

# Verslag regioavonden SKB 2008



## Gehouden op:

17 april, Assen: aanwezig, 100 deelnemers  
15 mei, Amersfoort: aanwezig, 80 deelnemers  
29 mei, Zwijndrecht: aanwezig 40 deelnemers

**Thema:** Kerkelijk personeelsbeleid met als aandachtspunt het *ambt van predikant*.

## Achtergrond:

Ter voorbereiding op deze avonden hebben alle kerken een discussienota ontvangen. Deze discussienota is te vinden op [www.steunpuntkb.nl](http://www.steunpuntkb.nl) onder het nieuwsitem "2008: Het hoe en waarom van Kerkelijk Personeelsbeleid"

## Verslag van de presentaties:

In de linkerkolom leest u van boven naar beneden in het kort hetgeen bij de sheets (rechterkolom) op de avonden aan de orde is geweest.

Onderaan treft u een bijlage met een samenvatting van de genoemde punten tijdens de workshops.

<p>De vergaderingen worden door de voorzitter geopend met zingen van Psalm 122: 3, het lezen uit Kolossenzen 3 en met gebed.</p>	<h2>1. Opening</h2> <p>Zingen: psalm 122:3 Lezen kol. 3: 12-17 Gebed</p>
<p>De synode 2005 heeft aandacht gevraagd voor een bredere discussie aangaande Kerkelijk Personeelsbeleid.</p> <p>Diverse instrumenten zijn al aanwezig. Kort aangeduid met de "harde" kant zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Materiële regelingen</li><li>- Regelingen pastorie ed</li><li>- Pensioen/emertering</li><li>- Vergoedingen</li><li>- Opleidings-/studiebegeleiding</li></ul> <p>De andere, meer mensgerichte kant, vraagt nu meer de aandacht. In dit kader zal overleg en aansluiting plaatsvinden met deputaatschap Dienst en Recht.</p>	<h2>2. Waarom deze avond?</h2> <p>Door Aldert Boonstra</p> <h3>Achtergrond</h3> <p>Synode 2005; kerkelijk personeelsbeleid</p>

<p>Het doel van de avond is te vernemen hoe de kerken staan tegenover diverse aspecten van Kerkelijk Personeelsbeleid, met speciale aandacht voor het ambt van predikant.</p>	<p><b>Doel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Helder krijgen wat u verwacht van het SKB</li> <li>✓ Wat willen we met elkaar</li> <li>✓ Zicht krijgen op prioriteiten</li> <li>✓ Best practices delen</li> <li>✓ Halen en brengen</li> <li>✓ Iedereen aan het woord laten</li> <li>✓ Basis voor inrichting SKB personeelsbeleid</li> </ul>
<p>Daarom worden over een aantal onderwerpen eerst vier korte presentaties gegeven.</p> <p>Vervolgens is per onderwerp een workshop georganiseerd.</p>	<p><b>Opzet avond</b></p> <p>Aantal korte presentaties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kader</li> <li>• Instroom, doorstroom, uitstroom</li> <li>• Mobiliteitsbevordering</li> <li>• 360 graden feedback</li> </ul> <p>4 groepen - 4 onderwerpen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instroom, doorstroom, uitstroom</li> <li>• Mobiliteitsbevordering</li> <li>• 360 graden feedback</li> <li>• Uw aanvullingen, inbreng, stellingen, mening</li> </ul>
<p>Voor de kerken in de 21e eeuw is het van groot belang voorgangers te hebben die op een geestelijke, vakbekwame en inspirerende manier hun werk doen. Met 300 dienstdoende predikanten is er een geweldig potentieel aan kennis, ervaring en inzet. In de komende 7 jaar zal een vierde deel daarvan met emeritaat gaan en zullen er – hopen we – veel nieuwe werkers aantreden.</p>	<p><b>3. Goede werkers in de kerk</b></p> <p><b>Profiel voor de kerken</b></p> <p><b>Prof. M. te Velde</b></p>
<p>Hoe kunnen we met een goed personeelsbeleid dit werk optimaal ondersteunen? Wat voor kerk willen we zijn?</p> <p>We denken aan de volgende belangrijke kenmerken voor de kerk van de toekomst.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een sterke bijbels-gereformeerde identiteit. Denken en spreken vanuit de goddelijke openbaring. Breed benuttend alles wat er aan denkwerk in de gereformeerde traditie voorhanden is. Geen cultuur van aanpassen en veralgemeniseren van de bijbelse boodschap, maar krachtig en met overtuiging het evangelie van Gods verlossing uitdragen.</li> </ul>	<p><b>Sterke identiteit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De goddelijke Schriften</li> <li>• De kerkelijke traditie</li> <li>• De actuele context</li> <li>• Het krachtige evangelie</li> </ul>

- Missionair getuigenis in woord en daad. Met het getuigenis van Christus de niet-christenen om ons heen zoeken, om hen voor de Here te winnen. Zulk permanent missionair zijn duwt het werken en groeien van de bestaande gemeente niet weg, maar staat daarmee in voortdurende wisselwerking.

## Missionair

- Risico van modeterm
- Secularisatie alom
- Naar binnen gerichte kerken
- Het ene evangelie voor binnen en buiten
- Elke predikant missionair predikant

- Contextueel functioneren. De kerk maakt deel uit van de cultuur van haar tijd. Haar leiders en voorgangers moeten daarom diepgaand rekening houden met allerlei actuele omgevingsfactoren: secularisatie, multiculturele samenleving, hoge graad van opleiding, betekenis van de media, verregaande democratie, pluralisering van overtuigingen.

## Contextueel

- Kennismaatschappij – hoog opgeleiden
- Mediacultuur – communicatie + dynamiek
- Democratisering – brede participatie
- Pluralisering – dialoog en argumentatie
- Kerk zijn in permanente interactie met de context
- Uitdagingen voor werkers in de kerk

- Priesterschap van alle gelovigen. Mannen en vrouwen in de gemeente mogen gestimuleerd worden om zich in Gods kerk en koninkrijk met hart en ziel in te zetten en overal te doen wat hun hand vindt om te doen. Het algemeen priesterschap vormt een eigen zwaartepunt naast het zwaartepunt van de ambten.

## Priesterschap van alle gelovigen

- Roeping voor ieder christen: profeet, priester, koning
- Speciale roeping voor bijzondere ambtsdragers
- Twee onherleidbare zwaartepunten
- Scheefgroei: overwicht van ambten
- Speerpunt: samenspel van allen

De positie van predikanten is in de loop van de geschiedenis enorm veranderd. De drie foto's laten zien dat een predikant vroeger een statig imago had en tegenwoordig "een gewone man" is. Onderzoek wijst uit dat waar vroeger een predikant gelijk stond aan de notaris en de dokter hij nu op het niveau van de brandweerman is beland.

Niet alleen in onze kerken wordt nagedacht over de invulling van het ondersteunen van predikanten.

## 4. Instrumenten voor Kerkelijk Personeelsbeleid

Door Aldert Boonstra



In de PKN bijvoorbeeld zijn diverse diensten ontwikkeld voor het begeleiden van predikanten.

Ook in de bedrijfstak "coaching" wordt aandacht gegeven aan de beroepsgroep predikanten.

De slogan op een website "De predikant begeleidt mensen: Wie begeleidt de predikant?" is hiervan een pakkend voorbeeld.



Allereerst is het goed ons af te vragen:

- Wat vragen wij nu en in de toekomst van de predikant(en)?
- Hoe 'managen' we het verwachtingspatroon tussen kerkenraad, gemeente en predikant?

Daarnaast moeten we beseffen dat het vak veel ambivalenties met zich meebrengt.

## De Predikant

- De predikant vervult vele rollen (herder, pastor, leraar) die een beroep doen op veel verschillende kwaliteiten.
- Predikanten krijgen een (theologische en kerkelijke) vakopleiding, terwijl dagelijkse praktijk gedomineerd wordt door menselijke interactie.
- Het vak brengt veel ambivalenties met zich mee:
  - De generalist die tevens specialist is
  - Roeping versus in dienst zijn van een gemeente
  - De professional die werkt in een omgeving van vrijwilligers
  - De herder die leiding geeft, maar tegelijk ieder recht moet doen.

Bijgaande voorbeelden komen uit functie profielen die kerken hebben opgesteld voor hun (aanstaande) predikant. Met name de vet gedrukte uitspraak geeft aan dat we wellicht teveel verwachten van één persoon. Kerkenraden hebben inmiddels wel nagedacht over hoe hun predikanten te ondersteunen en begeleiden. Op diverse manieren worden gesprekken gevoerd over functioneren en welbevinden. Ieder heeft na eigen zoektocht hiervoor een variant gevonden. Kunnen we elkaar helpen door een gemeenschappelijk kader aan te bieden die gebruikt kan worden in de begeleiding en ondersteuning van de predikant? Kunnen we hier als SKB proactief instrumenten voor ontwikkelen? Aan de hand van een beknopte cyclus (instroom, doorstroom, uitstroom) willen we hier aandacht voor vragen.

- ✓ Enthousiast, creatief, inspirator voor jong en oud
- ✓ geestelijk of spiritueel leiderschap
- ✓ het als een uitdaging ziet om mee te bouwen aan de groei van de gemeente
- ✓ op eigentijdse en inspirerende wijze invulling weet te geven aan de eredienst
- ✓ zowel jongeren als ouderen bij de kerk weet te betrekken
- ✓ goed kan omgaan met de pluriformiteit van de gemeente
- ✓ goed kan functioneren in teamverband
- ✓ contactuele en communicatieve gaven ook wervend en inspirerend voor jeugd en jongeren
- ✓ warme belangstelling voor geloofsvragen van de gemeente
- ✓ warme persoonlijkheid
- ✓ **zich betrokken voelt bij de groep 30-40 jaar en kinderen en jongeren, maar ook de ouderen**
- ✓ herder wil zijn, midden in de gemeente
- ✓ gemotiveerd zijn om het diaconaat ook pastoraal inhoud te geven
- ✓ vorm kan geven aan de dienende presentie van de kerk in de samenleving
- ✓ het realiseren van vernieuwende vormen van gemeente-zijn
- ✓ een stimulerende en coördinerende rol in het meedenken en adviseren ten aanzien van de verandering en de vernieuwing van het gemeentewerk
- ✓ echtgeno(o)t(e) die zichtbaar meeleeft

Een predikant komt na zijn opleiding in een gemeente terecht en wordt er gekeken naar *wat een predikant kan* en *wat er nodig is*. In de beroepsbrief van het SKB die een predikant ontvangt krijgt hij een eerste beeld van wat zijn taak zal zijn in de gemeente.

Een stap verder is dat we ons afvragen:

- Hoe werken we hem in en waarin moet de predikant (verder) worden opgeleid?
- Wat komt er bij kijken als je beginnend predikant bent en hoe kunnen we hem (en z'n gezin) daarbij ondersteunen?
- Moet hij het alleen doen of kunnen we iets inrichten als supervisie, intervisie en mentoraat?

Er zijn vele zaken denkbaar in het bevorderen van doorstroom. Een praktisch punt is bv het beroepingswerk. Is het zinvol dat SKB hier een format/procedure voor ontwikkelt waarbij kerkenraden, die slechts een enkele keer met beroepingswerk worden geconfronteerd, echt geholpen zijn?

Ontwikkelen heeft meerdere dimensies. Deels kan de predikant zelf aangeven in welke richting hij zich wil ontwikkelen en voor een ander deel is hij afhankelijk van zijn omgeving. Ook een predikant moet al lerend zichzelf worden, dit is de enige manier om gezond te blijven.

Ontwikkelen betekent niet alleen kennis op (blijven) doen en vaardigheden (blijven) leren, ook een omgeving kan knellend worden. Dit is veelal een voorbode van uitval. Samen preventief nadenken over een volgende stap is nodig. Dit kan een andere gemeente zijn, een andere (tijdelijke) rol of eventueel een geheel ander beroep. Zicht hebben op de behoeften in kerkelijk Nederland kan gemeenten en predikanten hierbij helpen.

Helaas lukt dit niet altijd op tijd. Problemen in gemeenten hebben vaak met een van bovenstaande elementen te maken. We vragen nogal wat van predikanten. Op tijd hulp kunnen bieden aan kerkenraden, predikanten en hun gezinnen is zeer belangrijk. Ziek zijn kan een indicatie zijn van moeiten, ook hier kan een steunpunt een monitorende functie vervullen.

Iedere predikant beëindigt een keer zijn actief predikant zijn. Dit kan op meerdere manieren. Hierboven is al genoemd dat een predikant overstapt naar een ander beroep (outplacement), soms is dit nodig voor hemzelf, zijn gezin en de gemeente die hij dient. Hiervoor is begeleiding nodig.

Andere predikanten mogen genieten van welverdiende rust na hun 65<sup>e</sup>. Maar ook hier is maatwerk nodig. Waar sommige predikanten deels willen doorwerken, stoppen anderen geheel. Andere varianten zijn hier nog te

## Instroom

- Werving/selectie; ondersteuning kerkenraad
  - Profielen predikanten (TU, kerkenraden)
  - Assessment predikanten
  - Profielen gemeenten
- Begeleiding junior predikant
  - Vicariaat (stage als junior predikant)
  - Teamontwikkeling predikanten; ministerium
  - Collegiale visitatie
- Regie-rol (bisschop) juniore predikanten
- Differentiatie in functies (pastoraat; missionair; lerend)
- Kaartenbakfunctie SKB; werkgroep, vertrouwen
- Positionering predikanten/werkers vs kerkenraad bij beroepingswerk

## Doorstroom

- Doorstroom cyclus bewaken (tijd in gemeente); mobiliteit
- Leeftijdgebonden beleid (ouderen zwaarder)
- Hoe hou je iemand fris (uitdaging, life balance)
- Beroepingswerk (wiel uitvinden)
- Zingevingspastoraat intern (functie differentiatie)
- Mentoraat?
- Innovatie professie
- Begeleiding predikanten
- Kaartenbakfunctie SKB; werkgroep, vertrouwen
- Specialisatie differentiatie; intergemeente
- Signaleren en onderzoeken competentieontwikkeling

## Doorstroom (vervolg)

- Ontwikkeling predikant
- POP
- Reflexie (360)
- Organiseren PEP (TU; externe partijen)
- Talent development (promotie's)
- Coaching inrichten
- Motiveren / buddy systeem
- Gezinsbegeleiding predikanten
- Probleem oplossen / mediation; hulpverlening D&R
- Gezondheidsmanagement
- Landelijk loket bij ziekte
- Interne reïntegratie
- Reïntegratiebeleid bij doorstroom

## Uitstroom

- Alternatieve predikantschappen (leger; gevangenis; verpleegtehuis)
- Zingevingspastoraat extern (stichting oprichten)
- Begeleiden ander werk ism met VSE; outplacement
- Pensioen (hoe gepensioneerden blijven betrekken)
- WIA/WGA ism met VSE
- Deeltijd werkers

<p>noemen: alternatieve predikantschappen (leger; ziekenhuis; verpleeghuis ea). In de samenleving wordt nagedacht over een langere betrokkenheid bij het arbeidsproces na het 65<sup>e</sup> levensjaar. Speelt dit ook binnen de kerken? Vragen waar we met elkaar een antwoord op moeten vinden.</p>	
<p>Deze avond willen we benutten om uw mening te vernemen. Alles ontwikkelen is teveel. Maar u kunt aangeven wat u herkent, mist of welke prioriteit u er aan geeft.</p>	<p><b>Voor vanavond</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teveel om in één keer op te pakken</li> <li>• Wat herkent u hieruit?</li> <li>• Wat mist u?</li> <li>• Wat zou u als eerste willen oppakken en invullen?</li> </ul>
<p>Tom Kuper gebruikt het voorbeeld van een rivierbedding. Als de bron opdroogt, betekent dit een stagnatie van instroom. Mobiliteit is een noodzakelijke bewegingsvorm bij in-, door- en uitstroom van predikanten. Zonder stroming, geen mobiliteit. Het is onze gezamenlijke taak om de voor de stroom noodzakelijke bedding te onderhouden en zonnodig te corrigeren. De sectie hulpverlening van het deputaatschap D&amp;R geeft al invulling aan doorstroom scenario's. In enkele gevallen bleek het wijs om betrokken predikant een andere werkomgeving aan te bieden.</p> <p>Waar mobiliteit soms gekoppeld wordt aan "probleemsituaties" is het juist een preventief instrument om capaciteiten, competenties, wensen, ambities, behoeften en mogelijkheden van predikanten en kerken op elkaar af te stemmen. Het voorkomt verstarring en zorgt voor voortdurende groei van kennis en mogelijkheden van de kerkelijke organisaties en predikanten. Om die reden heeft het deputaatschap Dienst &amp; Recht de synode geadviseerd om mobiliteit bevorderende activiteiten te ontwikkelen en deze samen met het SKB vorm te geven.</p>	<p><b>5. SKB ondersteuning: mobiliteit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliteit als bewegingsvorm bij: <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ instroom</li> <li>➢ doorstroom</li> <li>➢ uitstroom</li> <li>... van predikanten</li> </ul> </li> </ul>
<p>Om mobiliteitsbevordering door te voeren is kennis nodig van kerken en predikanten. Een belangrijke voorwaarde is de infrastructuur. Predikanten zijn in hun ambt plaatselijk aan een kerk verbonden maar binnen de landelijke infrastructuur zijn voor zowel jonge als ervaren predikanten meer prachtige werkgebieden beschikbaar.</p> <p>SKB als mobiliteitscentrum kan bijvoorbeeld een informatiesysteem opzetten waarin op een professionele manier de gegevens van alle vacante kerken en predikanten verzameld worden, op grond waarvan passende combinaties gemaakt kunnen worden - waarna de desbetreffende kerken en predikanten samen aan de slag kunnen.</p>	<p><b>Mobiliteit vraagt om..</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• optimale infrastructuur</li> <li>• SKB mobiliteitscentrum</li> </ul>

Om mobiliteitsbevordering te realiseren is een breed draagvlak nodig en een helder beeld van de verwachtingen van kerkenraden en predikanten. Ook zal er capaciteit nodig zijn dit nader in te vullen. Na de Generale Synode zal met deputaatschap Dienst en Recht worden geïnventariseerd wat de gedachten van de Synode op dit punt zijn zodat we u hierover op de Algemene Ledenvergadering kunnen informeren.

## Proces van ontwikkeling

1. Raadpleging leden in drie regio bijeenkomsten
2. Aanvullende onderzoek mede in overleg met predikanten vereniging
3. Ontwikkelen voorstel in overleg met D&R
4. Rapportage resultaat op Algemene Ledenvergadering in het najaar

Kees van Heuveln start met de vraag:

Wat verwacht u bij de verschillende afbeeldingen?  
Bij het restaurant links heeft u waarschijnlijk een andere verwachting dan bij de patattent.

Veel draait om het omgaan met verwachtingen.

## 6. 360-graden feedback

- Omgaan met verwachtingen



Vragen wij niet teveel van een predikant?

De predikant als het schaap met 5 poten?

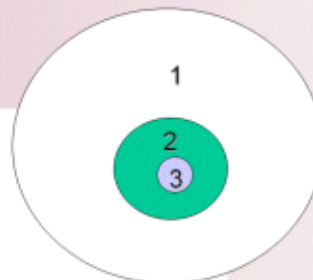
- Omgaan met verwachtingen



De predikant maakt onderdeel uit van de kerkenraad welke weer een onderdeel is van de gehele gemeente.

In de kern gaat het om de interactie predikant-kerkenraad-gemeente.

- Gemeente (1), kerkenraad (2), predikant (3)....



<p>De 360° feedback is een instrument voor zelfreflectie en reflectie door derden. Het geeft een predikant informatie over de mate waarin hij zelf denkt te beschikken over competenties en hoe andere betrokkenen uit de directe (werk)omgeving denken over de mate waarin de predikant over competenties beschikt. Het betreft hier niet zo zeer de vakinhoudelijke ('geestelijke') competenties maar meer de competenties op het terrein van persoonlijke vaardigheden, discipline, management, dienstbaarheid en communicatie.</p> <p>Het instrument houdt de predikant een spiegel voor, die hij kan gebruiken voor ontwikkelingsgerichte activiteiten, verdere reflectie, professionalisering of een persoonlijk ontwikkelingsplan. Deze feedback moet zoveel mogelijk gebaseerd zijn op het competentieprofiel (beroepsprofiel) voor predikanten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samen werken aan ontplooiing</li> <li>• Regelmatig reflecteren op eigen gedrag / competenties</li> <li>• Toezien op elkaar</li> <li>• Elkaar aanspreken en bemoedigen</li> </ul> <p style="text-align: center;">Hoe organiseer je dat?</p>
<p>Met de kerkenraad kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat de predikant eens per 2 tot 4 jaar een 360 graden feedback maakt. Hij meldt zich hiertoe aan bij de uitvoerende organisatie. De predikant ontvangt een intakeformulier waarop de namen van de feedbackgevers komen te staan en die van de feedbackontvanger (is de predikant). Zowel predikant als kerkenraad geven ieder hiervoor namen op. Verder wordt aangegeven wanneer het instrument zal worden ingezet en de rapportage verwacht wordt. De predikant ontvangt na enkele weken het rapport. In het rapport is alleen zichtbaar wat de score is van de predikant zelf, afgezet tegen die van het gemiddelde van alle feedbackgevers.</p> <p>Op basis van de uitkomsten maakt de predikant voor zichzelf een persoonlijk ontplooiingsplan. Indien gewenst kan hij in een feedbackgesprek (met het bureau dat de 360 uitvoert of bijvoorbeeld met een vertrouwenspersoon) nader op de resultaten ingaan. Het ontplooiingsplan wordt (kort) besproken met het moderamen. Het moderamen rapporteert aan de kerkenraad op hoofdlijnen waar de predikant de komende jaren aan gaat werken. De kerken faciliteren het instrument en de scholing.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 360 graden feedback (professionele reflectie) op gemeenteniveau</li> <li>• Collegiale consultatie op regionaal of plaatselijk niveau</li> <li>• Visitatie op classicaal niveau</li> </ul>
<p>Zie onderstaande bijlage voor de meest genoemde punten tijdens de workshops.</p>	<h2>Workshops</h2> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 groepen</li> <li>• 10 minuten discussie per onderwerp</li> </ul>



Assen:

- Opmerking over microfoongebruik omdat niet alles goed verstaanbaar was.
- Er wordt aandacht gevraagd voor het feit dat SKB wel veel taken uitvoert maar niet in het kerkverband is ingebed.
- Compliment om op deze wijze (workshops) met elkaar in gesprek te zijn.

Amersfoort:

- Geen vragen of opmerkingen

Zwijndrecht

- Gevraagd wordt naar de dekking van het ledenaantal binnen de GKV. *Dit betreft ruim 95%.*
- Gevraagd wordt om de plaats (Ermelo) en het tijdstip (vrijdagmiddag) van de ALV te heroverwegen ivm het drukke verkeer. *Helaas staat de locatie en datum al vast maar SKB belooft dit aan de orde te zullen stellen voor het volgende jaar.*

De vergaderingen worden beëindigd met het zingen van psalm 85:4 en dankgebed.

## Tot slot...

Rondvraag?

## Sluiting

Zingen: psalm 85:4

Dankgebed

## **Bijlage: Meest genoemde punten tijdens de workshops**

### **Bij workshop Instroom, doorstroom, uitstroom:**

- Vraag bij jongeren vroegtijdig op positieve wijze aandacht voor het beroep van predikant.
- Toets studenten tijdens de opleiding middels een assesment (ook op persoonlijke kenmerken).
- Geef nader invulling aan rol en ondersteuning van kerkenraden.
- Het is belangrijk profielschetsen van kerken en predikant op te zetten o.a. bij het beroepsproces.
- Managen van verwachtingen door heldere communicatie naar gemeenteleden en aangeven wat van kerkenraad en gemeente wordt verwacht.
- Is er voldoende aandacht voor praktische en persoonlijke vaardigheden naast de inhoudelijke aspecten van de opleiding?
- Het is goed vervolg te geven aan permanent educatie en middelen als supervisie.
- Nader inhoud geven aan vertrouwenscommissie.
- Ook predikantsvrouw en -gezin bij dit proces betrekken.
- Financieel voldoende randvoorwaarden scheppen voor soepele doorstroom.
- Regionale samenwerking zoeken.
- Zij-instroom verschaft een nieuwe dimensie.
- Eenduidigheid in beroepsprocedure.
- Taak van predikant terugbrengen naar kerntaken; hij wordt nu te breed ingezet.

### **Bij workshop mobiliteit:**

- Tijdslimiet voor ambtstermijn is moeilijk te bepalen en afhankelijk van de situatie.
- Mobiliteit benoemen in arbeidsvoorwaarden en beroepsprotocol.
- Mobiliteit inbedden in andere instrumenten (zoals 360 graden feedback, PEP en POP).
- Contact zoeken met Predikanten Vereniging hierover.
- Financiële belemmeringen mogen mobiliteit niet in de weg staan.
- Regionale samenwerking kan mobiliteit bevorderen; dit pleit ook voor een landelijk mobiliteitssysteem.
- Ondersteuning Kerkenraad, Vertrouwenscommissie en classis is noodzakelijk.

### **Bij workshop 360 graden-feedback:**

- Instrument niet bij alle deelnemers bekend maar wordt wel als een wenselijk middel gezien.
- Belangrijk is voldoende aandacht te geven aan praktische opzet, implementatie en professionele begeleiding van zowel predikant, kerkenraad als betrokken gemeenteleden.
- Iets doen met het resultaat is voorwaarde voor gewenste continuïteit.
- Wenselijk om hierover ook met de predikantenvereniging van gedachten te wisselen.
- Vertrouwelijkheid en een "veilige" setting zijn voorwaarde voor een eerlijke en toepasbare uitkomst.
- Preventief inzetten van een dergelijk middel is beter dan bij pas bij problemen.

### **Bij workshop "overige punten? "**

- Aandachtspunten voor de opleiding van predikanten (Thuk): langer opleiden, studenten selectie, assessments, (bedrijfs)stages + beoordelen, beter financieel scholen, etc.
- begeleiden beginnende predikant (coach, adviseur, introductie)
- taak van de dominee beperken tot bevestigingsformulier, nu teveel regel- en nevenzaken
- aanvullende trainingen voor predikanten (zoals communicatie, gedragsvaardigheden, timemanagement)
- bovengemeentelijke cq regionale inzet van predikanten
- iets doen aan ontgrijzing predikanten
- kerkenraden toerusten voor steeds breder wordende functie
- Specifieke rol van SKB is het verder ondersteunen van kerkenraden in de rol van werkgever op punten als; aansturen van de predikant, benoemen en vastleggen van zaken en afspraken, checklist functioneringsgesprek, permanente vertrouwenscommissie, opstellen reëel verwachtingspatroon, achterhalen competenties van de predikant en ondersteunen bij groei

daarin, positie en keuze dominee versus kerkelijk werker, loonadministratie, draaiboeken voor beroepingswerk en preventie/begeleiding bij arbeidsongeschiktheid.

- Eigen woning en vermogensvorming voor predikanten
- De kerk is geen bedrijf; niet alle formats zijn zomaar bruikbaar
- Onderzoek nodig naar het kleiner maken van traktementsverschillen? (bijvoorbeeld middels een landelijk fonds)
- Richtlijnen voor samenwerkingsgemeenten (welke schaal, emeritaat, etc) kunnen in de toekomst wellicht nodig zijn.
- Is het mogelijk de arbeidsvoorwaarden/ materiële regelingen te verplichten (ook waar het gaat om mobiliteit) ?
- Idee voor een meldpunt (potentieel) problematische situaties