

Evaluerend gesprek tussen de kerkenraad en predikanten/gemeentelijk werkers in de plaatselijke Vrije Evangelische Gemeente

Woord vooraf

In de plaatselijke gemeente, maar ook daarbuiten, wordt op gezette tijden stil gestaan bij het werk en de beleving daarvan. De gesprekken daarover duiden we aan als evaluerende gesprekken. Het gaat daarbij zowel om het werk als om degene die dat werk verricht. Evalueren houdt in: terugkijken om te leren met het oog op de toekomst.

Deze handreiking is bedoeld voor gesprekken met predikanten en gemeentelijk werkers. In deze gesprekken wordt dus teruggeblikt op een eerdere periode, meestal van een jaar. Het terugblikken gebeurt met het oog op de verdere ontwikkeling van het werk in de toekomst en wat daarbij nodig is voor degenen die het werk doen. De gesprekken dragen bij aan de afstemming tussen predikant/gemeentelijk werker en de kerkenraad.

In de gemeente wordt natuurlijk ook heel veel werk gedaan door mensen die daarvoor niet worden betaald. Mensen die als ouderling of diaken, of als lid van een werkgroep of commissie daaraan veel van hun tijd geven. Het is van belang ook met hen evaluerende gesprekken te voeren. Over hen gaat het hier echter niet. Wel kunnen bepaalde onderdelen, zoals de lijst met gesprekspunten aan het eind, behulpzaam zijn om ook een agenda te maken voor de gesprekken met niet betaalde krachten.

Inleiding

Waar mensen samenwerken, hebben ze een gezamenlijk doel. Samen staan ze ergens voor. Dat wordt ook zichtbaar in hun samenwerking. Mensen in de gemeente werken samen voor het aangezicht van God. Bij alle verscheidenheid tussen gemeenten en ook soorten van werk gaat het uiteindelijk om Gods betrokkenheid bij ons mensen en bij de schepping. Dat motiveert mensen om hun tijd, talenten en energie aan de opbouw van de gemeente te besteden. Bijvoorbeeld aan een inspirerende kerkdienst of aan een diaconaal project. Zij verwachten daarbij een goede samenwerking. Wanneer dat niet het geval is, is de teleurstelling groot.

Alle reden dus om op gezette tijden het werk op elkaar af te stemmen en op waarde te schatten. Dan gaat het om de vragen: Zijn we met de goede dingen bezig? Doen we het op een goede manier?

Een hooggestemde motivatie kan echter ook een valkuil worden.

De eerste valkuil is de gedachte om maar geen kritische opmerkingen te maken omdat het geen pas geeft om kritisch naar elkaar te zijn. We willen aardig zijn voor elkaar.

De tweede valkuil is dat er geen waardering wordt geuit voor de inzet van mensen. 'Het is toch normaal dat mensen hun werk goed en met toewijding doen...?'

Ook al is iets normaal, daarom is het nog niet vanzelfsprekend. Het mag genoemd worden.

In de gemeente vergeten we nog wel eens systematisch en kritisch-opbouwend met elkaar te evalueren. Het is belangrijk met elkaar te spreken over wat geweest is en hoe de plannen uiteindelijk zijn gerealiseerd. Of wat er anders is gegaan dan oorspronkelijk het plan was, en wat je daarvan kunt leren.

Ga er op vaste momenten, bij voorbeeld één of twee keer per jaar, voor zitten om te evalueren. Daardoor kunnen noodzakelijke verbeteringen tijdig worden gesignaleerd.

Daardoor kun je voorkomen dat teleurstelling en frustratie zich ophopen en een eigen leven gaan leiden. Met een crisisachtige situatie als gevolg...

Evaluerende gesprekken zijn nodig om:

- op koers te blijven met je werk, doen we de goede dingen;
- inspirerend, doeltreffend en doelmatig te doen wat we doen, doen we het op een goede manier;
- aandacht en waardering te geven aan wie zich inzet voor de gemeente;
- tijdig teleurstelling, afnemende betrokkenheid en minder wordende motivatie te signaleren.

Werkers in soorten

We kunnen verschillende soorten werkers in de gemeente onderscheiden. In dit geval: betaalde en niet-betaalde werkers. Bij betaalde werkers gaat het hier om predikanten en gemeentelijk werkers, de beroepskrachten.

Bij predikanten maken we een onderscheid tussen:

- predikanten werkzaam in een gemeente;
- predikanten in algemene dienst;
- predikanten in buitengewone dienst.

Bij betaalde gemeentelijk werkers denken we aan:

- zij die op het terrein van voorgaan, pastoraat, of jeugdwerk werkzaam zijn en die binnen de Bond van V.E.G. erkend zijn;
- zij die op het terrein van voorgaan, pastoraat, of jeugdwerk werkzaam zijn en die niet binnen de Bond van V.E.G. erkend zijn.

We schrijven hier over degenen die tegen betaling in de plaatselijke gemeente werken. Daarom laten we predikanten in algemene of in buitengewone dienst hier buiten beschouwing. Zij hebben hun evaluerende gesprekken binnen hun organisatie (bijvoorbeeld comité, seminarium, ziekenhuis of krijgsmacht).

De predikanten in de plaatselijke gemeente hebben geen hiërarchische arbeidsverhouding met de gemeente. Ze maken deel uit van de kerkenraad. De ambten van predikant, ouderling, en diaken, die onze gemeenten in veel gevallen zullen kennen, zijn gelijkwaardig. De predikant deelt in de algehele opdracht van de kerkenraad om leiding te geven aan het leven en werken van de gemeente.

De context van evaluerende gesprekken

Overal waar wordt samengewerkt zijn evaluerende gesprekken gewenst. In veel organisaties worden hiertoe functioneringsgesprekken gevoerd. Dit zijn (meestal) jaarlijkse gesprekken tussen een leidinggevende en een medewerker. Omdat er geen hiërarchische relatie is tussen kerkenraad en predikant, kunnen met predikanten geen functioneringsgesprekken worden gevoerd. Met gemeentelijk werkers is er wél een hiërarchische relatie. Met hen kunnen dus wel functioneringsgesprekken worden gevoerd. Ondanks dit verschil gaat het in beide gevallen om gesprekken waarin zowel het werk, de medewerker zelf als de plaatselijke gemeente en haar omgeving aan de orde komen.

Inhoudelijk verlopen gesprekken met predikanten en gemeentelijk werkers langs dezelfde lijnen. Het gaat uitdrukkelijk niet om controle; er wordt gewerkt vanuit een toevertrouwen van taken aan de predikant/gemeentelijk werker.

Onderstaande opzet van de evaluerende gesprekken kan daarom ook gebruikt worden voor functioneringsgesprekken met de kerkelijk werker.

In het gesprek wordt geëvalueerd. Misschien zijn in een (jaarlijks) werkplan afspraken en doelen vastgelegd. Het werkplan is gemaakt op basis van het beleidsplan van de gemeente. Na afloop van het werkjaar of seizoen wordt de uitvoering van het werkplan beschreven in het jaarverslag van de gemeente. Belangrijke bouwstenen voor het jaarverslag zijn de werkverslagen van predikant, kerkelijk werker, kerkenraad, werkgroepen en commissies. In die samenhang vindt het evaluerende gesprek plaats.

Overigens, zelfs als deze verslagen er niet zouden zijn, dan nog is het van belang om een evaluerend gesprek met de beroepskracht te voeren.

Het organiseren van het evaluerende gesprek

Uitgangspunt van een evaluerend gesprek is dat alle betrokkenen zich inzetten om er een goed gesprek van te maken.

De kerkenraad (of een delegatie daarvan) is verantwoordelijk voor het organiseren van het evaluerend gesprek. Het is belangrijk dat de kerkenraad tijdens het gesprek voor een open en veilige sfeer zorgt. De deelname van (maximaal) twee kerkenraadsleden aan het evaluerende gesprek is voldoende.

Voor de predikant/gemeentelijk werker is het belangrijk dat er voldoende veiligheid en ruimte is om naar voren te brengen wat van belang is. Immers, de onderwerpen zijn nauw verweven met de persoonlijke overtuiging en geloof; persoon en werk zijn zeer direct op elkaar betrokken.

Daarom is het belangrijk dat de gespreksgenoten op een open manier naar elkaar luisteren: benieuwd naar het verhaal van de ander, zonder te oordelen en gericht op de motivatie die uit het verhaal spreekt. Het is ook belangrijk je te laten verrassen door een onverwachte kijk op de dingen, ook als dat wellicht kritisch is op de bestaande praktijk. Tijdens het gesprek wordt ordening ingebracht in wat er ter tafel komt. Met elkaar wordt de lijn van het gesprek bepaald voor verdere aanpak.

Met de beroepskracht wordt tijdig – 2 à 4 weken tevoren – overlegd wanneer het gesprek zal plaatsvinden. Zo heeft ieder de tijd om gesprekspunten aan te dragen. Ook aspecten van het persoonlijk scholingsplan van de beroepskracht kunnen hierbij betrokken worden (denk aan Permanente Educatie). Uit de aangedragen punten stelt de kerkenraad een agenda vast. Het schema op pagina 6 kan daarbij behulpzaam zijn als checklist. Daarin genoemde vragen kunnen aanleiding zijn om specifieke omstandigheden en/of situaties al van tevoren ter bespreking aan te melden. Het gesprek wordt minstens eenmaal per jaar gehouden, zo mogelijk steeds in dezelfde maand. In de maanden mei en juni (tussen Pinksteren en zomervakantie) is wellicht een goed moment te vinden.

Kies een rustige ruimte voor het gesprek. Een evaluerend gesprek vraagt een behoorlijke concentratie van de deelnemers. Daarom is doorgaans één à anderhalf uur het maximum. Het gesprek is (uiteraard!) vertrouwelijk. Er kunnen vanuit het gesprek alleen zaken aan de voltallige kerkenraad worden doorgegeven als alle gesprekspartners daarmee instemmen.

Uitvoering

In het gesprek komen verschillende zaken aan de orde: de beroepskracht als persoon, het werk dat gedaan wordt, de gemeente en de bredere context van de verrichte taken. Niet alles hoeft even uitgebreid aan de orde te komen. Afhankelijk van actualiteit en behoefte kan over zaken meer uitgebreid worden doorgepraat. In ieder geval wordt aan het begin van het gesprek geïnventariseerd welke specifieke punten de deelnemers vooraf hebben gemeld.

De ervaring leert dat meer gespreksstof naar boven komt dan je tevoren denkt.

Het is handig om de onderwerpen die meer bespreking vergen op een aparte lijst te parkeren en af te spreken wanneer deze punten op een ander moment aan de orde komen. Op die manier kunnen alle aspecten minstens op hoofdlijnen de revue passeren. Het gesprek sluit af met een korte evaluatie van het verloop van het gesprek zelf.

Aan het eind worden concrete afspraken samengevat. Ook wordt in goed overleg afgesproken welke punten uit dit gesprek in de kerkenraad worden ingebracht.

Van het gesprek wordt een verslag gemaakt door het kerkenraadslid.

Het verslag wordt eerst voorgelegd aan de beroepskracht met het verzoek om een reactie.

Daarna wordt het eventueel bijgewerkt. In het verslag wordt ook opgenomen welke punten in de voltallige kerkenraad worden ingebracht. Ook wordt afgesproken welke zaken van belang zijn voor verdere scholing. Dit wordt dus in onderling overleg afgesproken. Het definitieve verslag wordt door beide partijen getekend, en elk krijgt een exemplaar.

Wat betreft de opbouw van het verslag kan een onderscheid worden gemaakt tussen de inhoud van het gesprek aan de ene kant, en de daarover gemaakte afspraak aan de andere kant. De uitvoering van de afspraken wordt in het eerstvolgende evaluerende gesprek besproken.

De agenda van het gesprek

In het hiernavolgende schema worden de belangrijkste gesprekspunten genoemd. Het gaat om een checklist. Niet alles behoeft (uitgebreid) aan de orde te komen, maar het is wel belangrijk dat je je bij ieder punt afvraagt óf het aan de orde moet komen.

En: niet alles hoeft met iedereen in dezelfde mate besproken te worden.

Aanbevolen wordt om in ieder geval het onderwerp 'Permanente Educatie' aan de orde te stellen. Is er een nieuw plan? Hoe gaat het met het lopende plan?

Gesprekspunten

Over de gemeente

Wat heb je in het afgelopen jaar in de gemeente zien gebeuren en wat heb je daarin als waardevol ervaren? Hoe verhoudt zich dat tot het beleidsplan en de diverse werkplannen?

Wat heb je in het afgelopen jaar in de gemeente zien gebeuren en wat heb je daarin als minder waardevol ervaren? Hoe verhoudt zich dat tot het beleidsplan en de diverse werkplannen?

Kijkend naar het gemeentelven: welke mogelijkheden zie je voor jezelf om op in te spelen en hoe zou je dat willen doen?

En welke mogelijkheden zie je voor anderen, bijvoorbeeld voor de kerkenraad, werkgroepen, koster?

Wat heb je zien gebeuren op het gebied van geloofsontwikkeling van de gemeente en welke mogelijkheid zie je om daarop in te spelen?

Over de werkzaamheden

Welke onderdelen van je werk ervaar je als inspirerend? Komen die voldoende tot hun recht of komen ze in de knel door ander werk? Hoe zou je ermee verder willen gaan? Welke onderdelen van je werk ervaar je als niet of weinig inspirerend? En wat kun je hieraan doen?

Sluit wat je doet (voldoende) aan bij je scholingstraject? Welke leervragen en groeibehoeft heb je genoteerd? Welke scholingsactiviteiten heb je gekozen?

Kom je voldoende toe aan studie en aan andere momenten om 'op te laden'. Hoe is de verhouding werktijd - vrije tijd? Als je parttime werkt, of een andere werkkring ernaast hebt: hoe is de verhouding werktijd - vrije tijd? Hoe ervaart je gezin/familie/vrienden dat?

Ervaar je ruimte om aandacht te geven aan je eigen spiritualiteit en omgang met God?

Heb je behoefte aan een vorm van werkbegeleiding/coaching op een bepaald onderdeel van je werk, en kun je aangeven waarom dat zo is?

Heb je behoefte aan een vorm van geestelijke begeleiding?

Hoe heb je in het afgelopen jaar de communicatie met de kerkenraad ervaren, en wat was daarin remmend of helpend?

Stemmen de verwachtingen van de gemeenteleden en van jezelf voldoende overeen? Kun je aangeven waarom dat zo is en waarin dat blijkt?

Hoe heb je in het afgelopen jaar de contacten binnen de Bond ervaren?

Voldoen de overeengekomen afspraken over de honorering en de arbeidsvoorwaarden aan wat er van je gevraagd wordt in het werk?

Heb je in het afgelopen jaar te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag of met ongewenst gedrag? Hoe heb je dat ervaren en heb je dat met iemand kunnen delen?

Conclusies

Welke conclusies trekken we met elkaar uit dit gesprek?

(Denk daarbij aan: welbevinden van de beroepskracht, afstemming van de werkzaamheden met de kerkenraad, geestelijke en professionele ontwikkeling van de beroepskracht)

Welke voorstellen met betrekking tot het werk kunnen op basis van dit gesprek aan de kerkenraad worden gegeven?

Welke punten uit dit gesprek worden niet aan de kerkenraad doorgegeven? Hoe gaan we daar verder mee om? Hoe reageer je als er lastige vragen of aandringen is om deze punten wél door te geven?

Welke punten vragen om een vervolg, en hoe geven we dat vorm? Wie, wat, waar, wanneer, en hoe?

Terugblik op het gesprek

Hoe vond ieder het gaan? Wat was remmend/ helpend?

Is er iets dat nog gezegd moet worden voor we afsluiten?

Checklist bij wijze van samenvatting
Organiseren van een evaluerend gesprek

Stappen	Tijdstip
Afspreken in kerkenraad wie het gesprek voert, en wanneer Regelen van een geschikte ruimte	
Afspreken met de predikant/gemeentelijk werker, conceptlijst met gesprekspunten voorleggen en uitnodigen om andere punten aan te geven	2 à 4 weken tevoren
De gesprekspunten vaststellen, vanuit de kerkenraad bezien	Uiterlijk 1 week tevoren
Bij aanvang van het gesprek doel en opzet uitleggen, afspraken over verslaglegging	
Vaststellen van de (specifieke) gesprekspunten	
Bespreken van de punten	
Aan het eind van het gesprek conclusies trekken en eventueel vervolgsafspraken maken	
Na het gesprek een concept verslag maken Lijstje aandachtspunten voor kerkenraad opstellen	Binnen 14 dagen na gesprek
Concept verslag doen toekomen aan alle gesprekspartners	Binnen 14 dagen na gesprek
Reactie van beroepskracht op het concept	Binnen 14 dagen na ontvangst
Waar nodig verslag aanpassen	Binnen 1 week
Beide partijen tekenen verslag	Binnen 1 week
Bespreken aandachtspunten in kerkenraad	
Eventuele vervolgsafspraken mbt gesprekspunten	

Deze handreiking is opgesteld met gebruikmaking van 'Jaargesprekken tussen de kerkenraad en predikanten en kerkelijk werkers in de plaatselijke gemeente' van de Protestantse Kerk Nederland, versie september 2019