



Protestantse
Kerk

Inrichting van de Ruimte voor Woord en Geest

Plan van aanpak voor de uitwerking en implementatie van het
eindrapport Ambtsvisie van de Protestantse Kerk in Nederland

13 maart 2025

Inhoudsopgave

Vooraf	3
Samenvatting: schematisch overzicht	4
Inleiding	4
De werkpakketten	7
1. Aanpassen trajecten initiële opleiding en studie	7
2. Inrichten bureau Kwaliteit & Toelating	8
3. Upgrade Permanente Educatie	9
4. Verder ontwikkelen en stimuleren van samenwerking	9
5. Ontwikkelen en inbedden 'hulpmiddel bepaling profiel werkplek' met de daarvoor benodigde functiebeschrijvingen van de profielen	11
6. Rechtspositie en zorg voor werkers in de kerk	12
7. Kerkordelijke borging	14
De integrale projectdragers	16
A. Projectorganisatie	16
B. Projectcommunicatie	17
C. Werving, selectie, toewijzing en zorg voor professionals en vrijwilligers in het project	18
D. Instructie en ondersteuning bij gevolgen traject	18
E. Planning	19

Vooraf

Het eindrapport ambtsvisie *Ruimte voor Woord en Geest, juni 2024*, opent met woorden uit Psalm 25: 'Here, maak mij uwe wegen door uw Woord en Geest bekend'. Een gebed. Een gebed om inzicht in de werking van Gods Woord – vol liefde en trouw – door de tijden heen. Een gebed om ontvankelijkheid voor nieuwe én vertrouwde wegen die de Geest wijst. 'Ruimte' in de titel van het eindrapport duidt op het *laten van ruimte* aan God en diens zending in deze wereld, in Jezus Christus. In lijn daarmee duidt het ook op het ontstaan van nieuwe ruimte voor werkers in de kerk. Juist daar waar structuren en culturen uit achterliggende tijden zijn gaan hinderen.

Nu we aan de uitwerking en implementatie van de door de synode vastgestelde ambtsvisie toe zijn, dienen zich weer andere Bijbels-theologische beelden aan die de woorden uit Psalm 25 aanvullen. Beelden uit Jesaja en de evangeliën. Verwachtingsvolle adventsbeelden in deze tijd waarin we op weg zijn naar Pasen. Beide paarse tijden. Advent is ruimte maken om iets nieuws te verwachten, ruimte maken om God te verwachten. Een adventshouding is opruimen wat in de weg staat en ontvankelijk worden voor de werking van God en zijn Woord, ook vandaag en morgen. Theologen als Andrew Root en anderen gaan hierin voor. Inmiddels worden zij enerzijds creatief en anderzijds 'opnieuw lerend wachten' nagevolgd door heel wat voorgangers in de Protestantse Kerk.

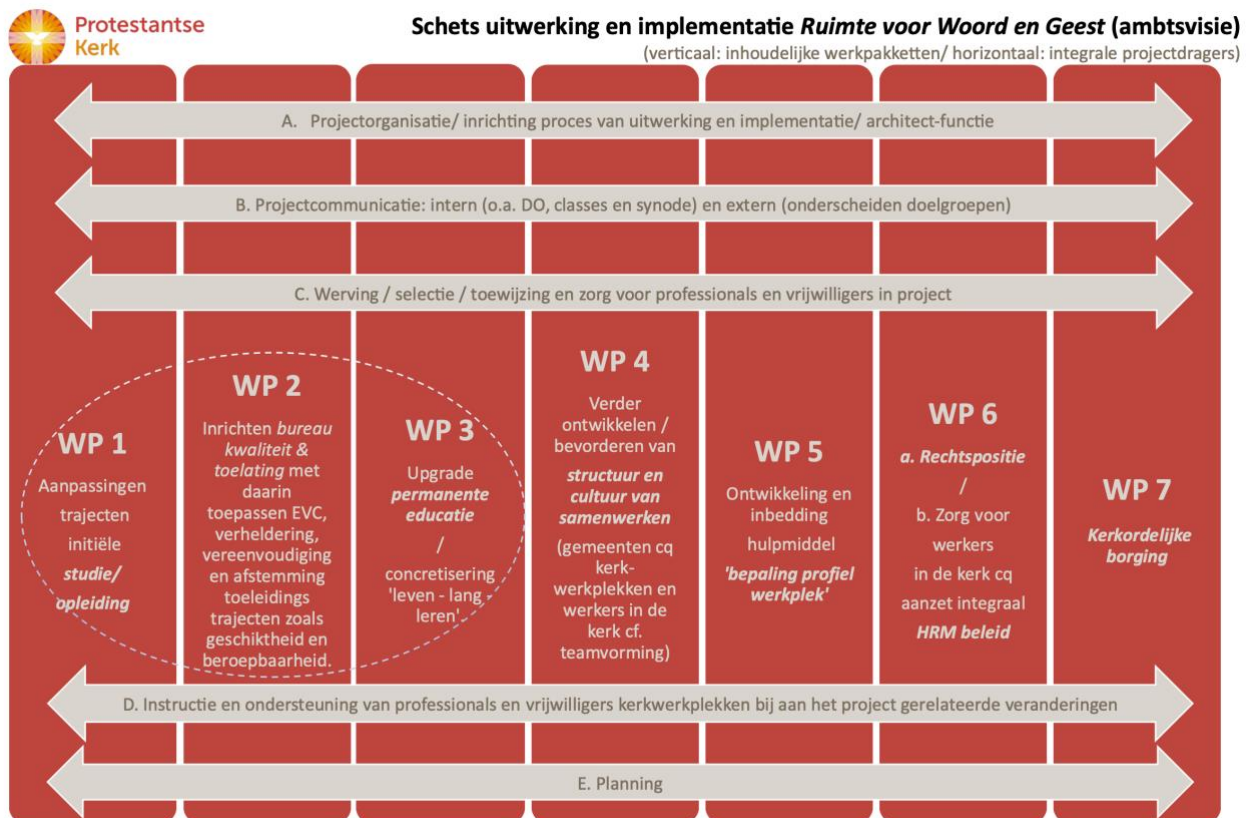
Aan het begin van de vier evangeliën weerklinken woorden van Jesaja 40 waarin nieuwe ruimte wordt geschapen. Maar dat is geen onbepaalde ruimte, geen eindeloze woestijn zonder enige begrenzing. Geen ruimte zonder richting die eerder nieuwe chaos en onzekerheid creëert in plaats van een veilige ruimte om daarin te leren, te werken, te leven. Nee, er wordt gesproken over een weg. Ook hier een weg: 'Maak de weg van de Heer gereed, maak recht zijn paden! Kloven zullen gedicht, berg en heuvel geslecht, kromme wegen recht gemaakt, hobbelige wegen geëffend.'

Een weg is geen onbeperkte ruimte, ook al zijn er smallere en bredere wegen. Een weg geeft een route aan om de ruimte te verkennen, om de schepping verder te ontdekken, om veilig van A naar B te komen. Er zijn richtingwijzers, markeringen, er is begrenzing. Een weg is inrichting van de ruimte, een weg biedt – om terug te keren naar het Bijbelse beeld – een mogelijkheid voor de Heer, voor het Woord om te komen, om te gaan. Te gaan naar die plekken, naar die schepselen naar wie Gods goedertierenheid en genade zich uitstrekken.

Zo hopen en bidden we, door uitvoering te geven aan dit plan van aanpak, eraan bij te dragen dat de toekomstige dienaren van het Woord en kerkelijk werkers in de Protestantse Kerk hun weg van leren, werken en leven met vreugde mogen gaan. In liefde en trouw, de weg van de Heer.

Namens begeleidingscommissie en projectteam,
Arie van der Maas, projectleider

Samenvatting: schematisch overzicht



Inleiding

Het besluit en de uitwerking ervan

Met de besluitvorming in de synode van juni 2024 en de afwijzing van de revisieverzoeken enkele maanden later is een lang proces van synodale beleidsontwikkeling over het ambt tot een voorlopige afronding gekomen. Al moet aangetekend worden dat dit slechts een deel van de waarheid is. Zo zal mogelijk op een later moment nog nadere aandacht gegeven moeten worden aan de in *Geroepen door Christus* aangeduide gemeenteambten ouderling en diaken, en een bezinning daarop, voor de kerk van de toekomst.

Wie de rapporten en notities telt die in de generale synode van de Protestantse Kerk sinds 2004 zijn behandeld, heeft aan de vingers van drie handen niet genoeg. Voor velen is er dan ook een gevoel van opluchting of tevredenheid dat er nu in elk geval een besluit is genomen waarmee de kerk verder kan. Dit gevoel leeft echter niet bij iedereen. Daarmee raken we direct aan een van de ambities die bij begeleidingscommissie, projectteam en projectleider leven. Het kader van het synodebesluit is helder en daarbinnen wordt nu gewerkt, maar bij de uitwerking zal het gesprek gezocht worden om daar waar mogelijk de eerder geuite kanttekeningen of bezwaren alsnog te benutten bij de inrichting van de verschillende onderdelen. Het is niet alleen goed kerkelijk maar ook verstandig, uit het oogpunt van verandermanagement, om juist na gemaakte keuzes het gesprek opnieuw aan te gaan en de positieve waarde van kritiek en tegenwerpingen opnieuw te wegen en waar mogelijk te verwerken.

In dit project van uitwerking en implementatie zal dit naast individuele consultaties van personen en gremia veelal plaatsvinden aan zogenaamde 'klankbordtafels'. Er worden geen vaste werkgroepen of klankbordgroepen in het project geïnstalleerd, maar per onderwerp en fase van het project zullen groepen personen en organisaties met deskundigheid qua kennis of ervaring worden uitgenodigd om mee te denken, en hun inbreng te hebben in de uitwerking. Deze 'klankbordtafels' zullen de ene keer vooral het karakter hebben van een expertmeeting, dan weer van een test-panel of wellicht gesprek met een belangengroep. Ook de vorm kan variëren, het zal niet altijd in de vorm van een fysieke ontmoeting 'aan tafel' plaatsvinden.

In dit project vindt geen nadere evaluatie plaats van het proces dat heeft geleid tot de besluitvorming in de generale synode op 21 juni 2024. Dit is aan synode en moderamen zelf en ligt buiten de scope van begeleidingscommissie en projectteam.

Werkpakketten en integrale projectdragers

Het project *Inrichting van de Ruimte voor Woord en Geest*, en daarmee dit plan van aanpak, is opgebouwd uit zeven werkpakketten die een sterke onderlinge samenhang hebben. In het overzicht dat aan deze inleiding voorafgaat, en dat op te vatten is als een schematische managementsamenvatting, zijn de inhoudelijke werkpakketten te vinden in de verticale kolommen. De eerste drie zijn het meest gerelateerd aan zaken die directe verbinding hebben met de opleidingstrajecten. De volgende drie hebben meer te maken met werkprocessen in gemeenten, kerk en dienstenorganisatie, hoewel dat ook in sterke mate geldt voor werkpakket 2.

Horizontaal bevinden zich de zogenaamde integrale projectdragers. Deze onderdelen dragen het project als geheel en zijn voor alle werkpakketten, in hun onderlinge samenhang, van belang. In dit plan van aanpak worden zowel de werkpakketten als de projectdragers beschreven waarbij het totaal als het goed is een volledig overzicht geeft van wat er de komende twee jaar te doen is, waarbij we ons realiseren dat dit een ambitieuze planning is.

Planning en disclaimer

Achter in het plan van aanpak bevindt zich een, op dit moment nog globale en voorlopige, planning op hoofdpunten. In de komende tijd zal voor een aantal werkpakketten een nadere planning in detail worden uitgewerkt, in samenspraak met betrokkenen. De planning zoals die nu is opgenomen geeft wel een indruk op hoofdlijnen, met name ook van de periodes waarin behandeling in de synode van de kerkorde en de bijbehorende consideratieronde voorzien is, en de daaraan verbonden gesprek/informatieronde langs de classes. Daarbij geldt nadrukkelijk de volgende disclaimer. In het project is een groot aantal onderlinge afhankelijkheden en onderdelen die op dit moment nog onzekerheid bij zich dragen. De planning zoals die nu is opgenomen is volgens velen ambitieus tot zeer ambitieus, al kan het volgens sommigen niet snel genoeg gaan en zou het eigenlijk allemaal gisteren al geïmplementeerd moeten zijn. Daarom: dit is een voorlopige planning waarop we zeker met ambitie en voortvarendheid sturen. Maar met een duidelijke winstwaarschuwing dat het ook zomaar een half of een heel jaar kan uitlopen. De disclaimer geldt wat begeleidingscommissie en projectteam betreft ook nog in bredere zin. Voor wat betreft de uiteindelijke besluitvorming en doorvoering of implementatie in kerk en dienstenorganisatie, maar ook voor uitwerking op onderdelen, is er een grote mate van afhankelijkheid van

andere gremia die een eigen positie en verantwoordelijkheid hebben zoals de onderwijsinstellingen, de georganiseerde overleggen GOM en GOP, beheer commissie centrale kas predikantstraktementen, generaal college voor de kerkorde, generale synode en haar moderamen, bestuur en directie van de dienstenorganisatie. Te midden van dit speelveld hebben begeleidingscommissie en projectteam, binnen de kaders van het besluit van 21 juni 2024, een weg te zoeken om te komen tot een uitwerking die tegelijkertijd zoveel mogelijk recht doet aan belangen en verlangens die eerder ter tafel zijn gebracht of nog gebracht zullen worden. Mede om deze reden tracht dit plan van aanpak enerzijds helderheid te bieden en laat het anderzijds ook nog zaken 'vloeibaar' om zo nog werkelijk het gesprek te kunnen aangaan op een aantal onderwerpen.

Levend document

Dit plan van aanpak is een levend document. U leest nu de eerste versie, die van 13 maart 2025. Met enige regelmaat zullen bepaalde onderdelen worden aangepast, ingevuld en aangevuld. Dat geldt zoals gezegd met name voor de planning die gaandeweg gedetailleerder kan worden, en voor de bijlagen. Het aantal bijlagen zal toenemen doordat er gaandeweg door de begeleidingscommissie op onderdelen instructies of opdrachten zullen worden vastgesteld. Zo zal er bijvoorbeeld, wanneer vanuit GOM (Georganiseerd Overleg Medewerkers) en GOP (Georganiseerd Overleg Predikanten) een werkgroep is samengesteld die de verschillende aspecten van de toekomstige rechtspositie gaat uitwerken, een opdrachtbrief worden geformuleerd die richting geeft. Ook zal in een van de volgende versies van het plan van aanpak een overzicht opgenomen kunnen worden van onderdelen in de kerkorde (ordinanties, generale regelingen) die deel zullen uitmaken van het pakket voorstellen dat aan de generale of kleine synode zal worden aangeboden.

Dit plan van aanpak is vastgesteld door de begeleidingscommissie op 13 maart 2025. Telkens wanneer er een aanvulling op het plan is en dus een vernieuwde versie, zal dit de begeleidingscommissie passeren en wordt de versiedatum aangepast. Hiermee zal navolgbaar zijn hoe het project zich ontwikkelt.

De werkpakketten

Bij de beschrijving van de werkpakketten komt soms ook inhoud van een ander werkpakket ter sprake. Dit onderstreept de samenhang tussen de thema's/werkpakketten en de noodzaak van een integrale aanpak van dit project.

1. Aanpassen trajecten initiële opleidingen en studie

Inhoud

Tussen de hbo-opleidingen Theologie (CHE en Windesheim) en de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) is samenwerking aan het groeien onder de noemer 'opleidingsdelta voor predikanten, pastores en kerkelijk werkers'. Hierin wordt overlegd en toegewerkt naar verdere aanpassing en ontwikkeling van de leerroutes naar de in het kader van *Ruimte voor Woord en Geest* geformuleerde beroepsprofielen van kerkelijk werker, pastor en predikant. Daarbij gaat het voornamelijk om:

- verdere ontwikkeling van de verschillende hbo-opleidingen met het profiel kerkelijk werker of pastor als beroepsuitgang;
- goede aansluiting tussen de initiële opleidingen om de mogelijkheid van verder studeren van het ene naar het andere functieprofiel te verbeteren en aantrekkelijker te maken;
- in samenwerking met hbo-opleidingen onderzoek van mogelijkheid uitstroom pastor na bachelor PThU;
- ontwikkeling van mogelijkheden (die door de gekozen ambtsvisie ontstaat) om de PThU-master wat meer verdieping en specialisatie te geven en daaruit ook drempels te verlagen richting promotietrajecten.

Ruimte voor Woord en Geest is geschreven tegen de achtergrond van een groeiend tekort aan predikanten en kerkelijk werkers. Al zal de uitwerking en implementatie van het rapport dit probleem niet oplossen, het beoogt waar mogelijk wel een bijdrage te leveren. Met het oog daarop wordt voorgesteld meer werk te maken van werving en scouting, geestelijke begeleiding van studenten, en leerwerkplekken. Dit onderwerp raakt in sterke mate het belang van de kerk én van de opleidingen. Er zijn inmiddels goede initiatieven in ontwikkeling, deze kunnen in verdergaande samenwerking verder worden uitgewerkt. Daarbij zou ook de mogelijkheid onderzocht kunnen worden van een predikant voor nieuwe roeping en mogelijk andere vormen van stageplekken zoals er in Duitsland en Engeland zijn.

Proces

De werkpakketten 1, 2 en 3 hebben naast de samenhang die voor alle werkpakketten geldt onderling nog extra verbinding omdat bij deze drie de cocreatie met de hbo-onderwijsinstellingen CHE en Windesheim, en met de PThU belangrijk is. Om die reden is voor deze drie een subprojectteam gevormd met vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen en het projectteam. Zowel bij het team Vitale roeping van de dienstenorganisatie als bij de drie onderwijsinstellingen is in de afgelopen tijd al een voorschot genomen op de uitwerking van de doelstellingen van *Ruimte voor Woord en Geest*.

Bij die inzet en ontwikkelingen kan worden aangesloten bij de verdere uitwerking en implementatie.

2. Inrichten bureau Kwaliteit & Toelating

Inhoud

Momenteel is er een niet altijd even overzichtelijke variëteit aan mogelijkheden en routes voor doorstromers en zijinstromers die zich – al dan niet nog oriënterend – geroepen weten te gaan werken in de kerk als predikant, pastor of kerkelijk werker. Dat geldt voor de kerkordelijke bepalingen, voor de bijbehorende begeleiding en besluitprocessen in kerk en dienstenorganisatie, en voor het in beeld brengen van de in veel gevallen benodigde aanvullende opleidingsmogelijkheden. Daarbij wordt er tot op heden onvoldoende en te weinig systematisch gebruikgemaakt van in leven en werk eerder verworven competenties (EVC). Het beter inzichtelijk maken, vereenvoudigen en daarmee toegankelijker maken van de mogelijkheden maar ook van de begrenzendende kaders is een belangrijk doel. Daarbij wordt goede afstemming gezocht met zowel universiteit en hogescholen als met de relevante ambtelijke organen binnen de kerk, zoals het generaal college toelating ambt. Gezocht zal worden naar een inhoudelijk verantwoorde vereenvoudiging van de processen en procedures, mede in de vorm van de inrichting van een bureau Kwaliteit & Toelating dat als frontoffice, regisseur en werkverdelers zal fungeren. Het bureau zal daarbij zo worden ingericht dat registratie van de permanente educatie en verdere benodigde data ten bate van registratie van bevoegde voorgangers en kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk vorm en inhoud kunnen krijgen. Daarbij zullen de professionals zelf eigenaar zijn van hun portfolio van scholing en nascholing en geacht worden dit bij te houden. Bij het bureau vindt een vorm van toetsing en registratie plaats. Voor een gezonde relatie met de opleidingen is het van belang dat de kerk c.q. het bureau Kwaliteit & Toelating weliswaar goed samenwerkt met en gebruikmaakt van beschikbare kennis en ervaring bij de opleidingen, maar daarbij tegelijkertijd een krachtige en onafhankelijk positie innemen, waarbij de opleidingsvraag van de kerk aan universiteit en hogescholen helder gearticuleerd en gesteld wordt.

Proces

De inrichting van het bureau zal plaatsvinden in samenspraak met de opleidingen en met de betrokken ambtelijke gremia in de kerk. De inrichting zal fasegewijs plaatsvinden. Daarbij is het voornemen om zo mogelijk al begin 2026 het bureau in pilotvorm operationeel te hebben. Mede hierdoor kan worden tegemoetgekomen aan de wens van velen om de doorstroom van kerkelijk werkers naar pastor zo snel mogelijk te realiseren. Het synodebesluit van 21 juni 2024 spreekt hierbij van *versneld*. Hierbij dient wel te worden aangetekend dat ook in een pilotfase niet kan worden vooruitgelopen op kerkordelijke besluitvorming. Wel zullen in de eerste helft van 2025 de huidige kerkordelijke mogelijkheden nog eens helder in kaart worden gebracht en gecommuniceerd, en wordt op korte termijn (als voorloper van het bureau Kwaliteit & Toelating en in aansluiting op het bureau kerkelijk werkers) een centraal loket ingericht waar werkers in de kerk en kerkenraden geholpen worden bij vragen m.b.t. de ophanden zijnde veranderingen ten aanzien van predikant, pastor en kerkelijk werker. Hierbij zal ook aandacht zijn voor het adviseren van alle nu niet-geregistreerde werkers die wel in een of andere vorm in

plaatselijke dienst zijn. Ook voor hen dient gezocht te worden naar mogelijk kwalificerende routes om NLQF 5 of 6 geregistreerd te worden.

3. Upgrade Permanente Educatie

Inhoud

In *Ruimte voor Woord en Geest* en in de bijbehorende besluitvorming door de synode is helder gesteld dat aan de nieuwe verdeling over drie profielen van predikant, pastor en kerkelijk werker onlosmakelijk verbonden is een verplichting tot levenslang leren: permanente educatie. Deze verplichting is op dit moment in formele zin verankerd in de kerkorde, maar werkt in de praktijk, generaliserend gesproken, nog te vrijblijvend uit. Met uitzondering van het mentoraat en de primaire nascholing van zowel kerkelijk werkers als predikanten; hier is sprake van 100% deelname. Daarnaast is er in de afgelopen jaren ook in bredere zin gelukkig een toename van deelname aan de permanente educatie. Er is een breder aanbod gerealiseerd, waarin steeds wordt gekozen voor het samengaan van theoretische scholing met een vorm van supervisorisch leren. De verdere ontwikkelingen voortkomend uit *Ruimte voor Woord en Geest* kunnen bij deze ontwikkeling aansluiten. Zo kan nog verder gezocht worden naar mogelijkheden om het verplichtende karakter (structuur) verder te verbinden met vanzelfsprekendheid (cultuur). Daarnaast zal in de structuur een vorm van certificering en registratie van alle werkers en hun permanente educatie worden ondergebracht bij het bureau Kwaliteit & Toelating. Voor wat betreft de inhoud van het aanbod zal de permanente educatie substantieel moeten kunnen bijdragen aan het doorstomen van het ene profiel c.q. het ene opleidingsniveau naar het andere. Hier zal een uitwisseling plaatsvinden van modules uit het regulier aanbod master/bachelor naar de permanente educatie. Verder is het van belang dat de permanente educatie ook vaste/verplichte onderdelen kent die de kerk, in rapport met de tijd, noodzakelijk acht.

Proces

De upgrade van de permanente educatie en de minder vrijblijvende inbedding daarvan zal in samenhang worden ontwikkeld met de werkpakketten 1 en 2, en daarmee ook in nauwe samenspraak en samenwerking met PThU, CHE en Windesheim. De PThU is in het synodebesluit aangewezen als 'hoofdaannemer'. Ook hier geldt dat vruchtbare samenwerking met resultaten gebaat is bij gelijkwaardige inbreng van alle partners. Het is te voorzien dat de resultaten van alle drie werkpakketten consequenties hebben voor de kerkordeteksten op de onderhavige thema's.

4. Verder ontwikkelen en stimuleren van samenwerking

Inhoud

In *Ruimte voor Woord en Geest* is gesteld dat het voor het werkelijk tot wasdom komen van het collegiaal functioneren van predikanten, pastores en kerkelijk werkers – met de onderscheiden profielen – van belang is dat er verder wordt ingezet op samenwerking tussen gemeenten c.q. 'kerkwerkplekken'. Daarnaast en daarvoor is het voor de kerk zoals ze zich ontwikkelt onontbeerlijk dat ook de predikanten, pastores en kerkelijk werkers zelf – met hun onderscheiden profielen, competenties en verdere kwaliteiten – meer en beter gaan samenwerken ten dienste van clusters van 'kerkwerkplekken' en de kerk in haar geheel. We schrijven hier niet voor niets de meer algemene term 'kerkwerkplekken', ook al proeft dit een

beetje als een ongemakkelijke omschrijving. Voor de ontwikkeling van ‘kerkwerkplekken’ in de toekomst kan het van belang zijn om niet alleen te kijken naar gemeenten en de formaties die daaraan verbonden zijn, maar ook – daar waar de mogelijkheden zich aandienen – naar samenwerking met bijvoorbeeld categoriaal pastoraat, pioniersplekken en werkplekken in het geheel van de kerk. Daarbij kan wellicht ook gedacht worden aan de dienstenorganisatie of de modulaire uitvoeringsorganisaties, waar professionele werkers met meerdere competenties werkzaam zijn en daarnaast ook in een gemeente.

Het werken aan samenwerken is niet iets wat in 2025 start, er wordt al jaren met vallen en opstaan aan gewerkt. Ook na de uitvoering van dit project zal dit verdergaan. Daarbij willen we gedurende deze projectperiode niet alleen zoeken naar verbeterpunten in de structuur maar vooral ook naar cultuurverandering. Helpend daarbij kan zijn om voorbeelden te onderzoeken, voor het voetlicht te brengen en lessen te leren waar bijvoorbeeld een werkgemeenschap of een ministerie van predikanten al goede en inspirerende ontwikkelingen in gang heeft gezet. Daarbij is en wordt er ook het nodige ontwikkeld, in een aantal gevallen door samenwerking van dienstenorganisatie en classes/classisteam die nog beter voor het voetlicht gebracht kan worden of breder ingezet. Zo is er een initiatief vanuit de classis Groningen-Drenthe om in het kader van de permanente educatie vormen van teamcoaching of begeleide intervisie en een traject gericht op samenwerking voor de permanente educatie te ontwikkelen. Voor wat betreft permanente educatie, maar mogelijk ook als onderdeel van de initiële opleidingen en studie, kan ook gedacht worden aan het beter toegerust worden om in teamverband te werken, eventueel met specialisatie op bepaalde teamrollen.

In de classis Delta is er een initiatief, opkomend uit een classicale werkdag voor kerkelijk werkers, om een retraite (eerst in pilotvorm) te ontwikkelen waar werkers vanuit verschillende profielen elkaar en zichzelf op diepere lagen leren kennen en waarderen door gezamenlijke reflectie en verdieping.

Naast deze voorbeelden van zich ontwikkelende samenwerking van professionals zijn er ook de soms meer en soms minder geslaagde initiatieven van samenwerking tussen gemeenten. Op dit terrein is al over een reeks van jaren ervaring opgedaan, en het is goed om de geleerde lessen – al dan niet inmiddels geanalyseerd en kaart gebracht – te benutten. Daaruit kan verder gewerkt worden aan de invulling van het antwoord op een centrale vraag: hoe kun je drempels verlagen, hoe kun je het aantrekkelijker maken om te werken in teamverband? En hoe kun je nog beter stimuleren en begeleiden, om het (in veel gevallen kwetsbaar geworden) gemeente-zijn, vorm te geven in samenwerking met andere gemeenten, zo mogelijk met behoud van eigen vierplekken. Met name in classes waar inmiddels classisteam aan het werk zijn of een regiopredikant is ingezet, wordt meer systematisch gewerkt aan het bevorderen van samenwerking tussen gemeenten. De werkgroep *Samenwerken* uit de voorbereidingsfase van *Ruimte voor Woord en Geest* heeft hiervoor meer materiaal verzameld dan in het rapport een plek heeft gekregen.

Misschien bevindt zich in dit werkpakket wel het hart van de beweging die de kerk – ook met de uitvoering van het synodebesluit van juni 2024 – heeft te maken. Want in het kader van het thema van dit werkpakket mogen ook onderliggende inhoudelijke vragen aan de orde

komen en overwogen worden. Wat betekent het om, niet alleen in een gemeente maar ook in de bredere kerk en collegiaal, deel van het ene lichaam van Christus te zijn? Waar bevinden zich de grenzen van het vaak genoemde 'autonoom gemeente-zijn' binnen ons kerk-zijn? Is autonoom wel een passend begrip binnen een presbyteriaal synodale kerk waarin de gemeente niet op haar eentje kerk is maar samen met alle andere gemeenten? Wat betekenen woorden als solidariteit of, Bijbels uitgedrukt, 'draagt elkaanders lasten' voor de onderlinge relaties tussen gemeenten en tussen werkers binnen de kerk als het ene lichaam van Christus? Maar daarbij ook: is er ruimte voor eigenheid en aanvaarding van diversiteit in hoe we het 'één kerk zijn' en het werken in die ene kerk invullen? Hoe geven we dit met elkaar binnen het verband van de ene kerk vorm en inhoud, in de context van de onzekerheden op velerlei gebied die deze tijd kenmerkt? Vragen die de komende tijd wellicht niet alleen in het kader van dit project maar ook breder in de kerk van belang zijn.

Proces

De classicale vergaderingen en hun brede moderamina, de classispredikanten en de classisteams die inmiddels in een aantal classes werkzaam zijn, zijn voor de hand liggende gesprekspartners om dit thema verder te ontwikkelen. In het synodebesluit van juni 2024 is opgedragen *de classes te vragen hierop beleid te maken met ondersteuning vanuit de dienstenorganisatie*. Hiervan zal werk gemaakt worden, mede langs lijnen van afstemmingsoverleg, classispredikanten, brede moderamina en classisteams. Ook de ervaring van en met regio(interim-)predikanten die in een aantal classes aan het werk zijn - en het mogelijke toekomstperspectief hiervan - zal hierbij betrokken worden. Verder zal, ook hier met gebruikmaking van het instrument klankbordtafels met verschillende deskundigen, zowel qua ervaring als qua kennis en wetenschap, het gesprek worden gezocht over de vraag hoe je op een positieve wijze – in kerkelijke context – een cultuurverandering bevordert. Want ook bij dit onderdeel van uitvoering van kerkelijk beleid is de drempel, of positief geformuleerd de sleutel, wellicht eerder *cultuurverandering* dan (ingrijpende) *structuurverandering*.

5. Ontwikkelen en inbedden 'hulpmiddel bepaling profiel werkplek' met de daarvoor benodigde functiebeschrijvingen van de profielen

Inhoud

Volgens *Ruimte voor Woord en Geest* zullen er werkers in drie profielen zijn: predikant, pastor en kerkelijk werker. Daarbij kan de kerkelijk werker zowel op bachelor niveau (NLQF 6) als op associate degree niveau (NLQF 5) werkzaam zijn. Per (deel)profiel zal een generieke functiebeschrijving gemaakt moeten worden die nodig is voor de kerkordelijke beschrijving van het dienstwerk per profiel en rechtspositioneel voor de functiewaardering per profiel. Ten behoeve van het bepalen van het vacatureprofiel in geval van een vacature, waarbij een keuze gemaakt moet worden voor het in die fase van de gemeente of van de kerkwerkplek passende profiel van predikant of pastor zal een 'hulpmiddel' worden ontwikkeld. Belangrijk daarbij is dat het in de praktijk werkbaar en bruikbaar zal zijn om een beredeneerbare voorkeur voor een van de profielen mogelijk te maken. Het zal daarbij niet alleen gaan om het hulpmiddel zelf maar ook om de inbedding daarvan. Hoe gaat het worden toegepast? Besloten is dat het aan de kerkenraad is, of aan de leiding van een andere kerkwerkplek, om met gebruikmaking van een hulpmiddel het profiel te bepalen. Daarbij zal de consulent

dienstbaar meedenken c.q. begeleiden. Er zal een cursus voor consulenten worden ontwikkeld (mogelijk een onderdeel van de permanente educatie) waarbij tevens ook bredere aandacht zal worden gegeven aan de inhoud (taken en doelstellingen) van consulentwerk. De keuze voor het profiel kan worden opgenomen in de profielschets van de voorganger en zal als onderdeel van het verzoek om te mogen starten met het beroepingswerk (Ord. 3-3-1) aan het breed moderamen van de classis (BMCV) worden voorgelegd. Het is aan het breed moderamen om toestemming te geven voor het stellen van een vacature in een van de drie profielen waarbij – in het geval van de keuze voor een pastor of predikant – het breed moderamen ook de gevolgde procedure toetst. De classispredikant brengt veelal een advies uit aan het breed moderamen ten aanzien van de verschillende aspecten van Ord. 3-3-1. Uitgangspunt is, in aansluiting met de kerkelijke rechtspositie die voor alle drie profielen zal gaan gelden, dat een solvabiliteitsverklaring en een toestemming Ord. 3-3-1 (waarbij de solvabiliteitsverklaring voorwaardelijk is) voor de drie profielen noodzakelijk is.

Proces

Het hulpmiddel voor de profielkeuze zal worden ontwikkeld in een aantal stappen. Eerst zullen de ontwerpcriteria worden gedefinieerd. Wat dient het middel te doen en wat niet? Vervolgens wordt een aantal opties in kaart gebracht. Verschillen zullen worden geschetst en getest. Daarna zullen één of meer opties worden uitgewerkt en volgt een fase van ontwerpen, testen, kiezen en verdere *finetuning* van het ontwerp. De genoemde stappen zijn doordacht en zullen herkenbaar zijn voor wie meer vertrouwd is met methodes van *design thinking*: een luisterend-zoekende methode van ontwerpen en vormgeven. Een en ander komt wellicht over als ingewikkeld en tijdrovend, maar dit onderdeel zal juist voortvarend ter hand worden genomen en vindt vooraan in de planning van het project plaats vanwege de genoemde samenhang met werkpakketten 6 (rechtspositie) en 7 (kerkorde).

Zodra in april 2025 de bijzondere commissie van rapport door de synode benoemd is, zal deze betrokken worden in het proces. Belangrijke vraag zal zijn op welke wijze de commissieleden betrokken willen zijn: louter observerend of meer participierend. Voor de leiding van het project is dit een kwestie van overleg met begrip en respect voor ieders rol en verantwoordelijkheid. Wanneer de ontwikkeling gaat zoals voorzien (maar onder voorbehoud) is er in september 2025 dermate veel uitgewerkt dat de bijzondere commissie van rapport een (tussentijdse) rapportage kan voorbereiden voor de synode van november 2025. Dezelfde informatie zou voldoende moeten zijn om verder te kunnen op de terreinen van kerkorde en rechtspositie. Tijdens de synode begin 2026, waarin de kerkordevoorstellen behandeld worden, kan de commissie van rapport dan haar eindrapportage geven, tenzij de commissie in november 2025 al meent finaal te kunnen rapporteren.

6. Rechtspositie en zorg voor werkers in de kerk

Inhoud

a. De synode heeft er met het aanvaarden van *Ruimte voor Woord en Geest* en expliciet in de tekst van haar besluit voor gekozen dat er één rechtspositie zal zijn, namelijk de kerkelijke, voor alle drie profielen. Daarbij zal het ook mogelijk worden, onder voorwaarden, een

werker *pro Deo* aan te stellen. Van de gemeenten zal volgens een omslagregeling een bezettingsbijdrage worden geheven per profiel. De nieuwe regeling geldt bij nieuwe aanstellingen of op verzoek, en daarbij blijven krachtens een overgangsregeling bestaande aanstellingen in stand.

b. Minder expliciet maar wel inhoudelijk door het geheel van *Ruimte voor Woord en Geest* heen spreekt het verlangen dat, mede door de inwerkingtreding van het gekozen ambtsbeleid, de werkers in de kerk, predikanten, pastores en kerkelijk werkers, met meer vreugde hun werk in de wijngaard zullen kunnen verrichten. En dat de andere ambtsdragers en vrijwilligers in gemeenten en bij andere kerkwerkplekken met minder last en zorgen en meer vreugde hun werk kunnen doen dat verbonden is met het begeleiden van de inzet van de professionele werkers in de kerk. Dit vraagt om – wat overigens op een aantal onderwerpen ook al is ingezet – mogelijk verder ontwikkelen van ‘kerkelijk hrm-beleid’. Of om het beter voor het voetlicht brengen van wat nu al mogelijk is en dat ten goede komt aan de werkers in de kerk en de kerk zelf. Dit verlangen overstijgt de reikwijdte en de duur van dit project. Wel is de inzet om in samenhang met de andere werkzaamheden aspecten hiervan te benoemen die de komende jaren door kerk en dienstenorganisatie verder zouden kunnen worden ontwikkeld.

Proces

a. In de huidige situatie wordt de rechtspositie van de kerkelijk werkers geregeld door middel van generale regeling 6, kerkelijke medewerkers, waarbij in het GOM de nadere uitwerking wordt besproken tussen ‘werkgevers en werknemers’. Voor de predikanten is er de kerkelijke rechtspositie zoals vastgelegd in ordinanties, generale regeling en bijbehorend aanhangsel. Nadat in het kader van werkpakket 5 de functiebeschrijvingen voor verschillende profielen en het bijbehorende hulpmiddel zijn ontwikkeld, kan zowel de kerkordelijke borging als de uitwerking van de rechtspositie verder ter hand worden genomen. Hierbij zal het onder meer gaan om de beschrijving van het dienstwerk, de samenstelling van ambtelijke vergaderingen en verschillende inhoudelijke bevoegdheden. Daarnaast gaat het ook om beroeping en aanstelling, en zaken die de rechtspositie betreffen zoals domicilieplicht, ‘ontslagrecht’ en werken in tijdelijke dienst.

Tegelijkertijd is te voorzien dat voor de generale regelingen 4, 5 en 6 door het GCKO wijzigingsvoorstellen moeten worden voorbereid onder advisering van de geëigende organen zoals bestuur dienstenorganisatie, GOM, GOP en BCKP, de Beheercommissie Centrale Kas Predikantstraktementen. Bij generale regeling 5 zullen uitvoeringsbepalingen moeten worden vastgesteld. Er zal een gezamenlijk technisch overleg uit GOM en GOP worden ingericht om op basis van de in werkpakket 5 geformuleerde functiebeschrijvingen, functiewaarderingen te laten uitvoeren. Het technisch overleg zal daarna een voorstel voor het arbeidsvoorwaardenpakket opstellen dat definitief zal moeten worden vastgesteld door het georganiseerd overleg zoals dat zal bestaan na inwerkingtreding van de gewijzigde generale regeling 5.

Nadat de arbeidsvoorwaarden zijn komen vast te staan, kan de BCKP de omslagregeling voor de financiering van de traktementen in de drie of vier profielen vaststellen en de contracten met de pensioenverzekeraar, de arbeidsongeschiktheidsverzekeraar en de arbodienst aanpassen.

b. Wat betreft het werken aan de (verdere) ontwikkeling van kerkelijk hrm-beleid heeft dit in de tijdlijn van het project niet de eerste prioriteit. Het is nu ondergebracht bij werkpakket 6 omdat dit de meest logische plek is. Als het project enige tijd onderweg is zullen inhoudelijk betrokken experts, zowel vanuit de dienstenorganisatie als van daarbuiten, betrokken worden bij het formuleren van nadere voorstellen op dit thema.

7. Kerkordelijke borging

Inhoud

Op 4 februari 2025 heeft het GCKO een advies uitgebracht aan het moderamen. Het moderamen heeft dit advies – onder advisering van de projectleider – besproken met het college en zijn advies in grote lijnen overgenomen. De hoofdlijnen van het advies zijn als notitie als bijlage bij dit Plan van Aanpak opgenomen. Het college adviseert, zowel om (praktische) redenen van behandeling en uitvoering maar ook van kerkrechtelijke historie en consistentie, om het kerkordelijke onderscheid tussen pastor en predikant te maken in ordinantie 3-15 en ordinantie 13, en niet op basis van kerkordelijke introductie van de overkoepelende aanduiding ‘dienaar des Woords’. Wel zal, zoals het ook in de huidige situatie is, ‘dienaar des Woords’ inhoudelijk gebruikt kunnen worden in verdere communicatie over het ambt, bijvoorbeeld bij de formuleringen in erediensten van bevestiging en intrede, ook al blijft daar dan een discrepantie qua terminologie tussen kerkorde en dienstboek.

Voor de kerkordelijke onderscheiding tussen predikant en pastor is overigens nog wel verdere uitwerking in het project nodig, met name door uitwerking in werkpakket 5, het ‘hulpmiddel’. In de uitwerking zal voor het college een nog concreter beeld geschetst moeten worden van taken en bevoegdheden van predikant en pastor en/of andere gronden waarop kerkordelijk te onderscheiden is.

Proces

Het GCKO heeft een eigenstandige verantwoordelijkheid. In die zin maakt het college geen deel uit van het project als zodanig. Een werkgroep van het college zal de kerkordevoorstellen voorbereiden, waarna de voorstellen door het college als geheel worden besproken en vastgesteld. College en werkgroep worden ondersteund door de ambtelijk secretaris die lid is van het projectteam. Daarbij zal er door de werkgroep geregeld overleg zijn met de projectleider. Tevens zal het college bij het voorbereiden van de voorstellen wanneer dat aan de orde is adviezen inwinnen bij de geëigende organen.

Onder het nodige voorbehoud is de planning dat de kerkordevoorstellen als één pakket door de synode kunnen worden behandeld in het eerste kwartaal van 2026. Overwogen wordt nog om dit in de synode van april of tijdens een extra synodevergadering in februari te doen. Het considereren volgt dan in het tweede en derde kwartaal van 2026. Behandeling in tweede lezing volgt zo mogelijk in november 2026.

De planning op deze wijze wijkt sterk af van het verzoek zoals verwoord in het synodebesluit van 21 juni 2024. De reden hiervoor is niet alleen gelegen in de opgelopen vertraging door de revisieverzoeken, maar vooral ook omdat er meer inhoudelijke duidelijkheid ontwikkeld

moet worden voordat de kerkordevoorstellen concreet kunnen worden gemaakt. Daarbij komt dat vermoedelijk uit alle werkpakketten kerkordelijke consequenties zullen voortvloeien en zo mogelijk voorkomen wil zijn dat na behandeling en vaststelling in de synode een jaar later nog een volgende serie volgt. Ook omdat het van belang is de voorstellen integraal te kunnen behandelen en beoordelen. Wanneer de volgens velen ambitieuze planning om de tweede lezing van de kerkordevoorstellen in november 2026 te behandelen niet gehaald wordt, zal de planning van de totale implementatie moeten worden aangepast naar medio 2027.

De integrale projectdragers

Het onderdeel integrale projectdragers valt uiteen in een aantal delen. Als laatste volgt de planning, ook al is die nu nog globaal en voorlopig. Daaraan voorafgaand wordt een aantal integrale onderdelen van het project benoemd die het geheel ondersteunen, zoals communicatie, instructie en ondersteuning van de implementatie. Maar eerst wordt de projectorganisatie omschreven met de rol- en taakverdeling van de project- en begeleidingsgroep.

A. Projectorganisatie

In overeenstemming met het synodebesluit van 21 juni 2024 heeft de dienstenorganisatie een begeleidingscommissie ingesteld. Mede vanwege de aard van dit project (beleidsuitvoering) is gekozen voor een commissie bestaande uit een lid van het directieteam, de op het onderwerp betrokken teamleiders, een vertegenwoordiger van het moderamen en de projectleider.

De taken en verantwoordelijkheden van de begeleidingscommissie zijn de volgende:

1. Inhoudelijke toezicht houden op de werkzaamheden van projectleider en projectteam;
2. Architect-functie, d.w.z. bewaken van de door het rapport en synodebesluit bedoelde architectuur en de integraliteit daarvan;
3. Vaststellen van het Plan van Aanpak en de updates daarvan;
4. Bespreken van dilemma's en varianten, en waar nodig beslissingen nemen die vallen binnen het mandaat van de begeleidingscommissie c.q. het synodebesluit;
5. Besluiten die het mandaat van de begeleidingscommissie c.q. het synodebesluit te boven gaan voorleggen aan directie en/of moderamen;
6. Vroegtijdig signaleren van de consequenties van het project voor de dienstenorganisatie en zo nodig agenderen buiten het project.

De huidige samenstelling van de begeleidingscommissie is als volgt:

Maurits van Stuijvenberg - voorzitter (clustermanager Begeleiding & Ontwikkeling)

Trijnje Bouw (preses generale synode)

Florida de Kok (teamleider Vitale roeping)

Jelmer Voet (teamleider HR, Traktementen en Juridische zaken)

Esther Reinders (teamleider Begeleiding & Training)

Marjolein Helsdingen (ondersteuning)

Arie van der Maas (projectleider)

Overwogen is om aan de begeleidingscommissie ook personen van buiten de dienstenorganisatie en het moderamen toe te voegen. Besloten is om dit niet te doen. Primair omdat dit project zich qua beleidsontwikkeling – na besluitvorming in de synode – in een uitvoerende fase bevindt in plaats van een beleidsvoorbereidende zoals eerdere ambtstrajecten. Daarbij leeft de overtuiging dat personen met voor het project relevante kennis en expertise in de kerk en/of op andere terreinen een grotere toegevoegde waarde kunnen leveren op projectthema's wanneer zij op bepaalde momenten meedoen op de inhoud van de werkpakketten, in de vorm van klankbordtafels of individuele consultaties.

Door begeleidingscommissie en projectleider is een projectteam samengesteld.

De taken en verantwoordelijkheden van het projectteam zijn de volgende:

1. Onder leiding van de projectleider uitvoering geven aan het Plan van Aanpak binnen de kaders van het rapport *Ruimte voor Woord en Geest* en het synodebesluit van 21 juni 2024;
2. Adviseren bij de verdere ontwikkeling van het Plan van Aanpak of onderdelen daarvan en voorstellen daartoe via de projectleider voorleggen aan de begeleidingscommissie;
3. Het inzetten van klankbordtafels, consultaties en andere relevante middelen om inbreng van kennis en ervaring op de thema's van de werkpakketten te organiseren;
4. Dilemma's en knelpunten in de uitvoering via de projectleider tijdig voorleggen aan de begeleidingscommissie.

De huidige samenstelling van het projectteam, bestaande uit HBO en WO theologen en personen met andere expertise, is als volgt:

Annemiek Boonstra (vanuit Vitale roeping, met name permanente educatie)

Evert-Jan Hazeleger (vanuit Vitale roeping, met name kerkelijk werkers)

Janet Bac (vanuit Begeleiding & Training, met name classes/classisteam)

Giel Schormans (vanuit Vitale roeping, met name mobiliteitsbureau/beroepingswerk)

Hans Runherd (vanuit bureau Predikantstraktementen)

Thomas Hoekstra (vanuit Juridische zaken/ambtelijk secretaris GCKO)

Marloes Nouwens (adviseur, vanuit Communicatie)

Elsbeth van Rhijn (projectondersteuning)

Arie van der Maas (projectleider, voorzitter projectteam)

Ter ondersteuning van begeleidingscommissie, projectteam en projectleider treden als adviseurs van het project op Nynke Dijkstra, Ludwig Hoeksema en Roel Knijff. Zij zullen een rol vervullen vanwege ieders eigen expertise. Dijkstra vanwege haar langjarige ervaring in de kerk in het algemeen en de opeenvolgende ambtstrajecten in het bijzonder. Hoeksema als specialist verandermanagement, onderwijs en strategisch hrm. Knijff als kenner van de beroepsgroepen in zijn rol als directeur van de Bond van Nederlandse Predikanten. Bij deze laatste keuze is ook zijn groeiende werkrelatie met de bredere groep organisaties die de kerkelijk werkers vertegenwoordigen verdisconteerd.

Er is voor gekozen om in de projectorganisatie verder geen vaste thematische (werk)groepen in te stellen maar te werken met klankbordtafels. Op verschillende nader vast te stellen momenten en op onderscheiden thema's gerelateerd aan één of meer werkpakketten zullen deskundigen qua kennis en/of ervaring worden uitgenodigd om mee te denken ten aanzien van de uitwerking van de onderscheiden onderwerpen. Wel zullen gremia die een kerkelijk bepaalde en formeel geregelde rol hebben op inhoud, zoals GCKO, GOM, GOP en BCKP, met hun eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden opgenomen in de processen van uitwerking en implementatie. Met de onderwijsinstellingen is dit geregeld in het samenstellen van een sub projectteam (zie de werkpakketten 1, 2 en 3).

B. Projectcommunicatie

Inhoud

Het is van belang om tijdige en adequate communicatie op te zetten over het project en de

op handen zijnde veranderingen naar en met verschillende doelgroepen, zowel intern als extern. In de context van de kerk is het wat lastig of zelfs precair om te onderscheiden tussen intern en extern, maar met intern bedoelen we hier vooral de synode en haar moderamen, de classicale vergaderingen met classispredikanten en brede moderamina, PThU, CHE en Windesheim, het GOM, GOP, BCKP, GCKO en medewerkers van de dienstenorganisatie. Externe communicatie zal er zijn met de verschillende groepen werkers (predikanten en kerkelijk werkers, waaronder de toekomstige pastores), kerkenraden, VKB, BNP, CNV en RMU voor zover het niet de communicatie is die loopt via GOM en GOP. Maar zoals gezegd, de grens tussen intern en extern is niet altijd even helder en consequent te trekken.

Proces

De communicatie zal worden uitgevoerd onder advisering van, in nauwe samenwerking met en grotendeels door het team Communicatie. In de eerste helft van 2026 zal ook een informatie-luisterronde plaatsvinden in de 11 classes. Bedoeling is dat in samenwerking met de brede moderamina van de classes in elke classis een avond wordt georganiseerd waarop ook werkers in de kerk en kerkenraden zijn uitgenodigd. Dan zullen de uitwerking van *Ruimte voor Woord en Geest* en de hoofdlijnen van de kerkordevoorstellen worden toegelicht. Daarbij zal ruimte zijn om aanbevelingen mee te geven voor de verdere fase van uitwerking en implementatie. De informatieronde wordt gepland in dezelfde periode als de behandeling van de kerkordewijzigingen in eerste lezing in de synode. Zodat de consideraties vanuit kerkenraden en in classes aansluitend kunnen plaatsvinden.

C. Werving, selectie, toewijzing en zorg voor professionals en vrijwilligers in het project

Inhoud en proces

Na het synodebesluit van juni 2024 is een inventarisatie gemaakt van benodigde werkzaamheden en zijn de grote lijnen van de projectorganisatie, zoals begeleidingscommissie en projectteam, voorbereid. Na het afwijzen van de revisieverzoeken voor de synode in november 2024 heeft werving en selectie van de projectleider plaatsgevonden, die vanaf 1 februari 2025 beschikbaar is voor 20 uur per week. In totaal is ca. 3 fte vanuit verschillende teams in de organisatie beschikbaar gesteld voor het project, waarvan 2 fte additioneel. Het is een integraal project waar de projectteamleden met hun expertise integraal werken op de verschillende thema's en daar waar nodig en mogelijk schakelen met anderen in de organisatie en daarbuiten. Daarbij is het van belang, zoals eerder aangegeven, dat er inbreng van kennis en ervaring van buiten de dienstenorganisatie wordt georganiseerd op de onderscheiden thema's. Het zal erom gaan op de juiste momenten en in passende samenstellingen klankbordtafels en andere passende vormen van kennisuitwisseling te organiseren. Hoe dit in detail zal gaan is nog niet goed aan te geven, maar het project is erop gericht om de uitwerking zoveel mogelijk in samenspraak met verschillende doelgroepen en kennisdragers te realiseren.

Voor de professionals én voor de vrijwilligers dient er heldere communicatie te zijn ten aanzien van verwachte inbreng, invloed en tijdsinvestering. Van belang is ook om de vrijwilligers daar waar mogelijk te faciliteren bij wat voor hen nodig is om een bijdrage te leveren, en mede daardoor optimaal gebruik te maken van hun expertise. Daarbij zal tijdens

en na de medewerking aan (onderdelen van) het project aandacht zijn voor beleving en waardering, en opvolging met evaluatie en terugkoppeling van het vervolg.

D. Instructie en ondersteuning bij gevolgen project

Inhoud

Wanneer de veranderingen als gevolg van de uitwerking en implementatie onvoldoende zullen worden begrepen en opgevolgd door kerkelijk werkers, pastores, predikanten, andere ambtsdragers en vrijwilligers in de classes en gemeenten, zullen de resultaten in de uitvoeringsfase suboptimaal blijven. Het is belangrijk om in een vroeg stadium in kaart te brengen welke onderwerpen en uitwerkingen extra aandacht behoeven, verdergaand dan de reguliere communicatie. Te denken valt aan bepaalde vormen van instructie en educatie.

Proces

In het projectteam zal op geregelde basis aandacht zijn voor dit onderwerp en een inventarisatie gemaakt worden. Daarvoor zullen ook de opbrengsten van de verschillende klankbordtafels hun dienst bewijzen. Bij de realisatie van de benodigde vormen van educatie kunnen, al naar gelang de doelgroep, de teams van Begeleiding & Training en van Vitale roeping worden ingezet.

E. Planning

Onderstaande planning is, zoals in de inleiding uitgebreider verwoord, voorlopig, nog globaal en onvolledig. En met een risico te ambitieus te zijn. Meer gedetailleerd zou nu te speculatief zijn. In deze eerste versie van het Plan van Aanpak (13 maart 2025) staan de belangrijkste markeringen vermeld. Hierdoor zijn wel de grote lijnen van de planning helder. In dit Plan van Aanpak als werkdocument zal de planning in latere versies worden aangevuld, met name ook per werkpakket.

	Algemeen	Werkpakketten
Q1-25	Start projectleider; Afronden projectorganisatie; Kennismaking en oriëntatie met personen, organen en organisaties door projectleider; Start projectteam; Schrijven Plan van Aanpak.	Vorming sub-projectteam WP 1, 2 en 3; Vorbereidende activiteiten alle werkpakketten; Start WP 2, 5 en 6
Q2-25	Communicatie naar verschillende doelgroepen, intern en extern vanaf het tweede kwartaal 2025 gedoseerd terugkerend door het hele project heen.	Start WP 1, 3, 4 en 7; Benoeming, overleg en start Bijz. CvR (WP5).
Q3-25	Nader te verwoorden	Tussentijdse resultaten 'hulpmiddel', prototype gereed (WP5).
Q4-25	Nader te verwoorden	(Tussentijdse of finale) rapportage bijz. CvR in synode (WP5).

Q1-26	Informatie- en luisterronde langs 11 classes inclusief kerkenraden.	Behandeling kerkordevoorstellen eerste lezing in synode (WP7); Operationeel zijn (in pilotvorm) van Bureau Kwaliteit & Toelating.
Q2-26	Informatie- en luisterronde langs 11 classes inclusief kerkenraden.	Consideraties kerkenraden en classes (WP7).
Q3-26	Nader te verwoorden	Consideraties kerkenraden en classes (WP7); Verwerking consideraties door GCKO (WP7).
Q4-26	Nader te verwoorden	Behandeling kerkordevoorstellen tweede lezing in synode (WP7)
Q1-27	Afronding en inwerkingtreding; Evaluatie; Project-eindrapportage met overdracht van aandachtspunten voor kerk en dienstenorganisatie.	