

Personeelsbeleidplan

Vastgesteld door de Kerkenraad op 27 juni 2016

1. Inleiding

De Protestantse Gemeente Lelystad (PGL) staat aan het begin van een nieuwe beleidsperiode. Het beleidsplan “**Durf te gaan**” is geactualiseerd. Er zijn nieuwe speerpunten gekozen na een bezinning op de kerk van vandaag en hoe zij in deze tijd en wereld van betekenis kan zijn en blijven.

In deze beleidsperiode voorzien we dat 2 van onze predikanten met emeritaat zullen gaan, resp. Dirk Wolse per 7 augustus 2017 en Huib Stolk per 21 december 2018.

Tevens ligt de vraag voor op welke wijze we na het vertrek van de jongerenwerker Yvonne van Benthem per 1 februari 2016, professionele ondersteuning en aandacht kunnen blijven geven aan het jeugd- en jongerenwerk (tot 25 jaar) en aan de tussengeneratie (25 – 45 jaar). De Kerkenraad heeft er op 14 december 2015 mee ingestemd om deze ontwikkelingen in samenhang te beoordelen en ruimte te geven voor de uitwerking van ‘scenario A’. In dat scenario wordt geanticiperd op het emeritaat van 2 van onze predikanten in de komende 3 jaar én wordt invulling gevonden voor de professionele ondersteuning van het jeugd- en jongerenwerk (JJW) en tussengeneratie.

NB: het jeugd- en jongerenwerk wordt nu tijdelijk ondersteund door Jakob Stolk (jongerenwerker) tot eind juni 2016. Aan de Kerkenraad is een apart voorstel gedaan om te verlengen tot het moment dat een nieuwe predikant is beroepen. Zie het voorstel in deze notitie.

2. Kaders

De inzet en planning van onze predikanten en kerkelijk werkers dient onze kerkelijke gemeente, nl. de richting die zij wil gaan (visie) en haar fundamentele geloofsprincipes (missie).

In deze notitie gaat het om de wijze waarop wij invulling willen en kunnen geven aan geestelijk leiderschap in onze gemeente, binnen de mogelijkheden van het financieel draagvlak.

2.1 Beleid

Missie – onze fundamentele principes

De PGL is een **pluriforme** gemeente, waarin **ruimte** en **respect** is voor ieder die Jezus als Heer belijdt en hem navolgt. Mensen met verschillende geloofsbeleving en verschillende geloofsaccenten staan, als het er op aankomt, schouder aan schouder in **één gemeente**. We weten ons als PKN-gemeente verbonden met de kerk van Jezus Christus van alle tijden en alle plaatsen, geroepen tot eenheid, **levend uit de belofte van Gods Koninkrijk**.

Visie – wat willen we bereiken

We zijn een levende gemeente **geïnspireerd** door het **Evangelie** en dragen zo bij aan de geestelijke bagage van onze leden. We rusten elkaar toe en moedigen elkaar aan om in het dagelijks leven **discipel te zijn** van Jezus Christus.

We doen dit met **respect** voor de verscheidenheid binnen onze pluriforme gemeente en samenleving. We **spreken elkaar aan** op **onze gaven**: welke gave heb je en kun je gebruiken om onze gemeente levend te houden en waarbij kan de gemeente jou helpen om je (gave) te ontwikkelen, je te ondersteunen en je een thuis te bieden?

Kernwoorden

We hebben de visie vertaald naar kernwoorden: Delen, Ontmoeten en Verdiepen.
Deze drie kernwoorden worden gevoed door het vuur van de Heilige Geest.



Speerpunten uit het beleidsplan:

- Kennen en gekend worden
- Wederzijdse verbinding
- Eenvoud in geloof
- Gemeente in de buurt en in de stad

(Voor verdere uitwerking: zie het beleidsplan "Durf verder te gaan; update vastgesteld door de Kerkenraad op 14 december 2015).

2.2 Financiën

Het aantal predikantsplaatsen is op dit moment 2,56 fte. De meerjarenbegroting biedt ruimte voor ca 2 predikantsplaatsen.

Dit kan worden gezien als 'financiële ruimte', m.a.w. ook in te vullen door kerkelijk of pastoraal werkers, i.c.m. predikanten.

3. Wat verandert er in het professionele team en hoe daarmee om te gaan

In een extra vergadering van de Kerkenraad op 25 januari 2016 is een uitdagend scenario besproken. Durven we het aan om nu al te anticiperen op het emeritaat van Dirk Wolse per augustus 2017 en te kiezen voor een accent op JJW en de tussengeneratie? Duidelijk is dat zo'n keuze dan als fundament geldt voor de jaren daarna, m.a.w. moet passen in het toekomstbeeld.

Eerder is al uitgesproken dat de voorkeur uitgaat naar een jonge predikant die dicht bij de jeugd en jongeren en hun ouders staat. In het team van het Ministerie zal dan meer diversiteit ontstaan met een inspirerende uitstraling naar de gemeente als gevolg. Maar hoe ziet die gemeente er in 2020, in 2025 uit? De gewenste ontwikkeling en het profiel van de gemeente (het beleid) zijn bepalend voor de invulling. Daar hebben we de gemeente intussen bij betrokken. Op 10 maart en 22 mei is een gemeenteberaad gehouden over de toekomst van de kerk, n.a.v. de visienota van de landelijke kerk: 'Kerk 2025: Waar een Woord is, is een weg'.

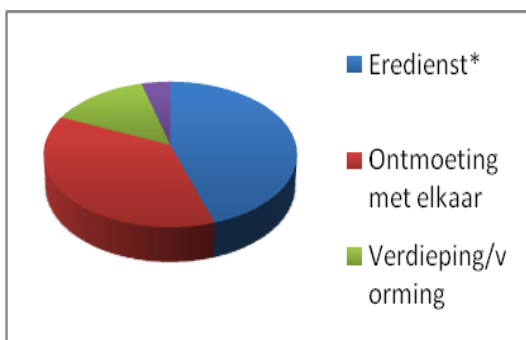
4. Verkenning van de toekomst

Toekomstverkenningen blijken na verloop van tijd steeds minder betrouwbaar en toch is het goed ze te maken. Een beeld van de toekomst geeft richting aan ons handelen. Maar onder invloed van veranderingen, zowel in de samenleving als in onze gemeente, kan het toekomstbeeld er anders uit gaan zien. Het is geen vaste stip op de horizon. Ga er dus flexibel mee om. Het beste is om jaarlijks of bij elke personeelsmutatie opnieuw de vraag te stellen of de richting bijgesteld moet worden. Zijn er nieuwe ontwikkelingen die van invloed zijn op eerder vastgesteld beleid?

Op het gemeenteberaad van 10 maart zijn 2 kernvragen aan de orde geweest om de essentie van kerk te achterhalen. 'Back to basics' wordt dat genoemd in de visienota van de PKN.

Vraag 1: Wat mis ik als de kerk er niet meer is?

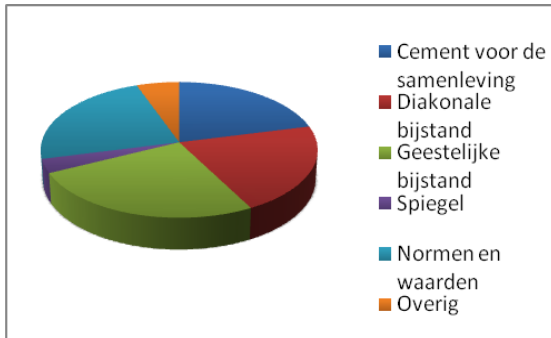
Een samenvatting van de reacties:



Sleutelwoorden zijn:

- Bezinning (reflectie)
- Inspiratie
- Thuis / gemeenschap
- Vieren

Vraag 2: Wat mist de samenleving als de kerk er niet meer is?
Weer een samenvatting van de ontvangen reacties:



Sleutelwoorden zijn:

- Diaconaat
- Toevluchtsoord
- Stilte / bezinning
- Moreel kompas
- Normen / waarden

Op het gemeenteberaad van 22 mei hebben we een globale schets gegeven van de veranderingen waar we mee te maken krijgen en die het toekomstbeeld zullen bepalen.

We leven in een tijd van veranderingen (sommigen hebben het over een verandering van tijdperk) en daar heeft de kerk nadrukkelijk mee te maken. Enerzijds 'hoe gaan we daar als kerk mee om' en anderzijds 'hoe bieden we een veilige haven – een rustpunt in die hectische samenleving'. Kijk naar de sleutelwoorden hierboven.

Een bijkomend vraagstuk is dat de jonge generatie minder moeite heeft met de veranderingen, daar deels de aanjager in is en de oudere generatie moeite moet doen om aan te blijven haken. De veranderingen in de samenleving hebben hun invloed op de wijze waarop we kerk zijn en met elkaar verbonden blijven.

Op het gemeenteberaad werden de initiatieven en ideeën van de jongeren overigens ook door ouderen enthousiast ontvangen. Zij hechten er erg aan dat er ruimte is voor de jeugd en jongeren om nieuwe vormen van kerk-zijn te ontdekken en dat zij zich thuis voelen in de kerk van de toekomst.

We krijgen de komende jaren te maken met een generatie die is opgegroeid met het digitale web en sociale media en dat beïnvloedt haar eisen aan de kerk. Om mee te gaan in die ontwikkeling zal de kerk meer als netwerk moeten fungeren en voluit participatief zijn. Iedereen mag meedoen en zijn/haar ideeën, talenten, creativiteit inbrengen om de missie van de kerk mee vorm te geven. Dit gebeurt buiten vaste structuren om, bottom-up. Er vormen zich spontane, nieuwe groepen via vriendschappelijke relaties, die grotendeels via sociale netwerken worden onderhouden; flexibel en mobiel. Het is de uitdaging om ruimte te geven aan het nieuwe en tegelijkertijd de essentie van kerk niet te verliezen. We willen nieuwsgierig zijn naar het nieuwe, maar het oude wat ons bindt niet verliezen.

Er is en blijft een ruggengraat (vaste kern) nodig om kerk-zijn zichtbaar te houden en ons bij elkaar te brengen rond het Woord. De ruggengraat heeft betrekking op vaste moment van ontmoeting, delen en vieren, maar ook een Kerkenraad voor de formele besluitvorming (kerkorde) en voor de continuïteit en ondersteuning (faciliteren) van gemeente-initiatieven. De Kerkenraad organiseert de vaste kern en faciliteert de initiatieven vanuit de gemeente.

In de toekomst zullen rond die vaste kern, meer ad-hoc, nieuwe vormen van kerk-zijn ontstaan door de invloed van de netwerksamenleving. De kerk van de toekomst, en dan gaat het vooral om de vorm, is eenvoudig, flexibel en veelkleurig. Waar mensen uit naam van Jezus samenkomen is de kerk.

Als kenmerken van het 'nieuwe kerken' zijn door Ben ten Hag genoemd: Jezus, vriendschap, gebed, samen eten, andere mensen praktisch dienen en het evangelie delen.

De ontwikkelingen gaan:

Van	Naar
Al pratende doen wij	Al doende ontdekken wij
Duidelijk zenden en ontvangen	Interactie en gesprek
Van een 'blauwdruk-kerk'	Diversiteit en nieuwe vormen van kerk-zijn
De kerk als instituut (eiland)	Deel van een netwerk
2 ochtenddiensten	1 ochtenddienst, aangevuld met thematische vieringen / bijeenkomsten
3.000 leden	2.000 leden
2.6 voorgangers	1,9 (2019) naar 1,5 (2025) voorgangers

De basics blijven. Gestoeld op het Evangelie vormen de basics dat wat als de kern van 'kerk-zijn' is gedefinieerd en wat is onderstreept met de sleutelwoorden (zie boven) én onze kernwoorden: delen, ontmoeten en verdiepen.

5. Elementen van personeelsbeleid

Wat betekent dat voor de invulling van het personeelsbeleid.

De voorganger geeft samen met de kerkenraad invulling aan geestelijk leiderschap van de gemeente. De rol van de voorganger balanceert tussen de essentie van de kerk (de basics) en de ruimte voor het nieuwe. De voorganger is dienend aan de gemeente en zal verschillende rollen moeten vervullen in een dynamische wereld waarin we als gemeente met elkaar én met de wereld verbonden willen blijven. Zijn of haar rol is: inspireren, coachen, toerusten, verbinden, pionieren, stimuleren. Zie dit als voorbeelden. In essentie gaat het er om dat de voorganger midden in de gemeente staat, weet wat er in de samenleving gebeurt en kan verbinden. Samenwerken met de gemeente en vice versa is van even zo groot belang. Want dat mogen we niet vergeten, ook de gemeente en haar gemeenteleden hebben in het 'nieuwe kerken' een belangrijke rol. Uit de visie van onze gemeente: "We spreken elkaar aan op onze gaven: welke gave heb jij en kun je gebruiken om onze gemeente levend te houden en waarbij kan de gemeente jou helpen om je (gave) te ontwikkelen, je te steunen en je een thuis te bieden?".

Uitgangspunten voor de inzet van de beschikbare predikantsplaatsen:

- 2019: 1,9 predikantsplaatsen
- 2025: 1,5 predikantsplaatsen
- Van het beschikbare budget wordt 15% gereserveerd ten behoeve van projectmatige inzet en om schommelingen in het budget op te vangen. Hiermee houden we enige flexibiliteit voor tijdelijke inzet én beperken we het financiële risico.
- De vaste inzet in 2019 is dan $1,9 - 0,285 (=15\%)$: 1,615 predikantsplaatsen.
- Inzet op accenten en speerpunten: bijv. jeugd- en jongerenwerk en tussengeneratie, ouderen, missionair werk, kerk in de buurt en stad, speerpunten in het beleidsplan. Dat betekent dat we de geografische verdeling naar secties loslaten. Wanneer een voorganger wordt ingezet op het jeugd- en jongerenwerk en de tussengeneratie, dan is dat Lelystad-breed.
- NB: de geografische indeling blijft wel gehandhaafd voor de inzet van pastorale wijkteams.
- Inzet van talenten en gericht op persoonlijke ontwikkeling
- Gelet op de leeftijdsopbouw van de gemeente houden we vast aan 2 predikanten, minimale omvang 0,5 fte. Afhankelijk van budgetruimte aanvulling met een HBO-geschoolde pastoraal of kerkelijk werker.

6. Besluit

De kerkenraad stemt in met deze notitie en de uitgangspunten voor het personeelsbeleid.

Zo spoedig mogelijk te starten met een procedure en het instellen van een beroepingscommissie voor het beroepen van een jonge predikant met een taakomvang van 80-100%. Deze predikant krijgt als specifieke opdracht (accent) mee zich te richten op het jeugd- en jongerenwerk en de tussengeneratie, maar zal uiteraard de hele gemeente dienen.

De voorkeur is om een predikant te beroepen voor 80%, maar we willen ons op voorhand niet beperken in de mogelijkheden.

De Kerkenraad vindt het belangrijk dat de jongeren (betweeners en ouder) en de tussengeneratie vanaf het begin worden betrokken in de beroepingsprocedure en ruim vertegenwoordigd zijn in de beroepingscommissie.

Ter overbrugging van de periode dat een nieuwe predikant is beroepen zal een extra investering worden gedaan om het contract met de jongerenwerker te verlengen, zodat het jeugd- en jongerenwerk door een professional ondersteund zal blijven worden.

Bijlage bij Personeelsbeleidplan

Nadere uitwerking van het voorstel

Bron: Gids voor het beroepingswerk (PKN)

Onderstaand is de samenvatting van deze gids opgenomen.

Concept stappenplan:

Wat	Wie	Wanneer
Profiel opstellen	Kerkenraad	September
Gemeenteberaad	Kerkenraad	September
Beroepingscommissie instellen	Kerkenraad	September
Procedure opstellen	Beroepingscommissie	Oktober
Procedure in gang zetten	Beroepingscommissie	November
Advies aan de Kerkenraad	Beroepingscommissie	Maart
Gemeenteberaad	Kerkenraad	April
Besluit tot beroep	Kerkenraad	April
Beroepingscommissie ontbinden	Kerkenraad	April

Samenvatting van de Gids voor het beroepingswerk

Een nieuwe predikant zoeken en vinden als gemeente is heel wat. Het is soms een lange weg maar ook een intensieve en leerzame periode. Immers de gemeente moet zich bezinnen op haar identiteit en beleid en een daarbij passend profiel voor zichzelf en voor de te beroepen predikant opstellen. Misschien komt zij wel tot de conclusie dat er een predikant uit de regio zal worden gezocht of dat er eerst een interim-predikant moet komen om 'huiswerk' te doen.

Raadpleeg zo nodig het Beroepingswerk; ook als u een 'vreemde' vraag hebt of behoefte hebt aan – tussentijdse - reflectie.

Hierna volgt de installatie van de beroepingscommissie. Wie worden lid? Welke (taak)groepen leveren een vertegenwoordiger. Hoe zit het met de verhouding man-vrouw, ouderen-jongeren, betrokken en minder betrokken leden.

Houd altijd het belang van gemeente én predikant in het oog. Wat heeft de predikant de gemeente te bieden maar ook wat heeft de gemeente de predikant te bieden?

De beroepingscommissie begint ermee een procedure uit stippelen. Welke stappen worden achtereenvolgens gezet, wie is waar verantwoordelijk voor, geheimhoudingsplicht selectiecriteria opstellen, zorgvuldigheid betrachten. Stel een voorzitter, secretaris en een contactpersoon aan voor (belangstellende) predikanten en naar de kerkenraad. Ga na op welke manier er geworven wordt en of alle mogelijkheden benut zijn.

Wees vooral zorgvuldig in de contacten met de predikanten/proponenten en laat tijdig weten waar ze aan toe zijn. Houd ze niet aan een lijntje. Maak goede afspraken over de te volgen stappen.

Laat een kennismakingsgesprek ontspannen verlopen en geef de kandidaat voldoende ruimte voor eigen inbreng en vragen. De vervolgesprek(ken) zijn verdiepend en inhoudelijk aan het profiel en het beleid van de gemeente gerelateerd.

Maak voor het 'horen' een lijst met punten waarop gelet wordt en koppel deze terug naar de hele commissie. Vernietig vertrouwelijk materiaal en archiveer wat openbaar en van belang is.

Wanneer de beroepingscommissie een geschikte kandidaat gevonden heeft, brengt deze advies uit aan de kerkenraad die vervolgens een gemeenteavond beleggt. Hierna volgen de te nemen stappen zoals aangegeven: uitbrengen beroep, beroepsbrief, beslissingstermijn, approbatie van het beroep, bevestiging en ontbinding van de beroepingscommissie.