

Elk jaar een evaluatiegesprek voor werkers in de kerk is een goede zaak. Belangrijk is het om van te voren goed na te denken over hoe dat in de praktijk kan worden vorm gegeven.

# Zorg voor de werkers

## Over evaluatiegesprekken

### Nelleke Boonstra

Mw. drs. C.A. Boonstra is predikant in algemene dienst voor de kerk in haar geheel, voor de werkbegeleiding van predikanten en kerkelijk werkers. Zij is lid van de redactie van het Ouderlingenblad

In een kerkelijke gemeente zijn veel mensen actief. Vrijwilligers en betaalde krachten zetten hun schouders eronder om een levende geloofsgemeenschap te zijn. Ambtsdragers, bezoekers, mensen die de toerusting verzorgen en inhoud geven, de beheerders van de geldelijke middelen, mensen die rond de eredienst hun eigen steentje bijdragen om het weer een inspirerend samenzijn te laten zijn.

Veel van het 'werk' wordt gedaan door vrijwilligers. De boodschap van het evangelie stimuleert de leden zich om niet in te zetten voor de gemeenschap. Vanuit ambtelijke betrokkenheid zijn ouderlingen en diakenen in de kerkenraad verantwoordelijk voor het beleid van de gemeente. Vanuit persoonlijke betrokkenheid zetten leden zich in voor de taken die gedaan moeten worden om een gemeenschap levend te houden.

Een kleine groep in deze gemeenschap is een stap verder gegaan. Zij hebben

ook hun financiële situatie afhankelijk gemaakt van deze gemeenschap. Hun (gedeeltelijke) inkomen krijgen zij van de kerk. Ook zij zijn geïnspireerd door de boodschap van het evangelie, maar zij staan net even anders in de gemeente dan de vrijwilligers. Een taak doen als vrijwilliger heeft iets van vrijblijvendheid, een betaalde kracht heeft een taak waar hij of zij verantwoordelijkheid voor draagt en waar verantwoording voor wordt afgelegd. Nu wordt door de inkrimping van de kerk de variëteit van deze groep steeds kleiner, desalniettemin is het belangrijk zorg te besteden aan deze groep in de gemeenschap. Zo vinden wij in veel gemeentes een of meer kerkelijk medewerkers (koster of beheerder, administrateur, organist) in steeds meer gemeentes komen kerkelijk werkers (voor jeugdwerk, (ouderen)pastoraat, catechese, kerkmuziek) en in de meeste gemeentes is een predikant.



Deze groep gemeenteleden is niet alleen vanuit de persoonlijke betrokkenheid actief in de gemeente, als betaalde kracht hebben zij opdrachten te vervullen. En dat maakt hen extra kwetsbaar. Immers, als de gemeente kleiner wordt, als er wordt samengegaan met een andere gemeente, als er minder geld beschikbaar is, dan bestaat voor hen het risico dat zij (gedeeltelijk) hun inkomen verliezen. En in deze tijd van crisis en inkrumping op allerlei terreinen van de samenleving is dat een ernstige zaak. Daarom is het van belang zorgvuldig met deze werkers om te gaan.

### Waarom evaluatiegesprekken?

In de brochure 'evaluatiegesprekken met predikanten en kerkelijk (mede) werkers in de plaatselijke gemeente' wordt uitgelegd dat het van belang is om elk jaar een evaluatiegesprek te houden. Hans Breunese schrijft hierover: 'Waar mensen samenwerken, hebben ze een gezamenlijk doel. Samen staan ze ergens voor. Dat wordt ook zichtbaar in hun samenwerking. Mensen in de kerk 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 Zijn schepping. Dat motiveert mensen om hun tijd, talenten en energie aan de opbouw van de gemeente te besteden. [...] Zij verwachten daarbij een goede samenwerking. Wanneer dat niet het geval is, is de teleurstelling des te groter. Alle reden dus om op gezette tijden

te evalueren – letterlijk op waarde te schatten, te taxeren, of we goed bezig zijn.' (blz.3)

Hoewel de positie van de predikant anders is dan die van een kerkelijk (mede)werker, de predikant heeft ook een zelfstandige verantwoordelijkheid in zijn of haar invulling van de taak als 'dienaar des Woords', lijkt het me dat voor elke werker deze evaluatiegesprekken nodig zijn, juist ook vanuit hun kwetsbare positie van betaalde kracht.

**De context van evaluatiegesprekken** Evaluatie van het werk betekent evaluatie van werk dat is afgesproken. Deze afspraken zijn eerder gemaakt. Als het goed is, is dat neergelegd in een jaarlijks werkplan. Een werkplan kan alleen gemaakt worden in het geheel van de gemeente. Oftewel, het is een onderdeel van een beleidsplan voor de hele gemeente. En nu komen we dus bij een lastig punt: immers een deel van de activiteiten die uitgevoerd worden, worden door vrijwilligers gedaan, en zij moeten dus ook hun steentje bijdragen bij onderdelen van het werk van de betaalde werker. En dat is niet altijd even zichtbaar. Daarom draagt een evaluatiegesprek van een kerkelijk werker of predikant een wederzijds karakter. Het algemene werkplan is opgesteld door de kerkenraad, enkele van de deeltaken worden uitgevoerd door de werkers. Het is daarom van belang dat bij een werkplan ook een werkverslag komt. In het werkverslag van de (mede) werker en predikant kan dan vermeld worden waar dingen juist goed gegaan zijn omdat er

De brochure:  
*Evaluatiegesprekken met predikanten en kerkelijk (mede)werkers*, door ds. Hans Breunese is te bestellen bij de webwinkel van het landelijk dienstencentrum van de Protestantse Kerk in Nederland á € 2,25. Ga daarvoor naar: <https://webwinkel.pkn.nl/protestantse-kerk/predikanten>

Dat maakt  
hen extra  
kwetsbaar







enthousiaste vrijwilligers bij waren betrokken of waar hiaten zijn ontstaan omdat vrijwilligers zich hebben teruggetrokken. Het werkplan en het werkverslag samen zijn zo belangrijke bouwstenen voor een gesprek. Dit roept natuurlijk meteen de vraag op of vrijwilligers ook een 'evaluatiegesprek' nodig zouden hebben. In ieder geval lijkt het me een goede zaak als zowel de kerkenraad als ook de verschillende actieve groepen in de kerk als groep met elkaar een evaluatiemoment hebben in het kerkelijk jaar. Dit kan in het begin van het seizoen (meer gericht op een werkplan) of aan het eind van een seizoen (van welke missers kunnen we leren voor de toekomst?). Als een kerkenraad zorg besteedt aan deze evaluatiemomenten en er ook verslaglegging van maakt, zijn de gesprekken met de kerkelijk (mede) werkers en predikanten beter ingebed in het geheel van het beleidsplan van de gemeente en staan ze in een breder verband.

**Enkele belangrijke aandachtspunten** Een evaluatiegesprek met een kerkelijk medewerker kan gedaan worden door een kerkrentmeester maar ik pleit ervoor dat het goed is dat ook een of meer kerkenraadsleden deze taak op zich nemen. Het werk dat door een administrateur of koster wordt gedaan is vaak onzichtbaar, en het is goed dat ook de kerkenraad zicht heeft op de taken die uitgevoerd moeten worden. Soms zijn er moeilijkheden waar kerkrentmeesters geen oplossing voor zien, en een frisse kijk van

een ander gemeentelid kan soms een oplossing aandragen vanuit een onverwachte hoek. Zo kan een ambtsdrager die zelf programmeur is in de ICT een oplossing aandragen waar niemand nog aan had gedacht, een muzikliefhebber begrijpt een organist beter en een diaken die zelf receptioniste is in een verpleeghuis kan aan de koster praktische tips geven over telefoonbeheer. Maar niet alleen dat, als de kerkelijk medewerker de zorgen en problemen van het werk kan delen met een ambtsdrager kan dat de betrokkenheid met de hele gemeente vergroten.

Het lijkt mij ook van belang om een predikant een evaluatiegesprek te laten voeren met iemand buiten het moderamen. Er wordt het hele jaar al intensief samengewerkt met de moderamenleden, een vrije plek om te evalueren is dat dan niet meer. Immers ook een voorzitter kan werk laten liggen, en de predikant moet gelegenheid hebben de eigen teleurstelling daarover te uiten en met een 'buitenstaander' komen tot creatieve oplossingen van dit probleem. Misschien is het een idee in overleg met de predikant een 'wijs gemeentelid' aan te wijzen voor deze taak. Dit kan natuurlijk een kerkenraadslid zijn, maar ook een voormalig kerkenraadslid of iemand van de beroepingscommissie die deze predikant naar de gemeente heeft gebracht.

Zeker is het van belang dat kerkelijk werkers structureel contact hebben met (leden van) de kerkenraad. De situatie is in het land nogal verschillend, daarom is het moeilijk in het algemeen hier iets over te

Een  
jaarlijks  
werkplan



zeggen. Kerkelijk werkers hebben soms een begeleidingscommissie, soms zijn de leden daarvan zelfs mensen van buiten de gemeente. Als alleen de kerkrentmeesters een functioneringsgesprek hebben met de kerkelijk werker lijkt me dat niet voldoende. Een jaarlijks evaluatiegesprek met een of twee kerkenraadsleden lijkt mij zeker op zijn plaats. Juist kerkelijk werkers werken veel samen met actieve gemeenteleden, zij moeten bij de evaluatie kunnen praten met mensen die weten wat er speelt. Het lijkt overbodig om gesprekken met zowel een begeleidingscommissie te hebben als evaluatiegesprekken, maar in sommige situaties is dat wenselijk, vooral als de begeleidingscommissie een andere functie heeft. Het kan ook nodig zijn om de bestaande begeleidingscommissie door te lichten en te komen tot een nieuwe werkwijze. Immers deze begeleidingscommissies hadden in het begin vooral de taak de kerkelijk werker goed in te werken (een vraagbaak voor de kerkelijk werker) na enige jaren verandert de rol en positie van dit overleg.

**Tot slot** Nu is het natuurlijk van belang waar het over gaat in een evaluatiegesprek. In de brochure *'Evaluatiegesprekken met predikanten en kerkelijk (mede)werkers'* wordt uitvoerig gesproken over de voorbereiding, de uitvoering en het nawerk van een dergelijk gesprek. Ook zijn er een aantal gesprekspunten genoemd die helpen bij de inhoud van het gesprek. Er zijn drie terreinen die van belang zijn: 1) het werk, 2) de persoonlijke betrokkenheid bij het werk en 3) de gemeente en haar omgeving. Suggesties van vragen worden in de brochure vermeld. In dit artikel gaat het voeren van evaluatiegesprekken vooral over de werkers, maar het is inmiddels duidelijk dat ik voorstander ben dat elke commissie en raad evaluaties houdt en de inhoud daarvan met elkaar deelt. Zo krijgen we een gemeente waar ieder zich met elkaar verbonden weet, en komt de inspiratie van de Geest in het zicht van de hele gemeente. Maar dat moet zeker niet ten koste gaan van de betaalde werkers in de gemeente. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de gemeente, laten we zorgvuldig omgaan met de werkers in de kerk. ■

Een frisse  
kijk van  
een ander  
gemeentelid