. Begeleiding of coaching op competenties mag nog aandacht krijgen.
- Intervisie en kennisdeling binnen de groep studentenpastores is aanwezig. Dit zou nog breder kunnen met andere collega's binnen de DO.

Interim predikanten

- Erg veel belangstelling voor een functie als interim predikant. Gehoorde motivatie: niet meer zelf voor langere termijn aan een gemeente verbonden zijn, maar korte trajecten begeleiden, waarin ze gemeenten helpen om uit een lastige situatie te komen. Dat geeft bevrediging.
- De interim predikanten voelen zich minder betrokken bij de DO. Komen minder 'in huis' nemen geen deel aan collectieve bijeenkomsten. Begeleiding vanuit de DO vindt voornamelijk plaats op initiatief van de interim predikant.
- Ondanks het dienstverband bij de landelijke kerk wordt de ruimte van werken vanuit het ambt door de interim predikanten ervaren. De interim predikanten voelen zich door hun ambt ook gesterkt. Het geeft een natuurlijke status aan hun werk.

Jeugdwerkers

- De intake van de klant-vraag gebeurt door de Jeugdwerk-adviseur van JOP. Ook het werving- en selectieproces wordt grotendeels door de DO gedaan. Voordeel is het 'ontzorgende' karakter voor de plaatselijke gemeente, risico is het prijsverhogende effect dat deze inspanningen hebben op het uurtarief.
- Bij Jeugdwerkers wordt veel aandacht besteed aan hun begeleiding; dat is nadrukkelijk onderdeel van de kwaliteit die wordt geleverd.

Aandachtspunten voor de Mobiliteitspool

- Balans tussen ontzorgen (uit handen nemen) en uurtarief
- Blijven investeren in kwaliteit
- Duidelijkheid in verwachtingen over betrokkenheid wel of niet bij de DO
- Delen van kennis en intervisie kan breder in de MP of DO dan tot 2013 het geval was
- Begeleiding van beroepskracht afstemmen op mogelijkheden en behoeften.



Huidige stand van zaken Mobiliteitspool

In de synodevergadering van november 2013 heb ik u uitgebreid gerapporteerd over de opzet van de MP, de start van de pilot en de indiensttredingen van de eerste beginnende predikanten.

Sinds die tijd hebben wij uiteraard niet stil gezeten. Het verheugt mij u te kunnen vertellen dat de MP sindsdien 4 beginnende predikanten heeft aangenomen die inmiddels zijn bevestigd in de gemeenten van 's-Graveland, Stavenisse, Hendrik Ido Ambacht, Valkenswaard en Veldhoven. Op dit moment zijn er besprekingen in een vergevorderd stadium met nog 3 gemeenten, waar we waarschijnlijk voor de zomer ook tot aanstelling en bevestiging van beginnende predikanten kunnen overgaan.

Paula van den Bosch
Hoofd HRM | Adjunct directeur