

dienst en recht

Rapport
deputaten



Generale Synode van de Gereformeerde Kerken Zwolle-Zuid 2008

Het auteursrecht van deze tekst berust hetzij bij de auteur, hetzij bij de Gereformeerde Kerken in Nederland. Voor alle zaken het auteursrecht betreffend kan contact opgenomen worden met het deputaatschap generaal-synodale publicaties via: publicaties@gkv.nl. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in wat voor vorm of op wat voor manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende, behoudens de uitzonderingen bij de wet gesteld.

INLEIDING

In dit rapport brengt het deputaatschap dienst en recht (D&R) verslag uit van zijn werkzaamheden over de afgelopen periode, die de tweede helft 2005 tot en met eerste helft 2007 beslaat.

Het is geen succesverhaal, want telkens stuiten wij op onze grenzen.

Wij merkten herhaaldelijk dat ons deputaatschap onvoldoende bemenst was voor de taken die op ons afkwamen, mee ook door ziekte.

Maar vooral ontdekten wij al meer dat de hoofdverantwoordelijkheid voor allerlei taken uit onze taakomschrijving niet bij ons deputaatschap ligt maar bij hen die echt belanghebbend zijn omdat allereerst zij de probleemhebbers zijn. Alleen, wij hebben (gelukkig) niet de mogelijkheid die probleemhebbers simpelweg aan te sturen. Zij zijn met ons betrokken in een proces, en dat proces is niet in het kader van een beperkt aantal vergaderingen af te lopen. Daar is tijd en groei voor nodig. Maar oordeelt u al lezend zelf of wij dit terecht zo zeggen.

INHOUDSOPGAVE

1.	Opdracht van de synode en samenvatting	5
2.	Analyse en consequenties daarvan	5
2.1	Algemene inleiding	5
2.2	Paradigmaverandering: van oud naar nieuw	6
2.3	Complicaties	9
2.4	Perspectief	10
2.5	Consequenties van de analyse voor het predikantsprofiel	10
2.5.1	Specifieke vereisten voor een predikant anno 2007	10
2.5.2	Predikanten onder druk	11
2.6	Consequenties van de analyse voor de instituten ten behoeve van de predikant	12
3.	De reacties van betrokkenen	12
3.1	De spelers in het veld	12
3.2	D&R en de andere betrokkenen	13
3.3	D&R in z'n rol als stimulator	13
3.4	D&R en het predikantsprofiel	14
3.5	D&R en het SKB	14
3.5.1	Moeiten en mogelijkheden	14
3.5.2	Kerkelijke inbedding	14
3.6	Aanbevelingen voor de synode	15
4.	Andere werkzaamheden van D&R	15
4.1	D&R en advisering/hulpverlening	15
4.1.1	Moeiten	15
4.1.2	Pleidooi voor beperkte professionalisering	16
4.1.3	Verplaatsing van de functie	16
4.2	Mobiliteit	17
4.3	Permanente educatie predikanten	17
4.4	Mentoraat	18
4.4.1	Begeleiding en cursussen	18
4.4.2	Evaluatieonderzoek	18
4.4.3	Verplaatsing van de functie	19
4.5	Aanbevelingen voor de synode	20
5.	Conceptbesluiten	21
	Bijlagen	25
I.	Besluiten GS Amersfoort-Centrum 2005 inzake dienst en recht	25
II.	Werkafspraken hulpverlening	29
III.	Overzicht werkzaamheden hulpverlening/mobiliteit en totaalbegroting	30
IV.	Dienst en recht en het plaatselijke beroepingswerk	31
V.	Onderzoeksrapport betreffende het mentoraat	33
VI.	Samenstelling en werkverdeling van het deputaatschap	47

1. OPDRACHT VAN DE SYNODE EN SAMENVATTING

De GS Amersfoort-Centrum 2005 heeft 'ons' deputaatschap dienst en recht¹ een uitgebreide opdracht gegeven.² De hoofdtaken uit onze taakomschrijving komen hierop neer:

1. Ga na wat er gaande is in onze kerken en wat er mee daardoor speelt tussen predikanten en kerkenraden.
2. Ga in gesprek met alle spelers in het veld om samen eraan te werken dat er maatregelen genomen worden die dienstbaar zijn aan het beter functioneren van de predikanten.
3. Bied ondersteuning aan kerkenraden en predikanten middels advisering, hulpverlening, mobiliteitsbevordering, permanente educatie en mentoraat.

In de afgelopen periode hebben we ons uitgebreid met deze taken bezig gehouden. In het volgende zullen we daarvan verslag doen. Het meest uitgebreid gaan we aandacht geven aan onze eerste hoofdtaak. Met vele anderen zijn wij er namelijk van overtuigd dat onze kerken in een overgangssituatie verkeren. Willen de verschillende instanties onder ons die met predikanten en kerkenraden te maken hebben, tot een goed gezamenlijk beleid komen dat deze betrokkenen vooruithelpt, dan is er eenstemmigheid nodig in de analyse van wat gaande is en in de consequenties daarvan voor de vereisten, de opleiding en de begeleiding van de predikant. Wij hebben niet het idee dat die eenstemmigheid op dit moment aanwezig of zelfs onder handbereik is: alle betrokkenen zijn nog te zeer onderweg dan dat ze een gemeenschappelijk uitgangspunt kunnen formuleren. In het vervolg zal dit nader toegelicht worden.

2. ANALYSE EN CONSEQUENTIES DAARVAN

Relevante punten uit onze taakomschrijving:

- a. *antwoord te geven op de vraag waardoor het komt dat zich in een groeiend aantal situaties problemen voordoen met betrekking tot de werkverhouding tussen predikanten en kerkenraden/gemeenten, en te werken aan bewustwording, preventie en visieontwikkeling in dezen.*

2.1 Algemene inleiding

Het kan duidelijk zijn dat het verband van de GK in allerlei opzicht in een veranderingsproces zit. Het kan niet missen of uit dat veranderingsproces moeten consequenties getrokken worden voor de vereisten en dus ook de opleiding en begeleiding van de predikanten. Nu kunnen die consequenties op twee manieren getrokken worden:

Buiten de huidige structuren.

In dat geval ontkomen we er niet aan ons fundamenteel te bezinnen op de vraag wat de doelen van de gemeente zijn, hoe de taken binnen de gemeente op dit moment idealiter verdeeld dienen te worden en wat voor specifieke rol de theologisch geschoolde ambtsdrager, ofwel de predikant nieuwe stijl, in dat geheel het beste kan krijgen. Kortom: een herijking van de ambtsvisie. Voor de lange termijn biedt alleen zo'n herijking voldoende soelaas.

Alleen, wij achten ons gezien onze synodale opdracht niet bevoegd ons hierover uit te laten. En dat temeer niet omdat het vooralsnog niet goed mogelijk zal zijn een afgewogen profiel van gemeente en ambt te formuleren: er is nog te veel in beweging, waardoor de contouren van een nieuw profiel van gemeente en ambt zich slechts langzamerhand en werkenderwijs zullen gaan aftekenen.

Binnen de huidige structuren

(zoals die vastgelegd zijn door de kerkorde, het bevestigingsformulier en de niet-beschreven bovendrijvende predikantspraktijk). In dat geval kunnen we volstaan met een analyse van de paradigmaverandering die gaande is, gevolgd door een bezinning op de consequenties hiervan voor de vereisten en ook de opleiding en begeleiding van de predikant. Maar in feite hebben we het dan alleen over het optimaliseren van de huidige situatie: op korte termijn een heel acceptabele benadering, maar voor de lange termijn onvoldoende. Alleen, gezien onze synodale opdracht moeten we ons hiertoe beperken.

¹ Voor de samenstelling en werkverdeling daarvan, zie Bijlage VI.

² Voor alle besluiten inzake dienst en recht, zie Bijlage I; de punten a-m uit besluit 3 duiden we in het vervolg aan als onze 'taakomschrijving'.

2.2 Paradigmaverandering: van oud naar nieuw

De kerk is altijd een kerk in deze concrete wereld. Dat betekent dat ontwikkelingen in de samenleving onvermijdelijk als gevolg hebben dat er ook in de kerkelijke sfeer een en ander verandert.

Wij begrijpen dan ook niet goed waarom de vorige synode het nodig heeft gevonden te benadrukken dat 'besprekingen over de actuele problematiek inzake dienst en recht van predikanten behoren gevoerd te worden in een bijbels, geestelijk klimaat', met als grond dat die bespreking altijd gevoerd moet worden 'vanuit de overtuiging dat het ambt een van God gegeven opdracht is, naar uitwijzen van de Heilige Schriften'.³

Laten we maar meteen open kaart spelen: in wat hierna volgt zullen we dat niet met zoveel woorden doen, met als argument: het door God gegeven ambt (met z'n wortels in het Nieuwe Testament en z'n omschrijvingen in onze belijdenis) wordt uitgeoefend in de context van het huidige Nederland van de 21^{ste} eeuw. En om die context gaat het ons nu. Die bepaalt namelijk vergaand wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn van de concrete uitoefening van het ambt.

Daarom richten we nu onze blik op die context. We schatten in dat het voor elke lezer duidelijk is dat er sinds de jaren zestig heel wat gewijzigd is in Nederland, om ons tot ons eigen land te beperken. Daarvoor worden typeringingen gebruikt als: democratisering, individualisering, secularisering, automatisering, globalisering.

In reactie hierop is er sinds ongeveer de laatste 10-15 jaren ook binnen de GK een paradigmaverandering⁴ gaande: al meer kerkleden en kerken gaan met al meer zaken anders om dan we in de jaren daaraan voorafgaand gedaan hebben.⁵ De zogenaamde nieuwe vrijgemaakten hebben dus beslist een punt als ze een vergaand veranderingsproces waarnemen. We bewijzen niemand een dienst als we dat proces proberen te bagatelliseren met het argument dat we wat de kern betreft niet veranderen. Natuurlijk is dat waar: nog altijd zijn inhouden als no.1, 21 en 60 van de Heidelbergse Catechismus onaangevochten onder ons, God zij dank. Tegelijk is ook waar dat het verschil tussen het doorsnee GK-lid van bijvoorbeeld 1960 en dat van 2007 gigantisch is. Willen opleiding, hulpverlening en preventie ten behoeve van predikanten effectief zijn, dan moeten alle betrokkenen goed zicht hebben op dit veranderingsproces.

Om op een evenwichtige manier recht te doen aan de verschillende aspecten van de lopende paradigmaverandering zou een heel boekwerk geschreven moeten worden. Wij volstaan met een uiterst beknopte opsomming in telegramstijl, waarbij we ons realiseren dat deze opsomming tamelijk zwart-wit en wellicht soms wat karikaturaal is. Maar om duidelijk te maken wat we bedoelen komen we toch met het volgende overzicht:

<i>Oud</i>	<i>Nieuw</i>
Kerkenraad en gemeente	Kerkenraad en gemeente
1. Er wordt tot op zekere hoogte hiërarchisch gedacht, van boven naar beneden: de gemeente laat zich leiden door de kerkenraad met z'n ambten. Dus de domineeskerk, voor een groot deel ten koste van het algemeen priesterschap van de gemeenteleden.	1. Er wordt tot op zekere hoogte democratisch gedacht, van beneden naar boven: de gemeenteleden met hun gaven reiken aan wat de kerkenraad verder moet structureren. Dus een vervanging van de domineeskerk door het algemene priesterschap.
2. De bestaande ambten worden gezien als regelrecht afkomstig uit het Nieuwe Testament, waardoor er weinig ruimte is om andere taken een officiële plek te geven.	2. De bestaande ambten worden gezien als een tijdgebonden invulling van de diensten uit het Nieuwe Testament, waardoor er openheid is andere taken een officiële plek te geven.

³ Aldus de GS Amersfoort-Centrum in besluit 2 inzake dienst en recht, zie bijlage I.

⁴ Volgens de internet-encyclopedie Wikipedia is een paradigma 'een samenhangend stelsel van modellen en theorieën die een denkkader vormen waarmee de 'werkelijkheid' geanalyseerd wordt. Langer bestaande paradigma's worden vaak niet eens meer als zodanig ervaren; onderwijs maakt een paradigma 'vanzelfsprekend'.'

⁵ Wie scherp in beeld wil krijgen hoe sterk wij de laatste tijd aan het veranderen zijn, kan zichzelf het beste met ons verleden confronteren. Daarbij denken wij vooral aan: R. Kuiper en W. Bouwman (red.), *Vuur en vlam I-III*, resp. 1995, 1998 en 2004; alsook: M. te Velde en H. Werkman (red.), *Vrijgemaakte vreemdelingen*, 2007.

3. Vanuit de drang alle kerkleden bij elkaar te houden zien kerkenraden vaak af van beleidsveranderingen, met als gevolg een kleurloos beleid waarbij op safe wordt gespeeld.	3. Vanuit het besef dat kerkenraden de verantwoordelijkheid hebben beleid te maken, zetten zij dit beleid door ook al maken ze het daarmee velen niet naar de zin.
Ambt en persoon	Ambt en persoon
4. Het ambt draagt de persoon: beslissend zijn de taken, waarin predikanten geacht worden zich te (kunnen) voegen; van hen wordt dan ook verwacht dat ze het hele pakket taken uitvoeren.	4. De persoon draagt het ambt: beslissend is de geschiktheid van predikanten, die geacht worden zich voor hun taken in te zetten; ze specialiseren zich dan ook naar gelang van hun gaven
5. Door de bescherming van het ambt blijven psychische moeiten vanuit de levensgeschiedenis vaak grotendeels onmerkbaar.	5. Zonder de bescherming van het ambt werken psychische moeiten vanuit de levensgeschiedenis gauwer storend op het functioneren
6. Bij het specifieke van het ambt hoort: wie eenmaal predikant is, blijft dat in principe z'n leven lang (jubilea gaan tot na de emeritering door!). Voor een vacature word je gevraagd.	6. Na losmaking kan iemand z'n radicaal verliezen (het recht om als predikant te fungeren); iemand met een beperkte arbeidsgeschiktheid moet ander werk zoeken. Op een vacature kan worden gesolliciteerd.
Verstand en gevoel; identiteit	Verstand en gevoel; identiteit
7. Er is een sterke gerichtheid op het verstand, waardoor het rationele in de kerkdiensten en de onderlinge omgang vaak overheerst; gehoorzaamheid aan de geboden speelt een grote rol.	7. Er is een sterke gerichtheid op het gevoel, waardoor het emotionele in de kerkdiensten en de onderlinge omgang vaak overheerst; de persoonlijke band met Christus staat voorop.
8. De identiteit van de kerken wordt gezocht in een totaalpakket visies en normen, die op één lijn staan met de inhoud van de belijdenis (denk aan de collectieve visie op de EU, de apartheid, de sociale wetgeving).	8. Er is een grote verscheidenheid aan visies en normen, waardoor er onduidelijkheid bestaat over de identiteit van de kerken en gezocht wordt naar wat het eigene is waarvoor we als kerken in elk geval dienen te gaan.
Plaatselijke regels en sturing	Plaatselijke regels en sturing
9. Bij het toezien op kerkmensen wordt gestreefd naar duidelijkheid en controle. De bedoeling hiervan is de gehoorzaamheid aan Christus te stimuleren (waarom bijv. inzake kerkelijke huwelijksbevestiging strikte afspraken gelden die anders-kerkelijken, doopleden en/of samenwonenden uitsluiten).	9. Het wordt geaccepteerd dat bij het toezien op kerkmensen vaak rafels blijven bestaan. Mensen wordt zo veel mogelijk vertrouwen gegeven in de hoop dat ze daardoor (beter) op weg blijven naar Christus (waarom bijv. al meer ertoe wordt overgegaan kerkelijke huwelijksbevestiging te gunnen aan anders-kerkelijken, doopleden en/of samenwonenden).
10. Bij de tuchttoefening wordt vooral gerekend met de vraag of gedragingen/opvattingen strijdig zijn met de norm en of ze besmettelijk zijn voor andere kerkleden - dit vanuit de gedachte: 'alles of niets'.	10. Bij de tuchttoefening wordt vooral overwogen hoe mensen het beste al dichter bij de norm gebracht kunnen worden - dit vanuit de gedachte: 'liever iets dan niets'.
11. De verantwoordelijkheid voor het effect van de tucht wordt hoofdzakelijk bij het desbetreffende kerklid gelegd.	11. Er wordt vooral gerekend met het mogelijke effect van de tucht op en de principiële spankracht van het kerklid - vanuit het besef dat de kerkenraad daar mee verantwoordelijk voor is.

12. Afhouding van het avondmaal wordt toegepast onafhankelijk van eventuele zelftucht door het desbetreffende kerklid.	12. In het geval van zelftucht wordt vaak geen afhouding van het avondmaal meer toegepast
Kerk en kerkverband	Kerk en kerkverband
13. Kerkmensen zijn voegzaam tegenover kerkelijke opvattingen en regels, met als keerzijde dat de gemeenschap voorgaat boven het individu en er behoefte is aan sturend leiderschap.	13. Kerkmensen willen hun eigen keuzes maken, met als keerzijde dat het individu voorgaat boven de gemeenschap; toch is er behoefte aan inspirerend leiderschap en om erbij te horen.
14. Kerkgrensperforatie wordt niet toegestaan, tenzij om dringende pastorale redenen, vanuit de gedachte dat iedereen zich moet inzetten waar die zijn/haar woonplek gekregen heeft.	14. Kerkgrensperforatie wordt toegestaan, in het besef dat door de verscheidenheid tussen de gemeentes niet iedereen in dezelfde gemeente tot zijn/haar opbouw kan functioneren
15. De generale synode is een reactief instituut, dat via gedetailleerde voorschriften centraal aanstuurt, met een uniformerend effect.	15. De GS is een proactief instituut dat stimulerend hoofdlijnen aangeeft en faciliterend zaken aanreikt, met een pluriformerend effect.
16. De theologische opleiding is een samenbindend instituut, waarvan de docenten fungeren als de opinieleiders binnen de eigen kerkgemeenschap.	16. De theol. opleiding is een instituut op de achtergrond; verder is er alleen sprake van individueel-inspirerende figuren, vooral van buiten de eigen kerkgemeenschap.
17. Op het vlak van de arbeidsvoorwaarden van de predikanten wordt alles aan de plaatselijke gemeente overgelaten, met hoogstens op basis van vrijwilligheid landelijke afspraken (denk aan de vroegere traktementsrichtlijnen van het GMV en de twee vroegere clubs voor emeritering).	17. Op het vlak van de arbeidsvoorwaarden van predikanten worden centrale, verplichtende regelingen verwacht, die aansluiten bij wat in de samenleving gebruikelijk is (denk aan de activiteiten van het steunpunt voor kerkelijke beheerszaken en de vereniging voor emeritering).
18. De predikantenvereniging fungeert als een soort reünistenvereniging, vooral bedoeld voor onderlinge vorming en onderling contact.	18. De predikantenvereniging is een beroepsvereniging, vooral bedoeld om zorg te dragen voor de permanente educatie en de materiële belangen van de eigen leden.
Kerk, kerken en wereld	Kerk, kerken en wereld
19. Sommige kerkmensen hebben neiging zich terug te trekken in de kerk en in kerkelijke organisaties. Anderen bepleiten actieve deelname aan de cultuur, met als argument: het doordeweekse leven staat in het kader van het cultuurmandaat, waardoor ook de alledaagse dingen en activiteiten een godsdienstig karakter dragen: het leven van de christen is één.	19. Kerkmensen staan met beide benen in de moderne cultuur, met vaak als keerzijde: hun doordeweekse leven is grotendeels gesecculariseerd, waardoor de alledaagse dingen en activiteiten veelal los van God worden beleefd. Om deze gespletenheid in het leven als christen tegen te gaan wordt ervoor gepleit het alledaagse leven weer met God te verbinden.
20. Het geestelijk front ligt vooral tussen de Gereformeerde Kerken <i>vrijgemaakt</i> enerzijds en de andere kerken anderzijds. Kijkend naar anders-kerkelijken wordt daarom vooral exclusief gedacht en dus gekeken naar wat ons van die anderen scheidt (waarom bijv. het toelaten van niet-vrijgemaakte christenen als gasten aan het avondmaal als ongewenst wordt gezien en	20. Het geestelijk front ligt vooral tussen de christelijke kerken enerzijds en de gesecculariseerde wereld en de islam anderzijds; kijkend naar anders-kerkelijken wordt daarom vooral inclusief gedacht en dus gekeken naar wat ons met hen verbindt (waarom al meer wordt bepleit ook niet-gereformeerde christenen als gast aan het avondmaal toe te laten en waarom

andervoortige invloeden als schadelijk worden afgewezen).	ook al meer andervoortige invloeden zoals de evangelische als een verrijking worden verwelkomd).
21. Kijkend naar niet-christenen wordt vooral de antithese benadrukt en een principieel isolement bepleit.	21. Kijkend naar niet-christenen wordt nagedacht over gemeenschappelijke waarden om zo in onze multiculturele samenleving 'de boel bij elkaar te houden'.
22. De kerken zijn naar binnen gericht; wel wordt benadrukt dat de kerkdeuren altijd openstaan maar de diensten zijn bedoeld voor de eigen leden en hebben daardoor weinig werfkracht naar buiten.	22. De kerken werken aan hun missionaire werfkracht, waarom geregeld laagdrempelige diensten worden gehouden en speciale cursussen annex opvang worden georganiseerd.

2.3 Complicaties

Wat 'oud' genoemd wordt is nooit hetzelfde als 'altijd geweest'; zo is de inrichting van de ambten binnen de GK niet afkomstig uit de oude kerk van de eerste eeuwen maar grotendeels ontleend aan de verhoudingen in het Genève van Calvijn.

En omgekeerd: wat 'nieuw' heet is soms gewoon een revitalisering van iets ouds, bijv. het algemeen priesterschap. Niet voor niets zegt Prediker (1:10): 'Wanneer men van iets zegt: "Kijk, iets nieuws", dan is het altijd iets dat er sinds langvervlogen tijden is geweest.'

Als we het in dit onderdeel toch over 'oud' en 'nieuw' hebben, gaat het dus over onze subjectieve beleving van dit historisch proces.

In dit onderdeel geeft 'oud' en 'nieuw' geen waardeoordeel aan. Het is waar, de ontwikkelingen tenderen naar wat onder 'nieuw' beschreven staat, maar daarmee zeggen we niks ten nadele van wat hier 'oud' genoemd wordt. Tegelijk hopen we dat anderen, van wie het hart meer bij het 'oude' ligt, niet het nieuwe diskwalificeren - gedachtig aan een woord van Prediker (7:10): 'Vraag jezelf niet af waarom het vroeger beter was dan nu. Het getuigt van weinig wijsheid als je daarnaar vraagt.'

We vinden het belangrijk vast te stellen dat alles op zijn plaats en in zijn tijd z'n heel eigen waarde heeft - weer in de woorden van Prediker (3:11): 'God heeft alles wat er is de goede plaats in de tijd gegeven.'

Door over 'oud' en 'nieuw' te spreken willen we dus beslist niet suggereren dat iedereen met dit veranderingsproces dient mee te gaan. Het is ieders goed recht te kiezen zoals hij/zij kiest.

Daarmee poneren wij in feite dat deze paradigmaverandering een arbitraire verandering is en dus dat het er op het niveau van toewijding aan Christus niet toe doet waar iemand zich bevindt op de weg van het oude naar het nieuwe. Op deze weg hebben we te doen met niet-principiële keuzes, al zal waar zijn dat velen hun keuze met hartstocht en/of argumenten verdedigen, wellicht zelfs op basis van bijbelse uitgangspunten. Maar niemand kan zijn keuze, zijn toepassing van bijbelse uitgangspunten als de enige ware aan anderen opleggen.

Voor ons verhaal is alleen van belang dat deze verandering gáánde is. Gezien ieders eigen keuze kun je er van alles van vinden, maar dat heeft geen zin: dit is nu eenmaal de stand van zaken.

Het spreekt vanzelf dat niet elke predikant en niet elke gemeente even ver is voortgeschreden op de weg van de paradigmaverandering. Uitgaande van het arbitraire van deze verandering hoeft dat ook niet.

Tegelijk kan duidelijk zijn: als dit verschil in het onderweg-zijn zich in een gemeente voordoet, roept dat spanning op bij en/of tussen de betrokkenen: gemeenteleden, predikant en kerkenraad. Deze spanning neemt toe als het verschil, ons inziens ten onrechte - getypeerd of in elk geval beleefd wordt als een principiële verschil, waarbij sprake is van al of niet gehoorzamen aan Christus.

Het is zinloos deze verschillen annex spanning te ontkennen. Ook werkt het niet ze te bezweren door een normatieve uitspraak te doen: 'Ze horen er niet te zijn', want daarmee verdwijnen ze niet. Het beste is ze onder ogen te zien en dan stil te staan bij de vraag hoe je daarmee dient om te gaan.

Vele complicaties dus. Toch bewijzen we elkaar geen dienst als we het veranderingsproces alleen als een probleem zouden zien. Natuurlijk, wie dit proces diskwalificeert als een verarming, een achteruitgang of op z'n minst als een gevaar, moet het proces wel problematiseren en schiet dan onvermijdelijk in de verdediging. Maar als we het proces als arbitrair beoordelen, kunnen we het als een uitdaging tegemoet treden die ons nieuwe kansen biedt. En dat temeer omdat het kerkelijk veranderingsproces aansluit bij de veranderingen die in de wereld om ons heen gaande zijn. Juist als je christen of ook predikant wilt zijn in het hier en nu, is het zaak de context open tegemoet te treden.

2.4 Perspectief

Wil een kerk trouw blijven aan haar Hoofd dan kan nooit alles meegenomen worden in een paradigmaverandering. Altijd dient het hart van ons geloof onveranderd intact te blijven: onze verbondenheid met de persoon en het werk van Christus. In de woorden van 2 Korintiërs 8:9: 'U kent de liefde die onze Heer Jezus Christus heeft gegeven: hij was rijk, maar is omwille van u arm geworden opdat u door zijn armoede rijk zou worden.' Bij dit Evangelie kunnen gelovigen elkaar altijd weer vinden, wat voor verschillen er verder ook gaande zijn.

Als we ons op deze kern concentreren kan dat nooit minimaliserend uitpakken. Wie warmloopt voor Christus kan niet anders dan ook gehoorzaam luisteren naar de Bijbel, die terecht aangeduid is als 'het kleed waarin Christus naar ons toe komt'. Binnen de GK is in de NGB, de HC en de DL vastgelegd wat we in elk geval uit de Bijbel over de persoon en het werk van Christus geleerd hebben. De inhoud van deze belijdenisgeschriften staat binnen de GK buiten discussie, althans hóórt buiten discussie te staan.

Een lastige vraag blijft natuurlijk wat buiten de belijdenisgeschriften om allemaal tot deze kern gerekend moet worden en wat we ontspannen kunnen laten meegaan met de lopende paradigmaverandering.

Enerzijds is het goed als we ons samen bezinnen op de vraag wat tot de eigenheid van de GK hoort in onderscheid van andere, met name evangelische kerken. Jammer genoeg staat de bezinning daarop nog in de kinderschoenen.⁶

Anderzijds moeten we, uitgaande van het centrale dat ons verbindt, al zoekend en tastend gaan ontdekken waarin we het van elkaar kunnen verdragen dat er verschillen bestaan. Voor leden van de GK is dat een nieuwe situatie, eenvormig als we decennia lang geweest zijn. Daarvoor is het nodig dat we gespreksregels aanhouden zoals:

- de ander aanvaarden vanuit de gezamenlijke verbondenheid met Christus;
- de eigen opvatting relativeren als één van de mogelijke opvattingen;
- de juiste toonhoogte gebruiken bij het afwegen van de verschillende opvattingen;
- de drang om samen met de ander verder te komen.

Het vaststellen van en omgaan met deze bandbreedte zal altijd met spanning samengaan, temeer omdat veel nog niet uitgekristalliseerd is. Daarom is het belangrijk dat we elke keer vragen om Christus' Geest, zodat we veranderen door onze gezindheid te vernieuwen, om zo te ontdekken wat God van ons wil en wat goed, volmaakt en Hem welgevallig is. Ofwel, laten we bidden dat onze liefde blijft groeien door inzicht en fijnzinnigheid, zodat we kunnen onderscheiden waar het op aankomt.⁷

2.5 Consequenties van de analyse voor het predikantsprofiel

2.5.1 Specifieke vereisten voor een predikant anno 2007

Laten we de paradigmaverandering die blijktens 2.2 gaande is, op ons inwerken, dan kan duidelijk zijn dat de huidige situatie vraagt om specifieke vaardigheden voor functionerende predikanten. We denken aan het volgende:

AD 1-22: OUD - NIEUW:

- Kunnen accepteren dat er een paradigmaverandering gaande is en dat gemeentes en kerkleden zich soms/vaak op een andere plek van deze weg bevinden dan hij zich bevindt.
- Helderheid hebben over de eigen plek op de weg van die paradigmaverandering.

⁶ Een bescheiden maar mooie aanzet voor deze bezinning is te beluisteren in de toespraak die M. te Velde d.d. 16-01-2007 in Ten Boer gehouden heeft.

⁷ Zie Romeinen 12:2; Filippenzen 1:9-10.

- Kunnen onderscheiden wat in elk geval tot de centrale kern behoort en wat in een paradigmaverandering meegenomen kan worden.

AD 1-3: KERKENRAAD EN GEMEENTE:

- Kunnen hanteren dat er vanuit de gemeente zelf vaak een stevige inbreng komt op alle gebieden van het plaatselijk kerkelijk leven.
- In staat zijn om vrijwilligers op het niveau van geloof en vaardigheden te coachen.
- Kunnen accepteren dat lang niet iedereen met door de kerkenraad uitgezet beleid zal instemmen.

AD 4-6: AMBT EN PERSOON:

- Zicht hebben op de eigen beperkingen in het functioneren en bereid zijn zich vooral toe te leggen op die taken waarvoor bijzondere geschiktheid bestaat.
- Zich bewust zijn van de afweermechanismen die vanuit de eigen levensgeschiedenis zijn meegekomen en wat voor gevolgen die (kunnen) hebben voor z'n functioneren.⁸
- Accepteren dat hij in z'n predikantschap al meer met dezelfde mechanismen te maken heeft als werkers in een reguliere baan.

AD 7-8: VERSTAND EN GEVOEL; IDENTITEIT:

- Beschikken over voldoende emotionele intelligentie om recht te doen aan wat mensen, soms verborgen achter rationele argumenten, willen en bedoelen.
- Ervoor openstaan dat veel kerkmensen er behoefte aan hebben hun geloof meer emotioneel te uiten.
- In staat zijn ontspannen om te gaan met verschillen en te verwoorden wat tot het eigene hoort van de GK.

AD 9-12: PLAATSELIJKE REGELS EN STURING:

- In staat zijn kerkleden tijd en ruimte te geven om te groeien in hun geloof en kerkelijke betrokkenheid.
- Kunnen leven met onzekerheden in de kerkelijke besluitvorming rond het pastoraat en de toepassing van de kerkelijke tucht.

AD 13-18: KERK EN KERKVERBAND:

- Kunnen accepteren dat mensen graag individuele keuzes maken en maar een beperkte frustratie-tolerantie hebben.
- De vaardigheid hebben om samenbindend te werken en om kerkleden te stimuleren.
- In staat zijn om leiding te geven aan het maken van plaatselijk beleid.
- Onafhankelijk zijn van autoriteiten maar tegelijk ervoor openstaan zich door anderen te laten inspireren.
- Het kunnen inpassen in z'n beleving dat hij op het niveau van arbeidsvoorwaarden al meer behandeld wordt als de werkende mensen buiten de kerk.

AD 19-22: KERK, KERKEN EN WERELD:

- Op de hoogte zijn van wat er in onze gesecculariseerde cultuur speelt alsook een visie hebben op deze cultuur en op wat deze cultuur betekent voor ons christen-zijn.
- In staat zijn in de ontmoeting met (leden van) andere kerken inclusief te denken in plaats van exclusief.
- Op de hoogte zijn van de kernverschillen tussen het christelijk geloof en de islam.
- Vaardig zijn in het vertolken van het Evangelie tegenover niet-christenen en willen nadenken over de plek van christenen in een multiculturele samenleving.

2.5.2 Predikanten onder druk

Als we de lange reeks vereisten voor een predikant anno 2007 op ons laten inwerken, dringt zich onvermijdelijk de vraag aan ons op: 'Wie kan daaraan voldoen?!' Het is dan ook heel begrijpelijk dat veel predikanten zich overvraagd voelen, dat er vaak spanningen bestaan tussen de predikant

⁸ Om duidelijk te maken wat we hiermee bedoelen verwijzen we naar: Ingeborg Bosch, De herontdekking van het ware zelf. Een zoektocht naar emotionele harmonie, Amsterdam/Antwerpen 2005, achtste druk, waarin zij de door haar ontworpen 'Past Reality Integration'- therapie ontwikkelt.

enerzijds en de kerkenraad of de gemeente anderzijds en dat er telkens predikanten zijn voor wie de druk te veel wordt. Waardoor het breekpunt bereikt wordt, is bij elke predikant weer verschillend, afhankelijk ervan waar diens zwakste plek ligt. Maar gemeenschappelijk is dat de bescherming gemist wordt die vroeger uitging van het ambt als onaantastbaar instituut en van de samenbindende kracht van de gemeenschap. In een bekend beeld: als het beschermende water zakt, komen de obstakels tevoorschijn - en dat is nou precies wat het laatste decennium is gebeurd.

We kunnen deze gang van zaken betreuren, maar het heeft geen enkele zin terug te verlangen naar vroeger. Het is zaak het proces van paradigmaverandering onder ogen te zien en daar passend op te reageren.

2.6 Consequenties van de analyse voor de instituten ten behoeve van de predikant

Het kan niet missen of de instituten die met de predikant te maken hebben worden meegenomen in het nu lopende proces van paradigma-verandering. In II,2 (punt 15-18) is melding gemaakt van de generale synode, de theologische opleiding, de predikantenvereniging en de verenigingen die van doen hebben met de arbeidsvoorwaarden van predikanten. De besluitvaardigheid en vruchtbaarheid van zulke instituten is afhankelijk van het feit of de besluitnemers van zulke instituten dezelfde visie en doelstellingen delen. Zolang het proces van paradigma-verandering gaande is, is de kans groot dat er op z'n minst verwarring bestaat over visie en doelstellingen. Het onvermijdelijke resultaat daarvan zal zijn dat zulke instituten verlamd raken, onzeker als ze zijn over de gewenste richting. In zo'n overgangstijd is het dan ook al heel wat als de betrokkenen zich er in elk geval van bewust zijn dat ze deel uitmaken van dat veranderingsproces. Dat schept de mogelijkheid dat ze met elkaar op weg gaan naar een nieuwe gezamenlijkheid in visie en doelstellingen.

Net als bij predikanten en gemeentes geldt ook hier dat het op het niveau van toewijding aan Christus onverschillig is waar zulke instituten staan in het genoemde proces. Het lastige is alleen dat instituten altijd functioneren in wisselwerking met hun omgeving. Kiest een instituut voor 'het oude' terwijl z'n omgeving al meer op 'het nieuwe' is gericht, dan mist zo'n instituut de aansluiting bij z'n omgeving en verliest het z'n betekenis voor die omgeving. Maar ook omgekeerd: maakt een instituut zich sterk voor 'het nieuwe', dan prijst het zich uit de markt als de omgeving nog altijd voor 'het oude' gaat; erger nog: zo'n 'nieuw-werkend' instituut roept bij een 'oud-denkende' achterban verwarring op en vertraagt het op gang komen van eventuele veranderingen bij die achterban.

Dit alles maakt duidelijk dat in een situatie van verandering heel gauw stagnatie optreedt. Er is nu eenmaal altijd veel tijd en energie nodig om de confrontatie aan te gaan met een lopend proces van paradigma-verandering en om de juiste strategie te ontwikkelen voor het omgaan met dat proces.

3. DE REACTIES VAN BETROKKENEN

De GK zijn kerken in verandering en verkeren daardoor soms in verwarring maar vaak onder spanning, met als gevolg dat ook de predikantsfunctie aan het veranderen is, met weer als gevolg dat predikanten onder druk staan.

Dat is het beeld dat oprijst als we de inhoud van II tot ons laten doordringen. De vraag is nu: hoe reageren de betrokkenen, 'de spelers in het veld', op dit beeld?

3.1 De spelers in het veld

Voor alle duidelijkheid zetten we die betrokkenen op een rij:

- het deputaatschap dienst en recht, dat van de taak heeft gekregen voor de betrokkenen iets te betekenen (D&R).
- De theologische universiteit in Kampen, die verantwoordelijk is voor de opleiding tot predikant (ThUK).
- De vereniging van predikanten (PV), die zich al meer tot beroepsgroep omvormt, veelal in samenwerking met het Gereformeerd Maatschappelijk Verbond (GMV).
- De vereniging steunpunt kerkelijke beheerszaken (SKB), die de kerkenraden met hun commissies van beheer handreikingen doet voor (laten we het gemakshalve aanduiden als) werkgeverszaken.
- De vereniging samenwerking emeritering (VSE), die betrokken is bij de arbeidsongeschiktheidsverklaring en emeritering van predikanten.

- Het steunpunt gemeenteopbouw, dat aangestuurd wordt door het deputaatschap steunpunt gemeenteopbouw (SGO) en dat in gemeenten toerustingswerk verricht en kerkenraden bijstaat bij het herstructureren van (de organisatie van) het kerkelijk leven.

Deze betrokkenen hebben elkaar gevonden in een overlegorgaan dat getooid is met de (pretentieuze) naam: Regiegroep (RG).

3.2 D&R en de andere betrokkenen

Relevante punten uit onze taakomschrijving:

- c. *in goede samenwerking met verschillende organisaties binnen de gemeenschap der kerk (de predikantenvereniging, ThUK, VSE, Platform CvB's, SGO en particuliere initiatiefgroepen binnen het kerkverband) de problemen inzake dienst en recht van predikanten te analyseren en oplossingen aan te dragen.*

Op ons eigen voorstel heeft de vorige synode ons belast met deze opdracht c. Alleen, die opdracht kan foutief uitgelegd worden als zou ons deputaatschap in de positie verkeren van de spin in het web van predikantszaken. Dat zou een onmogelijke opdracht zijn, waaraan we ons onvermijdelijk vertellen. Wij zijn niet in staat oplossingen aan te dragen terwijl we alleen met de genoemde instanties sámenwerken.

Werkenderwijs is ons namelijk al duidelijker geworden dat juist die instanties de eerst aangewezenen zijn om die opdracht uit te voeren, want zij zijn in predikantszaken de direct-belanghebbenden. Het analyseren van de problemen maar zeker het aandragen van oplossingen inzake predikantszaken moet dan ook allereerst door hen gebeuren. Onze rol in het geheel is die van initiatiefnemer, stimulator, katalysator, coördinator.

De afgelopen periode is gebleken dat het voor alle betrokkenen, inclusief voor ons als deputaten, lastig was zicht te krijgen op ieders rol in het geheel. Toch is dat wel de voorwaarde om te slagen. Zo heeft het weinig waarde dat wij als deputaten ons uitlaten over de lopende paradigmaverandering en over de consequenties daarvan voor het predikantsprofiel zolang de belanghebbenden (de predikanten zelf en hun opleiders) dat voor kennisgeving aannemen.

Dit geeft aan hoe belangrijk het is dat alle betrokkenen helder voor de aandacht hebben wat hun specifieke rol is. Vanwege onze stimulerende rol hebben wij ons in de afgelopen periode dan ook sterk gemaakt voor het functioneren van de Regiegroep. Zo wilden we bereiken dat de direct-belanghebbenden zich van de problemen bewust werden en bereid werden zich te bezinnen op eventuele oplossingen, in de hoop dat er zo iets gaat veranderen ten gunste van het functioneren van de predikant.

3.3 D&R in z'n rol als stimulator

Het kan duidelijk zijn dat de Regiegroep (RG) grote waarde heeft als podium waar alle instanties die werken ten behoeve van de predikant elkaar ontmoeten: D&R, ThUK, PV, SKB, VSE en SGO. D&R heeft z'n best gedaan deze instanties deelgenoot te maken van de problematiek die gaande is, in de hoop hen te bewegen de hen regarderende taken op te pakken. Dit is ons maar beperkt gelukt. De verklaring hiervoor hangt ongetwijfeld samen met het wel en wee van de desbetreffende instanties. Veel interessanter is dat het moeizame werken binnen de RG naar onze overtuiging vooral te maken heeft met de paradigmaverandering die gaande is: de overgang van deze instituten van oud naar nieuw. Zo'n overgang verloopt nooit vloeiend maar gaat altijd haperend, waarbij getast moet worden naar wat in de veranderde situatie het meest passende is.

Het gevolg hiervan is wel dat de door uw deputaatschap opgestelde analyse annex consequenties nog geen merkbaar effect heeft gehad op de bezinning van de eerst-belanghebbende spelers in het veld.

Enerzijds is dat natuurlijk vervelend voor ons, want wij hebben daar de nodige energie in gestoken. Maar anderzijds: dit moeizame hoort bij het proces waarin wij als leden van de RG allemáál zitten. We kunnen dit zelfs verbreden: de worsteling van de leden van de RG om samen verder te komen is een afspiegeling van de worsteling die binnen onze kerken gaande is om te komen tot nieuwe verhoudingen en posities. Daarom moeten we ons door deze gang van zaken niet laten ontmoedigen maar gewoon door blijven gaan om het gesprek met elkaar te zoeken.

Om die reden vinden wij het ondanks alles zinvol met onze synodale opdracht op dit punt door te gaan. Wel moet duidelijker uitkomen dat onze taak bij deze bezinning alleen die van stimulator is tegenover de anderen als de eerst-belanghebbenden.

3.4 D&R en het predikantsprofiel

De afgelopen periode is door de ThUK en de PV gewerkt aan een vernieuwd predikantsprofiel, mede vanwege de problematiek van de uitvallende predikant. Op zich een goede zaak: er wordt beseft dat er een eigentijdse visie moet zijn op de gemeente en op het ambt van predikant en dat dit vertaald moet worden in een beroepsprofiel. Zo'n profiel dient zowel leidend te zijn voor de inhoud van het opleidingspakket als voor de relatie gemeente/kerkenraad - predikant. Het is immers een feit: als over en weer de verwachtingen gelijk gericht zijn, wordt er bij alle betrokkenen veel leed voorkomen.

Als deputaten hebben we twee werkstukken onder ogen gehad: dat van de ThUK, gedateerd april/mei 2006, en dat van de PV, in een versie uit mei 2007.

In beide werkstukken wordt naar onze overtuiging geen recht gedaan aan de lopende paradigmaverandering. Over wat er gaande is onder ons wordt alleen gesproken in algemene en daardoor nietszeggende bewoordingen. De gemeente en kerkenraad die in dit document naar voren komen, zijn niet de veranderende gemeente en kerkenraad waarmee wij tegenwoordig al meer te maken hebben.

Verder wordt volstaan met een bezinning op het takenpakket van de predikant, waarbij oude antwoorden, een beetje gemoderniseerd (de ThUK heeft het over 'hemeneutische competentie'), worden herhaald (ThUK: 'concentratie op de geestelijke leiding'; PV: 'concentratie op het Woord'), met slechts één en dan ook nog slechts marginaal vernieuwend voorstel (enige specialisatie in die concentratie). Over de vereiste vaardigheden en houding van de predikant in confrontatie met onze tijd wordt met geen woord gesproken. Er wordt gedaan alsof de knelpunten in de gemeentepraktijk vooral een kwestie zijn van herschikking van de predikantstaken.

Kortom, de kern van de zaak wordt nog niet aangeroerd: de lopende paradigmaverandering en de consequenties daarvan. We zijn teleurgesteld dat de bezinning op het predikantsprofiel hierdoor nog onvoldoende van de grond komt. Daar staat tegenover: er is een start gemaakt terwijl dit drie jaar geleden nog niet goed denkbaar was.

3.5 D&R en het SKB

Relevante punten uit onze taakomschrijving:

- b. *het signaleren van en anticiperen op ontwikkelingen in de kerken ter zake van dienst en recht van predikanten;*
- d. *kerkenraden en predikanten van advies te dienen op het vlak van kerkelijk personeelsbeleid;*
- e. *kerkenraden en predikanten van advies te dienen op het vlak van rechtspositie.*

3.5.1 Moeiten en mogelijkheden

Het is bekend dat het door de GS gesteunde SKB⁹ gestaag bezig is zich uit te bouwen tot een volwaardig steunpunt voor kerkelijke beheerszaken.

Nu dat zo is, is het goed erop te wijzen dat niet D&R maar het SKB de instantie is die kerkenraden en predikanten van advies moet dienen op het vlak van kerkelijk personeelsbeleid en van rechtspositie, althans voor zover dat het algemene beleid betreft. Als op die punten problemen aan de orde zijn, is D&R weer de aangewezen instantie om door kerkenraden en predikanten erbij betrokken te worden. Ook het signaleren van en anticiperen op ontwikkelingen in de kerken ter zake van dienst en recht van predikanten zijn typisch 'werkgeverszaken'. D&R komt daarbij hoogstens in beeld als die ontwikkelingen verstorend dreigen in te werken op de plaatselijke verhoudingen.

3.5.2 Kerkelijke inbedding

De vorige GS heeft niet alleen haar steun uitgesproken voor het SKB maar heeft D&R ook opgedragen zich te bezinnen op de kerkelijke inbedding daarvan.¹⁰ Deze bezinning heeft op de takenlijst van D&R geen hoge prioriteit gekregen; daardoor is het gesprek over een eventuele kerkelijke inbedding van SKB nog nauwelijks begonnen. Omdat die organisatie nog volop in ontwikkeling is, achten we dat op dit moment niet bezwaarlijk. Wel zijn we van mening dat er

⁹ In Besluit 8 heeft de GS Amersfoort-Centrum 2005 immers 'positieve waardering' uitgesproken 'over het initiatief van het Platform van CvB's om zichzelf om te vormen tot een vereniging van kerken (voorlopige naam: de Vereniging Kerkelijke Beheerszaken), evenals over het instellen door die vereniging van een professioneel steunpunt'.

¹⁰ In Besluit 8b staat als opdracht aan de deputaten 'de volgende generale synode te dienen met een voorstel inzake de mogelijkheid en wenselijkheid het bedoelde steunpunt kerkelijk in te bedden'.

uiteindelijk meer duidelijkheid moet komen.

Voor de kerkrechtelijke consequenties van een en ander achten we deputaten kerkrecht en kerkorde beter voorgesorteerd dan D&R.

3.6 Aanbevelingen voor de synode

- De synode spreekt uit dat onze opdracht voltooid is om te komen met een analyse van wat er in onze kerken gaande is en wat de consequenties daarvan zijn, met name voor het functioneren van de predikanten.
- De GS stelt punt a uit onze taakomschrijving in die zin bij dat wij de door ons gemaakte analyse bijdetijds moeten houden.
- De synode spreekt uit dat onze bijdrage het waard is nader besproken te worden en draagt daarom ons als D&R op dat wij in het kader van de Regiegroep het gesprek blijven zoeken met de eerst-belanghebbenden (PV, ThUK, SKB, VSE en SGO).
- De GS handhaaft punt c uit onze taakomschrijving, met deze aanvulling dat expliciet de Regiegroep wordt genoemd en dat onze taak bij deze bezinning alleen die van initiatiefnemer, stimulator en coördinator is tegenover de anderen als de eerst-belanghebbenden.
- De GS verzoekt de deputaten met de vereniging SKB te overleggen over de mogelijkheid dat het SKB zich voortaan gaat bezighouden met het signaleren van en anticiperen op ontwikkelingen in de kerken ter zake van dienst en recht van predikanten en met het adviseren van kerkenraden en predikanten op het vlak van kerkelijk personeelsbeleid en rechtspositie.
- Het is aan te bevelen dat de GS de deputaten kerkrecht en kerkorde opdracht geeft in overleg met de vereniging SKB te onderzoeken of kerkelijke inbedding van die organisatie wenselijk is, en zo ja, daarvoor voorstellen voor te bereiden voor de volgende GS.

4. ANDERE WERKZAAMHEDEN VAN D&R

4.1 D&R en advisering/hulpverlening

Relevante punten uit onze taakomschrijving:

- f. *kerkenraden en predikanten te adviseren inzake het omgaan met concrete spanningen en conflicten;*
- g. *ten behoeve van hulpverlening een lijst aan te leggen van professionele deskundigen die bekend zijn met de specifieke eisen van de kerkelijke situatie, naar wie kerkenraden en predikanten kunnen worden verwezen (de gezochte deskundigheid zal veelal liggen op het terrein van analyse, communicatie, het compleet benoemen van problemen, conflicthantering, assessments en (persoons)onderzoeken, etc.);*
- h. *het onderzoeken en aanbieden van hulp bij de vraag naar overgang tot een andere staat des levens naar artikel 15 KO, waarbij zaken als een traject van outplacement, omscholing en sollicitatie op de arbeidsmarkt aan de orde komen.*

4.1.1 Moeiten

Tot een wezenlijke taak van het deputaatschap hoort het adviseren van en hulpverlening aan kerkenraden en predikanten.

Ter wille hiervan heeft de vorige GS ons opgedragen te komen tot een verdere uitwerking van onze werkafspraken, zie besluit 4. Daaraan hebben we voldaan.¹¹

Alleen, het werk van advisering en hulpverlening zelf is ons door gebrek aan menskracht boven het hoofd gegroeid. Voor onszelf is duidelijk dat het zo niet verder kan.

Dat alles toch nog redelijk goed verlopen is, hebben we te danken aan het feit dat wij in ons gezelschap één terzake kundig lid hebben die met de VUT is, maar die over voldoende vitaliteit beschikt om uren en uren per week op stap te gaan door het hele land. Weliswaar werd hij bijgestaan door andere deputaten en door mensen van buitenaf, maar dat lukte die mensen door andere bezigheden maar beperkt zodat de hoofdmoot op deze ene broeder neerkwam. Om dit te concreet te maken: naar zijn inschatting heeft hij de afgelopen periode gemiddeld vijf dagdelen per week (grotendeels 's avonds) besteed aan advisering/hulpverlening en mobiliteit (zie 2), inclusief telefonische contacten en voorbereiding en inclusief de (rustige) vakantieperiodes.¹² Daarbij moet nog

¹¹ Zie Bijlage II.

¹² Voor een globale beschrijving van de door hem en anderen verrichte werkzaamheden zie Bijlage III.

bedacht worden dat hij de nazorg (waarvan het aantal adressen door het verrichte werk uiteraard groeit) door tijdsgebrek vaak heeft moeten laten zitten, terwijl die wel nodig is om herhaling van problemen te voorkomen.

4.1.2 Pleidooi voor beperkte professionalisering

Vanuit onze zorg voor deze broeder maar vooral vanwege het belang van het werk vinden wij het onverantwoord de hulpverlening op deze voet voort te zetten. Wij vinden het onvermijdelijk dat dit werk voor een klein deel geprofessionaliseerd wordt, en om de kwantiteit van het werk voldoende aan te kunnen en om de kwaliteit voldoende te waarborgen. Concreet bedoelen we dit: D&R dient de bevoegdheid en dan ook de budgettaire ruimte te krijgen om in het geval dat het aantal hulpaanvragen te omvangrijk is incidenteel een betaalde deskundige in te schakelen.

Met de ervaring die we hebben opgedaan is het ons duidelijk dat zulke incidentele deskundigen moeten beantwoorden aan het volgende profiel:

Noodzakelijke kwaliteiten

1. goed analytisch vermogen
2. onafhankelijke opstelling
3. bestuurlijke kwaliteiten met inzicht in bestuurlijke verhoudingen (verantwoordelijkheden / bevoegdheden)
4. weten wat er speelt in onze kerken en haar omgeving
5. sociaal vaardig
6. kunnen werken in teamverband
7. ervaring in omgang met conflicten en veranderingsprocessen
8. omgaan met grenzen
9. wenselijke kwaliteiten
10. ervaring als ambtsdrager
11. basale kennis van het gereformeerde kerkrecht
12. brede maatschappelijke ervaring
13. inzicht in arbeidsverhoudingen
14. natuurlijk overwicht

Op dit moment is het moeilijk apart te becijferen voor welk bedrag zulke betaalde deskundigen ingeschakeld dienen te worden. Afgaande op de huidige (met name reis-) kosten, schatten we in dat we - voor de voortzetting van het huidige werk op het gebied van advisering/hulpverlening en mobiliteit en met incidentele inschakeling van betaalde krachten - voor de komende periode een totaalbudget nodig hebben van € 35.000,-.¹³ Daarbij gaan we ervan uit dat we in het geval van kerken de reiskosten declareren. Eventueel kan ervoor gekozen worden om in het geval van grotere kerken ook een bepaalde vergoeding in rekening te brengen.

Die € 35.000,- is een heel bedrag, maar wij nemen aan dat het voor iedereen duidelijk is dat de juiste hulpverlening op het juiste moment op termijn veel geld bespaart en dan zwijgen we nog over het geestelijk effect van geslaagde hulp.

4.1.3 Verplaatsing van de functie

Nadenkend over de toekomst van deze functie van ons deputaatschap kunnen we ons voorstellen dat deze functie op termijn wordt overgedragen aan het SKB, de club van de 'werkgevers'. We stellen ons dat zo voor: de SKB heeft te zijner tijd een functionaris in dienst die kerkenraden na een korte intake verwijst naar een door het SKB gescreende deskundige, betaald uit een door de kerken daarvoor ingesteld fonds.

Op dit moment kunnen we niet overzien wanneer de tijd rijp zou kunnen zijn om tot deze overdracht te komen - afgezien van de vraag of het SKB bereid zou zijn deze functie over te nemen. Daarom volstaan we hierover in dit rapport met een terughoudende aanbeveling voor de synode.

¹³ Voor een beknopte totaalbegroting verwijzen we naar Bijlage III.

4.2 Mobiliteit

Tot nu toe is ook mobiliteit door D&R behartigd,¹⁴ maar dan wel als een onderdeel van de sectie hulpverlening. Dat heeft een voordeel omdat deze twee activiteiten soms in elkaar overvloeien: nadat een vastgelopen situatie weer losgetrokken is, kan het wijs zijn voor de predikant toch een andere werkplek te organiseren.

Toch zijn wij in toenemende mate ongelukkig met deze combinatie. We merken elke keer weer dat predikanten die in het kader van mobiliteit door ons worden 'bemiddeld' zichzelf toch gauw opgenomen zien in de club van predikanten 'met een vlekje', terwijl ook kerkenraden hen soms als zodanig zien. Dit heeft als gevolg dat zich maar een heel beperkt aantal predikanten voor mobiliteitsbevordering bij ons aanmeldt of dat sommigen zich voortijdig weer afmelden.

Daarom is het gewenst dat deze functie bij D&R weggehaald wordt. De meest in aanmerking komende organisatie om zich hiermee bezig te houden is volgens ons het SKB, de 'werkgeversorganisatie'. Juist de kerkenraden hebben er belang bij dat hun predikanten over voldoende mogelijkheden kunnen beschikken om naar een andere standplaats te kunnen omzien.

Overigens vereist het nog een hele organisatie om dit goed in te richten.

Zo moet er een informatie-systeem opgezet worden waarin op een professionele manier de gegevens van alle vacante kerken en alle verkassing-verlangende predikanten verzameld worden, op grond waarvan passende combinaties gemaakt kunnen worden - waarna de desbetreffende kerken en predikanten samen aan de slag kunnen.

Ook moet er een beschrijving komen van de parttimer die dit informatie-systeem gaat opzetten en beheren.

4.3 Permanente educatie predikanten

Relevante punten uit onze taakomschrijving:

- k. *in contact met de Theologische Universiteit te Kampen en andere ter zake kundige instanties te werken aan deskundigheidsbevordering van alle predikanten, bijvoorbeeld door middel van postacademisch onderwijs, trainingen en andere vormen van permanente educatie.*

De afgelopen periode zijn de ThUK, de PV en D&R in de weer geweest voor het opzetten van 'permanente educatie predikanten' (de PEP). Ten behoeve daarvan hebben zij een convenant gesloten waarin zij zich verbinden 'om gezamenlijk te werken aan het opzetten, in stand houden en doen benutten van permanente educatie voor de predikanten.' De club rond de PEP bestaat uit een projectgroep, 'die verantwoordelijk is voor de opzet, planning en uitvoering van het werk' en een beslisgroep 'ter bespreking en goedkeuring van het opleidingsplan voor het nieuwe cursusjaar'. Een eerste goedbezochte cursusreeks is daarvan het gevolg geweest. De inhoud van deze eerste cursus was een hermeneutisch onderwerp: een belangrijke zaak. Maar naar ons oordeel is het noodzakelijk dat in deze PEP niet alleen intertheologische thema's aan de orde komen. Er moet ook aandacht gegeven worden aan het theologisch doorlichten van de lopende paradigmaverandering en van wat in onze verdere leefwereld gaande is; daarnaast moet de mogelijkheid geboden worden dat predikanten de daarbij passende vaardigheden verder ontwikkelen zodat ze op een opbouwende manier voorganger kunnen zijn voor alle leden van hun gemeente, hoe verschillend hun denken en beleven ook mag zijn.

De inbreng van D&R in de PEP is met name gebaseerd op de ervaringen die D&R opdoet in de actuele hulpverlening. Daardoor kan D&R gericht aandacht vragen voor de problemen die er spelen in onze kerken en voor de vraag welke beperkingen bij predikanten extra aandacht zouden moeten krijgen in de PEP.

Naar ons oordeel is het van belang dat door de GS gestimuleerd wordt dat de kerken de PEP een verplichtend karakter geven voor hun predikanten.

Tenslotte moet bezien worden of op termijn de verantwoordelijkheid voor de PEP niet meer gelegd

¹⁴ Opmerkelijk genoeg heeft de GS mobiliteitsbevordering niet als een aparte opdracht voor D&R geformuleerd. Wel roept de GS in besluit 6 kerkenraden en predikanten op 'mee te werken aan initiatieven die worden ontplooid met betrekking tot de mobiliteit van predikanten, en deputaten dienst en recht te informeren wanneer bij een predikant de wens ontstaat van verandering van standplaats.'

Om tot een goede afstemming te komen van dit werk van ons en het werk van beroepende kerken heeft uw deputaatschap een notitie opgesteld, zie Bijlage VI.

moet worden bij de beroepsgroep, de PV. Uiteraard kan de PV er niet zonder dat de ThUK de bereidheid heeft een inhoudelijke bijdrage aan de PEP te leveren.

4.4 Mentoraat

Relevante punten uit onze taakomschrijving:

- i. *de opzet en werkwijze van het mentoraat voor startende predikanten te continueren, het kwaliteitsniveau te blijven waarborgen en voor voldoende (bij)-scholings-faciliteiten voor mentoren zorg te dragen;*
- j. *een evaluatieonderzoek te verrichten of te laten verrichten naar de effecten en resultaten van het werk van de sectie Werkbegeleiding en nascholing in de afgelopen jaren.*

4.4.1 Begeleiding en cursussen

De afgelopen periode hebben drie beginnende predikanten begeleiding van een mentor gekregen, terwijl het voor een vierde predikant niet gelukt is een mentor te vinden. Een klein aantal, maar dat heeft alles te maken met het feit dat er de laatste tijd in Kampen amper mensen zijn afgestudeerd die het predikantschap ambieerden.

De afgelopen periode zijn er geen cursussen georganiseerd voor mentoren. Dit hing allereerst samen met het feit dat de vraag naar mentoren maar beperkt was en dat in de voorafgaande periode (2004-2005) al zo'n 40 predikanten een mentoraatscursus gevolgd hadden. Daarnaast stond het deputaatschap voor de keus tussen het opleiden van nieuwe of het nascholen van oude mentoren. De beslissing daarover wilden we mee laten hangen van de uitkomsten van het hierna te noemen onderzoek.

4.4.2 Evaluatieonderzoek

Ter uitvoering van de synodale opdracht hebben deputaten opdracht gegeven aan GIDS om een evaluatieonderzoek te verrichten naar de effecten en resultaten van de verschillende aspecten van het mentoraat.¹⁵

BEPERKTE WAARDE VAN HET ONDERZOEK

Het werk dat GIDS hiervoor verricht heeft, draagt meer het karakter van een ervaringsonderzoek dan een effectiviteitonderzoek. Het onderzoek kan zich immers moeilijk richten op 'harde feiten'. Het gaat steeds om zaken die vragen naar een 'beleving van' iets wat zich soms al langere tijd geleden heeft afgespeeld. Belevingen zijn steeds de interpretatie van een persoon. Niettemin heeft het onderzoek een aantal zeer waardevolle conclusies en aanbevelingen opgeleverd.

CONCLUSIES

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat een grote meerderheid van de startende predikanten het mentoraat ervaart als een positieve bijdrage in het ingroeien in het ambt. Niettemin is in een aantal gevallen het mentoraat minder goed verlopen. Ook is in een aantal gevallen het mentoraat niet begonnen of voortijdig afgebroken. Soms bleek het mentoraat niet een effectieve begeleidingsvorm.

Aangezien je maar één keer startende predikant bent en maar één keer een mentoraatraject als startende predikant kunt krijgen, is het zaak aan de 'mislukte' trajecten veel aandacht te besteden. De oorzaken voor het 'mislukken' liggen overigens in het niet tot stand komen van een initiële afspraak, in het niet aansluiten van het traject bij de wensen van de starter en in externe factoren als ziekte of een beroep naar elders.

Een tweede conclusie is dat de toerusting van mentoren middels een training van drie dagen voldoende is om een mentoraatraject uit te voeren. Alleen: de kwaliteit van de toerusting is niet duurzaam wanneer niet vrij kort na de training ook daadwerkelijk een traject uitgevoerd wordt. Mentoren die al enige jaren geen traject uitgevoerd hebben, zien het effect van de training vrij snel verdwijnen.

¹⁵ Het complete rapport van dit onderzoek treft u aan in Bijlage V.

AANBEVELINGEN VOOR DEPUTATEN

Aanbevolen wordt om met een kleinere pool van mentoren te werken, die een actief aanbod krijgen voor hun toerusting (met een verplicht karakter) en die ook regelmatig daadwerkelijk ingezet worden voor begeleidingstrajecten. Hierdoor ontstaat een groep goed toegeruste en ervaren mentoren.

Om het mentoraat zelf te optimaliseren wordt aanbevolen een intakegesprek met de startende predikant te houden, voorafgaand aan een mentoraattraject. De begeleidingsvraag van de startende predikant kan daarin worden gepeild en een passende begeleiding (via mentoraat of anderszins) kan worden gerealiseerd.

Een tweede aanbeveling is dat na een aantal maanden mentoraat een feedbackmoment wordt ingebouwd waarin op een systematische manier het proces tot dan toe wordt geëvalueerd. Zo kan worden gezocht naar de meest adequate begeleiding van de startende predikant.

AANSTURING DOOR HET DEPUTAATSCHAP

In het onderzoek worden zowel door mentoren als door mentoranten diverse opmerkingen gemaakt over de wenselijkheid van meer aansturing door deputaten. Dat heeft te maken met kwaliteit, informatie en coördinatie en met controle. In de aanbevelingen wordt ervan uitgegaan dat deputaten D&R in principe de regie over de uitvoering hebben en verantwoordelijk zijn voor het goed functioneren van het mentoraat. Daarom worden de volgende suggesties gedaan:

- a. het werken met een licentiemodel
- b. het werken met een intake
- c. het werken met een terugkoppelmoment

Ad a: Het werken met een licentiemodel

Onder een licentiemodel wordt verstaan een model waarbij na een begintraining de mentor een startlicentie heeft voor een bepaalde periode. De licentie wordt vervolgens voor een bepaalde tijd verlengd nadat bijscholing of intervisie heeft plaatsgevonden. Een eerste periode kan gelden voor twee jaren, waarna eens per 2 jaren een 'opfrismoment' noodzakelijk is om de licentie te behouden. Wellicht zal hierdoor de pool mentoren vrij snel kleiner worden, omdat men een langdurige verplichting aangaat. Er ontstaat dan een behoorlijk geschoold, relatief klein aantal mentoren die ook in concrete trajecten ervaring opdoen. Deputaten D&R bevorderen dat de mentoren ten minste eens per vier jaren een traject uitvoeren (2 jaar op, 2 jaar af). Doordat de pool kleiner is en er relatief meer actieve mentoren zijn kan de professionaliteit snel toenemen. Kerken verplichten zich hun predikant-mentor tijd te geven voor het mentoraat.

De professionalisering houdt ook in dat de mentor kan signaleren dat andere vormen van begeleiding wenselijk zijn en dat hij kan verwijzen.

Ad b. Het werken met een intake.

Niet alle startende predikanten hebben een helder beeld van het mentoraat. Soms hebben ze ook vragen over zichzelf die niet primair in een mentoraattraject aan de orde kunnen komen. Soms zien ze op tegen het verplichtend karakter van zo'n traject zonder dat alternatieven besproken worden. Een intakegesprek met deputaten kan de begeleidingsvraag van een startende predikant verhelderen en leiden tot een meer vraaggestuurd aanbod. Een aantal niet zo geslaagde mentoraattrajecten kan daarmee voorkomen worden. Het gesprek mondt uit in een afspraak over een begeleidingsvorm. Deputaten D&R houden in het verlengde van deze intake ook contact.

Ad c. Het werken met een terugkoppelmoment.

Normaliter mondt de intake uit in een mentoraattraject. De mentoren zullen zelf actie ondernemen om regelmatig feedback te vragen op de matching. Mentoren en mentoranten weten dat een personele wisseling van mentor tot de mogelijkheden kan behoren – zowel op initiatief van de mentor als van de mentorant.

Deputaten organiseren na (bijvoorbeeld) 8 maanden een terugkoppelmoment waarbij het volledige proces tot dan toe geëvalueerd wordt. Daarbij komen de organisatie van de uitvoering en de doelen aan de orde, evenals het klikken tussen mentor en mentorant.

Dit alles onderstreept voor zowel de mentor als de mentorant dat het traject niet vrijblijvend is.

4.4.3 Verplaatsing van de functie

Een vraag die deputaten D&R bezig gehouden heeft, is of het wel wenselijk is dat het mentoraat door dit deputaatschap behartigd blijft worden. Immers, de verantwoordelijkheid voor het goed functioneren

van de 'werknemers' ligt in eerste instantie bij de 'werkgevers', die zichzelf verenigd hebben in het SKB. Het verdient overweging de organisatie van en de verantwoordelijkheid voor het mentoraat aan startende predikanten op den duur onder te (laten) brengen bij het SKB. De conclusies en aanbevelingen uit het GIDS-rapport kunnen dienen met het oog op het zo goed mogelijk behartigen van het mentoraat.

Maar er is nog een andere benadering mogelijk en die heeft onze voorkeur. Goed beschouwd is het namelijk vreemd dat iemand die afgestudeerd is daarna nog zo'n intensieve begeleiding dient te krijgen om goed in de praktijk van z'n taak te kunnen ingroeien. Kijken we naar de opleiding van docenten of van huisartsen, om twee voorbeelden te noemen, dan blijkt dat hun vorming voor de praktijk compleet is opgenomen in de opleiding zelf. Daarom pleiten wij ervoor dat het stage-element van de opleiding aan de ThUK zo omgevormd wordt dat het mentoraat overbodig wordt en volstaan kan worden met meer beperkte vormen van werkbegeleiding en/of intervisie. Overigens begrijpen we dat deze verandering wel de nodige bezinning en tijd vraagt.

4.5 Aanbevelingen voor de synode

M.b.t. advisering/hulpverlening:

- De GS machtigt het deputaatschap binnen het vastgestelde budget incidenteel betaalde deskundigen in te schakelen.
- De GS handhaaft de punten f, g en h uit onze taakomschrijving en daarnaast de besluiten 5 en 7 die de GS Amersfoort-Centrum inzake D&R heeft genomen.
- Als de synode ervoor kiest dat grotere kerken die om hulp en advies vragen naast de reiskosten een vergoeding betalen, ontwikkelt het deputaatschap daarvoor een standaard, waarbij rekening wordt gehouden met het ledental van de hulpvragende kerk.
- De GS verzoekt het deputaatschap te bezien of/hoe een overdracht van deze functie aan het SKB verantwoord mogelijk is.

M.b.t. mobiliteit:

- De GS verzoekt de deputaten met de vereniging SKB te overleggen dat die zo mogelijk deze functie gaat overnemen en dan meteen ook professioneel gaat opzetten.
- De GS herschrijft besluit 6, zodat het SKB t.z.t. hierop bij kerken en predikanten een beroep kan doen.

M.b.t. permanente educatie predikanten:

- De GS draagt het deputaatschap op betrokken te blijven bij de PEP en voor zijn deel te stimuleren dat er ook aandacht gegeven wordt aan de lopende paradigma-verandering en de daarbij passende vaardigheden.
- De GS roept de kerkenraden op in de periode tot aan de volgende GS ernaar toe te werken dat de PEP een verplichting wordt voor hun predikant.
- De GS verzoekt de ThUK aan de PEP een inhoudelijke bijdrage te blijven geven.
- De GS draagt het deputaatschap op in gesprek te gaan met de PV, zodat die zo mogelijk hoofdverantwoordelijk wordt voor de organisatie van de PEP.

M.b.t. mentoraat:

- De GS draagt het deputaatschap op bij de uitvoering van het mentoraat z'n winst te doen met de uitkomsten van het GIDS-onderzoek.
- De GS draagt de deputaten op met de TUK in gesprek te gaan om zo mogelijk samen te komen tot een plan waarin de stage zo is omgevormd dat de waardevolle elementen van het mentoraat daarin zijn opgenomen.

M.b.t. de bemensing:

De GS zorgt, mee op voordracht van het deputaatschap, ervoor dat het deputaatschap de komende periode bestaat uit de volgende personen:

- Een voorzitter die niet alleen technisch leiding geeft maar ook sturing geeft aan de processen in het deputaatschap.
- Vier mensen die in principe bekwaam zijn om in de sectie hulpverlening te fungeren en van wie ten minste twee personen wekelijks daarvoor 2-3 dagdelen kunnen uittrekken;
- Een secretaris die ook onze gelden kan bijhouden, kan meedenken over wat binnen onze club gaande is, financiële adviezen kan geven m.b.t. de hulpverlening en die de werkprocessen faciliteert en zo nodig plant.

- Een persoon, zo mogelijk nu al afkomstig van de ThUK, die leiding kan geven aan het mentoraat volgens de aanbevelingen van het GIDS-onderzoek.
- Een persoon die namens D&R leiding kan geven aan de Regiegroep.

Totaal 8 personen.

5. CONCEPTBESLUITEN

Besluit 1:

deputaten dienst en recht, benoemd door de Generale Synode van Amersfoort-Centrum 2005, te dechargeren onder dank voor de door hen verrichte arbeid.

Gronden:

1. deputaten hebben zich ingespannen de door de GS van Amersfoort-Centrum 2005 gegeven opdrachten zorgvuldig te volbrengen;
2. het rapport aan de generale synode maakt voldoende duidelijk welke werkzaamheden in de afgelopen periode zijn verricht.

Besluit 2:

opnieuw deputaten te benoemen en hun opdrachten opnieuw te formuleren aan de hand van de vijf hoofdtaken van dit deputaatschap:

- a. analyse en visieontwikkeling inzake het predikantschap
 - b. advisering en hulpverlening
 - c. mobiliteitsbevordering
 - d. permanente educatie, en
 - e. mentoraat,
- en hierin te verwerken wat door de Generale Synoden van Leusden 1999, Zuidhorn 2002-2003 en Amersfoort-Centrum 2005 is bepaald.

Gronden:

1. door de samenvoeging van de deputaatschappen *Losmaking art 14* en *Werkbegeleiding en nascholing* in 2002, en door voortschrijdende ontwikkeling van de werkzaamheden zijn de taakvelden van het deputaatschap dienst en recht enigszins onoverzichtelijk geworden, en het is dienstig door een vernieuwde instructie duidelijkheid te scheppen;
2. het is wenselijk de taken van deputaten dienst en recht duidelijk af te bakenen naast die van de andere instanties die zich bezig houden met het predikantsambt.

Besluit 3:

- (analyse en visieontwikkeling inzake het predikantsambt)
- a. uit te spreken met waardering kennis te hebben genomen van de door deputaten gegeven analyse 'van wat in onze kerken gaande is' en van de consequenties daarvan, met name voor het functioneren van de predikanten;
 - b. uit te spreken dat daarmee de door de vorige synoden gegeven opdracht weliswaar is voltooid, maar dat tevens van deputaten mag worden gevraagd hun analyse bijdetijds te houden, vooral ook in nader overleg met de theologische universiteit en de predikantenvereniging;
 - c. uit te spreken dat in het overleg van de verschillende organisaties die zich bezig houden met (aspecten van) het predikantsambt (samenkomend in wat nu genoemd wordt de Regiegroep) deputaten dienst en recht niet de eerst-belanghebbenden zijn, maar dat zij wel de rol behoren te vervullen van initiator, stimulator en coördinator;
 - d. uit te spreken er begrip voor te hebben dat deputaten niet toegekomen zijn aan hun opdracht om de wenselijkheid te onderzoeken het steunpunt kerkelijke beheerszaken (SKB) kerkelijk in te bedden.

Gronden:

1. deputaten hebben in hun beschrijving van de paradigmaverandering die binnen de Gereformeerde Kerken gaande is een zorgvuldige analyse geboden van de factoren die mede geleid hebben tot toename van de problemen die zich de laatste jaren hebben voorgedaan bij het functioneren van predikanten;
2. het is spijtig dat het niet is gelukt de analyse van deputaten te vergelijken met de studie van de theologische universiteit en de predikantenvereniging, die zich hebben bezig gehouden met de ontwikkeling van een predikantsprofiel; het is wenselijk dat daarover alsnog overleg wordt gepleegd; bovendien mag niet verwacht worden dat de gesignaleerde ontwikkeling in de komende jaren tot stilstand zal komen;
3. in het overleg van de instanties die zich bezig houden met predikantszaken (zoals opleiding, begeleiding en arbeidsrechtelijke aspecten) behoren deputaten dienst en recht een bescheiden rol te spelen;
4. deputaten wijzen er terecht op dat de organisatie van de vereniging SKB (als een van de gesprekspartners in de Regiegroep) nog volop in ontwikkeling is; bovendien past de opdracht van een onderzoek naar kerkelijke inbedding beter bij het deputaatschap kerkrecht en kerkorde.

Besluit 4:

(advisering en hulpverlening)

- a. waardering uit te spreken voor de inzet van deputaten bij advisering en hulpverlening aan kerkenraden en predikanten inzake problemen die zich in de afgelopen periode hebben voorgedaan;
- b. een budget vast te stellen dat deputaten in staat stelt incidenteel betaalde hulp in te schakelen;
- c. uit te spreken dat deputaten met de vereniging SKB dienen te overleggen om zo mogelijk te komen tot de overdracht van de taak van advisering en dat ze zich dienen te bezinnen op een eventuele overdracht van de taak van hulpverlening aan de vereniging SKB;
- d. waardering uit te spreken voor de notitie 'Werkafspraken hulpverlening'.

Gronden:

1. ondanks gebrek aan menskracht zijn deputaten er goeddeels in geslaagd aan de hulpvragen van kerkenraden en predikanten te voldoen;
2. omdat niet te verwachten is dat het aantal verzoeken om hulp sterk zal dalen, is het niet verantwoord deze taak geheel op de schouders van slechts enkele vrijwilligers te laten rusten; bovendien vraagt de hulpverlening soms om specifieke deskundigheid die niet altijd bij de deputaat-hulpverleners voorhanden is;
3. in maatschappelijke verhoudingen behoort de verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van werknemers tot de taak van de werkgever; omdat de vereniging SKB de taak van de kerkenraden als 'werkgevers' ondersteunt, zou dit gedeelte van het deputatenwerk heel goed aan die vereniging kunnen worden overgedragen; intussen is het SKB nu nog in opbouw, waarom het op dit moment wijs is alleen samen de mogelijke overdracht van de taak van advisering te bespreken en wat de overdracht van de hulpverlening betreft te volstaan met bezinning;
4. deputaten hebben het oorspronkelijke 'Concept-protocol hulpverlening' op een verantwoorde manier verder uitgewerkt.

Besluit 5:

(mobiliteitsbevordering)

- a. uit te spreken dat de bevordering van de mobiliteit van predikanten behoort te worden losgekoppeld van de hulpverlening, waarom de deputaten met de vereniging SKB dienen te overleggen dat die de bevordering van de mobiliteit zo mogelijk overneemt;
- b. uit te spreken dat de kerken en de predikanten blijvend meewerken aan de bevordering van de mobiliteit van predikanten, doordat vacatures tijdig worden gemeld en wensen om van standplaats te veranderen worden doorgegeven – voorlopig nog bij deputaten dienst en recht en, zodra dat mogelijk is, bij het SKB;
- c. waardering uit te spreken voor de notitie 'Dienst en recht en het plaatselijke beroepingswerk'.

Gronden:

1. doordat de taken van hulpverlening en mobiliteitsbevordering door dezelfde mensen moesten worden uitgevoerd kan ongewenste beeldvorming ontstaan voor de predikanten voor wie wordt bemiddeld bij het vinden van een nieuwe standplaats; bovendien behoort de bevordering van de mobiliteit als onderdeel van een goed arbeidsklimaat bij de taak van de kerkenraden, zodat dit gedeelte van het deputatenwerk heel goed kan passen bij de taken die het SKB binnen onze kerken verricht; deze organisatie is ook beter toegerust voor een professionele aanpak, onder meer door het opzetten van een goed-functionerend informatiesysteem;
2. de doorstroming van predikanten is een goed instrument gebleken om het ontstaan van probleemsituaties in sommige gemeenten te voorkomen;
3. deputaten hebben een goede eerste aanzet gegeven voor een set regels die dienst kan doen bij de bemiddeling tussen vacante gemeenten en predikanten die omzien naar een andere standplaats.

Besluit 6:

- (permanente educatie)
- a. waardering uit te spreken voor het aandeel van deputaten dienst en recht in het tot stand komen van de cursussen 'permanente educatie predikanten' (PEP) ten behoeve van hun deskundigheidsbevordering;
 - b. de wens uit te spreken dat naast de behandeling van theologische thema's ook aandacht wordt geschonken aan het theologisch doordenken van de lopende paradigma-verandering in onze kerken en aan de vaardigheden die predikanten nodig hebben om daar verantwoord mee om te gaan;
 - c. er bij de kerken op aan te dringen tot aan de volgende GS te bevorderen dat de PEP een verplichting wordt voor haar predikanten; er tevens bij de kerken op aan te dringen dat de predikanten voldoende tijd en middelen krijgen om aan de cursussen deel te nemen;
 - d. de theologische universiteit op te dragen inhoudelijke bijdragen aan de PEP te blijven leveren;
 - e. de deputaten te verzoeken in gesprek te gaan met de predikantenvereniging om zo mogelijk te bereiken dat die voortaan de eindverantwoordelijkheid voor de organisatie van de PEP op zich neemt maar daarbij wel de deputaten van dienst en recht betreft.

Gronden:

1. deputaten hebben in samenwerking met de theologische universiteit en de predikantenvereniging een goede start gemaakt met het vervullen van een oud verlangen: de (voortdurende) deskundigheidsbevordering van de predikanten;
2. het is wenselijk dat de volle breedte van het predikantsambt weerspiegeld wordt in de onderwerpen die binnen de PEP aan de orde komen;
3. voor het goed kunnen functioneren in de maatschappij is 'levenslang leren' normaal geworden; dat geldt in niet mindere mate voor de ambten in de kerk;
4. hoewel er meer theologische kennis en vaardigheden beschikbaar zijn dan alleen bij de docenten van de theologische universiteit, vraagt toch de spilfunctie van deze universiteit in ons kerkelijk leven om een stevige coördinerende inbreng bij de te geven cursussen;
5. de predikanten zelf zijn het best in staat leiding te geven aan de ontwikkeling van de PEP, omdat zij als doelgroep de behoefte van de cursisten kan peilen; vanwege hun bekendheid met wat er aan problemen speelt onder predikanten is het wenselijk dat de deputaten dienst en recht daarbij betrokken blijven.

Besluit 7:

- (mentoraat)
- a. waardering uit te spreken voor de wijze waarop deputaten hun taak ten aanzien van het mentoraat hebben vervuld, hoe beperkt die taak de afgelopen periode ook maar hoefde zijn;
 - b. uit te spreken dat het aanbeveling verdient dat deputaten hun winst doen met de door GIDS gedane aanbevelingen, met name inzake nadere scholing van de mentoren en inzake een actievere rol van deputaten zelf;
 - c. uit te spreken dat het wenselijk is dat deputaten in overleg treden met de theologische universiteit om zich samen te bezinnen op en zo mogelijk te komen met een plan voor de

integratie van de huidige stages van de opleiding en de begeleiding die nu nog in het kader van mentoraat gegeven wordt aan pasbeginnende predikanten.

Gronden:

1. deputaten hebben ondanks het geringe aantal pasbeginnende predikanten hun taak vervuld in overeenstemming met hun opdracht;
2. door concentratie op een kleinere pool van goedgeschoolde mentoren en door inzet van de deputaten zelf kan een verdere verhoging van de kwaliteit van het mentoraat worden bereikt;
3. van iemand die een opleiding heeft afgerond mag worden verwacht dat hij in staat is zijn functie naar behoren uit te voeren; daarom is het minder gewenst dat predikanten na hun opleiding nog een uitgebreid mentoraat behoeven; het is dan ook aanbevelenswaard na te streven dat de begeleiding in de praktijk die predikanten nu aan het begin van hun predikantschap krijgen, wordt ingebed in de stages die zij in het kader van hun opleiding volgen.

Besluit 8:

voor het nieuw benoemde deputaatschap de volgende instructie vast te stellen:

- a. *Samenstelling*
Het deputaatschap dienst en recht bestaat uit acht personen (met vier secundi), die uit hun midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester kiezen.
- b. *Analyse en visieontwikkeling inzake het predikantsambt*
Deputaten treden in overleg met de theologische universiteit en de predikantenvereniging om hun analyse van wat in onze kerken gaande is verder door te spreken, en met deze gesprekspartners ook te overleggen wat de consequenties zijn voor de opleiding en de begeleiding van predikanten.
- c. Deputaten geven leiding aan de Regiegroep, waarin tevens zitting hebben de theologische universiteit, de predikantenvereniging, de verenigingen VSE en SKB, en het steunpunt gemeenteopbouw.
- d. *Advisering en hulpverlening*
Deputaten adviseren kerkenraden en predikanten inzake het omgaan met concrete spanningen; hun reis- en verblijfskosten brengen zij bij de kerkenraden in rekening.
- e. Deputaten leggen ten behoeve van de hulpverlening een lijst aan van professionele deskundigen die bekend zijn met de specifieke eisen van de kerkelijke situatie.
- f. Deputaten schakelen wanneer zij dat nodig achten deskundigen in om de gevraagde hulp te verlenen; de kosten van deze hulp brengen zij indien mogelijk in rekening bij de kerkenraden, waarvoor zij een standaard ontwikkelen in overeenstemming met de gemeentegrootte; voor kleinere gemeenten kunnen zij gebruik maken van het door de synode vastgestelde budget.
- g. Deputaten bieden hulp bij vragen naar overgang tot een andere staat des levens naar artikel 15 KO, waarbij zaken als een traject van outplacement, omscholing en sollicitatie op de arbeidsmarkt aan de orde komen.
- h. Deputaten bezinnen zich op de vraag of/hoe de taak van advisering en hulpverlening verantwoord aan het SKB kan worden overgedragen.
- i. *Mobiliteitsbevordering*
Deputaten behartigen de mobiliteit van predikanten door zo mogelijk te bemiddelen tussen vacante gemeenten en predikanten die van standplaats zouden willen veranderen.
- j. Deputaten treden in overleg met de vereniging SKB om gezamenlijk te bezien hoe de taak van mobiliteitsbevordering het beste aan het SKB kan worden overgedragen.
- k. *Permanente educatie*
Deputaten blijven participeren in het convenant dat is gesloten met de theologische universiteit en de predikantenvereniging inzake de deskundigheidsbevordering van predikanten door middel van cursussen in het kader van Permanente Educatie Predikanten (PEP).
- l. Deputaten gaan in gesprek met de predikantenvereniging inzake de mogelijkheid dat die de organisatie van de PEP voor haar rekening gaat nemen.

- m. *Mentoraat*
Deputaten continueren opzet en werkwijze van het mentoraat voor pasbeginnende predikanten, waarbij zij het kwaliteitsniveau waarborgen.
- l. Deputaten treden in overleg met de theologische universiteit inzake de mogelijkheid om het mentoraat in te bedden in de stages tijdens de opleiding.

BIJLAGEN

BIJLAGE I Besluiten GS Amersfoort-Centrum 2005

Ten aanzien van deputaten dienst en recht nam de GS Amersfoort-Centrum 2005 de volgende besluiten (Acta, art. 55):

Besluit 2:

uit te spreken dat de generale synode de aanbeveling van de kerkenraad te Capelle aan den IJssel-Noord ter harte neemt. Besprekingen over de actuele problematiek inzake dienst en recht van predikanten - met alle aandacht voor arbeidsrechtelijke aspecten van het ambt - behoren gevoerd te worden in een bijbels, geestelijk klimaat.

Grond:

hoewel er terecht meer aandacht is gekomen voor de arbeidsrechtelijke en materiële kant van het ambt, met name van de predikant, moet een bespreking die dat ambt betreft altijd gevoerd worden vanuit de overtuiging dat het ambt een van God gegeven opdracht is, naar uitwijzen van de Heilige Schriften.

Besluit 3:

opnieuw deputaten te benoemen met de volgende opdrachten: (*dit geheel wordt in ons rapport kortweg aangeduid als onze taakomschrijving*)

- a. antwoord te geven op de vraag waardoor het komt dat zich in een groeiend aantal situaties problemen voordoen met betrekking tot de werkverhouding tussen predikanten en kerkenraden/gemeenten, en te werken aan bewustwording, preventie en visieontwikkeling in dezen;
- b. het signaleren van en anticiperen op ontwikkelingen in de kerken ter zake van dienst en recht van predikanten;
- c. in goede samenwerking met verschillende organisaties binnen de gemeenschap der kerk (de predikantenvereniging, ThUK, VSE, Platform CvB's, SGO en particuliere initiatiefgroepen binnen het kerkverband) de problemen inzake dienst en recht van predikanten te analyseren en oplossingen aan te dragen;
- d. kerkenraden en predikanten van advies te dienen op het vlak van kerkelijk personeelsbeleid;
- e. kerkenraden en predikanten van advies te dienen op het vlak van rechtspositie;
- f. kerkenraden en predikanten te adviseren inzake het omgaan met concrete spanningen en conflicten;
- g. ten behoeve van hulpverlening een lijst aan te leggen van professionele deskundigen die bekend zijn met de specifieke eisen van de kerkelijke situatie, naar wie kerkenraden en predikanten kunnen worden verwezen (de gezochte deskundigheid zal veelal liggen op het terrein van analyse, communicatie, het compleet benoemen van problemen, conflictantering, assessments en (persoons)onderzoeken, etc.);
- h. het onderzoeken en aanbieden van hulp bij de vraag naar *overgang tot een andere staat des levens* naar artikel 15 KO, waarbij zaken als een traject van outplacement, omscholing en sollicitatie op de arbeidsmarkt aan de orde komen;
- i. de opzet en werkwijze van het mentoraat voor startende predikanten te continueren, het kwaliteitsniveau te blijven waarborgen en voor voldoende (bij)-scholingsfaciliteiten voor mentoren zorg te dragen;

- j. een evaluatieonderzoek te verrichten of te laten verrichten naar de effecten en resultaten van het werk van de sectie Werkbegeleiding en nascholing in de afgelopen jaren;
- k. in contact met de Theologische Universiteit te Kampen en andere ter zake kundige instanties te werken aan deskundigheidsbevordering van alle predikanten, bijvoorbeeld door middel van postacademisch onderwijs, trainingen en andere vormen van permanente educatie;
- l. de werkzaamheden te verrichten binnen het vastgestelde budget (bedoeld om ontwikkeling en projecten mogelijk te maken), dat separaat zal worden toegezonden; daarbij de deputaten te machtigen om specifiek ten behoeve van een kerk gemaakte kosten aan die kerk door te berekenen;
- m. van hun arbeid schriftelijk rapport uit te brengen aan de eerstvolgende generale synode en hun rapport uiterlijk vijf maanden voor het begin van de volgende synode aan de kerken toe te zenden.

Gronden:

1. het blijkt nog steeds nodig om de ontwikkelingen in de kerken ten aanzien van dienst en recht van predikanten verder in kaart te brengen, om ten aanzien van hun rechtspositie, financiële verzorging en overige arbeidsrechtelijke zaken de kerken te kunnen dienen met deskundige adviezen;
2. de mate waarin moeiten ontstaan tussen predikant, kerkenraad en gemeente vraagt om een professionele behartiging van de zaak; de actuele hulpverlening kan het beste toevertrouwd blijven aan de deputaten, zoals in de afgelopen periode bewezen is; daardoor houdt het kerkverband in zijn meeste vergadering de vinger aan de pols in deze precare materie;
3. het is een dankbare zaak te vernemen dat verschillende organisaties zich bezig houden met zaken die dienst en recht van predikanten betreffen; om te voorkomen dat op meerdere plaatsen hetzelfde werk wordt gedaan is het een goede zaak als er coördinatie en samenwerking plaatsvindt;
4. over het mentoraat van pasbeginnende predikanten zijn veel positieve geluiden te horen, zowel van de mentoranten zelf als van de mentoren; het is goed bij hen én bij de betreffende kerkenraden na te gaan, in hoeverre deze ontwikkeling verder kan worden uitgebouwd; dit mede omdat een grondige analyse van de resultaten alsmede een effectmeting tot nu toe niet heeft plaats gehad;
5. zowel voor de ontwikkeling van het mentoraat als voor de coördinatie van de permanente educatie en training van predikanten is overleg en afstemming met onder meer de Theologische Universiteit te Kampen wenselijk, daar immers op genoemde terreinen reeds initiatieven ontwikkeld zijn;
6. aangezien de ontwikkeling van de invulling van het predikantsambt in beweging is vanwege de veranderende eisen die aan de ambtsdragers worden gesteld, is voortdurende bezinning op die invulling vanuit Schriftuurlijke en kerkordelijke principes noodzakelijk.

Besluit 4:

kennis te nemen van de door deputaten opgestelde 'Werkafspraken Hulpverlening', en nieuw te benoemen deputaten op te dragen deze werkafspraken nader uit te werken, waarbij met name nauwkeuriger moet worden geregeld de gebondenheid aan bestaande kerkrechtelijke regels, de vraag of deputaten kunnen worden ingeschakeld door een van beide partijen tegen de zin van de andere, en de relatie met andere adviseurs en instanties.

Gronden:

1. zolang deputaten zelf als hulpverleners optreden wanneer zij in enige zaak door een kerkenraad of een predikant om advies zijn gevraagd, dienen zij te kunnen beschikken over een minimaal aantal regels, waarin hun adviserende taak omschreven is, en waarin zaken als onpartijdigheid en geheimhouding zijn vastgelegd;
2. het werken binnen de kaders van duidelijke werkafspraken voorkomt rechtsongelijkheid en maakt het werk binnen de concrete hulpverlening meer controleerbaar, zodat hulpverleners in de uitoefening van hun taak beter beschermd worden, en na afronding van hun taak op zinvolle wijze gedechargeerd kunnen worden.

Besluit 5:

de principe-uitspraken van de GS Zuidhorn in besluit 4, Acta art. 29, met enige wijzigingen over te nemen en – in aanvulling op de bestaande kerkrechtelijke regelingen m.b.t. de relatie tussen kerkenraden en predikanten – als volgt vast te stellen:

met het oog op de relatie tussen kerkenraden en predikanten uit te spreken:

- a. de kerken zullen deputaten dienst en recht in een zo vroeg mogelijk stadium verzoeken om bijstand in situaties waarin zich tussen kerkenraad en/of gemeente enerzijds en de predikant anderzijds structureel spanningen voordoen;
- b. de kerken zullen zorgen dat in de classicale visitatie op eigentijdse wijze aan de goede relatie tussen kerkenraad en predikant aandacht wordt besteed;
- c. de kerken zullen zich houden aan de in de samenleving gangbare regels voor wat betreft het respecteren en beschermen van de privacy van de predikant;
- d. de kerkenraad zal het advies van deputaten dienst en recht zeker inroepen, indien hij in situaties van verschil van mening en/of conflict – van andere aard dan bedoeld in art. 79 en 80 KO - maatregelen voorbereidt die leiden tot wijzigingen in de uitvoering van de werkzaamheden van de predikant; wanneer tot zulke maatregelen wordt besloten zal expliciet worden benoemd en schriftelijk worden vastgelegd voor welke activiteiten de beperkende maatregelen gelden, en voor hoe lang; ook moet worden vastgelegd dat het hier niet gaat om maatregelen van censuur, maar om ordemaatregelen die bedoeld zijn om rust te scheppen;
- e. de kerkenraad zal, wanneer hij tot de onder d. genoemde maatregelen besluit buiten bewilliging van de betreffende predikant, slechts tot uitvoering overgaan nadat instemming is verkregen van de door de classis aangewezen naburige kerkenraad, waarbij door de kerkenraad of de predikant een spoedvoorziening kan worden gevraagd van de Commissie van Beroep, indien de predikant tegen het kerkenraadsbesluit in appèl wil gaan bij de meerdere vergadering;
- f. de predikant heeft het recht in situaties van conflict met zijn kerkenraad zich te laten bijstaan door een raadsman/-vrouw.

Gronden:

1. de kerken zijn het tegenover de Here verplicht zorgvuldig om te gaan met de dienaars die Hij door zijn Geest aan de gemeente heeft toevertrouwd; het is de allereerste plicht van kerken om losmaking zoveel mogelijk te voorkomen;
2. het is zaak in een vroeg stadium van een conflict onafhankelijke hulp in te schakelen, omdat interventie door externe deskundigen dan de beste kans van slagen heeft;
3. in de praktijk is gebleken dat te laat inschakelen van deputaten niet zelden leidt tot de conclusie, dat reeds teveel schade is ontstaan, terwijl tijdige inschakeling ertoe kan leiden dat iemand voor de dienst behouden blijft;
4. de jaarlijkse kerkvisitatie en de mogelijkheid van bijzondere visitatie zijn instrumenten die preventief kunnen werken en de weg naar hulp banen;
5. maatregelen die een gehele of gedeeltelijke op-non-actiefstelling inhouden hebben in conflictsituaties doorgaans negatieve gevolgen voor de positie en de goede naam van een predikant; daarom dienen zulke maatregelen na zorgvuldige voorbereiding extern getoetst te worden;
6. het geven van deskundig advies in conflictsituaties is door de synode voorlopig toevertrouwd aan deputaten dienst en recht (zie *Besluit 3*, grond 2).

Besluit 6:

kerkenraden en predikanten op te roepen mee te werken aan initiatieven die worden ontplooid met betrekking tot de mobiliteit van predikanten, en deputaten dienst en recht te informeren wanneer bij een predikant de wens ontstaat van verandering van standplaats.

Gronden:

1. een grotere doorstroom van predikanten van de ene gemeente naar de andere kan mogelijk het ontstaan van probleemsituaties in een bepaalde gemeente waar een predikant te lang werkzaam is, voorkomen;

2. in de praktijk van de actuele hulpverlening door deputaten dienst en recht (en eerder al deputaten ad art. 14 KO) is gebleken dat het meewerken aan herplaatsing van een predikant of het bewerken van een ruiling een uitstekend instrument kan zijn om gerezen moeiten op te lossen; daarvoor zouden deputaten tijdig op de hoogte moeten zijn van mogelijkheden die ontstaan doordat een gemeente vacant wordt, of doordat een predikant bereid blijkt een beroep naar elders in overweging te nemen.

Besluit 7:

dat de door GS Zuidhorn getroffen financiële regeling ad art. 14 KO (Acta art. 29, *Besluit 6*) ook van toepassing is in geval van ontheffing naar art. 15 KO, wanneer een predikant zelf ontheffing vraagt in het belang van de kerk, waaraan hij verbonden is.

Gronden:

1. niet in alle gevallen waarin een predikant ontheffing vraagt uit zijn ambt naar art. 15 KO is er sprake van een eenzijdige beslissing, waarvan hij zelf de consequenties moet dragen; soms kan door eerder ontstane moeiten zoveel schade zijn aangericht, dat een predikant niet meer goed als zodanig kan functioneren, en daarom in goed overleg besluit ontheffing te vragen in het belang van de kerk, die hij diende;
2. oneigenlijk gebruik van art. 14 KO dient voorkomen te worden; wanneer de band tussen een predikant en zijn gemeente in het belang van de gemeente losgemaakt wordt, mogen niet de financiële consequenties daarvan reden zijn om in plaats van toepassing van art. 15 KO te kiezen voor toepassing van art. 14 KO.

Besluit 8:

- a. positieve waardering uit te spreken over het initiatief van het Platform van CvB's om zichzelf om te vormen tot een vereniging van kerken (voorlopige naam: de Vereniging Kerkelijke Beheerszaken), evenals over het instellen door die vereniging van een professioneel steunpunt;
- b. deputaten op te dragen de volgende generale synode te dienen met een voorstel inzake de mogelijkheid en wenselijkheid het bedoelde steunpunt kerkelijk in te bedden.

Gronden:

1. het ligt in de vrijheid der kerken om allerlei technische en materiële zaken op eigen manier te behartigen, en daarbij eventueel ook samen te werken, zoals reeds voor de financiering van het emeritaat van predikanten gebeurt in de Vereniging Samenwerking Emeritering, en dat tot veler tevredenheid;
2. de kerken sluiten hiermee aan bij een structuur zoals die de laatste decennia is ontwikkeld, terwijl te allen tijde de mogelijkheid blijft bestaan om die structuur om te buigen naar een door het kerkverband aangestuurde vorm, zoals bijvoorbeeld met het GVI is gebeurd;
3. hoewel in de praktijk niet is aan te wijzen dat onduidelijkheden en onrechtvaardigheden inzake rechtspositie en financiële verzorging van predikanten een rol spelen bij het grote aantal losmakingen van de laatste jaren, is er toch een terecht verlangen van kerken en predikanten naar meer professionaliteit op arbeidsrechtelijk gebied; een steunpunt als bedoeld door de op te richten vereniging kan daaraan in belangrijke mate bijdragen;
4. allerlei maatregelen met het oog op het bevorderen van het functioneren van predikanten dienen zoveel mogelijk binnen de kerkelijke kaders te worden genomen om 'ontkerkelijking' van het predikantschap tegen te gaan

BIJLAGE II

Werkafspraken hulpverlening

(Versie van april 2006)

1 Algemeen

- 1.1 Binnen het deputaatschap *dienst en recht* bestaat een sectie *Actuele hulpverlening*, waarvan de leiding berust bij een coördinator, die als adres en als voorzitter functioneert. Een van de andere hulpverleners draagt zorg voor het voeren van de correspondentie en bewaakt de ontwikkeling van deze werkafspraken. Een derde hulpverlener houdt via contactlijsten de status bij van de hulpverleningsprojecten; hij bereidt tevens de vergaderingen voor.
- 1.2 De hulpverleners treden als regel op in koppels van twee personen, meestal bestaande uit een predikant en een niet-predikant. Een van beiden functioneert als contactpersoon.
- 1.3 De hulpverlening geschiedt uitsluitend op verzoek van een predikant, van een kerkenraad, of van beiden.
- 1.4 De hulpverleners kunnen worden ingeschakeld bij zaken betreffende (emeritering in verband met) arbeidsongeschiktheid (zie hoofdstuk 4: Zaken betreffende arbeids-ongeschiktheid).
- 1.5 De hulpverleners worden niet ingeschakeld in zaken die de schorsing en afzetting van predikanten naar art 79 en 80 KO betreffen, behoudens wat hieronder is vastgelegd (zie hoofdstuk 5: Tuchtzaken).

2 Werkwijze

- 2.1 De hulpverleners zullen nimmer optreden als persoonlijke belangenbehartigers van één partij tegenover andere belanghebbenden. In geval zij door één der partijen worden ingeschakeld dragen zij er als regel zorg voor dat de andere partij van dat feit op de hoogte wordt gesteld.
- 2.2 Indien een hulpverlener anderszins betrokken is (geweest) bij een kwestie, zal hij in die kwestie niet participeren en ook in het overleg met de andere hulpverleners zich van bespreking en besluitvorming onthouden, tenzij anders wordt gevraagd.
- 2.3 Zodra één van de partijen het vertrouwen opzegt in één of meerder van de hulpverleners vanwege (veronderstelde) partijdigheid, wordt dit door de betrokken partij schriftelijk bevestigd en gemotiveerd. De betrokken hulpverleners zullen terstond hun hulpverlening staken. In een dergelijke situatie mag van de partij die het vertrouwen heeft opgezegd worden verwacht een voorstel te doen voor voortzetting van de hulpverlening door anderen, voor welk voorstel de instemming van de betrokken partijen moet worden verkregen.
- 2.4 De hulpverleners zullen zich bij het begin van een zaak op de hoogte stellen van de hulp die al van andere personen of instanties is gevraagd en/of gekregen. Indien nodig zullen zij hun eigen taak afbakenen in overleg met die andere personen/instanties.
- 2.5 Bij het werk van de hulpverlening staat niet het geven van adviezen of bemiddeling voorop, maar het verhelderen van de feitelijke situatie door het stellen van - zo nodig ook verdergaande en indringende - vragen over de achtergronden, inhoud en reikwijdte van de problemen die spelen, met als doel dat alle relevante (ook de voor één of meerdere partijen onaangename) aspecten transparant worden. De belangrijkste rol van de deputaat-hulpverlener is vervolgens die van facilitator.
- 2.6 Concrete adviezen van deputaten-hulpverleners worden desgewenst op schrift gesteld en, ondertekend door de deputaten, ter hand gesteld aan *alle* betrokkenen.
- 2.7 De hulpverleners nemen nimmer taken, verantwoordelijkheden of bevoegdheden van de predikant of de kerkenraad over. Zij zijn slechts behulpzaam bij het verkrijgen van voldoende diepgang en een goede voorbereiding van door betrokkenen te nemen besluiten. Hulpverlening blijft erop gericht dat predikant en kerkenraad de eigen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de gegeven situatie zelf op verantwoorde wijze invullen.

3 Geheimhouding

- 3.1 De hulpverleners zullen open communiceren naar alle betrokkenen. Dit betekent niet dat alle gesprekken altijd tegelijkertijd met alle betrokkenen worden gevoerd, maar wél dat uiteindelijk alle betrokkenen over dezelfde informatie beschikken. Er zal geen informatie worden achtergehouden. Naar derden geldt geheimhouding, tenzij anders afgesproken en met inachtneming van het in 3.2 en 3.3 genoemde.
- 3.2 Het koppel hulpverleners dat een zaak behartigt is bevoegd de andere hulpverleners en de andere leden van het deputaatschap te informeren voor zover dat naar inschatting van het koppel dienstbaar is, waarbij alle betrokkenen naar derden zwijgplicht hebben.

- 3.3 Voor de rapportage aan de generale synode zal gevraagd worden om een vertrouwenscommissie, die breder zal worden geïnformeerd dan in het schriftelijk rapport mogelijk is, maar wel zoveel mogelijk met weglating van de namen van de desbetreffende kerken en/of predikanten.

4 Zaken betreffende arbeidsongeschiktheid (in studie)

4.1

5 Tuchtzaken

- 5.1 De hulpverleners kunnen worden ingeschakeld voor het geven van technische adviezen aan kerkenraden wanneer de classis op grond van art 79 en 80 KO oordeelt dat een predikant moet worden afgezet. Onder zulke technische adviezen worden uitsluitend verstaan het doen van suggesties voor een vertrekregeling, het behulpzaam zijn bij het zoeken naar nieuwe vormen van levensonderhoud, en dergelijke zaken.
- 5.2 Voor de vertrekregeling van een af te zetten predikant zal in de adviezen een benedengrens worden gehanteerd in wat maatschappelijk aanvaardbaar wordt geacht, bijvoorbeeld door de overheid of bij het onderwijs.
- 5.3 De hulpverleners streven ernaar dat inzake de vertrekregeling overeenstemming wordt bereikt tussen de kerkenraad en een predikant die moet worden afgezet. Zij waken er echter ook hier voor dat zij zich niet eenzijdig opstellen als belangenbehartiger van een van beide partijen.
- 5.4 De verantwoordelijkheid voor het vaststellen van de vertrekregeling van een af te zetten predikant blijft volledig voor rekening van de betrokken kerkenraad en het kerkverband.

6 Slotartikel

Afhankelijk van de ervaringen van de hulpverleners kunnen, in overleg met het gehele deputaatschap, de werkafspraken worden bijgesteld.

BIJLAGE III

Overzicht werkzaamheden hulpverlening/mobiliteit 06.2005 - 06.2007

grotendeels verricht door C. van den Berg, maar deels in samenwerking met anderen en soms uitsluitend door anderen.

NB: Uiteraard zijn we bereid in klein comité een en andere toe te lichten.

A) ADVISERING/HULPVERLENING

Door deputaten ontvangen aanvragen:	41
Als volgt op te splitsen:	
1. Aanvragen door kerkenraden en predikant (kortstondig)	9
2. Aanvragen kerkenraden en predikant (langdurig)	12
3. Predikanten in relatie tot ziekte emeritaat of begeleiding	17
4. Regelmatige begeleiding op verzoek	3

Ad 1

Met kortstondig wordt bedoeld dat deze aanvragen in een paar gesprekken tot een afronding kunnen worden gebracht. In enkele gevallen wordt het contact nog vervolgd door telefonische verzoeken om advies.

Ad 2

De langdurige adviesaanvragen vergen veel tijd en ruimte om tot afronding te komen. Na een periode van twaalf tot veertien maanden worden ze afgesloten. De werkwijze is dat er wordt begeleid en dat per situatie wordt bekeken welke professionele hulp dient te worden ingeroepen; deputaten begeleiden dan het proces om op de voortgang te letten.

Ad 3

De herkeuringen die door VSE zijn uitgevoerd hebben veel extra werk meegebracht, wat voorkomen had kunnen worden als VSE dit beter had voorbereid. In verschillende gevallen is besloten om naar art. 15 toe te werken. In andere gevallen is gezocht naar andere mogelijkheden voor de predikant, zoals werk in een kleinere gemeente of deeltijdwerk in een andere gemeente. De weg naar het kerkrecht dient bewaakt te worden zodat willekeur wordt voorkomen.

Ad 4

Een nieuwe trend is dat er meer en meer door predikanten gezocht wordt naar coaching en begeleiding inzake de vraag hoe om te gaan met de ontwikkelingen die landelijk en plaatselijk spelen.

B) MOBILITEIT

Aanvragen en/of verzoeken van de kant van deputaten:	37
Als volgt onder te verdelen:	
1. Begeleiding en advies aan kerken	23
2. Detachering	3
3. Ruilingen	2
4. Nog lopende zaken	9

Er is een dossier met, op dit moment twaalf, namen van predikanten die hebben aangegeven in aanmerking te willen komen voor een andere gemeente. De motieven zijn verschillend: ze hebben al geruime tijd in een gemeente gediend of ze menen dat het goed is eens voor een andere gemeente te werken.

Dit dossier wordt regelmatig gebruikt bij aanvragen van gemeenten. In overleg met hen èn een kandidaat-predikant wordt dan bezien of een gemeente voor die predikant in aanmerking kan komen. Overigens kan geconstateerd worden dat gemeenten in toenemende mate gebruik maken van de kennis en mogelijkheden van ons deputaatschap.

C) BEKNOPT TOTAALBEGROTING VOOR DRIE JAREN

Vergader- en reiskosten 3 x € 6.000		€ 18.000
Mentoraat 3 x € 1.000		3.000
Cursus mentoren		2.500
Hulpverlening 3 x € 7.500	22.500	
Vergoeding door kerken	<u>17.000</u>	5.500
Nazorg 3 x € 2.000		6.000
Totaal		<u>€ 35.000</u>

BIJLAGE IV**Dienst en Recht en het plaatselijke beroepingswerk**

(Versie van december 2006)

Vooraf

In toenemende mate komt het voor dat plaatselijke gemeentes de deputaten van Dienst & Recht inschakelen om te komen tot het beroepen van een predikant in een bestaande vacature. Daardoor ontstaat er voor beide partijen een win-win-situatie:

- De vacante kerk komt in korte tijd in aanraking met een serieuze kandidaat voor hun gemeente.
- Een predikant die om wat voor reden ook wil verkassen krijgt daarvoor een reële kans.

Soms wordt bezwaar aangetekend tegen deze methode, met als kernvraag: 'Waar blijft de roeping?' Het is waar dat in de route naar een beroep door de betrokkenen veel geregeld wordt. Maar uiteindelijk loopt dit uit op een normaal beroep conform de kerkorde. Bovendien is het toch een feit dat Gods roepen van ons altijd langs de weg van de middelen gaat. Deputaten zien dan ook geen strijdigheid tussen hun activiteiten en het denken vanuit de roeping. Bij dit alles is het wel zaak dat het voor alle partijen duidelijk is welke procedure wordt gevolgd.

Stap 1

In samenwerking met de gemeente maakt de kerkenraad een profiel van de gemeente en van de gewenste predikant alsook een lijst met de namen van eventuele kandidaten.

Stap 2

- Deputaten dienst & recht (in het vervolg: D&R) zoeken in het aanbod waarover zij beschikken en in de lijst van de kerkenraad naar een geschikte kandidaat.
- D&R stelt, onder strikte geheimhouding, een predikant voor aan de daarvoor door de kerkenraad aangewezen ad hoc commissie. De desbetreffende predikant wordt daarvan wel door D&R maar diens kerkenraad wordt daarvan niet op de hoogte gesteld.
- Als de kerkenraadscommissie hiermee akkoord gaat, arrangeert D&R op een neutrale plaats een eerste kennismaking tussen beide partijen. Het doel hiervan is dat beide partijen, onder leiding van D&R, kunnen onderzoeken of ze elkaar verstaan en of er ruimte is om profielen te toetsen.

Stap 3

- Als beide partijen willen doorgaan met hun kennismaking, vindt op initiatief van de kerkenraad een tweede bijeenkomst plaats, waarbij de volledige beroepingscommissie of (een deel van) de kerkenraad aanwezig is, maar zonder aanwezigheid van D&R. In dat gesprek kan dieper worden ingegaan op de behoeftes en noden die mogelijk spelen binnen de gemeente, terwijl de predikant van zijn kant zich een nog beter beeld kan vormen van wat van hem wordt gevraagd.
- Na afloop overwegen beide partijen of een volgende stap kan worden gezet. Als een van de partijen vindt dat niet verder moeten worden gaan, zal die z'n overwegingen daarvoor nader toelichten aan de andere partij.

Stap 4

- Gaan partijen samen door, dan wordt een afspraak gemaakt voor een zondagse preekbeurt.
- De gemeente wordt op de hoogte gesteld dat deze predikant komt preken met de bedoeling om hem voor te dragen aan de gemeente op een te houden gemeentevergadering. In de gemeente van de predikant wordt afgekondigd dat hij voorgaat in de desbetreffende gemeente met het oog op een mogelijk uit te brengen beroep.
- In de tijd tussen de bekendmaking van de afgesproken preekbeurt en die zondag heeft de kerkenraad de mogelijkheid om een kleine commissie in de huidige gemeente van de predikant te laten praten met broeders en zusters over wat hun mening is over de predikant.
- Op de afgesproken preekzondag is er na de dienst gelegenheid om persoonlijk met de predikant te spreken onder het genot van koffie.

Stap 5

- In de week na de preekzondag wordt een gemeentevergadering gehouden
- Tijdens die vergadering kan gerapporteerd worden over de bezoeken, gebracht bij broeders en zusters van de huidige gemeente van die predikant, om zo meer informatie over hem te geven.
- In die vergadering wordt door stemming beslist over het al of niet beroepen van de predikant.

Stap 1-5

- Na de eerste, door D&R gearrangeerde kennismaking is de taak van D&R alleen om het proces te bewaken en waar nodig ondersteuning te bieden.
- D&R ontvangt geregeld bericht over de voortgang en/of beëindiging van het proces.

BIJLAGE V

Onderzoeksrapport betreffende het mentoraat

(NB De vragenlijsten zijn weggelaten)

GIDS/GPC, EFFECTIVITEIT VAN HET MENTORAAT VOOR STARTENDE PREDIKANTEN

Een onderzoek naar de resultaten van de mentorenopleiding en de resultaten van begeleidingstrajecten aan startende predikanten

mei 2007

Drs. B.E. van de Beek
Drs. P. Buit-de Krijger

INHOUD

Samenvatting

Inleiding

- Aanleiding tot het onderzoek
- Probleemstelling
- Beschrijving van het onderzoek

Resultaten

- Training begeleidingsvaardigheden
- Begeleidingstrajecten
- Respondenten
- Resultaten uit vragenlijsten mentoren
- Resultaten uit vragenlijst startende predikanten

Conclusies en aanbevelingen

Samenvatting

Het onderzoek naar de effectiviteit van het mentoraat gaat uit van de volgende probleemstelling: in hoeverre voldoet het mentoraat aan de verwachtingen van mentoren, startende predikanten en deputaten dienst en recht?

In het onderzoek worden de volgende deelvragen beantwoord:

- Hoe waarderen de startende predikanten het mentoraat?
- In hoeverre is de mentor voldoende geëquipeerd om het begeleidingstraject naar tevredenheid van zichzelf en de starter vorm te geven?
- Is de aansturende rol die deputaten dienst en recht in het proces heeft sterk genoeg?

Voor het onderzoek is middels een schriftelijke enquête informatie verkregen van mentoren en startende predikanten.

Belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat een grote meerderheid van de startende predikanten het mentoraat ervaart als een positieve bijdrage in het ingroeien in het ambt. Niettemin is in een aantal gevallen het mentoraat minder goed verlopen. Ook is in een aantal gevallen het mentoraat niet begonnen of voortijdig afgebroken. Soms bleek het mentoraat niet een effectieve begeleidingsvorm. Een tweede conclusie is dat de toerusting van mentoren middels een training van drie dagen voldoende is om een mentoraattraject uit te voeren. Echter: de kwaliteit van de toerusting is niet duurzaam wanneer niet vrij kort na de training ook daadwerkelijk een traject uitgevoerd wordt. Mentoren die al enige jaren geen traject uitgevoerd hebben zien het effect van de training vrij snel verdwijnen.

De aanbevelingen richten zich op het vergroten van de duurzame kwaliteit van de mentoren en op het realiseren van een adequaat aanbod aan alle startende predikanten.

Aanbevolen wordt om met een kleinere pool van mentoren te werken, die een actief aanbod krijgen voor hun toerusting (met een verplicht karakter), en die ook regelmatig daadwerkelijk ingezet worden voor begeleidingstrajecten. Hierdoor ontstaat een groep goed toegeruste en ervaren mentoren.

Om het mentoraat te optimaliseren wordt aanbevolen een intake-gesprek met de startende predikant te houden, voorafgaand aan een mentoraatstraject. De begeleidingsvraag van de startende predikant kan daarin worden gepeild, en een passende begeleiding (via mentoraat of anderszins) kan worden gerealiseerd.

Een tweede aanbeveling is dat na een aantal maanden mentoraat een feedbackmoment wordt ingebouwd waarin op een systematische manier het proces tot dan toe wordt geëvalueerd. Ook hier wordt gezocht naar de meest adequate begeleiding van de startende predikant.

Inleiding

Aanleiding tot het onderzoek

Sinds een aantal jaren worden startende predikanten begeleid door een daarvoor opgeleide mentor. Het doel van de begeleiding is dat startende predikanten makkelijker ingroeien in hun ambt. Inmiddels is een aantal begeleidingstrajecten afgerond. Op de volgende synode dient Deputaten Dienst en Recht een rapport te presenteren over de effecten van mentoraat met een voortgangsvorstel. GIDS-GPC is gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de ervaringen met het mentoraat van zowel mentoren als startende predikanten.

Probleemstelling

Voor de begeleiding aan startende predikanten is een aantal mentoren opgeleid. In het onderzoek wordt aandacht besteed aan zowel de toerusting van mentoren als aan de ervaringen van de startende predikanten.

DE ONDERZOEKSVRAAG

In hoeverre voldoet het mentoraat aan de verwachtingen van mentoren, startende predikanten en deputaten dienst en recht?

In het onderzoek worden de volgende deelvragen beantwoord:

- Hoe waarderen de startende predikanten het mentoraat?
- In hoeverre is de mentor voldoende geëquipeerd om het begeleidingstraject naar tevredenheid van zichzelf en de starter vorm te geven?
- Is de aansturende rol die deputaten dienst en recht in het proces heeft sterk genoeg?

Beschrijving van het onderzoek

In het onderzoek staan twee groepen predikanten centraal: de predikanten die opgeleid zijn tot mentor en de predikanten die door deze mentoren begeleid zijn, de startende predikanten. Beide groepen zijn benaderd om mee te werken aan het onderzoek. De mentoren zijn bevroegd op hun ervaringen met het toepassen van de begeleidingsvaardigheden uit de training en hun ervaringen tijdens de gesprekken. De startende predikanten zijn bevroegd op de verloop van het begeleidingstraject en hun ervaringen daarin.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn de volgende acties ondernomen:

- verzamelen van informatie over de training 'begeleidingsvaardigheden voor mentoren': doelen, doelgroep, inhoud;
- verzamelen van informatie over de begeleidingstrajecten, opzet en doelen;
- houden van interviews met mentoren en startende predikanten ten behoeve van het schrijven een vragenlijsten;
- uitzetten van vragenlijsten bij mentoren en startende predikanten.

Resultaten

Training begeleidingsvaardigheden

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is de mentorentraining als uitgangspunt genomen. Deze training in begeleidingsvaardigheden is destijds specifiek ontworpen voor de doelgroep. In het

traject voorafgaand aan de ontwikkeling van de training is uitgebreid gesproken met de ThUK, met startende en ervaren predikanten. Willem van der Horst (GIDS/Meander) heeft op basis van de beschikbare informatie een passende training ontwikkeld. Om een beeld van de opleiding te krijgen, heeft Willem van der Horst in het kader van dit onderzoek zijn medewerking verleend.

In de driedaagse training krijgen de mentoren diverse instrumenten aangereikt om de startende predikanten te begeleiden. Oefening is een essentieel onderdeel van de training. Een korte weergave van de onderwerpen die in de training aan de orde komen: uitgangspunten en vooronderstellingen, elementen in de communicatie, communicatieregels, volgen en leiden, predikaten, representatiesystemen in uitdrukkingen, logische niveaus, leerdoelen formuleren, gewenste resultaten formuleren, vormvoorwaarden doelen, doelkader, zelfkennis, leerstijlen David Kolb, deletion, generalisation, distortion en kernkwaliteiten.

De doelen voor de training worden door de mentoren zelf vastgesteld aan het begin van de training. De doelen verschillen dus per mentor. Bij de selectie van op te leiden mentoren is gelet op spreiding qua woonplaats in Nederland en ervaring. Voor de training is het een voordeel als een deelnemer zelf tenminste één keer een begeleidingstraject heeft ondergaan.

Supervisie en intervisie zijn onderdeel van de training. In het eerste jaar volgend op de driedaagse training is supervisie gepland onder leiding van een extern supervisor. In het tweede jaar gaat de groep verder met intervisie. Deze intervisie wordt door de deelnemers onderling georganiseerd.

De training is in 2002, 2003 en 2004 gehouden. In totaal zijn 40 predikanten opgeleid tot mentor.

Begeleidingstrajecten

Het is voor een startende predikant verplicht om deel te nemen aan een begeleidingstraject. Een mentor wordt toegewezen met instemming van de startende predikant. De classis zorgt voor contact met Deputaten. Deputaten controleren zelf ook of het contact tussen een starter en een mentor tot stand komt. Een traject is succesvol als de startende predikant zich bewust is van het eigen functioneren.

Tijdens het onderzoek is van 28 startende predikanten bekend dat zij gestart zijn met een begeleidingstraject.

Respondenten

In totaal zijn 40 predikanten opgeleid tot mentor. Voor het onderzoek zijn 41 mentoren benaderd; een aantal predikanten heeft een startende predikant begeleid, zonder vooraf de training te hebben gevolgd. Er zijn 28 startende predikanten benaderd in het kader van het onderzoek.

INTERVIEWS

Op basis van de informatie over de training 'begeleidingsvaardigheden voor mentoren' en het begeleidingstraject zijn semi-gestructureerde interviews gehouden met zes willekeurig gekozen respondenten, te weten twee mentoren en vier startende predikanten. Op basis van de uitkomsten van de gesprekken zijn vragenlijsten opgesteld.

VRAGENLIJSTEN

In het onderzoek is gebruik gemaakt van drie vragenlijsten:

- voor mentoren met een begeleidingstraject,
- voor mentoren die tot nu toe geen begeleidingstraject zijn gestart en
- voor de startende predikanten.

De respons is als volgt.

	Uitgezette vragenlijsten	Teruggezonden vragenlijsten	Respons (%)
Mentoren met een begeleidingstraject	24	19	79%
Mentoren zonder begeleidingstraject	17	8	47%
Startende predikanten	28	18	64%

KENMERKEN VAN MENTOREN MET TRAJECT

- Ervaring als predikant: gemiddeld 22,8 jaar.
- Aantal trajecten: de mentoren hebben samen 13 trajecten afgerond, en er zijn nog 7 lopende trajecten.

KENMERKEN VAN MENTOREN ZONDER TRAJECT

Ervaring als predikant: 22,5 jaar

KENMERKEN VAN MENTORANTEN

Ervaring als predikant: gemiddeld 3,4 jaar

TRAJECTEN

- regulier afgerond: 39% ,
- loopt nog: 33%,
- niet gerealiseerd of voortijdig beëindigd: met 3 starters is geen traject begonnen, 1 traject is afgebroken omdat deze vorm van mentoraat ongewenst was, 1 traject is afgebroken door omstandigheden.

Van de startende predikanten in dit onderzoek heeft 28% geen traject gevolgd of heeft het niet afgemaakt

Resultaten uit vragenlijsten mentoren

MENTORENTRAINING (VRAGENLIJSTEN VOOR MENTOREN MET EN MENTOREN ZONDER TRAJECT)

A *DEELNAME AAN DE TRAINING, INTERVISIE EN BEHOEFTE AAN BIJSCHOLING:*

Mentoren met traject

Op één na hebben de mentoren de training gevolgd. Vrijwel alle mentoren geven aan dat het belang van de training voor de praktijk groot was. Enerzijds uit een oogpunt van eigen vorming (zelfreflectie en bewustwording van eigen stijl), anderzijds in de toerusting met technieken en hulpmiddelen. Er wordt wel kritisch gereageerd op de opzet van (onderdelen van) de training. Deze opmerkingen komen deels voort uit de toepasbaarheid van de stof in het traject maar gaan ook over de methodiek van mentoraat. Opmerkingen daarover: te weinig accent op de systematiek van de begeleiding, inzicht in doelen van de training, informatie en inzicht in de praktische opzet van mentoraat. Positieve opmerkingen betreffen vooral de instrumentele training, de methodiek, al hebben sommigen de training in directe toepassing van methoden in het mentoraat als 'te weinig' ervaren.

Mentoren zonder traject

De winst van de training wordt op een vergelijkbare wijze benoemd als bij de mentoren die wel een traject gevolgd hebben. Zij geven vrijwel geen reacties op de vraag wat zij gemist hebben in de training. Uiteraard kunnen zij de inhoud ook niet 'valideren' in een traject. Eén reactie wordt aangeduid met de term 'spiritualiteit'.

In beide groepen wordt als positief aspect genoemd dat de training winst oplevert om inzicht in het eigen functioneren te krijgen. Vooral bij de mentoren zonder traject komt dit aspect naar voren.

Een vervolg op de driedaagse training is het werken in intervisiegroepen van mentoren, eerst een periode met begeleiding (georganiseerd), daarna een periode zonder begeleiding (eigen initiatief). Van de mentoren met traject heeft 53% deelgenomen aan een begeleid intervisietraject voor mentoren. Van de mentoren zonder traject is dat 12%. Aan een intervisietraject zonder begeleiding is bij de mentoren met traject door 50% deelgenomen. Bij de mentoren zonder traject is dat 0%. Bij deze intervisie speelt een rol dat die onderling georganiseerd wordt: zonder traject is deelname minder interessant.

Meerdere malen wordt aangegeven dat er geen intervisieaanbod is geweest. Bij de groep mentoren zonder traject wordt dit door zes van de acht respondenten gemeld, bij de mentoren met traject wordt het drie keer gemeld, plus twee keer 'geen groep beschikbaar in de regio'.

Ook wordt opgemerkt dat een direct op de training volgend intervisietraject (met begeleiding) minder/niet effectief is wanneer deelnemers niet daadwerkelijk een mentoraatraject uitvoerden, of daar nog maar kort mee bezig waren.

De mentoren die het intervisietraject hebben gevolgd zijn hierover over het algemeen (zeer) positief.

In de enquête is gevraagd naar de behoefte aan bijscholing. Bij beide groepen mentoren blijkt die behoefte aanwezig, bij de groep met traject het meest uitgesproken (50%). Het valt daarbij op dat de mentoren die intervisie hebben gevolgd het meest open staan voor een bijscholingstraject. Zie tabel 1 hieronder.

		Intervisie	
		nee	ja
Bijscholing gewenst	ja	3	5
	nee	5	3

Tabel 1: bijscholingswens en intervisiedeelname van mentoren met traject

In de groep zonder traject geeft 38% aan wel behoefte te hebben aan bijscholing, met dien verstande dat er latent wel meer behoefte is, namelijk op het moment dat men (alsnog) gevraagd zou worden daadwerkelijk een mentortraject in te vullen.

B WAARDERING VAN VAARDIGHEIDSELEMENTEN UIT DE TRAINING:

In de enquête worden een aantal elementen uit de training bevroegd op nut en noodzaak.

In tabel 2 worden voor de mentoren met een traject, vermeld: het trainingselement, de waarde van het element in de training (moet blijven, aanpassen, mag weg), de toepassing in het mentoraatraject (conform de training, aangepast, niet toegepast). De scores van mentoren zonder traject worden vermeld in de kolom 'handhaving in de training' en staan tussen () en zijn gearceerd. In de tabel staan percentages.

Trainingselement	Handhaven in training			Toepassen in traject		
	Handhaven	Aanpassen	Mag weg	Conform training	Aangepast	Niet
Antwoorden in percentages						
1 Open vragen stellen	100 (100)			67	33	
2 Houding van de gesprekspartner non-verbaal volgen	85 (100)	8	8	50	42	8
3 Hoorbaar en zichtbaar aansluiten bij houding, stem en predicaten van gesprekspartner	62 (83)	23 (17)	15	67		33
4 Het inzicht dat vooronderstellingen de communicatie beïnvloeden	92 (100)	8		69	15	15
5 Proces begeleiden van het stellen van doelen m.b.v. logische niveaus	92 (100)	8		46	39	15
6 Met behulp van het model van Kolb reflecteren op sterke en zwakke kanten	79 (100)	21		39	23	39
7 De leerstijltest afnemen en de test analyseren en uitwerken naar aandachtspunten voor het mentoraat	61 (86)	8 (14)	31	8	33	58
8 Feedback geven en ontvangen conform de regels voor feedback	85 (100)	15		39	54	8
9 Gebruik van de begrippen 'overdracht' en 'tegenoverdracht', 'projecties' en 'schaduw'	54 (67)	31 (33)	15	8	17	75
10 Gebruik van de begrippen 'kernkwaliteiten', 'valkuil', 'uitdaging' en 'allergie'	86 (100)	14		57	29	14
11 Gebruik van kernkwaliteiten 'congruent' en 'authentiek'	61 (100)	31	8	17	8	75

Tabel 2 Waardering en Toepassing van technieken en methoden. Scores in percentages. Scores tussen () en gearceerd betreffen scores van mentoren zonder traject, de overige mentoren met traject.

DE UITVOERING VAN HET MENTORAAT (VRAGENLIJST MENTOR MET TRAJECT)

A TOT STAND KOMEN TRAJECTAFSPRAAK

Het mentoraat heeft een verplicht karakter voor startende predikanten. Toch rapporteren drie mentoren dat het traject niet tot stand is gekomen dan wel na korte tijd is beëindigd. In twee gevallen is er sprake van enige contacten om een afspraak te maken, maar is dat er niet van gekomen. In een geval is het traject na korte tijd gestopt omdat het niet liep.

De toewijzing van mentoren verliep in de meeste gevallen conform de afspraken. In enkele gevallen ontstond de relatie op grond van eerdere betrokkenheid van de mentor bij de mentorant, of werd de mentor door de mentorant benaderd om hem te begeleiden.

Soms werd een traject vertraagd omdat een mentor/mentorant ziek werd. In een enkel geval hebben mentor en mentorant geconstateerd dat deze vorm van begeleiding niet voldoende effectief was, en is het mentor-traject bijvoorbeeld overgegaan in externe supervisie van de mentorant.

Uit de response op dit punt komt naar voren dat deputaten in deze situaties geen rol hebben gespeeld. Er is, zover we konden nagaan, geen sprake van terugkoppeling naar deputaten dat een traject niet tot stand kwam of voortijdig is beëindigd.

UITVOERING

B DOELEN VAN DE MENTORANT

De meeste mentoren kenden de doelen die de mentoranten voor zichzelf gesteld hebben (73%). Bij deze mentoren betrof de rol van de mentor in het proces van doelformulering het geven van de opdracht (36%), en in de meeste gevallen tevens directe ondersteuning in het formuleren van doelen (64%). In 27% van de trajecten heeft een doelformulering niet plaats gevonden.

Op de vraag of de doelen van de mentorant realistisch en meetbaar zijn geformuleerd antwoordt een grote meerderheid (van degenen die bekend waren met de doelen van de mentorant) positief (91% ja of grotendeels).

C REFLECTIE EN BIJSTELLING VAN DE DOELEN

In 31% van de gevallen is een enkele keer samen met de mentorant op de doelen geflecteerd, bij 62% meerdere malen en bij 8% bij elke bijeenkomst. Bijstelling van de doelen van de mentorant vond plaats bij 62% (alle doelen of sommige doelen bijgesteld), bij 38% vond geen bijstelling plaats in de loop van het traject.

Tijdens het begeleidingstraject speelden de doelen een rol op de achtergrond (31%), en vaak als leidraad voor de te agenderen onderwerpen (62%) (voor zover doelen bekend waren).

De vraag of de doelen van de mentorant behaald zijn (voor zover van toepassing, wat bijvoorbeeld voor nog lopende trajecten niet geldt) wordt door 88% van de mentoren met 'grotendeels' beantwoord, door 12% met 'nauwelijks'.

D DOELEN VAN DE MENTOREN

De mentoren is gevraagd of zij voor zichzelf doelstellingen in het traject geformuleerd hebben. Hierop antwoordt 62% bevestigend, 38% ontkennend. Motieven voor het niet stellen van eigen doelen worden gevonden in 'het onbevanging staan ten opzichte van mentorant', 'het volgen van de doelen van de mentorant' en 'onbekend met doelen'.

De vraag of de eigen doelen meetbaar en realistisch geformuleerd zijn leidt tot de volgende antwoorden: 22% 'ja', 33% 'grotendeels', 22% 'nauwelijks' en 22% 'nee' (percentages van mentoren die voor zichzelf doelen geformuleerd hebben, ongeveer 2/3 van de mentoren).

Van de mentoren geeft 78% aan dat de doelen geheel of grotendeels gehaald zijn, 22% geeft aan dat de doelen niet gehaald zijn (opnieuw: van de mentoren die doelen geformuleerd hebben).

De mentoren hebben in meerderheid aandacht gehad voor het vragen van feedback over hun invulling van de rol van mentor (64%). Bij de mentoren die hier niet actief naar vroegen wordt in een aantal gevallen gemeld dat die feedback spontaan is gegeven.

E STRUCTUUR EN VERLOOP

Ruim de helft van de mentoren heeft gewerkt met een planning voor het hele traject. Bij 25% van deze mentoren is die planning in de loop van het traject aangepast. De mentoren die een planning gemaakt hebben zijn in meerderheid ook tevreden over het planningstraject. Bij 13% werd de planning als negatief ervaren. Een minderheid van de mentoren werkt met een van tevoren vastgelegde agenda (33%), de meerderheid stelde de agenda aan het begin van het gesprek vast (60%), en een enkeling werkte zonder agenda. Een ruime meerderheid is tevreden over de wijze van agendering (70%). In de gesprekken werd het nemen van het initiatief als een gedeelde verantwoordelijkheid gezien (73%), bij 7% ging het initiatief vooral van de mentorant. De mentoren zijn neutraal tot positief over de duidelijkheid van hun eigen rol in de gesprekken.

Van de mentoren hanteerde 40% een gespreksfrequentie van eens per 2 maanden, 60% eens per 2 maanden of minder vaak. De mentoren zijn zeer tevreden over de gehanteerde frequentie. De gesprekken zijn in grote mate volgens planning gehouden (70%). Gemiddeld duurden de gesprekken 1,5 tot 2 uur. Ook hierover zijn alle mentoren tevreden.

INHOUD

Over de toepassing van specifieke methoden is in de paragraaf mentorentraining (deel b) gerapporteerd. Ten aanzien van de inhoud van de gesprekken is gevraagd naar het geven van feedback aan de mentorant en onderwerpen die aan de orde kwamen.

Het geven van feedback aan de mentorant op ideeën en gedrag is voor 80% van de mentoren deel van het proces geweest. Van deze mentoren heeft 60% afspraken gemaakt om in volgende gesprekken daarop terug te komen.

In de enquête is gevraagd in welke mate de volgende onderwerpen aan de orde zijn gekomen. Gevraagd is op een schaal van 1 (weinig) tot 5 (veel) aan te geven hoeveel tijd aan de onderwerpen is besteed.

Onderwerp:	gemiddeld
- het zichtbaar maken van vooroordelen en weerstanden,	3,2
- praktisch advies in moeilijke situaties,	3,5
- advies over het leven in de pastorie,	3,0
- timemanagement,	2,9
- reflectie op gedrag en ideeën van de mentorant	3,5
- reflectie op leerproces van de mentorant	3,2

De onderwerpen die bij een mentoretraject verwacht konden worden (weerstand, reflectie op gedrag en leerproces) scoren gemiddeld iets hoger (3,3) dan de meer praktische 'consultatieve' onderwerpen (3,1). Het verschil is echter niet betekenisvol. De rollen van mentor en van collega komen beide even veel voor. Uiteraard is niet uitgesloten dat in de praktische zaken ook reflectiemomenten aanwezig zijn geweest.

EIGEN ERVARINGEN

De gesprekken zijn door de meeste mentoren als positief ervaren. De onderlinge verhouding tussen mentor en mentorant is eveneens door vrijwel alle mentoren positief ervaren. Een mentor meldt teleurstellingen, het traject is voortijdig beëindigd op een niet-positieve manier.

Bij de vraag of verwijzing naar andere vormen van begeleiding bij de mentorrol hoort, wordt door ruim 50% van de mentoren geantwoord dat die verwijzingsmogelijkheid relevant is. Vooral verwijzing naar supervisie wordt meermalen genoemd, ook als wenselijke/aangeraden verwijzing voor de startende predikant.

Als 'ervaren succes' van het mentoraat wordt verwezen naar het verkrijgen van inzicht bij de mentorant en het genereren van reflectie. Daarnaast vaak ook naar meer ondersteunende bijdragen voor de praktische uitvoering van het ambt, of juiste doorverwijzing naar andere begeleidingsvormen. Als 'ervaren moeiten' worden gemeld: de grenzen tussen mentoraat, supervisie en werkbegeleiding en in het algemeen het afstemmen van de verwachtingen van mentor en mentorant; de factor tijd en

aandacht; soms de moeite die het kost om het mentoraat waardevol te laten zijn voor de mentorant (onjuiste verwachtingen, verplicht karakter).

ORGANISATIE

Gevraagd wordt of het vormen van een pool van mentoren die jaarlijks bijscholing krijgen een waardevolle optie zou zijn om het mentoraat meer te professionaliseren. De mentoren reageren hier in grote mate positief op (87%). Bijscholing wordt als een must ervaren. Ook wordt meermalen opgemerkt dat ervaring belangrijk is: één traject in de zoveel jaar leidt niet tot competente mentoren. Van de mentoren geeft bij deze vraag 70% aan positief te staan tegenover een jaarlijkse (verplichte) bijscholing.

Het verplichtend karakter van het mentoraat wordt door de mentoren niet als een (groot) probleem gezien. 44% geeft een score 4 op de bijbehorende vijfpuntsschaal (1=negatief, 5=positief) en 50% een score 5.

In 63% van de gevallen is de koppeling via toewijzing verlopen.

Over de toewijzing is men redelijk tevreden: 69% geeft een score 4 of 5 op de vijfpuntsschaal, 19% een score 3. Bij 13% is de score echter niet positief (1 of 2).

VERBETERPUNTEN

Twee open vragen in de enquête gaven de mogelijkheid om 'verbeterpunten' te formuleren. De eerste vraag ging over suggesties voor deputaten hoe startende predikanten anders/beter begeleid zouden kunnen worden. De tweede bood de mogelijkheid opmerkingen te maken over zaken die in de enquête nog niet naar voren waren gekomen.

De reacties op deze vragen komen in een aantal opzichten overeen: een vrij groot aantal opmerkingen betreft de aansturing van het mentoraat vanuit deputaten (betere coördinatie, duidelijke aansturing, meer instructie). Andere opmerkingen betreffen de competenties van de mentoren en het verlies aan ervaring doordat weinig trajecten worden aangeboden. In dat verband wordt de suggestie gedaan een kleinere pool te handhaven en die dan ook effectief te scholen. Een concrete opmerking betreft het aanstellen van een werkbegeleider binnen de kerken conform PKN. Ook een overweging is om het mentoraat na 1 jaar praktijkervaring van mentorant te starten (die heeft dan meer zicht op zaken waar hij tegenaan loopt).

Resultaten uit vragenlijst startende predikanten

DEELNAME AAN TRAJECTEN

In totaal hebben 18 mentoranten een vragenlijst teruggestuurd. Van hen hebben er drie geen traject gehad en vier hebben het traject niet afgemaakt. Anders gezegd: ruim de helft (61%) van de respondenten volgt een (regulier) traject, of heeft dat gevolgd.

De redenen voor het niet starten van een traject liggen in de sfeer van het niet tot stand komen van een afspraak, dan wel het niet ingebed zijn in een reguliere beroepingssituatie (predikant met speciale taak).

Het niet volledig afmaken van het traject ligt soms in het afwijzen van deze vorm van begeleiding, soms bij externe factoren (vertrek mentor, ziekte), of in het aangaan van een andere vorm van begeleiding. In het vervolg worden bij percentages e.d. de mentoranten die geen traject hebben gevolgd buiten beschouwing gelaten.

De trajecten die afgemaakt zijn hebben twee jaar gelopen. Van de mentoren had volgens de mentoranten 25% geen training gevolgd. (19% gaf 'weet het niet' als antwoord).

KENNIS VAN DE FUNCTIE VAN HET MENTORAAT EN DE ROL VAN DE MENTOR

Starters zijn zelf redelijk actief in het helder krijgen van de functie van het mentoraat: 50% heeft aan het begin van het traject zelf actie ondernomen om dat uit te zoeken. Bij 44% is dat door de mentor aan het begin van het traject verduidelijkt, en 6% geeft aan geen beeld te hebben van de functie.

De rol van de mentor is bij 69% van de starters aan het begin van het traject besproken. Bij 19% is die rol in de loop van het traject duidelijk geworden en 13% heeft geen duidelijk beeld van de rol van de mentor gekregen.

Over de uitvoering van de rol van de mentor is 80% (meer wel dan niet) tevreden. Neutraal tot zeer ontevreden scoort 20%. In de laatstgenoemde categorie wordt opgemerkt dat er meer sprake was van

case-bespreking dan van mentoraat.

LEERDOELEN MENTORANT

Van de mentoranten heeft 50% voor zichzelf doelen geformuleerd. Daarvan vindt 75% dat de doelen geheel of grotendeels realistisch en meetbaar zijn geformuleerd. 25% beantwoordt de vraag met 'nauwelijks'.

De rol van de mentor is overwegend het geven van input voor het formuleren van doelen geweest (60%), of het geven van de opdracht geweest (22%). Bij de overigen was sprake van het tijdens het traject in samenspraak met de mentor formuleren van doelen.

De doelen hebben overwegend als leidraad voor de agenda in de gesprekken gediend, maar soms hebben ze niet of op de achtergrond een rol gespeeld.

Door 22% van de mentoranten is soms op de doelen gereflecteerd, door 56% meerdere malen in het traject en bij 22% bij elke bijeenkomst.

38% van de mentoranten geeft aan dat sommige doelen zijn bijgesteld in de loop van het traject, bij 63% zijn de doelen niet bijgesteld.

Van degenen die hun traject hebben afgerond geeft 60% aan dat het grotendeels is gelukt de doelen te halen, 40% antwoordt met 'nauwelijks'.

UITVOERING

PLANNING EN VERLOOP GESPREKKEN

Bij 50% van de mentoranten is sprake van een planning vooraf voor het hele traject. Deze planning is voor 86% ook uitgevoerd. De mentoranten bij wie met een trajectplanning is gewerkt hebben dit overwegend tot sterk positief ervaren.

De vraag of de gesprekken volgens een vastgesteld agenda verliepen wordt door 44% met 'nee' beantwoord. Bij 38% is de agenda vooraf vastgesteld, bij 18% aan het begin van het gesprek.

Van de mentoranten is 80% tevreden over het verloop van de gesprekken in combinatie met de bij hen toegepaste wijze van agendering.

Het initiatief nemen bij de gesprekken wordt door 72% gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van mentorant en mentor. De mentoranten geven aan dat zij hun eigen rol in het gesprek duidelijk vonden.

Inhoud van de gesprekken

Gevraagd is of bepaalde onderwerpen in de gesprekken aan de orde zijn geweest en hoe die gewaardeerd worden. Gevraagd is naar een waarderingscijfer op een 5-puntsschaal (1=laag, 5=hoog).

Item	gemiddelde waardering	niet aan de orde geweest
Zichtbaar maken vooroordelen en weerstanden	3,3	50%
Praktisch advies in moeilijke situaties	4,1	13%
Advies over het leven in de pastorie	3,9	25%
Timemanagement	3,3	38%
Reflectie op gedrag en ideeën	4,4	31%
Reflectie op leerproces	3,4	50%

Duidelijk aanwezig zijn de adviesrol ten aanzien van moeilijke situaties (is in ruim 80% van de trajecten aan de orde geweest), en het leven in de pastorie (75%).

Reflectie op gedrag en ideeën kwam in 70% van de trajecten aan bod.

De 'typische' mentoraatonderwerpen als vooroordelen en weerstanden en reflectie zijn duidelijk minder aan de orde gekomen (gemiddeld 'nvt' = 44%) dan de praktijk ('nvt' = 25%), al zal ook bij de praktijkonderwerpen zeker reflectie aan de orde zijn geweest.

De gemiddelde *waardering* voor de 'mentoraatonderwerpen' (3,7) en de 'praktijk' (3,8) is gelijk.

TOEPASSING METHODEN

FEEDBACK

Alle mentoranten geven aan dat er sprake is van feedback op ideeën en gedrag. Ruim de helft heeft afspraken gemaakt naar aanleiding van de feedback. Meestal kwamen ze op een of andere wijze ook terug in de gesprekken.

Toepassing specifieke onderwerpen uit de mentorentraining:

Toepassing leerstijlen van Kolb	19% ja
Begrippen overdracht, projectie e.d.	6% ja
Begrippen kernkwaliteit, valkuil	38% ja

Het nut wordt vooral in de reflectie gevonden. Specifieke winst is moeilijker te benoemen.

De gesprekken worden in grote meerderheid positief beoordeeld (93%, gemiddelde op 5-puntsschaal 4,5). De onderlinge verhouding is iets gedifferentieerder, met een gemiddelde van 4,2 en 75% positief.

RESULTATEN

Het resultaat is gecondenseerd in de vraag: heeft het mentoraat bijgedragen aan het ingroeien in het werk als predikant?

Hierop antwoord 88% ja, 12% nee. Opmerkingen bij de 'nee'-response: "Lag meer aan mij dan aan de mentor", en "was dit mentoraat? Meer gesprek met ervaren collega."

Bij de 'ja'-response wordt in belangrijke mate het 'van je af kunnen praten tegen een ervaren collega' genoemd, en regelmatig in combinatie met de winst van het inzicht krijgen in je zelf en je eigen functioneren, reflecteren.

Bij de vraag: wat heb je gemist in de begeleiding?, komen zowel reacties voor van: "Reflecteren is goed, maar ik had ook wel eens willen horen hoe een ervaren collega de dingen doet", als "Mentoraat in de zin van: hoe sta ik als persoon in mijn werk."

Andere opmerkingen die hier voorkomen hebben te maken met structuur in het traject, doelen formuleren.

VERBETERPUNTEN

Gevraagd is naar de mogelijke waarde van gestructureerd contact (intervisie) met andere startende predikanten als aanvulling op het mentoraat. Bijna alle respondenten reageren hier positief op. Wel wordt daarbij opgemerkt dat intervisiegroepen (ook met ervaren collega's) vaak al in de omgeving voorkomen en dat het starten van intervisie voor alleen startende predikanten mogelijk te beperkt is (en ook praktische bezwaren kent vanwege afstanden). Anderzijds blijken diverse respondenten al contact te hebben met collega-starters waarbij het punt van herkenning van startersituaties juist wel van belang gevonden wordt.

Een tweede aanvulling die bevestigd wordt is (beperkte) supervisie die dieper ingaat op de persoon van de startende predikant. Hier reageert 67% positief op. Meerdere respondenten hebben supervisie (gehad) en zijn daar positief over. Meestal volgt dat enige tijd na de start als predikant.

Tenslotte is de vraag gesteld om suggesties aan te reiken hoe deputaten startende predikanten anders/beter zou kunnen begeleiden. Opmerkingen die daarbij gemaakt zijn betreffen de professionaliteit van de mentor dan wel het meer gebruik maken van andere professionals, het inzetten van een 'consulent' voor praktische zaken; het monitoren van het verloop van een traject; het meer specifiek doorvragen op de begeleidingbehoefte van de startende predikant (vraaggestuurde begeleiding). Ook wordt nog genoemd het organiseren van intervisiedagen in de eerste jaren van het predikantschap (bijvoorbeeld in Kampen).

Eveneens is gevraagd of de ervaringen met het mentoraat suggesties opleveren voor de opleiding in Kampen. Daarbij kwamen naar voren: behoefte aan meer agogische vaardigheden, de verbinding van je persoon met werk, beroepshouding; meer ervaringen van predikanten als leertraject in opleiding integreren, valkuilen voor de beginnende predikant; meer 'nazorg': na 3-4 jaar opfrismoment arrangeren als supervisie/intervisie/cursus gericht op persoon in het ambt. Daarnaast ook meer praktische zaken in het organiseren van werkzaamheden.

ORGANISATIE

DE KOPPELING AAN DE MENTOR

Bij 2/3^e van de mentoranten is de mentor toegewezen; anderen konden kiezen uit meerdere mentoren of hebben zelf een predikant benaderd. De mentoranten hebben weinig problemen ervaren met de wijze van koppeling. Toch meldt 12% zeer ontevreden te zijn.

FREQUENTIE EN PLANNING VAN DE CONTACTEN

De gesprekken vonden in 64% van de trajecten met een interval van eens per drie weken tot eens per zes weken plaats. Kortere intervallen kwamen niet voor. Over het algemeen waren de mentoranten tevreden over de gekozen frequentie van de gesprekken. Een keer wordt gemeld: liever vaker, een keer: liever minder. De gesprekken liepen meestal conform de planning (86%). De duur van de gesprekken lag bij de helft op 1-1,5 uur, en bij de anderen op 1,5-2 uur. Driekwart van de mentoranten is tevreden met de duur van de gesprekken.

TERUGKOPPELING AAN DE KERKENRAAD

In het traject is rol voor de kerkenraad voorzien. Dit gaat vooral om terugkoppeling van het verloop/resultaat van het traject. De terugkoppeling is een verantwoordelijkheid van de mentorant, waarbij de mentor een rol kan spelen. Bij 60% heeft deze terugkoppeling plaatsgevonden. Bij de 'nee' respons wordt in nog een aantal gevallen een terugkoppeling voorzien, waardoor het percentage op 75% zou uitkomen. In alle gevallen waarin terugkoppeling gerealiseerd heeft is de mentor betrokken geweest. De terugkoppeling heeft niet geleid tot bijstelling van het traject, in de zin van een aanpassing van doelstellingen e.d.

Wel heeft bijstelling plaatsgevonden in de zin dat in een aantal gevallen de kerkenraad ingestemd met de beëindiging van het mentoraatraject.

OVERIGE ZAKEN

Bij de vraag of er nog opmerkingen/vragen zijn die niet in de vragenlijsten aan de orde zijn geweest wordt over het mentoraat opgemerkt dat een meer vraaggestuurd opzet aantrekkelijker is, en wordt aandacht gevraagd voor het letten op het tot stand komen van het traject. Ook wordt opgemerkt dat een mentor de mentorant zou kunnen/moeten wijzen op literatuur.

Conclusies en aanbevelingen

Over het onderzoek

De respons in het onderzoek is redelijk. Conclusies dienen echter, bij de gegeven kleine aantallen, met voorzichtigheid bekeken te worden.

Het onderzoek kan zich niet richten op 'harde feiten'. Het gaat immers steeds om zaken die vragen naar een 'beleving van' iets wat zich soms al langere tijd geleden heeft afgespeeld. Belevingen zijn steeds de interpretatie van een persoon. Een mentorant die opmerkt dat in het traject 'wel eens is verwezen naar het begrip valkuil' kan geschakeld zijn geweest aan een mentor die antwoordt dat hij het begrip valkuil vaak aan de orde heeft gesteld. Beide reacties zijn vanuit de beleving van mentorant en mentor juist, en kunnen gekleurd worden door ervaringen in het traject die met de gestelde vraag weinig verband houden.

Niettemin kunnen uit het onderzoek conclusies getrokken worden die hout snijden.

De conclusies en aanbevelingen zijn meer verhalend geformuleerd, en verwijzen slechts af en toe naar resultaten op specifieke vragen uit de vragenlijsten.

In de probleemstelling voor het onderzoek zijn drie vragen benoemd:

- hoe waarderen startende predikanten het mentoraat;
- is de mentor voldoende toegerust om het begeleidingstraject naar tevredenheid uit te voeren;
- heeft deputaten dienst en recht een voldoende aansturende rol.

1. Eerst gaan we in op de tweede vraag: de toerusting van de mentoren.

MENTOREN

Bij de toerusting van de mentoren worden twee instrumenten ingezet: de training en de intervisie.

Geconcludeerd kan worden dat mentoren in ruime mate waardering hebben voor de training. De in de training opgenomen elementen worden gezien als passend bij het doel van de training, en de training geeft de mentoren ook voldoende grond onder de voeten om met enig zelfvertrouwen een traject aan

te gaan.

Hier doemt wel het eerste ´mits´ op: dit vertrouwen in de toerusting neemt snel af met de tijd die verstrijkt tussen de training en het aangaan van een traject. Het effect van de training is ´beperkt houdbaar´. **Acties om die beperkte houdbaarheid te vergroten zijn te overwegen.**

Een tweede aspect is dat meerdere elementen in de training niet of in (sterk) aangepaste vorm toegepast zijn. Dat kan tweërlei oorzaken hebben: de doelen van de mentor en de mentorant lagen op een ander vlak waardoor toepassing van die elementen niet opportuun is, of de mentor beheerst het instrument onvoldoende om een geëigend toepassingsmoment te herkennen. Uit het onderzoek komt de tweede oorzaak als meest waarschijnlijke naar voren (maar niet perse als uitsluitende). De details in de verschillen tussen waardering voor trainingselementen en de toepassing daarvan lijken aanleiding te kunnen zijn om de trainingsinhoud nog eens kritisch te bezien.

De intervisie in het jaar na de training heeft voor degenen die er aan deelnamen veel waarde voor het uitvoeren van trajecten. Het is een instrument dat in de beleving van de betrokkenen de houdbaarheid van de in de training verworven kennis vergroot. Degenen die intervisie hebben gevolgd zijn sterker gemotiveerd voor verdere bijscholing dan degenen die de intervisie niet volgden.

Het valt op dat lang niet alle mentoren aan die intervisie deelnemen. Het lijkt er op dat het aanbod van deze intervisie een aantal predikanten ontgaan is. Dit punt komt terug bij de vraag naar de ´aansturing door deputaten´.

Mentoren die nog geen traject hebben gehad nemen zeer beperkt deel aan de intervisie met begeleider. Daarna participeren ze niet meer in intervisiegroepen met betrekking tot mentoraat. Dit lijkt niet onlogisch. De directe prikkel om (tijd) te investeren in die intervisie ontbreekt immers. Zij hebben wel behoefte aan actualisatie (bijscholing, intervisie) op het moment dat hen alsnog een mentorant zou worden toegewezen.

Een ´just-in-time´ aanbod van opfriscursus en (begeleide) intervisie lijkt een passend antwoord.

De tevredenheid van de mentor wordt vaak beschreven in termen van het aanbrengen van enige belijning in het ingroeien in de praktijk van de startende predikant. (Terminologie: zicht krijgen op..., met beleid te werk gaan..., reflectiemogelijkheden vergroten..., inzicht in ontwikkelproces..., overzicht op ´t werk). Of ook: het adequaat kunnen verwijzen naar andere begeleidingsvormen.

Als knelpunten worden genoemd: de grenzen tussen mentoraat, supervisie en werkbegeleiding, het afstemmen van de verwachtingen van de mentorant en de mentor, omgaan met (latente) weerstand. Daarnaast worden als knelpunten ook ´endogene´ factoren benoemd: tijd en aandacht

De succeservaringen van de mentoren sluiten aan bij de doelstellingen van het mentoraat: een traject is succesvol wanneer de startende predikant zich bewust is van zijn eigen functioneren. De knelpunten (en de ook aanwezige negatieve ervaringen van mentoren) hebben vooral betrekking op het niet aansluiten van de verwachtingen/vragen van de mentorant op de geboden begeleiding. Een meermalen genoemde beperking is de reactie dat te weinig ervaring als mentor opgebouwd kan worden om voldoende professioneel te kunnen zijn/blijven, en dat er te ad hoc tijd en ruimte voor moet worden vrijgemaakt.

Mentoren zijn overwegend blij met wat ze hebben kunnen realiseren in het traject. Tegelijkertijd geven ze aan dat de kwaliteit van hun mentoraat lastig te handhaven is zonder (bij)scholing en regelmatige inzet in trajecten.

De suggestie die hierin besloten ligt is: een kleinere pool van mentoren op een professioneler niveau handhaven, en het mentoraat binnen hun taken ook een volwaardige plaats te geven.

Dit is zeker de moeite van het nader bestuderen waard.

Een tweede conclusie is dat de afstemming tussen de behoeften van de startende predikant en de inhoud van het mentoraat meer aandacht behoeft. We komen daarop terug bij de ´aansturing door deputaten´.

2. De eerste vraag in het onderzoek betreft de waardering van de startende predikant voor het mentoraat. We gaan daar nu dieper op in.

MENTORANTEN

Hierbij is de belangrijkste vraag die naar de bijdrage aan het ingroeien in het ambt. Deze vraag is (met opzet) breed gesteld. In de toelichting die de mentorant geeft komt nu de voor hem belangrijkste

meerwaarde van het mentoraat aan bod. Indien de resultaatvraag was gesteld als 'of en in hoeverre heeft u als startende predikant inzicht gekregen in uw functioneren' zou de antwoordrichting te veel bepaald zijn. Bij de vraag zoals nu geformuleerd komt een breder scala aan reacties naar voren.

De termen 'inzicht', 'reflecteren', 'ver(ant)woorden', 'houding/gedrag', 'persoonlijk functioneren' worden veelvuldig gebruikt. Voor startende predikanten wordt in grote mate de doelstelling van het mentoraat ervaren als ondersteuning in de beginfase van het predikantschap.

Daarnaast heeft het traject een belangrijke betekenis om spanning kwijt te raken: 'van je af praten', 'afremmen', 'bemoediging', 'steun', 'klankbordfunctie'. De structurele mogelijkheid om iemand die daarvoor ingehuurd is te kunnen gebruiken als praatpaal lijkt even belangrijk als het resultaat 'inzicht krijgen in je eigen functioneren'.

Zeker zijn er ook negatieve reacties te melden. Die hebben vooral te maken met de 'matching' met de mentor, en met onduidelijkheid over doel (en uitvoering) van het mentoraat (afstemming verwachtingen) – ook bij de mentor.

Conclusie: het mentoraat blijkt voor een grote meerderheid van de startende predikanten een positieve bijdrage te leveren aan het inzicht krijgen in het eigen functioneren als startende predikant. De conclusie kan dus zijn dat het mentoraat voldoet.

Niettemin moet tevens geconstateerd worden dat dit niet in alle gevallen zo is. Aangezien je maar één keer startende predikant bent, en maar één keer een mentoraattraject als startende predikant kunt krijgen is het zaak aan de 'mislukte' trajecten veel aandacht te besteden. De oorzaken liggen in het niet tot stand komen van een initiële afspraak, in het niet aansluiten van het traject bij de wensen van de starter en in externe factoren als ziekte of een beroep naar elders. Deze punten worden meegenomen bij het onderwerp 'aansturing door deputaten'.

3. Het punt aansturing door deputaten komt nu aan de orde. We noemen hierbij eerst een suggestie/aanbeveling en lichten die toe met boven beschreven conclusies/aanbevelingen en resultaten uit het onderzoek.

AANSTURING DOOR DEPUTATEN

In het onderzoek worden zowel door mentoren als door mentoranten diverse opmerkingen gemaakt over de wenselijkheid van meer aansturing door deputaten. Dat heeft te maken met kwaliteit, informatie en coördinatie en met controle. In onze aanbevelingen gaan we er vanuit dat deputen in principe de regie over de uitvoering heeft, en verantwoordelijk is voor het goed functioneren van het mentoraat. Daarom worden de volgende suggesties gedaan:

- het werken met een licentie-model;
- het werken met een intake;
- het werken met een terugkoppelmoment.

HET WERKEN MET EEN LICENTIEMODEL

Onder een licentiemodel verstaan we een model waarbij na een begintraining de mentor een startlicentie heeft voor een bepaalde periode. De licentie wordt vervolgens voor een bepaalde tijd verlengd nadat bijscholing of intervisie heeft plaatsgevonden. Een eerste periode kan gelden voor twee jaren, waarna eens per twee jaren een 'opfrismoment' noodzakelijk is om de licentie te behouden. Wellicht zal hierdoor de pool mentoren vrij snel kleiner worden, omdat men een langdurige verplichting aangaat. Er ontstaat dan een behoorlijk geschoold, relatief klein aantal mentoren die ook in concrete trajecten ervaring opdoen. Deputaten stuurt er op dat de mentoren tenminste eens per vier jaren een traject uitvoeren (twee jaar op, twee jaar af). Doordat de pool kleiner is en er relatief meer actieve mentoren zijn kan de professionaliteit snel toenemen. Kerken verplichten zich hun predikantmentor tijd te geven voor het mentoraat.

Dit model stuurt op gemotiveerde en ervaren mentoren. Bijscholing is een bij de job horend verschijnsel, men traint zichzelf ook in het regelmatig uitvoeren van trajecten. Evaluatie van het functioneren van mentor is goed uitvoerbaar (exitgesprek na een traject als leermoment voor de mentor). De professionalisering houdt ook in dat de mentor kan signaleren dat andere vormen van begeleiding wenselijk zijn en dat hij kan verwijzen.

De houdbaarheid van de bij het mentoraat behorende competenties kan beter worden gewaarborgd.

HET WERKEN MET EEN INTAKE

Niet alle startende predikanten hebben een helder beeld van het mentoraat. Soms hebben ze ook vragen over zichzelf die niet primair in een mentoraattraject aan de orde kunnen komen. Soms zien ze op tegen het verplichtend karakter van zo'n traject zonder dat alternatievenbesproken worden. Een intakegesprek kan de begeleidingsvraag van een startende predikant verhelderen en kan leiden tot een meer vraaggestuurd aanbod van deputaten. Een aantal niet zo geslaagde mentoraattrajecten kan daarmee voorkomen worden. Het gesprek mondt uit in een afspraak over een begeleidingsvorm. Deputaten houdt in het verlengde van deze intake ook contact over het daadwerkelijk tot stand komen van een begeleidingstraject, direct of op een afgeproven tijdstip later. Indien begeleiding uiteindelijk niet tot stand komt, informeert deputaten de kerkenraad/classis. Hierbij wordt er van uitgegaan dat een andere begeleidingsvorm dan mentoraat eenzelfde verplichtend karakter heeft voor de startende predikant als het mentoraat. Daarmee worden alternatieven ook een zaak van Deputaten (en de classis/kerkenraad).

WERKEN MET EEN TERUGKOPPELMOMENT

Normaliter mondt de intake uit in een mentoraattraject. De 'vaste koppeling' kan daarbij het gangbare systeem blijven. De mentoren zullen zelf actie ondernemen om regelmatig feedback te vragen op de matching. Mentoren en mentoranten weten dat een personele wisseling van mentor tot de mogelijkheden kan behoren – zowel op initiatief van de mentor als van de mentorant.

Deputaten organiseert na (bijvoorbeeld) acht maanden een terugkoppelmoment waarbij het volledige proces tot dan toe geëvalueerd wordt. Daarbij komt de organisatie van de uitvoering (meer of minder planmatig) en de inhoud (doelen, meer of minder systematisch) aan de orde, evenals de 'fit' tussen mentor en mentorant. Ook de balans tussen mentoraat en collegiaal advies kan dan aan de orde komen. Van belang is niet alleen te evalueren op tevredenheid, maar ook op doelmatigheid en optimalisatie van het proces.

Hiermee komen op een systematische manier uitvoerings- en effectvragen aan de orde. Soms is een mentor bij voorkeur niet erg planmatig bezig, terwijl een mentorant wel gebaat zou zijn met een meer systematische aanpak. Beiden kunnen weliswaar tevreden zijn, maar toch een suboptimaal proces in stand houden. Hierover worden in het onderzoek door meerdere mentoranten opmerkingen gemaakt (meer structuurbehoefte, behoefte dat Deputaten een vinger aan de pols houdt), kennelijk zonder dat het in het traject aan de orde is geweest.

Het onderstreept voor zowel de mentor als de mentorant dat het traject niet vrijblijvend is.

Het terugkoppelmoment heeft als belangrijkste functie het optimaliseren van het traject. Daarbij speelt in ieder geval ook de vraag of de begeleiding via mentoraat adequaat is. Het is niet een controlemoment in de zin van beoordeling, maar heeft als procesevaluatie met een betrokken outsider een stimulerende functie.

Het terugkoppelmoment is eveneens van toepassing wanneer de startende predikant na de intake een andere vorm van begeleiding volgt.

Praktisch

De uitvoering van deze suggesties brengt een extra inzet van deputaten met zich mee. Daarbij is het niet noodzakelijk dat deputaten deze zaken zelf uitvoert, maar wel zorg draagt voor de uitvoering.

Het licentiemodel legt vooral een accent op het verzorgen van het aanbod van scholing. Daarnaast moet een en ander ook administratief vastgelegd worden.

Het intakegesprek is een nieuwe activiteit. De beoogde mentor kan daarbij ingeschakeld worden.

Ook het terugkoppelmoment is een nieuwe activiteit. Daarin kunnen collega-mentoren ingezet worden.

Voor deze activiteiten wordt van deputaten wel een regierol verwacht, met (dus) ook een

controlerende functie. De activiteiten kunnen uiteraard uitbesteed worden aan een organisatie.

Als laatste aanbeveling wordt verwezen naar de reacties van mentoren en mentoranten onder de kop 'verbeterpunten'. Een aantal daar gemaakte opmerkingen verdient de aandacht.

BIJLAGE VI**Samenstelling en werkverdeling van het deputaatschap**

De Generale Synode van Amersfoort-Centrum 2005 benoemde de volgende deputaten:

C. van den Berg	2011	Julianalaan 46	3761 DG Soest	k.vd_berg@hetnet.nl
S.M. Hoogendoorn-de Vries	2014	Reijmerinkstraat 30	3815 MH Amersfoort	ahogendo.1@hccnet.nl
H.F. Jansma	2014	Kreuleweg 10	7722 PX Dalfsen	h.f.jansma@wanadoo.nl
W. Korf	2011	Cortenhoeve 82	2411 JP Bodegraven	wkorf@planet.nl
C. van der Leest	2014	Van Loghemstraat 12	9731 MB Groningen	cvanderleest@hetnet.nl
R.M. Meijer	2008	De Meent 5	8061 BT Hasselt	meijerrm@home.nl
H.M. Schiebaan-Strating	2008	Puutbeek 10	8033 AB Zwolle	j.b.schiebaan@hetnet.nl
C. Smilde	2014	Madridsingel 14	2408 EM Alphen a/d Rijn	kees.smilde@casema.nl
D.J. Zandbergen	2011	Weidesteenlaan 27	8042 NX Zwolle	d.j.zandbergen@hetnet.nl

Deputaten kozen R.M. Meijer tot voorzitter en zr. H.M. Schiebaan-Strating tot penningmeesteresse (haar taak bleef tot het beheer van de financiën beperkt; zij woont in de regel de vergaderingen niet bij). Zr. Hoogendoorn-de Vries was het laatste jaar niet actief, terwijl br. Smilde alleen in het begin actief was.

A. Backer-van Dijk	Diepenheim	a.backer-vandijk@zonnet.nl
F. Caan	Vlissingen	f.caan@hetnet.nl

Mevr. A. Backer-van Dijk is in 2006 op uitnodiging van de deputaten toegetreden als secretaris, F. Caan is in 2007 op uitnodiging van de deputaten toegetreden voor diverse werkzaamheden.

Binnen het geheel van het deputaatschap waren de volgende secties actief:

Visieontwikkeling:	W. Korf, C. van der Leest, C. Smilde
Mentoraat:	S.M. Hoogendoorn-de Vries en R.M. Meijer
Permanente educatie:	H.F. Jansma, W. Korf, C. van der Leest
Actuele hulpverlening:	C. van den Berg, H.F. Jansma, C. van der Leest, D.J. Zandbergen (alleen het eerste jaar)
Mobiliteit:	C. van den Berg, H.F. Jansma, C. van der Leest, D.J. Zandbergen en: W. Korf
Afgevaardigden Regiegroep:	C. van den Berg, W. Korf