



Protestantse  
Kerk

Vindplaats van  
geloof, hoop en liefde

# Jaargesprekken

tussen de kerkenraad en  
predikanten en kerkelijk werkers  
in de plaatselijke gemeente

*september 2019*

*Dienstenorganisatie Protestantse Kerk  
info@protestantsekerk.nl / (030) 8801880*

# Inhoudsopgave

Woord vooraf	3
Inleiding	4
Werkers in soorten	5
De context van jaargesprekken	6
Goede gespreksgenoten	7
Het organiseren van een jaargesprek	8
De agenda van het gesprek	10
Checklist bij wijze van samenvatting	12
Hulp en advies	14

# Woord vooraf

De generale synode heeft in april 2012<sup>1</sup> besloten om jaargesprekken in te voeren tussen de kerkenraad en predikant/kerkelijk werker.

## De generale synode heeft daarbij de volgende overwegingen:

1. Het jaargesprek tussen kerkenraad en predikant/kerkelijk werker is een noodzakelijk middel ter bevordering van de kwaliteit van gemeente en predikant/kerkelijk werker. Voor het jaargesprek geldt:
  - het wordt gevoerd in het kader van het beleidsplan van de gemeente en het werkplan en werkverslag van de predikant/kerkelijk werker;
  - het heeft het karakter van een open, vertrouwelijke en gelijkwaardige dialoog, waarin alle betrokkenen zich ervoor inzetten om positief-kritisch te reflecteren op het eigen en andermans houding, handelen en functioneren;
  - het wordt vanuit de kerkenraad gevoerd.
2. De invoering van het jaargesprek sluit aan bij:
  - de gedragscode voor predikanten en kerkelijk werkers, waarin de bereidheid wordt gevraagd om rekenschap af te leggen van de invulling van het dienstwerk en aanspreekbaar te zijn op afspraken;
  - middelen, die reeds worden ingezet tot bevordering van de kwaliteit van predikant en kerkelijk werker, waaronder de opleiding, de permanente educatie, de werkbegeleiding en de mobiliteitsbevordering;
  - de overweging dat het vermogen tot samenwerking één van de competenties is waarover een predikant en een kerkelijk werker moeten kunnen beschikken.

In de plaatselijke gemeente, maar ook daarbuiten, bestaat een steeds grotere behoefte om op gezette tijden stil te staan bij het werk en de beleving daarvan. Dit geldt ook voor het werk van de predikant en kerkelijk werker in de gemeente. De gesprekken daarover duiden we in deze brochure als jaargesprekken aan. Ze zijn bedoeld om in verband met ieders inzet voor de opbouw van de gemeente tot een goede afstemming te komen. In de gesprekken gaat het zowel om het werk, als om degene die het werk verricht. Er wordt in deze gesprekken teruggeblikt op een eerdere periode (van een jaar), met het oog op de verdere ontwikkeling van het werk in de toekomst en wat daarbij nodig is voor degenen die het werk doen.

Deze brochure is bedoeld voor en toegespitst op gesprekken met predikanten en kerkelijk werkers in de gemeente. De kerk is een echte vrijwilligersorganisatie. Ze wordt voor een groot deel gedragen door al die mensen die als ouderling, diaken, kerkrentmeester, lid van werkgroep x, commissie y of team z hun vrije tijd geven. Het is van groot belang ook met hen evaluatiegesprekken te voeren. Regelmatig krijgen we van (oud-) ambtsdragers en medewerkers signalen dat terugkijken op hun werk stimulerend is. Daarover gaat deze brochure echter niet. Wel kunnen bepaalde onderdelen van deze brochure, zoals de lijst met gesprekspunten aan het einde, behulpzaam zijn om ook een agenda te maken voor een evaluatiegesprek met een college, werkgroep, commissie e.d.

<sup>1</sup> BCP.12.27 Besluitenlijst van de generale synode d.d. 19 en 20 april 2012;  
J. Voortgangsrapportage Jaargesprekken (KTO 12-03)

# Inleiding

Predikanten en kerkelijk werkers hebben een specifieke taak en plek in de gemeenten waaraan zij verbonden zijn. Met hun inzet beogen zij bij te dragen aan de opbouw van de lokale geloofsgemeenschap en de kerk van Christus in groter verband. Zij zetten hun vakbekwaamheid en visie in en hopen dat dat op een zo goed mogelijk manier tot zijn recht komt. De jaargesprekken kunnen daaraan bijdragen, omdat daarin afstemming plaatsvindt tussen de predikant/kerkelijk werker en de kerkenraad

Waar mensen samenwerken, hebben ze een gezamenlijk doel. Samen staan ze ergens voor. Bovendien is de kerk meer dan alleen maar een menselijke vereniging. Bij alle verscheidenheid tussen gemeenten en bij alle verschil in geloofsbeleving gaat het uiteindelijk om openheid naar wat God ons in zijn goedheid wil geven. We komen samen onder de open hemel van Gods liefde. Die liefde is de hartslag van het leven. Dit geloof motiveert mensen om hun tijd, talenten en energie aan de opbouw van de gemeente te besteden. Bijvoorbeeld aan een inspirerende kerkdienst of een diaconaal project. Zij verwachten daarbij een goede samenwerking. Wanneer dat niet het geval is, is de teleurstelling des te groter. Slaagt de samenwerking, dan motiveert dat alle betrokkenen.

Alle reden dus om op gezette tijden met elkaar af te stemmen en te evalueren – letterlijk op waarde te schatten, te taxeren, of we goed bezig zijn. “Goed” zowel in de betekenis van “zijn we met de goede dingen bezig?” als “doen we het op een goede manier?” Jaargesprekken met een predikant of kerkelijk werker dragen bij aan die reflectie.

Een hooggestemde motivatie voor het werk kan helaas ook een valkuil worden. En wel op twee manieren. De ene valkuil is om maar geen kritische opmerkingen te maken omdat we “toch aardig willen zijn voor elkaar” of omdat het geen pas zou geven om kritisch naar elkaar te zijn. De andere 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?” Maar ook al is iets normaal, daarom is het nog niet vanzelfsprekend. Het mag opgemerkt en benoemd worden. In de kerk vergeten we nog wel eens systematisch en kritisch-opbouwend met elkaar te spreken over wat geweest is en hoe de plannen uiteindelijk zijn gerealiseerd. Of wat er anders gegaan is dan het oorspronkelijke idee was en wat je daar met elkaar van kunt leren. Het is belangrijk dat zo’n gesprek goed verloopt. Daarom doen we daar in deze brochure een handreiking voor.

De synode heeft bepaald dat er in ieder geval één keer per jaar een gesprek is waarbij teruggeblikt kan worden op de afgelopen periode. Het voordeel hiervan is dat noodzakelijke verbeteringen tijdig kunnen worden gesignaleerd. Daardoor kan men voorkomen dat teleurstelling, frustratie en onvrede zich onnodig ophopen en een eigen leven gaan leiden. En positief gesteld: een goede afstemming schept ruimte voor de verdere ontwikkeling van ieders bekwaamheid in het werk en vergroot de voldoening in de samenwerking.

## **Kortom: jaargesprekken zijn nuttig en noodzakelijk om**

- op koers te blijven met ons 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 mensen die zich inzetten voor de plaatselijke gemeente.
- snel teleurstelling, afnemende betrokkenheid en minder wordende motivatie te signaleren zodat er tijdig bijgestuurd kan worden.

# Werkers in soorten

We kunnen verschillende soorten “werkers in de kerk” onderscheiden. Concreet: betaalde werkers en niet-betaalde werkers. Bij betaalde werkers onderscheiden we predikanten, kerkelijk werkers en kerkelijk medewerkers.

Bij predikanten maakt de kerkorde een onderscheid tussen:

- predikanten voor gewone werkzaamheden (zij die in een gemeente werkzaam zijn)
- predikanten in algemene dienst (zij die werkzaam zijn ten behoeve van een classis of de generale synode)
- predikanten met een bijzondere opdracht (zie die werkzaam zijn bij een niet-kerkelijke instelling bijvoorbeeld als geestelijk verzorger, maar met een kerkelijke zending).

Bij kerkelijk werkers denken we aan geregistreerde kerkelijk werkers die in de bediening staan of die bevestigd zijn als ouderling of diaken.

- kerkelijk werkers, bijvoorbeeld werkzaam op het terrein van pastoraat, catechese, jeugdwerk, kerkmuziek
- Kerkelijk werkers, die aangesteld zijn in een instelling als geestelijk verzorger.

**Betaalde kerkelijk medewerkers** zijn bijvoorbeeld kosters en beheerders, organisten, mensen die de (financiële) administratie verzorgen. Hierover gaat deze brochure niet. Ook niet over niet-betaalde medewerkers. Dat zijn doorgaans de ouderlingen(-kerkrentmeester), diakenen, leden van werkgroepen, commissies en colleges.

Deze brochure gaat over predikanten en kerkelijk werkers die in de plaatselijke gemeente (tegen betaling) werkzaam zijn. Daarom laten we de predikanten in algemene dienst, de predikanten met een bijzondere opdracht en de kerkelijk werkers, werkend in een instelling, hier buiten beschouwing.

We beperken ons wat de predikanten betreft dus tot de predikanten voor gewone werkzaamheden. Deze hebben geen hiërarchische arbeidsverhouding met de plaatselijke kerkenraad. Zij maken deel uit van de kerkenraad. Artikel VI van de kerkorde stelt dat het ene ambt niet over het andere dient te heersen. De drie ambten die onze kerk kent, zijn gelijkwaardig. Ouderling, diaken en predikant, vormen samen de kerkenraad op plaatselijk niveau. De predikant deelt in de algehele opdracht van de kerkenraad om leiding te geven aan het leven en werken van de gemeente. Er is dus geen hiërarchische arbeidsverhouding tussen de kerkenraad en de predikant. Ten aanzien van de kerkelijk werkers is zo'n verhouding er wel. De kerkenraad treedt dan op als werkgever.

*De predikanten met een bijzondere opdracht en kerkelijk werkers in een instelling werken in veel gevallen weliswaar met een zending van een plaatselijke kerkenraad of een classis. Zij hebben allereerst functioneringsgesprekken met de instelling waarbij zij in dienst zijn. Dat sluit niet uit, maar juist in dat er als regel een begeleidingscommissie om hen heen is, die wordt ingesteld door de kerkenraad (of classis). Deze spreekt regelmatig met hen over ontwikkelingen en situaties die zich voordoen in hun werk.*

# De context van jaargesprekken

Jaargesprekken zijn een vorm van afstemmingsoverleg. Het evalueren van het werk gebeurt enerzijds in verband met de afstemming van het werk op het werkplan en beleidsplan van de gemeente en anderzijds in verband met de professionele ontwikkeling van de predikant/kerkelijk werker (Permanente Educatie).

Overall waar wordt samengewerkt zijn evaluatiegesprekken noodzakelijk. 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 dus geen functioneringsgesprekken worden gevoerd. Met kerkelijk werkers is deze relatie er wel. 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 kerkelijk werker langs dezelfde lijnen. Het gaat uitdrukkelijk niet om controle; er wordt gewerkt vanuit een toevertrouwen van taken aan de predikant/kerkelijk werker. Onderstaande opzet van de jaargesprekken kan daarom ook gebruikt worden voor functioneringsgesprekken met de kerkelijk werker.

In het jaargesprek wordt geëvalueerd. In een jaarlijks werkplan zijn plannen en werkafspraken vastgelegd. Dit werkplan wordt gemaakt op basis van het vierjaarlijkse beleidsplan van de gemeenten. Na afloop van het jaar wordt de uitvoering van het werkplan beschreven in een jaarverslag van de gemeente. Belangrijkste bouwstenen voor zo'n jaarverslag zijn de jaarlijkse werkverslagen zowel van predikanten en kerkelijk werkers als van kerkenraad, colleges, commissies, werkgroepen e.d. In die samenhang vindt het jaargesprek met de predikant(en) en kerkelijk werker(s) plaats. Zelfs als deze verslagen er niet zouden zijn, dan nog is het van belang om jaargesprekken te voeren.

Wij gaan ervan uit dat bij het gesprek in de kerkenraad over het jaarverslag van de gemeente ook de uitkomsten van de diverse jaargesprekken betrokken worden. Niet alleen uitkomsten van jaargesprekken met predikant en kerkelijk werkers, maar ook uitkomsten van evaluatiegesprekken van ouderlingen, diakenen, kerkrentmeesters, werkgroepen en commissies vragen dus om aandacht van de kerkenraad. Door jaarlijks zo het jaarverslag in de ker-

kenraad te evalueren wordt bevorderd dat het werkplan en het beleidsplan van de gemeente ook echt richting geven aan het werk van en in de gemeente.

Daarmee neemt men zowel al het werk dat is gedaan als de kerkelijke gemeente serieus. Verder krijgen de uitkomsten van de diverse gesprekken op deze manier een samenhangende plaats in het grote geheel en wordt recht gedaan aan de gelijkwaardigheid van de ambten. Alle aspecten van het kerkenwerk worden samengebracht en de wederzijdse betrokkenheid op elkaars werk kan groeien.

**Kortom: jaargesprekken zijn nuttig en noodzakelijk om te kunnen blijven met ons werk samen te werken.**

# Goede gespreksgenoten

Uitgangspunt bij het houden van jaargesprekken is dat alle betrokkenen zich inzetten er een goed gesprek van te maken.

Voor de predikant/kerkelijk werker is het erg belangrijk dat er voldoende veiligheid en ruimte is om naar voren te brengen wat van belang is. Immers, voor de predikant/kerkelijk werker is wat hij/zij doet nauw verweven met persoonlijke overtuigingen en geloof; persoon en werk zijn zeer direct op elkaar betrokken.

De kerkenraad is verantwoordelijk voor het houden van het jaargesprek. Het is belangrijk dat de kerkenraad tijdens het gesprek voor een veilige en open sfeer zorgt.

Daarom is het belangrijk dat de gespreksgenoten voor de predikant/kerkelijk werker in staat zijn om

- op een open manier te luisteren: benieuwd naar het verhaal van de ander, zonder te oordelen en gericht op de motivatie die uit het verhaal van de ander spreekt;
- zich te laten verrassen door een onverwachte kijk op de dingen, ook als dat wellicht kritisch is naar de bestaande praktijk van het gemeente-zijn;
- ordening aan te brengen in wat ter tafel komt en daar in overleg met de andere gespreksgenoten een lijn in te bepalen voor een verdere aanpak.

Op die manier kan er ruimte en openheid ontstaan voor de persoonlijke inbreng door de predikant/kerkelijk werker. Ook van de predikant/kerkelijk werker wordt een open en meedenkende houding gevraagd om het gesprek zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen. De predikant/kerkelijk werker kan belangstellende en kritische vragen stellen ten aanzien van het gevoerde beleid en kerkenraadsleden aanspreken op hun verantwoordelijkheid.

Zijn de verhoudingen te gespannen om een goed jaargesprek te houden, dan is het verstandig om eerst de spanning te verminderen. De dienstenorganisatie kan u daarbij behulpzaam zijn.

De dienstenorganisatie biedt een cursus aan om de vaardigheid in het houden van jaargesprekken te ontwikkelen. In een korte cursus onder leiding van een gemeenteadviseur bekwaamt men zich in dit type gespreksvoering.

Zie: [www.protestantsekerk.nl/trainingen](http://www.protestantsekerk.nl/trainingen)

Voor predikanten en kerkelijk werkers geldt dat zij in het kader van hun nascholing een keer per vijf jaar een traject van begeleiding dienen te volgen. Deze begeleiding bestaat uit een viertal vormen: supervisie, begeleide intervisie, coaching en geestelijke begeleiding.

Zie: <https://www.protestantsekerk.nl/thema/permanente-educatie/>

# Het organiseren van een jaargesprek

De kerkenraad is verantwoordelijk voor het organiseren van een jaargesprek met predikant en/of kerkelijk werker. Het gesprek kan in de hele kerkenraad plaatsvinden of met een kleine delegatie uit de kerkenraad gevoerd worden. Ook kan een externe persoon aangetrokken worden om aan het gesprek deel te nemen. Het is sterk aan te bevelen het gesprek te laten plaatsvinden met een kleine groep. Omdat moderamenleden al veel met de predikant samenwerken, is het raadzaam het jaargesprek met de predikant niet door leden van het moderamen te laten voeren maar door andere leden van de kerkenraad. Deze kerkenraadsleden kunnen ook evaluatiegesprekken met de voorzitter, scribe etc. voeren.

Hieronder volgt een beschrijving van de voorbereiding, uitvoering en het nawerk van het jaargesprek.

## Vorbereiding

- **Gezamenlijke planning en agenda**  
Zo'n twee tot vier weken van te voren spreekt de kerkenraad met de predikant en kerkelijk werker een voor allen geschikt moment af om samen te komen. De aangewezen kerkenraadsleden en de beroepskracht hebben de gelegenheid om vooraf punten van gesprek "op de agenda te zetten". Ieder kan zich op deze manier goed voorbereiden. Ook aspecten van het persoonlijk scholingsplan van de predikant/kerkelijk werker (in het kader van de Permanente Educatie) kunnen hierbij betrokken worden.
- **Onderwerpen**  
Het lijstje in het volgende hoofdstuk "de agenda van het gesprek" kan dienen als leidraad. De daarin genoemde vragen kunnen aanleiding zijn om specifieke omstandigheden en/of situaties al van te voren ter bespreking aan te melden.
- **Jaarlijks**  
Het gesprek wordt eenmaal per jaar gehouden, zo mogelijk steeds in dezelfde maand. Het kerkelijk leven draait meestal op volle toeren vanaf het eind van de zomervakantie tot aan Pasen. Daarna is er vaak wat meer gelegenheid voor reflectie. Daarom komen de maanden mei en juni als eerste in aanmerking.
- **Keuze van locatie**  
Essentieel is ook de ruimte waar het gesprek plaatsvindt. Een te gezellige en knusse ruimte kan afleiden. Een kille, zakelijke ruimte kan ook belemmerend werken. Bovenal is rust een voorwaarde. Onderbrekingen

door telefoon, bezoekers, huisgenoten moeten voorkomen worden.

- **Tijdsduur**  
Een jaargesprek vraagt een behoorlijke concentratie van alle deelnemers. Daarom is doorgaans één à anderhalf uur het maximum. Zo nodig wordt er een vervolgspraak gemaakt.
- **Vertrouwelijk**  
Het gesprek is vertrouwelijk van aard. Er kunnen vanuit dit gesprek alleen zaken aan de kerkenraad worden doorgegeven als alle gesprekspartners daarmee instemmen.

## Uitvoering

In het gesprek komen verschillende zaken aan de orde: de werker als persoon, de houding die hij/zij heeft in het werk, het werk dat hij/zij doet, de gemeente en de bredere context waarbinnen de taak wordt verricht in samenwerking met de kerkenraad. Het is een wederzijds gesprek, ook de predikant of kerkelijk werker kan zaken aansnijden over het functioneren van de kerkenraad die het werk positief of negatief beïnvloeden. In het schema op pag. 10 "de agenda van het gesprek" volgt een opsomming van onderwerpen die aan de orde kunnen komen. Dat betekent uiteraard niet dat alles even uitgebreid besproken moet worden. Onderstaande lijst heeft dus meer het karakter van een checklist, opdat geen cruciale aspecten van de werksituatie vergeten worden. Afhankelijk van actualiteit en behoefte kan over bepaalde zaken meer uitgebreid worden doorgepraat. In ieder geval wordt aan het begin van het gesprek geïnventariseerd welke specifieke punten de deelnemers vooraf hebben aangemeld. Zo ontstaat een toegesneden agenda voor juist dit gesprek.

De ervaring leert dat vaak meer gespreksstof naar boven komt dan de deelnemers van te voren denken. Juist door "er eens even voor te gaan zitten" worden situaties en ontwikkelingen tijdiger onderkend en kan er eerder - als daaraan behoefte is - bijgestuurd worden. Ook kunnen onderwerpen naar voren komen die zo veelomvattend en ingrijpend zijn dat ze om een afzonderlijk gesprek vragen.

In zulke gevallen is het goed deze onderwerpen te "parkeren" op een lijst van later te bespreken punten. Op die manier kunnen toch alle aspecten van de werksituatie minstens op hoofdlijnen de revue passeren.



Het gesprek wordt afgesloten met een korte evaluatie van het verloop van het gesprek zelf. Bijvoorbeeld:

- Hoe vond iedereen het gaan?
- Hoe was de sfeer?
- Wat was helpend/remmend?
- Kwamen er onverwachte zaken naar voren?
- Welke onderwerpen vragen nog een verdere uitwerking?

### Verwerking

Het gesprek wordt afgerond met het samenvatten van de concrete afspraken. In goed overleg wordt afgesproken welke punten uit dit gesprek in de kerkenraad worden ingebracht.

### Nawerk

Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. Dit verslag wordt eerst voorgelegd aan de predikant of kerkelijk werker en andere delegatieleden met het verzoek om een reactie en daarna eventueel bijgesteld. In het verslag wordt ook opgenomen welke zaken uit het gesprek in de kerkenraad uitgebreider aan de orde moeten worden gesteld, en welke zaken van belang zijn voor verdere Permanente Educatie (PE). Dit wordt van te voren afgesproken.

Het is goed om in de opbouw van het verslag een helder onderscheid te maken tussen

- een korte aanduiding van de inhoud van het gesprek enerzijds
- de concrete afspraken anderzijds.

Beide kunnen worden gerangschikt onder de kopjes:

- het werk,
- de predikant/kerkelijk werker,
- de nascholing (PE),
- de gemeente en haar omgeving,

De uitvoering van de afspraken wordt in het volgende jaargesprek besproken. Als er zaken onvoldoende uitgewerkt zijn, kunnen desgewenst vervolggesprekken gevoerd worden.

# De agenda van het gesprek

In het hierna volgende schema worden de belangrijkste gesprekspunten genoemd. Zoals gezegd; het gaat om een checklist. Niet alles hoeft (uitgebreid) aan de orde te komen, maar het is wel belangrijk je bij ieder punt af te vragen of het aan de orde dient te komen. Bovendien hoeft niet alles met iedereen in dezelfde mate besproken te worden. Deze vragen worden zowel door predikant/kerkelijk werker als de kerkenraadsleden bekeken, en op grond hiervan kan een agenda worden gemaakt.

Aanbevolen wordt om in elk geval het vijfjaarlijks scholingsplan te agenderen. Eén keer ter bespreking, drie keer om de voortgang/ontwikkeling/eventuele bijstelling te bespreken en het jaar daarna evaluatie met het oog op de volgende periode van vijf jaar. Het jaargesprek is immers ook een ontwikkelingsgericht gesprek.

## Mogelijke gesprekspunten

Mogelijke gesprekspunten t.b.v. alle gesprekspartners

1. Beginpunt: het gemeenteleven
  - a. 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?
  - b. 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?
  - c. Kijkend naar het gemeenteleven: welke mogelijkheden zie je voor jezelf om op in te spelen en hoe zou je dat willen doen?
  - d. Kijkend naar het gemeenteleven: welke mogelijkheden zie je voor anderen (kerkenraad, ouderlingen, diakenen, commissies/werkgroepen) om op in te spelen?
  - e. Wat heb je het afgelopen jaar zien gebeuren op het gebied van geloofsontwikkeling van de gemeente en welke mogelijkheid zie je om daar op in te spelen?
2. Specifiek: het werk van de predikant/kerkelijk werker
  - a. 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 er mee verder willen gaan? Welke onderdelen van je werk ervaar je als niet of weinig inspirerend? En wat kun je hieraan doen?
  - b. Sluit wat je doet voldoende aan bij het traject van Permanente Educatie? Welke leervragen en groeibehoefte heb je geformuleerd? Welke scholingsactiviteiten heb je gekozen?
  - c. Kom je voldoende toe aan studie en aan andere momenten om "je accu op te laden"? Hoe is de verhouding vrije tijd - werktijd? Hoe ervaren je huisgenoten/gezinsleden dat?
  - d. Ervaar je ruimte om aandacht te geven aan je eigen spiritualiteit en omgang met God?
  - e. Heb je behoefte aan een vorm van werkbegeleiding/coaching op een bepaald onderdeel van je werk en kun je aangeven waarom dat zo is?
  - f. Heb je behoefte aan een vorm van geestelijke begeleiding?
  - g. Hoe heb je in het afgelopen jaar de communicatie met de kerkenraad(sleden) ervaren en wat was daar in remmend/helpend?
  - h. Stemmen de verwachtingen van de gemeente(leden) en jou als predikant/kerkelijk werker voldoende overeen? Kun je aangeven waarom dat zo is en waarin dat blijkt?
  - i. Voldoen de overeengekomen afspraken over wonen, honorering en andere faciliteiten aan wat er van je gevraagd wordt in het werk?
  - j. Hoe ervaar je het wonen in deze plaats en hoe ervaren je huisgenoten/gezinsleden het dat je hier predikant/kerkelijk werker bent? Wat vraagt evt. aandacht?
3. Conclusies en vervolg
  - a. Welke conclusies kunnen we met elkaar uit dit gesprek trekken? (Denk hierbij aan welbevinden van de predikant/kerkelijk werker; afstemming van het werk van kerkenraad en predikant/kerkelijk werker; persoonlijke, geestelijke en professionele ontwikkeling van de predikant/kerkelijk werker)
  - b. Welke voorstellen met betrekking tot het werk van de predikant/kerkelijk werker kunnen op basis van dit jaargesprek aan de kerkenraad gedaan worden?
  - c. Wat wordt vanwege het vertrouwelijke karakter van het jaargesprek niet aan de kerkenraad en anderen doorgegeven? Hoe wordt gereageerd op evt. lastige vragen/aandringen om dat wel te doen?
  - d. Wat vraagt om een vervolg en hoe kan dat vorm gegeven worden (wie, wat, waar, wanneer en hoe)?

4. Terugblik op het gesprek
  - a. Hoe vond ieder het gaan? Wat was helpend/remmend?
  - b. Is er iets dat gezegd moet worden voordat we uiteen gaan?
  - c. Droeg het gesprek bij aan het besef van samen geloofsgemeenschap te zijn?

# Checklist bij wijze van samenvatting

## Overzicht organisatie van een jaargesprek

A. Voorbereiding		
nr.	Stappen	Tijdstip
1.	Afspreken in kerkenraad wie jaargesprekken voert/voeren en welke periode van het jaar zich daarvoor het beste leent	
2.	Afspraak met predikant of kerkelijk werker, conceptlijst met gesprekspunten voorleggen en uitnodigen om nog andere gesprekspunten aan te geven. Zelf ook gesprekspunten aan-geven vanuit de kerkenraad bezien.	2 tot 4 weken van tevoren
3.	Agenda vaststellen en versturen.	uiterlijk 1 week voor gesprek
4.	Regelen van een geschikte ruimte tegelijk met het maken van de afspraak	

B. Het gesprek zelf		
nr.	Stappen	Tijdstip
5.	Uitleggen doel en opzet gesprek, afspraak over verslaglegging, wanneer concept klaar, wanneer evt. reacties binnen en definitieve vaststelling	
6.	Vaststellen van de (specifieke) gesprekspunten	
7.	Bespreken gesprekspunten (zie hierboven)	
8.	Afspreken welke overstijgende thema's 'geparkeerd' dienen te worden en wanneer en waar ze dan aan de orde moeten komen, o.a. wat er in de kerkenraad besproken wordt	
9.	Vaststellen welke andere afspraken gemaakt zijn/moeten worden	
10.	Evaluatie van het gesprek (sfeer, inhoud, etc.)	

C. Het nawerk		
nr.	Stappen	
11a	Maken concept – verslag	binnen 14 dagen na gesprek
11b	Opstellen lijstje aandachtspunten voor kerkenraad	
12.	Concept – verslag/lijtje aandachtspunten doen toekomen aan alle gesprekspartners	binnen 14 dagen na gesprek
13.	Reactie op het concept door kerkelijk werker/predikant	binnen 14 dagen na ontvangst
14.	Aanbrengen veranderingen in het verslag (zo nodig)	binnen 1 week
15.	Bespreken aandachtspunten in kerkenraad	
16.	Eventueel vervolgspraken m.b.t. aandachtspunten	







# Protestantse Kerk

**Protestantse Kerk**

Postbus 8504

3503 RM Utrecht

[www.protestantsekerk.nl](http://www.protestantsekerk.nl)