



Voorstel en peiling aanstelling kerkelijk werkers

Samen groeien in ontmoeting, met God en elkaar

In de Visie 40-daagse zijn we onder het motto 'Dromen-Delen-Durven' actief op zoek gegaan naar Gods weg met onze gemeente. De inspiratie-avonden en gesprekken hebben veel verdieping en ideeën opgeleverd. De opvallende rode draad die de gesprekken en ontmoetingen heen is *onze hunkering naar echte ontmoeting met God en elkaar, die leidt tot persoonlijke geestelijke groei.*

Geestelijke groei komt vooral tot stand in relaties en door persoonlijke ontmoeting. We willen hierin verder groeien. Groeien door te investeren in gebed, in de ontwikkeling van onze kringen, in de eredienst en andere (nieuwe) vormen die onze relaties - met God, met elkaar, met onze omgeving, met onszelf – vormen naar de stijl van Gods nieuwe wereld.

We kiezen voor focus op de generaties die nog moeten wortelen, en waarmee we de aansluiting dreigen te verliezen: grofweg de mensen van 0 tot 40 jaar. We geloven dat daarbij de inbreng van alle generaties onmisbaar is!

Om hier concreet handen en voeten aan te geven, hebben we voor de komende jaren een aantal prioriteiten waar we stap voor stap, al lerend mee aan de slag gaan.

- **Faciliteren van echte ontmoeting van jong tot/en oud.** Ontmoeting in gebed, door met elkaar in gesprek te zijn over wat ons bezighoudt en van wie God is in ons leven. In de kringen, de eredienst, jeugdwerk, etc.
- **Nieuwe vormgeving van de zondag,** met meer aandacht voor aanbidding, ruimte voor stilte en tot rust komen, en onderlinge ontmoeting. Hierbij zoeken wij nadrukkelijk een nieuwe balans en verbinding met de onderlinge ontmoeting in kringen als tweede brandpunt van onze gemeente.
- We investeren in de **toerusting van kringen en kringleiders,** en zetten de beweging dat alle gemeenteleden verbonden zijn aan een kring door.
- **vernieuwing van het jeugdwerk,** gedefinieerd vanuit behoefte van jongeren: leren (doopbelofte), het delen van levenservaring met ouderen, en verantwoordelijkheid bij jongeren zelf voor versterking van de onderlinge band en hun plek in de bredere gemeenschap van de kerk.

Gemeenteteam, kerkelijk werkers

Bij het bouwen en ontwikkelen van onze gemeente langs de bovengenoemde lijnen combineren we de kracht en betrokkenheid van vrijwilligers en professionals. De kerkenraad stelt voor om de gemeente, kringen en individuele kerkleden te faciliteren, toe te rusten en te ondersteunen vanuit een *gemeenteteam*. Het gemeenteteam bestaat uit een combinatie van de in onze gemeente aanwezige talenten en leiders, aangevuld met professionals. Deze bieden en borgen continuïteit en aanvullende kennis en ervaring.

We gaan voor het gemeenteteam op zoek naar twee nieuwe betaalde kerkelijk werkers, die samen met onze predikant als professionals in het gemeenteteam deelnemen. Deze professionele kerkelijk werkers hebben gerichte opleiding, ervaring, kennis en kunde om onze gemeente te ondersteunen bij het groeien in ontmoeting, met aandacht voor de jongeren in de kerk. Het gaat om (beide M/V):

- **Kerkelijk werker Kringen & Ontmoeting**
- **Jeugdwerker (met de nadruk op leeftijd 12+)**

Binnen het gemeenteteam liggen er talrijke dwarsverbanden tussen de verschillende taakvelden. In de samenwerking zullen de (professionele) leden van het gemeenteteam elkaar versterken en aanvullen, om zo optimaal de gemeente en vrijwilligers te helpen onze speerpunten in te vullen. De specifieke opdracht en taak van de professionals in het gemeenteteam is als volgt:

- De focus van de *predikant* is: bediening van het woord en de sacramenten, pastoraat in moeilijke situaties en algehele bijbelse/theologische toerusting, gericht op de h ele gemeente.
- De focus van de *kerkelijk werker Kringen & Ontmoeting* is: het versterken van het functioneren van de kringen in onze gemeente, als vitale mini-gemeenschappen waar het christelijk leven wordt gedeeld en waar wordt omgezien naar elkaar en naar anderen. Dat doet hij/zij door actieve toerusting van kringen en kringleiders, het ontwikkelen van kringvieringen en het aanbieden van werkvormen en materiaal. Ook verbindt hij/zij zowel gemeenteleden aan kringen als kringen aan gemeenteleden. Daarnaast richt de kerkelijk werker Kringen & Ontmoeting zich op het versterken en ontwikkelen van alle (andere) vormen van ontmoetingen in en door de gemeente - met God, met elkaar en met anderen.
- De *jeugdwerker* krijgt de taak om de kracht van onze gemeenschap te versterken in het laten wortelen van de nieuwe generaties in het geloof en binnen onze gemeenschap. Hij of zij heeft de taak om jeugdleiders toe te rusten, het jeugdwerk samen met de jeugdleiders, jongeren en andere gemeenteleden te vernieuwen en te integreren. Dat gebeurt bijvoorbeeld door het uitdenken van en helpen bij de uitvoering van de leerlijnen/ankerpunten in de geloofsoopvoeding op weg naar het doen van belijdenis. Maar ook het helpen vinden van een zelfstandige en eigen plek in de gemeente voor oudere

jongeren en studenten en het jeugdpastoraat door te ontwikkelen, gericht op koppeling aan de kringen en erediensten.

Invulling

Voor de werving van 2 kerkelijk werkers hanteren we de volgende uitgangspunten.

- Het steunpunt Kerkenwerk (GKv/NGK) heeft een CAO/arbeidsvoorwaardenkader voor kerkelijk werkers. We nemen deze als uitgangspunt.
- Er worden in deze CAO 2 functies onderscheiden: een junior-rol (3-5 jaar ervaring) en een medior/senior-rol (5-10 jaar ervaring). We kiezen ervoor één van de kerkelijk werkers te werven in een junior-profiel, en één in een medior/senior-profiel.
- De omvang van de formatie/dienstverbanden is 1,4 fte voor de beide functies samen (richt-formatie).
- We gaan vooralsnog uit van de duur van maximaal 3 jaar.¹

Voor deze uitgangspunten hebben we de volgende motivatie.

- Werving van een junior en een medior/senior werker draagt bij aan een evenwichtige samenstelling van het gemeenteteam.
- Op beide taakvelden valt het nodige te ontwikkelen. Het tempo en de tractie die kunnen worden ontwikkeld, zijn zowel afhankelijk van de tijd/inzet van de beide professionals als van wat de gemeente 'aankan'. Met een totaal van 1,4 fte extra kerkelijk werk doen we daarin een afgewogen investering.
- Werken met een gemeenteteam is nieuw. Het is goed om na een periode van uiterlijk 3 jaar (opnieuw) de balans op te maken hoe het gemeenteteam (en daarbinnen de beide nieuwe professionals) functioneert en wat de gemeente dan nodig heeft. Op dat moment kunnen andere keuzes nuttig of nodig zijn.
- De gemeente is momenteel licht krimpend. Het is daarom verantwoord uit te gaan van een kleiner financieel beslag dan toen we 2 predikanten hadden. De geschetste invulling voldoet daaraan, zie hiervoor de financiële toelichting hieronder.

N.B. Hierboven werd bewust gesproken van 'uitgangspunten'. Bij de werving en selectie zullen deze, afhankelijk van de respons en gesprekken met kandidaten, worden vertaald naar concrete afspraken. Dat betreft dus met name de uiteindelijke deeltijdfactoren voor de beide functies, en ook de contractduur, salaris, proeftijd etc. De genoemde termijn van drie jaar brengt met zich mee dat in geen geval toezeggingen of verplichtingen worden aangegaan die deze termijn overtreffen.

¹ De vernieuwde wet Flex en Zekerheid biedt goede mogelijkheden om hier met tijdelijke contracten invulling aan te geven. De wijze waarop is een kwestie van maatwerk, afhankelijk van de situatie en kenmerken van de individuele kerkelijk werkers.

Voor de uitvoering van de werving en selectie zal een projectteam worden ingesteld, met brede betrokkenheid uit de gemeente. De kerkenraad heeft Marloes Mans bereid gevonden als projectleider. Marloes heeft een jarenlange professionele ervaring op het gebied van Personeel & Organisatie/HR.

Parallel aan de te starten werving en selectie zal een richtlijn/procedure voor de praktische invulling van ons werkgeverschap worden ontwikkeld (begeleiding van de professionals, monitoren van functioneren en beoordeling, etc.).

Financiële uitwerking

Door het vertrek van ds. Van der Lugt is de opzet van de begroting 2020 anders dan voorgaande jaren. Voorheen drukten de kosten van twee predikanten op de begroting. Het tekort op begroting was jaarlijks ongeveer € 35.000, waarin werd voorzien door dit jaarlijks aan te vullen uit de voorziening “predikant en prediking”. Deze voorziening zou hiervoor nog voor de komende vijf jaar kunnen worden ingezet. De ambitie was om in deze periode toe te groeien naar een volledige dekking uit de VVB.

Door het vertrek van ds. Van der Lugt ontstond een ruimte van € 45.000 op de jaarlijkse begroting. Zolang de vacature niet is ingevuld, wordt deze ruimte gereserveerd en toegevoegd aan de eerder genoemde voorziening “predikant en prediking”, en wordt er uiteraard ook geen beroep gedaan op de voorziening.

Voor de oriëntatie op de financiële impact van de kerkelijk werkers zijn we uitgegaan van het uitgangspunt van 1 junior- en 1 medior/senior-rol. Het onderstaande overzicht laat de doorrekening zien bij parttime-factoren (PTE) van resp. 50%, 70% en 80% voor beide functies. Er is ook een vaste post Organisatiekosten ad € 1500 opgenomen.

	PTE factor		
	50%	70 %	80%
organisatiekosten	1.500	1.500	1.500
Senior	28.267	39.093	44.750
Junior	24.210	33.414	38.250
Totaal	53.977	74.007	84.500
Ruimte begroting 2020	45.000	45.000	45000
Tekort op begroting	8.977	29.007	39.500

Het overzicht laat onder andere zien, dat bij een keuze voor 80% dienstverband (samen 1,6 fte) de lasten gelijk zouden zijn aan die vòòr het vertrek van ds. Van der Lugt. Met de geschetste invulling van 1,4 fte (dus 2 maal parttime factoren van 70%) als richtformatie benutten we naast het op de begroting vrijgevalen bedrag van € 45.000 een jaarlijkse beslag van € 29.000 uit de voorziening “predikant en prediking”. Deze voorziening bedraagt momenteel € 180.000. De feitelijke realisatie zal uiteraard afhangen van individueel te maken salarisafspraken op basis

van kennis en ervaring en de uiteindelijke invulling van de beide rollen/functies. Met de geschetste uitgangspunten kiezen we voor een behoedzaam scenario.

Peiling

We hechten bij de eindafweging tot werving/aanstelling van de 2 kerkelijk werkers aan zorgvuldigheid. We leggen deze beslissing en de uitwerking daarvan daarom in een peiling aan de gemeente voor. Deze dient uit te wijzen of er voldoende steun is voor dit besluit.

Voor de peiling hanteren we de volgende uitgangspunten.

- Aan de peiling kunnen alle leden van de gemeente (doopleden en belijdende leden) deelnemen.
- De peiling is niet anoniem.
- De peiling vindt zoveel mogelijk online plaats. Voor degenen die dat willen is er de mogelijkheid via een papieren reactie deel te nemen.
- Bij de reacties wordt gevraagd om deze toe te lichten.

De kerkenraad gaat voor een uiteindelijke bekrachtiging van het besluit zowel voor 'wegen' van de reacties als 'tellen'. We maken de eindafweging dus als resultante van zowel kwantitatieve (aantallen) als kwalitatieve aard van de respons.