

EINDRAPPORTAGE VELDONDERZOEK

Op zoek naar de niche in het opleiden en begeleiden van predikanten in de Protestantse Kerk in Nederland.



Colofon:

Opdrachtgever:

Bestuur Stichting Ruimzicht

Uitvoerder en auteur:

Drs. Anne Weiland

Staflid beleidsontwikkeling

Stichting Ruimzicht

Studeren, wonen, bezinnen

Cornelis Houtmanstraat 2

3572 LV Utrecht

www.ruimzicht.nl

Februari 2011

INHOUDSOPGAVE

	Blz.
De opdracht van Stichting Ruimzicht	5
Stichting Ruimzicht, een uniek familiebedrijf	7
Werkwijze veldonderzoek	9
Thema's uit de gespreksronden	11
• Theologische opleidingen én Ruimzicht: is er een toegevoegde waarde?	11
• Waar lopen predikanten tegen aan?	15
• Het geheim van goed predikantschap	19
Nieuwe kijk op Ruimzicht's opdracht	23
Besluitvormingsprocedure	25
Gekozen voorstellen voor nieuw beleid	27
Samenvatting	29
 Bijlagen	
Gesprekspartners	31
Aanvullende bronnen	33
Scoretabel fase I	34
Scoretabel fase II	35
Gebruikte afkortingen	36

De opdracht van Stichting Ruimzicht

Stichting Ruimzicht is een kleinschalige organisatie met een rijke historie en primair opgericht om mensen enthousiast en geschikt te maken voor het beroep van predikant.

Sinds het oprichtingsjaar van Ruimzicht in 1868 zijn er ingrijpende veranderingen in kerk, onderwijs, cultuur en spiritualiteit geweest, die ook de werkwijze van Stichting Ruimzicht hebben beïnvloed.

De geschiedenis van Ruimzicht is kortweg in drie perioden in te delen:

1. De eerste fase is die van oprichting in 1868 en verblijf in het opleidings internaat Ruimzicht in Doetinchem.
2. De tweede fase is van 1953 tot 1976 waarbij het internaat onder de naam Nieuw Ruimzicht verhuisd is naar Doorn.
3. Een derde fase is de periode vanaf 1976, het jaar waarin het internaatconcept is losgelaten en de aankoop van studentenhuizen is gestart.

In 2007 wordt de laatste hand gelegd aan een proces van integratie van de afzonderlijke verenigingen en stichtingen van Ruimzicht tot één Stichting Ruimzicht.

De belangrijkste doelen van de huidige Stichting Ruimzicht zijn:

- Het ondersteunen en begeleiden van personen die zich voorbereiden op het ambt van predikant in de PKN en het meewerken aan de goede uitoefening van dit ambt.
- Het bevorderen van het samen leven en wonen van studenten als oefening in gemeenschap vanuit de christelijke traditie.

In 2009 heeft het bestuur na raadpleging van een organisatie- en adviesbureau de keuze gemaakt om het bureau te herstructureren.

De werkzaamheden voor pastoraat, beleid, beheer en administratie worden in verschillende functies en personen ondergebracht.

De bepalende functie van predikant-directeur is vervallen en in plaats daarvan zijn 2 stafmedewerkers aangetrokken voor vervulling van het pastoraat en voor beleidsontwikkeling.

Het bestuur wil in 2010 de ruimte nemen te onderzoeken welke uitwerking van de doelen van Stichting Ruimzicht past bij de huidige tijd. De formule van de convivia doet het goed. Er zijn voldoende aanmeldingen van studenten en de huizen voorzien in een behoefte aan onderdak én is een plek om naar elkaar en anderen om te zien.

Activiteiten voor het opleiden tot en begeleiden van predikanten zijn daarentegen voor Ruimzicht bijna afwezig. Ook vragen voor praktische ondersteuning van theologiestudenten met een late roeping verminderen.

De klemmende vraag van het bestuur is dan ook die naar het primaire bestaansrecht van Stichting Ruimzicht. Welke toegevoegde waarde heeft Ruimzicht in deze tijd, gelet op de doelstellingen van de Stichting?

Een vraag, die toegespitst op de primaire doelstelling van Stichting Ruimzicht de volgende concrete vraagstelling bevat:

1. "Zijn er witte vlekken in de (na)scholing van predikanten"?
2. "Zo ja, welke zijn dat"?
3. "Op welke wijze kan Stichting Ruimzicht daarop nieuw beleid maken"?

Alvorens de werkwijze toe te lichten, die geleid heeft tot een antwoord op deze vragen, wil ik de lezer eerst nog verder kennis laten maken met Ruimzicht zelf.

Dat je bemind bent en kunt bijdragen

Je kunt het evangelie in twee zinnestjes samenvatten: "je mag er zijn" én "er wordt iets van je verwacht". Alles begint met Gods liefde voor ons mensen: jij bent mijn geliefde zoon, dochter, in jou vind Ik vreugde. En die liefde wordt effectief, draagt vrucht in ons bestaan, als wij er willen zijn voor de ander. Jij bent zout der aarde, licht der wereld. En zo worden we mens. En dat kun je geweldig goed beleven en leren en oefenen in een overzichtelijke en niet-vrijblijvende groep, in een internaat (zoals ik), in een convivium, in een kerkelijke gemeente, om het vervolgens toe te passen in je leven in de wereld, in je vriendenkring, je beroep, de buurt, je land...

Hans van der Heiden, oud-voorzitter Raad van Toezicht Stichting Ruimzicht

Stichting Ruimzicht, een uniek familiebedrijf

Ruimzichtenaren kennen elkaar tamelijk goed. Het zijn mensen, die ooit hun vooropleiding en/of theologiestudie hebben gevolgd in internaat Ruimzicht, tijdens hun studie in één van de acht Ruimzicht-convivia hebben gewoond, een appèl hebben gedaan op de Aktie Late Roepingen of momenteel als student in een convivium wonen.

Ruimzichtenaren dragen de organisatie over het algemeen een warm hart toe en zijn bereid zich daarvoor in te spannen. Het samenwonen in internaatsverband of een convivium heeft soms vriendschappen voor het leven opgeleverd.

De persoonlijke vorming, het samenleven met elkaar, de ontmoetingsdagen werken als bindmiddel tussen mensen en vormen de grondslag voor een levenslang commitment naar Ruimzicht.

Sommige studenten zien elkaar na 50 jaar nog jaarlijks op een vast moment! Uit sommige vriendschappen zijn huwelijken ontstaan en kinderen geboren die op hun beurt ook weer de convivia bewonen.

Wonen met een plus

'Het open staan voor elkaar, het samen leven, elkaar accepteren zoals je bent en daar met elkaar een thuis van maken, dat maakt het wonen in een convivium zo speciaal'.

Piter-jan Godijk, Bewoner convivium Akapella

Ruimzicht biedt met de convivia studenten een uniek concept voor leren samenleven en het ontwikkelen van eigen spiritualiteit in (straks) duurzame en betaalbare behuizing op bijzondere locaties.

Voor predikanten met een late roeping betekent Ruimzicht een herinnering aan een bron van ondersteuning op weg naar de vervulling van het predikantschap. Ook bij hen ligt veel commitment naar Ruimzicht. Het fonds voor de late roepingen geeft mensen perspectief op het voltooien van hun opleiding tot predikant.

Ruimzicht kent al met al een enorm potentieel aan betrokken mensen, die zich willen inzetten om ook toekomstige generaties studenten en predikanten hiervan te laten profiteren.

Netwerken zoals LinkedIn en FaceBook zijn een eigentijds hulpmiddel om mensen aan elkaar te verbinden en kunnen voor de virtuele Ruimzicht-community de onderlinge contacten vergemakkelijken.

De hernieuwde website van Stichting Ruimzicht geeft naast actuele informatie ook ruimte aan intranet voor onderling netwerken van huidige studenten en oud-Ruimzichtenaren.

Veel mensen 'van buiten' kennen Ruimzicht vooral van de studentenhuizen. Soms ook van de late roepingen of 'iets met fondsen'. Qua bekendheid en beeldvorming valt Ruimzicht niet op. Informatie over toelatingsvoorwaarden voor studenten en/of criteria voor subsidies aan theologiestudenten op latere leeftijd zijn vaak niet helder voor buitenstaanders. Ook hierin biedt de hernieuwde website van Ruimzicht ondersteuning.

Voor de bewoners van de convivia is Ruimzicht vooral 'hun eigen huis'. De afstand tot het landelijk bureau, bestuur en de convivia in andere steden is behoorlijk groot. De verbondenheid met andere convivia van Ruimzicht kan beter is de mening van sommige bewoners. De jaarlijkse conviviumdag is een mooie gelegenheid elkaar te ontmoeten. Ondersteuning in het geloofsgesprek op huisavonden is welkom. Het gesprek over de identiteit van de convivia en het daaraan gekoppelde aannamebeleid is door de nieuwe convivium-pastor opgepakt en met studenten verder uitgewerkt.

Unieke kans

Niet alleen studenten, ook ouders zijn enthousiast over het 'convivium-concept'. Dat bleek uit het kaartje dat Ruimzicht ontving en waarin de ouders van een student terugblikken op het verblijf van hun dochter in één van de convivia. Zij schrijven:

' (...) middels deze kaart willen wij alle medewerkers van Ruimzicht hartelijke bedanken dat ze deze unieke kans heeft mogen krijgen. Ze is er een rijper en vooral rijker mens geworden en heeft bagage meegekregen om verder te gaan. Ook wij hebben van deze periode mogen leren en dragen de Stichting Ruimzicht een warm hart toe. Heel hartelijk dank voor deze schitterende periode en het allerbeste voor u allen'.

De studentenraad is hét middel voor bewoners van de convivia om het bestuur te adviseren, ook over het nieuwe beleid van Ruimzicht. En het werkt als studenten meedenken over de nieuwe koers van Ruimzicht!

Het grote enthousiasme van studenten om een internationaal convivium als nieuwe loot aan de Ruimzichtboom te exploreren heeft meegewogen in het bestuur om deze uitdaging op te pakken.

Werkwijze veldonderzoek

Het bestuur van Ruimzicht had bij het formuleren van de vraagstelling voor de opdracht duidelijk als wens dat ik gesprekken zou gaan voeren met sleutelfiguren uit de protestantse kerk, de theologische opleidingen, de predikanten zelf en aanverwante organisaties.

In februari 2010 ben ik gestart met een plan van aanpak te maken, waarin ik twee gespreksronden met informanten uit de kring van Ruimzicht, de protestante theologische opleidingen, de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) en aanverwante organisaties had opgenomen.

De eerste ronde was een oriëntatie op de vraagstelling en bevatte naast Ruimzichtenaren, bestuurlijk verantwoordelijken van theologische faculteiten en werkverbanden voor predikanten.

De tweede ronde was bedoeld om verdieping aan te brengen en bevatte een keur van vakmensen uit theologische opleidingen, plaatselijke gemeenten, predikanten en ondersteunende organisaties.

De selectie van gesprekspartners is steeds in overleg tot stand gekomen met het bestuur van Stichting Ruimzicht. Soms dienden gesprekspartners zich spontaan aan op m'n weg.

In totaal heb ik met 48 personen gesprekken gevoerd (zie bijlage) over de uitdagingen voor Stichting Ruimzicht en de 'niches in het opleiden en begeleiden van predikanten'.

Voor de meeste van mijn gesprekspartners was het samen nadenken over deze vraag een verrassing, niet passend bij hun beeld van Stichting Ruimzicht dat voor de meesten bestaat uit 'studentenhuizen en iets met subsidies'.

Keer op keer heb ik uitgelegd waarom deze vraag voor Stichting Ruimzicht actueel en relevant is. Het is immers de primaire doelstelling van Ruimzicht om (aankomende) predikanten te ondersteunen in hun ambt.

Ook heb ik steeds verteld dat Ruimzicht niet de ambitie heeft zich zelf opnieuw als opleidingsinstituut uit te vinden (zoals in de tijd van het Hervormd Opleidings Centrum Ruimzicht).

Stichting Ruimzicht is op zoek naar partners in het domein van het opleiden en begeleiden van predikanten om gezamenlijke ideeën in de niche voor (na) scholing van predikanten mee uit te werken.

Dankzij deze gespreksronde zijn nieuwe en hernieuwde contacten met bestuurders, docenten, predikanten en oud-Ruimzichtenaren gelegd. De informatie uit de gesprekken heb ik gescreend op relevantie voor rapportage en vervolgens gerubriceerd op thema's.

Thema's uit de gespreksronden

Theologische Opleidingen én Ruimzicht: een toegevoegde waarde?

Het synodale besluit om de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) in Amsterdam en Groningen te gaan vestigen met ingang van 2012 is niet zonder betekenis voor Ruimzicht.

Vier van de acht convivia zijn in Utrecht gevestigd, waar nu de protestantse theologische opleiding gaat vertrekken.

Wat gaat dat betekenen op termijn bijvoorbeeld voor de instroom van (theologie) studenten in de convivia in Utrecht en Leiden?

Immink, rector van de **PThU** is verheugd dat Ruimzicht zich nu heroriënteert op de uitvoering van haar primaire doelstelling. "Juist in deze tijd van reorganisatie van de PThU komt Ruimzicht als geroepen".

Voor hem is de vraag aan Ruimzicht of de convivia in deze steden ook open kunnen en willen staan voor internationale theologie studenten.

Internationalisering is in het hoger en universitair onderwijs een belangrijk item. Studenten worden uitgenodigd aan buitenlandse universiteiten modules te volgen en omgekeerd proberen onderwijsinstellingen buitenlands talent naar Nederland te halen. In de convivia is deze maatschappelijke tendens ook waar te nemen: studenten vertrekken soms voor stage naar het buitenland en hun kamer wordt dan tijdelijk onderverhuurd.

Immink vindt aandacht voor spiritualiteit en emancipatie van eenvoudige mensen aansluiten bij het gedachtengoed van oprichter Van Dijk van Ruimzicht. Wellicht biedt dat ook een aanknopingspunt voor nieuw beleid. Immink signaleert twee valkuilen voor predikanten: sommigen zijn te weinig in staat tot goed theologiseren en maken van de theologie een vlak verhaal, anderen zijn goed theoloog, maar zijn het vuur kwijtgeraakt en raken uitgeblust.

De PThU wil in Groningen verkennen op welke wijze de uitgenodigde tien a twaalf internationale studenten, die hier hun éénjarige Master theologie doen, gehuisvest kunnen worden. Het is vooral de aandacht voor het gemeenschappelijk leven, inbedding in een geloofs'community' waar de PThU naar zoekt. Samenwerking met Ruimzicht is hierin voor Van der Sar, voorzitter van het College van Bestuur, een serieuze optie om samen verder uit te werken.

Brinkman, hoogleraar oecumenische/interculturele theologie van de Theologische Faculteit aan de Vrije Universiteit (VU) **Amsterdam**, zou erg geholpen zijn met ondersteuning van enkele kamers in een convivium voor buitenlandse studenten, die hier op uitnodiging hun Master doen. Amsterdam heeft een groot gebrek aan huisvesting voor studenten. Extra kamers via Ruimzicht zijn ook hier erg welkom.

Een huis speciaal voor 'gevorderde predikanten' ziet Brinkman als een nieuwe mogelijkheid voor Ruimzicht. In zo'n pand kunnen tijdelijk buitenlandse promovendi en docenten wonen als ook Nederlandse predikanten met studieverlof in het kader van promotie of Permanente Educatie.

Het omgaan met diversiteit vindt Brinkman een actueel thema, waar buitenlandse kerken vaak veel meer en andersoortige ervaring mee hebben dan de Nederlandse kerken. Denk aan de Indonesische kerken en hun ervaring in het omgaan met moslims. Aan de VU is er het programma 'bridging the gaps', dat inspeelt op het leren van verschillen in culturen. Ook zou de VU samen met Ruimzicht onderwijs als onderdeel van de Permanente Educatie (PE) voor predikanten kunnen aanbieden. Zijn ambitie is Amsterdam dé stad te maken waar alle soorten theologische en levensbeschouwelijke opleidingen gehuisvest gaan worden.

In **Groningen** zien Van Kooten, decaan Faculteit Godgeleerdheid en Godsdienstwetenschap aan de Rijksuniversiteit van Groningen (RUG) en Buigel, directeur bedrijfsvoering, ook mogelijkheden om samenwerking met Ruimzicht vorm te geven. De stad telt veel internationale studenten en heeft ook een internationale (christelijke) studentenvereniging "HOST". Er is een internationale eenjarige Master opleiding theologie naast programma's voor vier of zes maanden studie. Er is een grote groep evangelicale studenten (navigators), die nu ook een apart dispuut hebben gevormd. Spannend en goed vindt Van Kooten dat. Om meer bekendheid onder studenten te geven aan Stichting Ruimzicht wordt het aanbod gedaan een link te creëren op de website van de faculteit.

Groningen heeft een goed post-academisch nascholingsaanbod ontwikkeld en trekt predikanten uit een groot deel van Nederland. Er is veel belangstelling voor en de programma's zijn betaalbaar. Van Kooten denkt graag verder mee met Ruimzicht over de niche in de opleiding tot en begeleiding van predikanten en zal nog van zich laten horen.

De Roest (PTHU, **Leiden**) oppert de suggestie om onderzoek te doen naar de waarde van Ruimzicht voor de kerk. Welke rol speelt het conviviale leven voor de vorming van theologiestudenten tot predikanten? Voor De Roest is het beoefenen van gemeenschap en de oriëntatie op een christelijke levensovertuiging, die uitnodigt tot ontmoeting voorbij de grenzen van cultuur en kerk, in essentie waar het geloof om draait en wat Ruimzicht biedt. En dat, zo stelt hij, is waardevol voor kerk én samenleving. Hij draagt graag bij aan het samen ontwikkelen van een onderzoek met een relevante praktisch-theologische vraagstelling.

Met een aantal medewerkers van de PThU en het theologisch seminarium Hydepark zijn gesprekken gevoerd om pluspunten en ontwikkelpunten van de predikantsopleiding en de vorming van beginnende predikanten in beeld te krijgen. Hier volgt een impressie daarvan.

Witkamp, seniordocent PThU op Hydepark **Doorn**, geeft aan dat de meeste predikanten na afloop van de Verplichte Nascholing positief zijn over deze vorming. Dat oordeel is gebaseerd op eigen indrukken, opmerkingen van

predikanten zelf en de schriftelijke evaluaties. Voor predikanten is het belangrijk dat ze hun draai vinden in het ambt en pastoraal competent zijn ofwel dat ze 'het pontje kunnen bedienen tussen de bijbelverhalen van vroeger en de levenssituatie van mensen nu'. Feedback en reflectie zijn essentieel in de nascholing op Hydepark. Communicatie heeft er meer plek gekregen in de loop der jaren.

Wat verder opvalt is dat er een beperkte scholing wordt aangeboden aan predikanten, die stagiaires begeleiden. Van Haeringen (PThU Kampen) meldt dat stagebegeleiders vaak ook mentor zijn en derhalve de mentoraatstraining voor predikanten hebben gevolgd. Zij maakt voor of bij aanvang uitgebreid kennis met de stagebegeleiders en informeert hen over hun taak. Als stagebegeleiders worden ze ook uitgenodigd voor de zgn. terugkomdagen, die een vrijwillig karakter hebben en met wisselend succes bezocht worden. Aan de stagebegeleiders wordt gevraagd een waardering te geven over het functioneren van de student. De beoordeling als zodanig is een taak van de opleiding. "Een negatieve "beoordeling" door de stagebegeleider van de stagiaire zijn niet automatisch voor de PThU doorslaggevend in het eindoordeel over de stage en stagiaire, maar weegt daarin uiteraard wel mee", zegt Van Haeringen.

De opzet van de praktijkstages voor theologiestudenten verschillen per faculteit. De kortste is die in Utrecht (acht weken), terwijl Kampen de langste kent (vijftien maanden).

Directeur onderwijs van de PThU, Reeling Brouwer, plaatst dit feit van de verschillen in praktijkstages in historische context. Zelf is hij voorstander van een interactief leren in de opleiding tot predikant, waarbij terugkoppeling tussen theorie en praktijk relevant is. Er wordt hard gewerkt om tot een uniforme opzet van de praktijkstages te komen, inclusief de beoordeling tot bekwaamheid van de student voor het beroep als predikant. Hij geeft aan dat het verslag van de PTHU-onderwijsconferentie uit januari 2010 relevant kan zijn voor Ruimzicht. Eén van de doelen van deze conferentie was de actuele ontwikkelingen in, uitdagingen van en vragen rond het beroep van predikant binnen de PKN te inventariseren.

De docenten, verantwoordelijk voor de beroepsvorming van predikanten aan de PThU, Van Ark (Hydepark) en Van Haeringen (Kampen), hechten veel waarde aan het persoonsvormend onderwijs van (beginnende) predikanten en het voorbereiden van theologiestudenten op de praktijk van het predikantschap.

Het thematiseren van het leren van verschillen in een gemeente vindt Van Ark een belangrijk thema: het onderkennen en leren omgaan met verschillen door predikanten en het bijscholen van opleiders hierin is belangrijk. Van Ark vraagt zich zelfs af of de huidige docenten daar zelf wel genoeg vanaf weten. Een train-de-trainerscursus voor docenten zou op z'n plaats zijn denkt Van Ark. Ook scholing voor gemeenteadviseurs op dit punt lijkt Van Ark nuttig. Nieuwe aandacht voor spiritualiteit vindt ze ook een belangrijk thema (geloofsopbouw als start voor gemeenteopbouw) om aandacht voor te hebben.

Van Haeringen heeft de wens meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van theologiestudenten tot predikanten (hoe dat proces verloopt en wat daarin belangrijk en vormend is) door hier praktisch-theologisch en/of agogisch onderzoek naar te verrichten.

Waar lopen predikanten tegen aan?

In hoeverre worden predikanten werkelijk voorbereid op het hanteren van het '**platte proces**', dat werken in een gemeente in de praktijk vaak is? Sondorp, interim-predikant in Noord-Holland, is van mening dat dat nauwelijks het geval is. "Het hoofdaccent in de opleiding ligt op theologiseren (exegese, pastoraat, theoretische modellen), uiteraard heel belangrijk, maar eigenlijk heel weinig op hoe je in de alledaagse dynamiek van 'huisje, boompje, beestje' vruchtbaar kunt werken. In de kerkelijke praktijk staat dat voor werken met wat in een doorsnee gemeente de grootste aandacht vraagt, namelijk 'kerkgebouw, gemeenschap van individuen, predikant'. Investeren in een aanvullend opleidingsaanbod voor geestelijk leiderschap en spiritualiteit vindt Sondorp een must. Daar leer je hoe je als predikant kunt aansluiten bij de dagelijkse praktijk in een gemeente én kunt vernieuwen. Dat is echt een niche". Zelf maakt hij graag gebruik van het model van Robert Warren (uit: "Handboek van een gezonde gemeente"), waarin handreikingen worden gedaan voor missionaire gemeente-opbouw. Zeven ijkpunten vormen het gemeenteprofiel en zijn uitgangspunt voor discussie en samenwerking:

- * door geloof bezield,
- * een naar buiten gerichte kerk,
- * op zoek naar wat God wil,
- * kosten van verandering onder ogen willen zien,
- * leven als een echte gemeenschap,
- * ruimte maken voor iedereen
- * en zich beperken tot een paar taken en die goed doen

De ruim 2000 predikanten van de PKN zijn verenigd in verschillende werkverbanden, waarbij het onderscheid grofweg door theologische ligging bepaald wordt. Zo houden de Gereformeerde Bond, Confessionele Vereniging, Evangelisch Werkverband, Vereniging voor Vrijzinnig Protestanten en Op Goed Gerucht bijeenkomsten en/of geven een magazine uit. Elk werkverband heeft eigen conferenties en onderlinge ontmoeting of scholing. "Op bezoek gaan 'buiten eigen kring' is eigenlijk een zeldzaam gebeuren. Binnenkerkelijke verzuiling is nog volop aanwezig" volgens Offringa. Hij is inmiddels oud-voorzitter van Op Goed Gerucht, een beweging die ongeveer 430 leden telt, veelal moderne, kritische theologen van alle leeftijden, merendeels boven de 40 jaar. Het ongebonden, moderne midden van de kerk is door Op Goed Gerucht bij elkaar gebracht en een factor van betekenis geworden in de PKN. Met enige regelmaat wordt Op Goed Gerucht als gesprekspartner aan de beleidstafel genodigd.

Als bottleneck in het functioneren van predikanten ziet Offringa het **isolement** waarin predikanten terecht kunnen komen. "Vaak is dit het gevolg van een combinatie van factoren, zoals teruglopend ledenaantal in de gemeente, incompetent kerkbestuur, oplopende werkdruk, eigen defensieve houding van predikanten (die zich bijvoorbeeld uit in gebrek aan kritische (zelf)reflectie en de onwil om regelmatig een werkverslag te schrijven) en te weinig nieuwe input in de vorm van studie", aldus Offringa.

Met verschillende mensen heb ik gesproken over de uitdagingen en valkuilen van het predikantschap. Treffend is dat een aantal gesprekspartners '**het elkaars concurrent zijn**' noemt als valkuil voor predikanten. Een houding, die een belemmering is voor de onderlinge samenwerking en het leren van elkaar en een hoop energie kost. Hoe kun je blijvend leren als predikant temidden van collega's als je daarmee te maken krijgt is een vraag, die ik mezelf en m'n gesprekspartners stel. Het **niet goed functioneren van werkgemeenschappen** wordt van verschillende kanten naar voren gebracht als manco. En wat doe je dan? Verschillende predikanten creëren perspectief door:

- * inspirerende nascholing
- * poosje er tussenuit op een andere plek voor studie en uitwisseling
- * intervisie of coaching

Als Ruimzicht hier aan predikanten ondersteuning zou willen bieden is dat volgens sommigen in een niche opereren. "Een appèl aan Ruimzicht om ook kunstzinnige en literaire bijscholing aan predikanten te overwegen evenals informatie over maatschappelijke trends door sociologen, journalisten en politicologen. Academisch verantwoorde theologische kost is er voldoende". aldus Verbaan.

Een ander punt door Sonnenberg benoemd, is de kerkelijke variant van de maatschappelijke '**verplattung en verharding**'. "Deze komt tot uiting in de aanwas van het rechtlijnig denken en doen. Het terugtrekken op eigen erf, de waarheid van het eigen groepje, met als consequentie een hardheid naar buitenstaanders, andersgelovigen en buitenkerkelijken". Het leren omgaan met diversiteit binnen de PKN en daarbuiten ziet hij evenals Wisgerhof als noodzakelijk medicijn.

Vanuit de werkbegeleiding constateert Boonstra "dat predikanten soms zo opgeslokt worden door kleiner wordende kerk dat ze de **verbinding met de samenleving verliezen**. Parttime aanstellingen van predikanten versterken deze tendens".

Enkele emeriti-predikanten geven aan dat in deze tijd de collegialiteit onder en het werkplezier van predikanten op de tocht staat doordat er ook gewoon **minder beschikbare tijd** is. Een gering kerkelijk budget genereert parttime contracten, tweeverdieners maken afstemming rond huiselijke taken nodig, gemeenteleden zijn veeleisender geworden naar hun predikant.

"Het **hebben van conflicten** is natuurlijk en het ermee leren omgaan, begint in onze kindertijd " zo geeft Van der Sar aan. Hij heeft als coördinator Vakgroep Educatie van Stichting OIKOS een dialoogtraining ontwikkeld, die mee is gebaseerd op ervaringen in andere landen met conflicten (met name Noord Ierland). In deze training staat het ervaren leren centraal.

De dialoogtraining wordt inmiddels wereldwijd afgenomen in probleemgebieden. Jong en oud leren hierin conflicten effectief aan te pakken. OIKOS heeft daarmee kennis en ervaring in huis voor het omgaan met

verschillen en het hanteren van conflicten die daaruit voortkomen. Expertise die ook van toepassing is op de Nederlandse situatie.

Bos geeft aan dat er een relatie is tussen het hanteren van conflicten én het goed omgaan met je tijd als predikant: "als je veel te veel uren maakt en steeds maar door holt, loop je vast, werk je ineffectief en kun je vaak ook niet meer relativiseren. Dan kom je ook gemakkelijk in conflict met mensen, want je hebt te weinig afstand tot je werk. En zo gaat de spiraal neerwaarts".

Bos, Van Kampen, Röhling, Sonnenberg en Wisgerhof geven vanuit hun expertise in conflictbemiddeling en mediation in de kerk de noemers van **de meest voorkomende conflictstof**:

- * Zwak kerkbestuur
- * Ineffectieve omgang tussen predikant en kerkenraad/gemeente
- * Zwakke beroepsidentiteit predikant
- * Samenwerkingsproblemen tussen predikanten onderling
- * Onvoldoende inventarisatie, verheldering en afstemming van verwachtingen (bij beroepingswerk) tussen predikant en kerkenraad
- * Statusverlies predikant
- * Persoonlijke voorkeuren en vriendschappen van predikant in gemeente (handjeklap fenomeen)
- * Langdurige ziekteverzuim
- * Te lange binding tussen predikant/gemeente (na tien à vijftien jaar op een éénmanspost ben je wel zo'n beetje op elkaar uitgekeken)

Het **onvermogen elkaar tot bloei te brengen** komt het meest schrijnend naar voren in situaties, waarin predikanten en kerkelijke gemeenten van elkaar los gemaakt worden. Elke situatie heeft een eigen verhaal. Begeleiding, opvang en scholingsaanbod voor deze groep predikanten is belangrijk, juist ook na het proces van losmaking. "Sinds 2008 is er nazorg geregeld voor predikanten, die zijn losgemaakt van hun gemeente; een reïntegratiemedewerker begeleidt deze predikanten evenals arbeidsongeschikte predikanten" aldus Bos.

Haasnoot maakt zich zorgen om de **eenzaamheid onder predikanten** door het ontbreken van samenwerking met collega's (in de werkgemeenschap) en/of het niet kwijt kunnen van je ambities in de gemeente.

Niet iedere predikant heeft het vermogen of de gelegenheid samen te werken met collega's en ondersteuning te bieden of te vragen.

De situatie van beginnende predikanten vindt het moderamenlid Haasnoot een punt van aandacht waar mogelijk ook Ruimzicht zich op kan beraden. "Er is een behoorlijke **uitval onder starters** en daarnaast is het zo dat theologestudenten op het laatste moment toch aarzelen om de gemeente in te gaan. De geestelijke situatie van beginnende predikanten gaat het moderamen aan het hart; ben je in staat bij je bronnen te komen"? Zelf heeft Haasnoot

een intervisiegroep, waarin ze zich veilig voelt en waar ze inspiratie en bemoediging uit put.

Ook convivium-pastor De Kok, merkt vanuit haar contact met beginnende predikanten met een late roeping op "dat mensen op zien tegen het beroep van predikant in deze tijd en zich door de theologische opleiding hierin bevestigd voelen (dat het een moeilijk en zwaar beroep is)". Bunjes geeft aan dat beginnend predikanten nogal eens stuk lopen door onvoldoende voorbereiding op de beroepspraktijk, door onvoldoende timemanagement en een onvermogen om goed te communiceren met zichzelf en anderen. Post sluit hier bij aan en vindt dat er te weinig hulpbronnen voor (beginnende) predikanten zijn. "Hoe ga je om met moeilijke mensen, hoe leer je nee zeggen en goed je grenzen bewaken"? Persoonsvormende ondersteuning ziet Post als noodzakelijk instrument voor het functioneren van predikanten.

Het geheim van goed predikantschap

Wat hierin van de zijde van predikanten zelf en het beroepskorps van dienstverleners klinkt is het belang van een **goede persoonlijke ontwikkeling**: "Het vermogen als predikant om voldoende autonomie te creëren om in een gemeente jezelf als professional neer te zetten en je persoonlijke én professionele grenzen te bewaken. Autonomie is ook nodig om steeds weer opnieuw de ruimte uit te vinden die nodig is om een gemeente te laten bloeien. En hoe laat je een gemeente bloeien in een seculiere samenleving en een kerk die leegloopt? De krimpende kerk gaat veel predikanten niet in de kouwe kleren zitten. Het kruipt toch onder je huid, ook al weet je dat het een maatschappelijk fenomeen is, het doet iets met je, je betreft het soms ook op jezelf", aldus Stelwagen.

Het dichtbij de grondtekst van de Bijbel blijven en **de tekst zelf laten spreken in een kring van mensen** is het geheim van groei en **verbinding leggen** op de Amsterdamse Zuidas. De predikant als primus inter pares, de eerste uitlegger van de Schrift onder de andere (leken)uitleggers van de Schrift. Het samen Bijbel lezen als ultieme vorm van ontmoeting inrichten, als een manier om met elkaar in contact te komen. Met mensen die niks met kerk hebben. Van Zwieten heeft vijf bijbelklassen lopen, waar elk zo'n twintig tot dertig mensen aan meedoen, grotendeels uit bedrijfsleven, overheid, kunst en journalistiek, die niet kerkelijk aangehaakt zijn. Dat geeft inspiratie en ontroering. Graag zou hij deze methodiek, die naar zijn idee te weinig in de theologische opleiding is geborgd, verder willen uitwerken en implementeren. Hij vraagt of Ruimzicht hierin met hem zou willen samenwerken. Zijn droom is om een klasje van acht predikanten te hebben en met hen opnieuw de Bijbel te leren lezen. En dat die acht het dan ook zelf verspreiden in hun eigen omgeving. Samen Bijbel lezen is voor Van Zwieten een ultieme vorm van ontmoeting. "Je leert elkaar beter kennen, dan wordt het menselijker. Je ogen gaan open voor wat belangrijk is in de samenleving". Niets verbazend dus dat ook in dit gesprek Van Zwieten opende met het lezen van een Bijbeltekst.

"Het **authentiek zijn in je communicatie en spiritualiteit** is essentieel voor een predikant. De kerk als instituut is steeds minder relevant, het gaat erom dat je verbindingen legt, contact aangaat met mensen in en buiten het instituut kerk. Het geeft je de mogelijkheid om samen op te trekken met mensen, om te staan voor wie je bent en om een tegenover te zijn als dat nodig is. Je moet tegelijk goed zijn in Bijbel lezen en krantlezen: het kennen van de maatschappelijke context van gemeenteleden is van belang wil je verbinding kunnen maken met mensen. Er is veel onzekerheid bij mensen, hoe ga je daar als predikant en gemeente mee om? Waar moet je het licht van het evangelie op laten vallen"?, aldus Wisgerhof.

Het faciliteren van mogelijkheden om predikanten te versterken in hun **zelfvertrouwen, zelfkennis en collegialiteit** is in dit tijdsgewricht volgens Stelwagen echt een niche. Daarin zou coaching, zo denkt hij, uitstekend passen en de samenwerking tussen Ruimzicht en het mobiliteitsbureau van de PKN daarmee versterken.

“**Loopbaancoaching** zou voor predikanten van alle leeftijden, inclusief de emeriti, helpen om steeds op tijd de bakens te verzetten en talenten te benutten”, aldus Van der Heiden.

Haasnoot is gevraagd haar visie namens het moderamen van de PKN te geven op de zoektocht van Ruimzicht om anno 2010 te ontdekken waar Ruimzicht een toegevoegde waarde kan bieden als het gaat om de ondersteuning van predikanten bij de uitoefening van hun ambt.

Ze vindt als predikante de mogelijkheden die Ruimzicht biedt om als (theologisch) studenten te delen in **gemeenschappelijk samenleven en christelijke spiritualiteit** van grote waarde. Iets waar ze maar wat graag gebruik van had gemaakt tijdens haar studietijd, maar waar ze het bestaan toen niet van wist.

Ze ondersteunt het ontwikkelen van een **pluraal aanbod voor nascholing** aan predikanten (als onderdeel van de PE) en ziet met belangstelling uit naar de uitwerking daarvan door Ruimzicht. Het leren omgaan met diversiteit is een thema dat door verschillende gesprekspartners gezien wordt als een krachtig middel om actueel en geloofwaardig te blijven als predikant.

Heuvelman benadrukt als predikant het belang van **aansluiting creëren in taal en beeld bij hedendaagse cultuur**, bij wat er speelt op lokaal niveau. “Daar kun je als predikant in getraind worden”, aldus Heuvelman. Zijn werkkamer ligt in het centrum van de stad Naarden-Vesting, waar randkerkelijke en onkerkelijke mensen de weg naar hem weten te vinden en vice versa. Zichtbaarheid en toegankelijkheid voor de stad en haar bewoners is wezenlijk in zijn beleving.

“Vrijzinnige predikanten hebben de link met de cultuur goed weten te vertolken. Als predikanten zullen we vaardiger moeten zijn in het duidelijk leren overbrengen van het nut en de rijkdom van geloven” aldus Smits. Voor haar is het geloof een praktische leidraad met verhalen van troost, inspiratie en kracht. Geloven gaat volgens Smits over denken in beelden, dromen, visioenen en die verwoorden op een aansprekende manier. “Juist omdat mensen voor 80% visueel zijn ingesteld is het belangrijk dat predikanten in beeldtaal leren communiceren en op niveau het **geloofsgesprek kunnen aansturen in een gemeente**. Wanneer je dat als predikant niet (meer) kunt, word je een soort van kerkelijk manager, die de gemeente stuurt. Dat is voor mij de dood in de pot. En als er in de gemeente niet meer over leven met God gesproken wordt, wordt de kerk een soort vrijwilligersclub. De kerk moet geen club van prettig gelijkgestemde mensen worden, de kerk is per definitie een verzameling van zoekende mensen. Het is heel goed om als mensen van tijd tot tijd verstoord te worden”. Haar stelling is dat hoe sterker het ‘ons kent ons’ gevoel is in een gemeente, des te minder het gaat over openstaan voor leven met God.

Voor Smits is het van belang dat predikanten in hun opleiding veel meer meekrijgen over communicatie, veranderingsprocessen, het aansturen van een vrijwilligersorganisatie én dat het lezen van poëzie verplichte kost wordt om als predikant beeldend te leren spreken. De ervaring van Smits ten aanzien van de verplichte nascholing op Hydepark is dat de nadruk ligt op het reflecteren (“peuteren in iemands zwakte”) in plaats van het versterken van iemands kwaliteiten. Weinig verfrissend en vaak dezelfde docenten”.

Bos geeft aan dat het vermogen tot **samenwerken** steeds belangrijker wordt voor predikanten: "Het aantal én de omvang van predikantsplaatsen loopt terug en daardoor zullen er steeds meer parttime predikanten het werk gaan doen. Een goede onderlinge samenwerking en taakverdeling maakt het predikanten mogelijk hun ambt te blijven uitoefenen in gezondheid. Jongeren ziet hij al veel meer samenwerken, evenals in stedelijke gemeenten". Wisgerhof ziet teambuilding tussen predikanten als een krachtig en noodzakelijk middel om elkaar als predikanten te steunen. Ook het gebruik van sociale media en internet kan hier volgens hem aan bijdragen.

"Je moet **nieuwe vormen van collegialiteit** ontwikkelen", zegt Stelwagen. "Dat geeft werkplezier en een frisse kijk op je situatie. Het mentoraat is eigenlijk zo'n nieuwe vorm van georganiseerde collegialiteit. Als je een mentor treft met een collegiale houding dan heb je veel! Coaching kan volgens hem ook bijdragen aan het houden van een 'open mind' als predikant."

Nieuwe kijk op Ruimzicht' s opdracht

Na al die gesprekken is het goed terug te keren naar de opdracht en vragen van Ruimzicht. Hoe kan de informatie geïnterpreteerd worden en Stichting Ruimzicht helpen bij de beantwoording van de vragen? Wat heeft het veldonderzoek opgeleverd?

*"Zijn er witte vlekken in de (na)scholing van predikanten?"
"Zo ja, welke zijn dat?"*

Wat opvalt is het belang dat gehecht wordt aan stevige persoonsvorming voor predikanten. Door velen beschouwd als fundamenteel voor goed predikantschap in deze moderne tijd.

Allerlei vaardigheden op het gebied van conflictmanagement, samenwerking, omgang met verschillen en aansluiting creëren bij cultureel-maatschappelijke context bouwen op dat fundament als het ware voort.

Wat verder opvalt is de bereidheid bij theologische faculteiten, het Protestants Landelijk Dienstencentrum en aanverwante organisaties om samen met Ruimzicht een aanvullend scholingsaanbod te ontwikkelen voor predikanten.

Ook is er behoefte vanuit de theologische faculteiten om samen met Ruimzicht te onderzoeken of in Groningen en mogelijk ook in Amsterdam er extra huisvesting kan worden gecreëerd voor het bieden van onderdak én gemeenschap aan voornamelijk buitenlandse theologiestudenten, die hier op uitnodiging een jaar studeren voor het behalen van hun Master.

Duidelijk is ook dat er meer behoefte is aan voorlichting en publiciteit gezien het beperkte en gedateerde beeld dat er van Ruimzicht bestaat. Daarom is informatie over Ruimzicht reeds aangepast zowel op de website als in foldermateriaal.

Verder valt op dat er voor de vitaliteit en ontwikkeling van de eigen organisatie een appèl gedaan kan worden op studenten en oud-Ruimzichtenaren. Via eigentijdse media (FaceBook, LinkedIn) en nieuwe initiatieven voor en door studenten, die hun convivium pas hebben verlaten, komt een nieuwe generatie Ruimzichtenaren in beeld.

"Op welke wijze kan Stichting Ruimzicht daarop nieuw beleid maken?"

Tijdens de jaarlijkse beraadslag van het bestuur werden op basis van de eerste bevindingen van de gespreksronde verschillende proefballonnen voor nieuw beleid gepresenteerd en soms in alle luchtigheid weer losgelaten.

Wat het bestuur van belang vond verder uit te diepen, heeft uiteindelijk geresulteerd in de volgende lijst met projectvoorstellen voor nieuw beleid:

1. Het ontwikkelen van een onderzoeksthema dat Ruimzicht en de theologische opleiding aanspreekt:
 - 1.1 Een pilotstudy over de betekenis van Ruimzicht voor predikanten met een Ruimzicht-verleden.
 - 1.2 Een onderzoek naar ontwikkeling van theologiestudent tot predikant.

2. Het netwerk van oud-Ruimzichtenaren versterken:
 - 2.1 Insteken op een nieuwe generatie van oud-Ruimzichtenaren, ofwel de bewoners van convivia, die binnenkort of recent (vijf jaar maximaal) de huizen hebben verlaten.
 - 2.2 Oud-bewoners met maatschappelijke posities en verdiensten opsporen (putten uit totale Ruimzicht netwerk) en uitnodigen tot deelname aan sociaal project, aangeklede lezing.
 - 2.3 Digitale groep via website Ruimzicht of LinkedIn maken.
 - 2.4 Bijbelklas met Ruben van Zwieten aanbieden aan studenten en oud-bewoners van convivia

3. Internationalisering:
 - 3.1 Uitbreiding van het aantal convivia in Amsterdam en Groningen onderzoeken nu de PThU uit Utrecht vertrekt. Het vormgeven van een 'internationaal' convivium in deze steden i.s.m. met theologische opleidingen.
 - 3.2 Lezing van internationale Masterstudenten aan Nederlandse theologiestudenten/predikanten
 - 3.3 Ontmoetings- en studiehuis voor predikanten

4. Nascholing van predikanten
 - 4.1 Leren omgaan met verschillen en conflicten in de gemeente (diversiteit)
 - 4.2 Maatschappelijke context als thema
 - 4.3 Kunst en cultuur als thema
 - 4.4 Signaal functie t.a.v. opleiden en begeleiden van predikanten
 - 4.5 Coaching op maat voor predikanten aanbieden om zicht te krijgen op waar predikanten (beginnend en gevorderd) behoefte aan hebben in de begeleiding i.s.m. Mobiliteitsbureau PKN.

Besluitvormingsprocedure

Naast de lijst met projectvoorstellen is ook een lijst met criteria voor de beoordeling ervan vastgesteld door het bestuur:

	+	+/-	-
Bevordert doelstelling opleiden/begeleiden predikanten			
Stimuleert doelstelling conviviaal samen leven/studeren			
Versterkt samenwerking PKN			
Versterkt samenwerking met theologische opleidingen			
Geeft impuls aan netwerk oud-Ruimzichtenaren			
Geeft mogelijkheden aan samenwerking met derden			
Genereert positieve publiciteit			
Draagt bij aan duurzaamheid /Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen			
Is qua menskracht en draagvlak uitvoerbaar ?			
Is financieel haalbaar?			
Persoonlijke beoordeling bestuurslid (op schaal 1-10):			
			----- +
Totaal aantal punten voorstel volgens scoretabel			

Scoretabel:

- + 5 punten
- +/- 2 punten
- 0 punt

Ieder bestuurslid heeft thuis individueel de projectvoorstellen gescoord. Ook twee stafleden hebben hun scores kenbaar gemaakt.

Op basis van de uitslag is het aantal projecten, in overleg met het bestuur, teruggebracht tot de helft.

De overgebleven projecten zijn opnieuw gescoord voorafgaand aan een bestuursvergadering en vervolgens besproken. Deze discussie leverde unaniem 4 projecten op, die Ruimzicht graag wil uitwerken en onderzoeken op haalbaarheid.

In bijlage treft u de scorelijsten aan.

Gekozen voorstellen voor nieuw beleid

De vier projecten die door het bestuur van Ruimzicht gekozen zijn als speerpunt van nieuw beleid zijn;

- Pilotproject voor coaching aan predikanten In samenwerking met het Mobiliteitsbureau en de werkbegeleiding van het Protestants Landelijk Dienstencentrum.
- Ontwikkelen van een internationaal convivium in Groningen of Amsterdam in samenwerking met de plaatselijke theologische faculteit.
- Verbinding met theologische opleidingen door het ontwikkelen en uitvoeren van praktisch-theologisch onderzoek.
- De vitaliteit van de eigen organisatie vergroten door het netwerk van oud-Ruimzichtenaren te versterken. Daarbij wordt ingezet op de jongste generatie van oud-Ruimzichtenaren (huidige bewoners van convivia, die binnenkort uitstromen). Samenwerking aan een sociaal project is hierbij uitgangspunt.

In 2011 zullen deze projectplannen verder worden uitgewerkt en op haalbaarheid onderzocht.

Ook zal er naar partners en fondsen worden gezocht om de projecten te kunnen uitvoeren.

Samenvatting

In 2010 geeft het bestuur van Stichting Ruimzicht opdracht om te onderzoeken of en welk nieuw beleid bij Stichting Ruimzicht past, gericht op het opleiden en begeleiden van predikanten.

Het bestuur wil via gesprekken met mensen uit de praktijk van gemeenten, theologische opleidingen, de Dienstenorganisatie van de PKN en aanverwante organisaties informatie krijgen over de kwaliteit van de opleiding en begeleiding van predikanten. En of er eventuele witte vlekken zouden zijn op het gebied van (na)scholing aan predikanten. In dat geval zou Ruimzicht bereid zijn daar met andere organisaties beleid op te ontwikkelen.

Het veldonderzoek is gestart bij Ruimzicht zelf (persoonlijke ontmoetingen, bijeenkomsten en participatie in activiteiten) en kreeg vervolg in de ontmoeting met plaatselijke predikanten, kerkelijke bestuurders, decanen en docenten van theologische faculteiten.

Het onderzoek heeft voor het bestuur van Ruimzicht veel opgeleverd. Het bestuur is verheugd over de bereidheid tot samenwerking met andere instanties en de veelkleurigheid aan mogelijkheden om tot daadwerkelijke samenwerking te komen.

Het bestuur heeft op basis van het veldonderzoek het volgende vastgesteld en besloten:

1. Dat er bereidheid is bij theologische faculteiten, het Protestants Landelijk Dienstencentrum en aanverwante organisaties om samen met Ruimzicht een aanvullend scholingsaanbod te ontwikkelen voor predikanten. Een pilotproject voor coaching aan predikanten én een pilotproject voor een praktisch-theologisch onderzoeksvraagstelling gericht op het opleiden en begeleiden van predikanten zal in 2011 op haalbaarheid worden onderzocht en zo mogelijk gestart.
2. Dat er behoefte is vanuit de theologische faculteiten om samen met Ruimzicht te onderzoeken of in Groningen en mogelijk ook in Amsterdam een convivium extra kan worden gecreëerd voor het bieden van onderdak én gemeenschap aan voornamelijk buitenlandse theologiestudenten, die hier op uitnodiging een jaar studeren voor het behalen van hun Master.
3. Dat er voor de vitaliteit en ontwikkeling van de eigen organisatie een appèl gedaan kan worden op studenten en oud-Ruimzichtenaren. Via eigentijdse media (FaceBook, LinkedIn) en nieuwe initiatieven voor en door studenten, die hun convivium pas hebben verlaten, komt een nieuwe generatie Ruimzichtenaren in beeld.

4. Dat er meer behoefte is aan voorlichting en publiciteit gezien het beperkte en gedateerde beeld dat er van Ruimzicht bestaat. Daarom is informatie over Ruimzicht aangepast zowel op de website als in foldermateriaal e.d. Daarnaast hoopt Ruimzicht met de nieuwe projecten aansprekend en spraakmakend aanwezig te zijn voor studenten en predikanten!

Bijlagen:

1. Gesprekspartners
2. Aanvullende bronnen
3. Scoretabel fase I (14 voorstellen)
4. Scoretabel fase II (7 voorstellen)
5. Gebruikte afkortingen

Bijlage 1 Gesprekpartners

Naam	Functie/organisatie
Michiel van Alphen	Directeur Maatschappij van Welstand
Jodien van Ark	Docent agogische vakken Seminarium, PThU Doorn
Henk Jan de Boer	Lid Raad van Toezicht Ruimzicht, notaris
Nelleke Boonstra	Werkbegeleider PKN (mentoraatstraining), predikant
Tobias Bos	Directeur Bond van Nederlandse Predikanten, predikant
Martien Brinkman	Hoogleraar oecumenische/interculturele theologie aan de theologische faculteit VU, Amsterdam
Mirjam Buigel	Directeur Bedrijfsvoering, faculteit Godgeleerdheid en Godsdienstwetenschap RUG
Frederike Bunjes	Studentendecaan PThU Utrecht, theoloog
Sara Dondorp	Bestuurslid Ruimzicht, predikant in Ter Apel
Kees van Dorp	Voorzitter Ds J. van Dijk Stichting, predikant
Jan van Duijn	Voorzitter College Kerkrentmeesters Protestantse Kerk Amsterdam
Anne Folkertsma	Bestuurslid Ruimzicht, student en oud-bewoner
Niek Grooters	Studentendecaan PThU Utrecht, filosoof
Arenda Haasnoot	Moderamenlid PKN, predikant, lid Raad van Toezicht Ruimzicht
Riek van Haeringen	Docent beroepsvorming PThU Kampen
Hans van der Heiden	Lid Raad van Toezicht Ruimzicht, emeritus-predikant
Henna van Hell	Predikant, opgeleid aan theologische faculteit Brussel
Aad den Hertog	Lid Raad van Toezicht Ruimzicht, accountant
Jantine Heuvelink	Oud-bewoner en predikant Oranjekerk Amsterdam
Lennart Heuvelman	Bestuurslid Ruimzicht, predikant in Naarden
Henk Hogendoorn	Hoofd Toerustingscentrum Protestants Landelijk Dienstencentrum en secretaris commissie "Permanente Educatie van predikanten/kerkelijk werkers"
Gerrit Immink	Rector PThU, predikant
Jaap van Kampen	Secretaris van het Platform Church Mediation, lid Doopsgezinde Kerk
John Kerseboom	Zelfstandig P&O-adviseur, P&O-manager Protestantse Gemeente Utrecht
Florida de Kok	Convivium-pastor Ruimzicht, predikant
Geurt Henk van Kooten	Hoogleraar Nieuwe Testament/Vroeg Christendom en decaan faculteit Godgeleerdheid en Godsdienstwetenschap RUG

Ella Mulder	Chef de Bureau Ruimzicht
Jan Offringa	Voorzitter Op Goed Gerucht (tot 4 juni 2010), predikant
Willem Oomkes	Bestuurslid Ruimzicht, theoloog, St Sivog en een eigen adviespraktijk
Jan Oortgiesen	Hoofd Mobiliteitsbureau PKN, bestuurslid Ruimzicht, predikant
Elizabeth Post	Bestuurslid Ruimzicht, predikant in Bodegraven en vrij gevestigd psycholoog
Rinse Reeling Brouwer	Directeur onderwijs PThU, theoloog
Henk de Roest	Hoogleraar Praktische Theologie PThU Leiden
Anneke Röhling	Voorzitter Platform Church Mediation en jurist
Henk van der Sar	Voorzitter College van Bestuur PThU, predikant
Jaap van der Sar	Coördinator Vakgroep Educatie Stichting OIKOS
Bram Schriever	Senior gemeente adviseur PKN in regio Amsterdam (tot 1 augustus 2010) en directeur Protestantse Kerk Amsterdam
Hester Smits	Lid van de Vereniging van Vrijzinnig Protestanten en predikant in Wognum
Otto Sondorp	Interim-predikant en voorheen senior adviseur PKN in Noord-Holland
Wijnand Sonnenberg	Voorzitter Visitatoren-Generaal PKN, predikant in Ede
Dick Steenks	Bestuurslid Ruimzicht, predikant in Woudenberg
Jan Stelwagen	Oud-voorzitter Visitatoren-Generaal PKN, emeritus-predikant
Klazina Tulner	Lid Raad van Toezicht Ruimzicht, jurist
Peter Verbaan	Lid PAO-voorbereidingsconferentie januari 2011, oud-bewoner en predikant in Ermelo
Hanneke Verschoor	Administratief medewerker Ruimzicht
Gerrit-Jan Wisgerhof	Lid Raad voor Beroepingswerk PKN, emeritus-predikant
Theo Witkamp	Senior docent en coördinator nascholing PThU Hydepark, theoloog
Ruben van Zwieten	Ondernemer en predikant op de Zuid-As Amsterdam

Bijlage 2 Aanvullende bronnen

- Adviesrapport over de situatie Stichting Ruimzicht, KAN 2009
- Ruim Zicht, de geschiedenis van een Hervormde Vereniging, 1999
- Tendensen en trends betreffende Ruimzicht, Christiaan Rensink, 2003
- Beleidsnotitie Mobiliteitsbureau predikanten en kerkelijk werkers 2008-2011, Jan Oortgiesen, 2008
- Voortgangsrapportage Generale Synode inzake Plan van Aanpak implementatie en uitvoering van synodale besluitvorming m.b.t. het rapport 'hand aan de ploeg', 2010
- Rapportages Visitatoren Generaal, website PKN
- The healthy churches' Handbook, Robert Warren, 2004
- Verslag van de onderwijsconferentie PThU 2010
- Informatie over de gemeentestage 2010-2011 t.b.v. stagebegeleiders Master predikantschap Kampen, Riek van Haeringen
- Bridging Gaps, dialoog tussen theologen van NL, Azië, Afrika, Latijns-Amerika, Oost-Europa; Hans de Wit en Maria Berends, VU, 2005
- Stichting OIKOS jaarverslag 2008, nieuwsbulletins 2009 en 2010
- Uitgesproken Protestant, in gesprek met Op Goed Gerucht over cultuur, kerk en atheïsme, 2008
- Wie zijn wij dan? Over erkenning en verbondenheid tussen mensen, die alles, bijna niets, een beetje of heel veel geloven; Mechteld Jansen, 2009
- Een huis voor de ziel, gedachten over de kerk voor binnen en buiten; Henk de Roest, 2010
- Van geslacht op geslacht, systeemprocessen in kerk en synagoge; Edwin Friedman, 1999
- Catechismus van de compassie; Christiane Berkvens e.a., 2010
- Voor de verandering, werken aan vernieuwing in gemeente en parochie; Sake Stoppels, 2009.

Bijlage 3 – Scoretabel fase I

Score totaal

op thema:

	Onderzoeksthema			Netwerk		
	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	2.4
Bestuurslid	38	41	29	30	31	35
Bestuurslid	45	44	35	39	33	43
Bestuurslid	19	45	43	19	25	30
Bestuurslid	38	30	42	39	45	42
Bestuurslid	26	21	28	27	28	32
Bestuurslid	48	36	44	41	44	42
Bestuurslid	27	30	39	38	36	23
Bestuurslid	35	47	43	39	41	36
sub-totaal	276	294	303	272	283	283
Stafid	26	31	34	28	33	20
Stafid	32	37	34	34	29	37
Totaal						
aantal punten	334	362	371	334	345	340

	Internationalisering			Nascholing				
	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
Bestuurslid	46	38	33	32	31	33	27	39
Bestuurslid	44	32	28	45	49	41	43	43
Bestuurslid	42	38	35	29	28	30	30	36
Bestuurslid	38	43	35	38	44	30	54	45
Bestuurslid	46	35	21	45	42	18	40	38
Bestuurslid	49	29	31	42	43	24	28	34
Bestuurslid	43	31	38	26	23	23	41	37
Bestuurslid	24	20	19	49	52	31	52	52
sub-totaal	332	266	240	306	312	230	315	324
Stafid	37	21	24	41	40	26	18	36
Stafid	27	30	30	41	41	25	36	45
Totaal								
aantal punten	396	317	294	388	393	281	369	405

Bijlage 4 Scoretabel fase II

Score totaal op thema

	1.1	1.2	2.1	2.2	2.4	3.1	4.5
Bestuurslid	5	3	6	4	7	2	1
Bestuurslid	4	6	3	5	7	2	1
Bestuurslid	6	3	4	7	5	2	1
Bestuurslid	5	2	4	3	7	6	1
Bestuurslid	3	4	2	5	7	1	6
Bestuurslid	2	3	4	6	7	1	5
Bestuurslid	4	6	3	5	7	2	1
Bestuurslid	3	2	4	5	6	7	1
sub-totaal	32	29	30	40	53	23	17
Staflid	7	1	4	5	6	3	2
Staflid	5	2	3	4	7	6	1
Totaal aantal aantal punten	44	32	37	49	66	32	20

1.1 praktisch theologisch onderzoek I (334 punten)

1.2 praktisch theologisch onderzoek II ontwikkeling
(362 punten)

2.1 sociaal project oud Ruimzicht – max 5 jaar uit convivium
(371 punten)

2.2 netwerken oud-Ruimzichtenaren (334 punten)

2.4 bijbelklas studenten en oud-Ruimzichtenaren (340 punten)

3.1 internationaal convivium (396 punten)

4.5 coaching predikanten (405 punten)

(* De punten tussen haakjes zijn van de eerste scorelijsten)

Opmerking: Prioriteit 1 is hoogste score; 7 is de laagste score

Bijlage 5 Gebruikte afkortingen

BNP	Bond van Nederlandse Predikanten
PAO	Post Academisch Onderwijs
PE	Permanente Educatie
PKA	Protestantse Kerk Amsterdam
PKN	Protestantse Kerk in Nederland
PThU	Protestantse Theologische Universiteit
RUG	Rijks Universiteit Groningen
VU	Vrije Universiteit