

Workshops regioavond Dienend in Beweging!

November 2018

Workshop 'Dienend Leiderschap'

Dit zijn de sheets die Piet Mars gebruikte bij zijn presentatie over dienend leiderschap.

Dienend Leiderschap

cgmv vakorganisatie 

Piet
Mars

Dienend leider...



23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

2030 discussie

cgmv vakorganisatie 

1. Wat voor **predikant/KW** hebben wij in 2030 nodig ?
2. Wat voor **kerkenraad** zit er in 2030 ?
3. Welke **regels** zijn nog over...
4. Wat is de **structuur** van de kerk... ?
5. Wat zal de **identiteit** van de kerk zijn... ?

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

3

Dienend leiderschap ?



Dienend leiderschap in de kerk

4

Dienend leiderschap is..

cgmv vakorganisatie 

cgmv vakorganisatie 

1. Voorbeeld geven
2. Iedereen is belangrijk
3. Inspireren = de basis niet **de hiërarchie**
4. Door verbinding beweging creëren
5. Delegeren / mensen "beter maken"
6. Met "**meer mensen**" los je niets op...
7. Verantwoordelijkheden **en bevoegdheden** delegeren
8. Eenvoud **denken en organisatie**
9. Regels "minimaal"
10. Inzicht in de feiten en processen

♥ Medewerkers → ♥ Klanten → Resultaat ♥

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

5

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

6



Hoe zetten wij mensen in hun kracht

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk



Wetten en regels

Wetgeving wordt geschreven vanuit de aanname dat mensen niet deugen.

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk



Regels leiden tot nog meer regels en werken verstikkend



Dienend leiderschap ?

IN DE KERK....?
VOOR EEN PREDIKANT...?
VOOR WERKERS IN DE KERK ?

Dienend leiderschap in de kerk

10

De predikant...? uit publicatie SKW

cgm v vakorganisatie **1** steunpunt
kerkenwerk

"...Dit verlangen is geboren omdat SKW in de praktijk vaak de visie tegenkomt dat het ambt de bevoegdheid, goedkeuring of geruststelling geeft dat de predikant levenslang werkt als man van God.

Het is een beschermde status die sluimerend passiviteit bewerkstelligt. Te vaak heeft de discussie over de bescherming van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden een rem gezet op de inzet van de beroepsgroep predikant.

Het begrip van "zorgplicht van de kerken" is te ver opgerekt en zet de regie van de predikant buiten spel."

cgm v vakorganisatie **1** steunpunt
kerkenwerk

B14 levenstaak predikant

B14.1 Het predikantschap is in beginsel een ambt voor het leven, in dienst van de Heer.

B14.2 De kerken bevorderen dat de predikanten zich met volle toewijding kunnen geven aan hun levenstaak.

B14.3 Voor de uitoefening van het ambt in deeltijd of voor het onderbreken van de dienst voor langere tijd is de goedkeuring van de classis nodig.

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

11

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

12

De predikant... Waarnemingen

cgmv vakorganisatie **1** steunpunt kerkenwerk

1. leider...? Voorbeeld voor...
2. ...inspirator...?
3. Dienend leider? Verbinder...?
4. Solist in dienst van God?
5. Structuur in werk aanwezig...?
6. Rol geminimaliseerde en onduidelijk...
7. Moeite met aangaan relaties
8. Werkdruk (groot gemaakt ?)
9. Kwetsbaar...(gemaakt ?)
10. Mist echt overzicht

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

13

De kerkenraad... Waarnemingen

cgmv vakorganisatie **1** steunpunt kerkenwerk

1. Dienend leider?
2. Eenvoud in alles..
3. Te veel regels en regelingen
4. Echt delegeren is er niet bij
5. Onderlinge samenwerking ontbreekt
6. Werkdruk...waardoor? Agenda managers..?
7. Vaak onzichtbaar voor gemeente
8. Mist vaak echt overzicht
9. Geen verbindende kracht
10. Inspirator...?

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

15

Advies voor predikant en kerkelijk werker

cgmv vakorganisatie **1** steunpunt kerkenwerk

1. Wees gedisciplineerd **voorbeeld**
 2. In de eerste plaats **gemeente predikant/ kerntaak KW**
 3. Organiseer die zaken waar je niet sterk in bent
 4. Heb inzicht in je tijdsbesteding
 5. Wees bereikbaar ... "**aaibaarheid**"
 6. Ook al ben je niet de leider... **altijd dienend leider!!**
 7. "Vergeestelijk" je positie niet!
 8. Maak je eigen jaarplan "kansen", "uitdagingen"
 9. Durf echte verbindingen aan te gaan
- Werkdruk en kwetsbaarheid gaan verdwijnen als je de durf hebt om dienend leider te zijn !!**

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

17

cgmv vakorganisatie **1** steunpunt kerkenwerk

De 21^e eeuw vraagt om een omkering van de ambtsuitleg van het predikantschap. Deze omkering heeft predikanten met **lef** nodig. Predikanten die het aandurven in de spiegel van **zelfreflectie** te kijken en aan te pakken wat hen geboden is aan personeelsinstrumenten. Die het durven om zich continue persoonlijk en beroepsmatig te **ontwikkelen** om het ambt weer tot leven te brengen. Die durven **mobiel** te zijn.

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

14

Advies

cgmv vakorganisatie **1** steunpunt kerkenwerk

1. Maak de organisatie eenvoudig...te begrijpen
2. Gooi zoveel mogelijk regels en regelingen weg...
3. Zorg voor "duidelijke visie"...geen dik boek...
4. Organiseer de verbindingen...Spreek elkaar aan op...
5. Maak duidelijk wat gemeente mag verwachten..
6. Delegeer : echt...Neem risico
7. Zorg voor inzicht in tijdsbesteding
8. Zorg voor inzicht en overzicht
9. Verbindende kracht willen zijn
10. Inspirator
11. Communiceer !!

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

16

Vragen?

Vragen staat vrij ☺



23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

23-11-2018

Dienend leiderschap in de kerk

18

Workshop 'Beweging in (be)roeping predikanten

Hier vindt u de sheets die Ruurd Kooistra gebruikte bij zijn workshop over 'Ruimte in (be)roeping predikanten'. Na de sheets leest u de samenvatting van het gesprek dat erop volgde.

Workshop



'Ruimte in (be)roeping predikanten'

Over alternatieven op het traditionele beroepingswerk, bijvoorbeeld hoe predikanten in deeltijd en/of tijdelijk inzetbaar zijn. Ook lichten we het idee van een landelijk loopbaanfonds toe.

Ruurd Kooistra

Wie



Werkgroep **Beweging In Rechtspositie Dominees (BIRD)**

- Rozemarijn Verhagen
- Leon van den Broeke
- Luite Harm Kooij
- Sijtze de Bruine
- Erik Pomp
- Ruurd Kooistra

Waarom?



Wat is het probleem?

- De huidige kerkelijke structuur, in relatie tot de (rechts)positie van predikanten, staat verdere flexibilisering in de weg.

Waarom?



Waarom flexibilisering

- Predikant soms te lang bij 1 kerk;
- Alle processen bij plaatselijke kerk en predikant(o.a. beroepingswerk)... duurt lang / stagneert;
- Kleine kerken in huidige situatie kunnen geen beroep doen op een predikant;
- Sommige predikanten en/of kandidaten worden niet (meer) geroepen door een kerk;
- Landelijk of regionaal ondersteunen van een plaatselijke kerk, in verband met de plaatselijke autonomie, blijft altijd van beperkte waarde/invloed.

Wat?



Waar willen we antwoord op?

Welke veranderingen zijn nodig en haalbaar (binnen kaders van de huidige KO) om;

- Predikanten en kerken meer mogelijkheden te bieden om eenvoudig te veranderen van (en tussen) gemeenten en/of takenpakketten (specialisaties)?
- Landelijk en/of regionaal de juiste ondersteuning aan te bieden?

Wat?



Wat is onderzocht:

- Arbeidsrecht versus kerkrecht
- Predikanten in landelijke dienst
- Tijdelijke aanstelling van een predikant
- Regionale uitdagingen
- Landelijke (financiële) voorzieningen

Wat?

Ter bespreking vanavond: twee mogelijke oplossingen

Oplossing 1: Onderlinge inzet van predikanten voor alle kerken/predikanten bespreekbaar en mogelijk maken.

- Overeenkomst zonder beroep
- Predikant blijft (voorlopig) verbonden aan bestaande kerk
- Uitlenende kerk krijgt ruimte in andere zaken te investeren
- Predikant wordt zichtbaar(der)
- Mooie oplossing voor specialisaties of kleine vacante gemeenten

Wat?

Ter bespreking vanavond: twee mogelijke oplossingen

Oplossing 2: Het vormen van een landelijk *loopbaanfonds*

- nieuwe rechtspersoon
- tijdelijk in dienst nemen van kandidaat-predikanten bij geen beroep
- mede-financieren en begeleiden van predikanten die om legitieme redenen weg willen of moeten (voorkomen van losmaking).

Voorwaarde:

- Heldere criteria en bereidheid max € 2,- per kerklid per jaar bij te dragen.

23-11-2018

Ruimte in (be)roeping predikanten

8

Discussie

Stellingen/vragen:

- Is het inzetten van uw (u als) predikant bij andere kerken bespreekbaar?
- Welke regionale kansen ziet u?
- Zou uw kerk willen bijdragen aan een landelijk loopbaanfonds?
- Wat zijn uw ideeën?

23-11-2018

Ruimte in (be)roeping predikanten

10

Daarna zijn we met elkaar in gesprek gegaan. Hieronder vindt u een samenvatting van het gesprek en de belangrijkste vragen en opmerkingen per onderwerp.

Flexibele inzet bij andere kerken:

- De kerkelijke praktijk dwingt ons in de toekomst allemaal tot meer samenwerking.
- Werken in meerdere gemeenten heeft als gevaar dat je als predikant de plaatselijke verbinding kwijt raakt. Dit vraagt creativiteit en flexibiliteit. Hoeveel verbinding is echt nodig en hoe bouw je aan deze verbinding om het ambt goed te kunnen vervullen?
- Een voordeel van het inzetten van predikanten in specifieke functies en rollen is dat mensen kunnen worden ingezet op basis van hun talenten. Het zogenaamde gavengericht werken. Het is dan belangrijk en waardevol om regionaal te werk te gaan.
- Op huidige plek blijven wonen (en toch elders worden ingezet) is zeker een voordeel voor predikanten met kinderen op het voortgezet onderwijs.

Loopbaanfonds

- Wanneer een loopbaanfonds gestart wordt vraagt dit solidariteit en medewerking van alle kerken. Anders lukt het niet.
- Als een fonds ver van gemeenteleden af komt te staan, wordt het geven lastiger. Het is dus een taak om inzichtelijk te maken waarvoor het geld gegeven wordt.
- Misschien is het beter dit soort initiatieven regionaal of classicaal op te zetten.

Overige onderwerpen

- De huidige kerkorde wordt door meerdere aanwezigen als beklemmend ervaren. Dit is voor ons een bevestiging van wat we al merkten.
- We moeten blijven letten op het geestelijke aspect van de rol van predikanten. Voorkom dat zakelijkheid de regie gaat voeren.
- We kunnen ons voorstellen dat er in de loop van de week meer gedachten over deze workshop naar boven komen. SKW hoort ook na afloop graag uw input!

Workshop: In beweging.. voor een kerk die werkt!

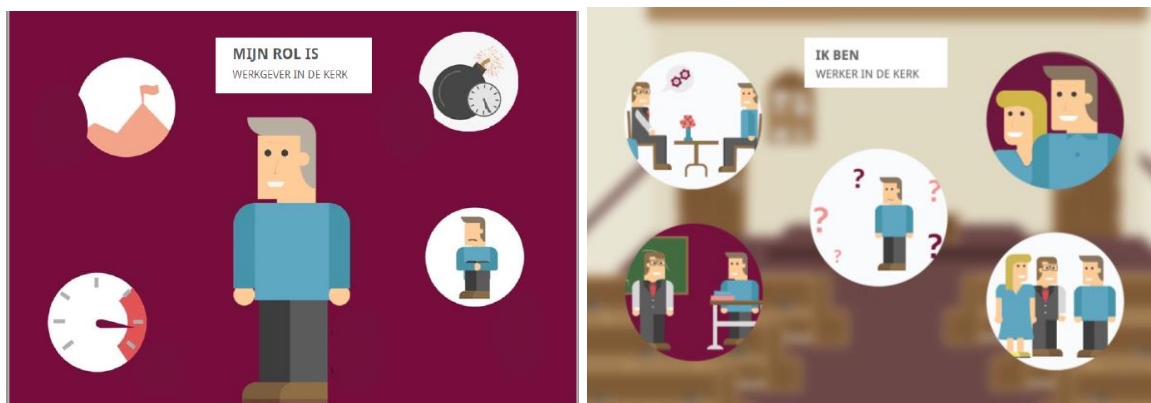
Hieronder vindt u een samenvatting van de workshop van Corinne Starreveld over kerkelijk personeelsbeleid.

De workshop over kerkelijk personeelsbeleid had 2 doelen;

- 1) **Bewustwording:** wat is kerkelijk personeelsbeleid?
- 2) **Dromen delen:** wat hopen we voor de toekomst van werk in de kerk?

In twee rondes van 10 minuten gingen de groepen langs bij 2 stations om met elkaar hierover in gesprek te gaan.

Opzet van deze interactieve workshop bestond uit twee cirkels. De binnenste cirkel representeerde de 4 stations die een "werker in de kerk" tegenkomt gedurende zijn loopbaan. De buitenste cirkel waren 4 stations die het werk ondersteunen en verantwoordelijkheid zijn van de kerkenraad. Dit ging over de rol van "werkgever". (Nadrukkelijk spreken we over "de rol van", omdat in het geval van de predikant de kerkenraad juridisch gezien geen werkgever is.)



Doordat in de groepen combinaties gemaakt waren van predikanten of kerkelijk werkers en de kerkenraadsleden of begeleidingscommissieleden ontstonden in elke workshopronde positieve gesprekken. Door met elkaar in gesprek te gaan ontdek je samen de waarde van goed kerkelijk personeelsbeleid, een nadere uitwerking en verdieping van de zorgplicht. Bij het verlaten van de workshop kwam de vraag naar boven of deze workshop ook lokaal, in een gemeente of in kleinere regio's gegeven kan worden. Dit onder andere omdat het gesprek onderling goed op gang kwam en deelnemers ontdekten dat je naar hetzelfde onderwerp totaal anders kunt kijken. Het bleek verhelderend voor iedereen. Wanneer u hierin interesse heeft, horen wij dit graag van u.

Op de volgende twee pagina's vindt u een samenvatting van de reacties van de deelnemers.

Mijn rol is "Werker in de kerk"



Starter

- 1) Wat heeft een KW / Predikant nodig om te starten?
- 2) Wat kan een begeleidingscommissie betekenen?

"Bespreek verwachtingen met startende predikanten"

Vitaliteit (= gezonde werkplek)

- 1) Wat heb je nodig voor persoonlijke vitaliteit?
- 2) Hoe blijf je in gesprek over vitaliteit?

"Relatie met God" "Regelmatig bevraagd worden op vitaliteit"
"Drive" "Inspiratie ontvangen van: Geest, Mensen"
"Eenzaamheid voorkomen" "Veiligheid" "Vertrouwen"

Mobiliteit

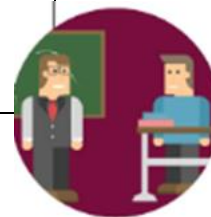
- 1) Waarom is mobiliteit goed?
- 2) Wat heb je nodig om mobiel te zijn?

"Mobiliteitsgesprek is goed want het frist gemeente en predikant op.
Gesprek gaat dan over ontwikkeling het werk in plaats van de ambtsjaren"
"Pastorie; struikelblok of stimulerend?"
"Na x aantal jaren ken je eigen kwaliteiten.
Betere afstemming waar in te zetten"
"Cluster (regio) kerken verantwoordelijk voor dienen van predikanten."
"Over gemeentegrenzen heen"
"Maak meer gebruik van begeleiding SKW"

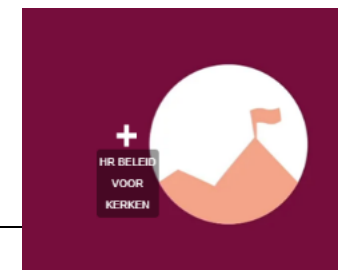
Scholing

- 1) Stelling: Permanente educatie moet.
- 2) Aan welke specialisten heeft u behoefte?

"Gepaste educatie en permanente educatie"
"Wie bepaald?"
"Kan ook buiten de "kerkmuren""
"Speciale onderwerpen samen induiken"
"Beroepscompetenties"
"Specialisme ook elders inzetten"
"Scholing voor begeleidingscommissies"
"behoefte aan begeleide intervisie voor predikanten"
"Scholing niet alleen voor
(beginnende) predikanten,
maar ook graag voor
kerkenraadsleden en diakenen."



Mijn rol is “Werkgever”



Samenwerking 1) Wat is belangrijk voor een goede samenwerking tussen vrijwilligers en professionals? 2) Hoe kan meewerken aan BKW Basis bijdragen aan een goede samenwerking? “Samenwerking binnen de kerk met als fundament geloofsgesprekken” “Samen bewust investeren in wederzijds respect en begrip” “Geloofsgesprekken over je houding tegenover elkaar en gemeente” “Heb en spreek vertrouwen uit naar de professionals / professie, maar verwacht niet alles van hen” “Elkaars deskundigheid kennen en respecteren”	HR beleid voor kerken 1) Waar denkt u aan bij HR beleid voor kerken? 2) Welke hulp heeft lokale kerk om tot goed HR beleid te komen? “HR beleid voor kerken begeleid “juiste mensen naar de juiste plek”” “Ontwikkeling van je personeel” “Coach, vertrouwenspersoon” “Minder laten leiden door toevalligheden” “Oplossen mismatches: mensen die hardst nodig hebben vragen er niet naar” “Doorbewegen” “Flexibilisering van personeel (binnen de gemeente)” “Begeleidingsgesprekken”
Conflict 1) Hoe kan je conflict voorkomen / beperken? 2) Welke middelen / personen weet u te vinden bij (naderend) conflict? “We willen meer teambuilding voor kerkenraden” “Evaluatiegesprekken en begeleidingscommissie inzetten voorkomt veel ellende” “Conflict mag er zijn, wees niet conflict vermijdend”	Regelingen 1) Regelingen, beperking of ondersteuning? 2) Wat is minimale aan regelingen wat je nodig hebt? “Regelingen zijn een zegen, maar ook slechts een kader” “Geen doel op zich” “Zuiver en onafhankelijk” “Duidelijk” “Dienend, niet absoluut” “Houvast” “Vervelend om aan te kaarten” “Bespreekbaar houden”

[Dit onderwerp werd veel overgeslagen: “Laten we het hebben over het positieve”]

