



Werkorde interim-voorgangers

In 2011 is de Unie van Baptistengemeenten gestart met de pilot interim-voorgangers. Na 3 jaar ervaring en een onderzoek van Bart van Roest over de pilot is het zinvol een aantal afspraken te maken wat betreft de gang van zaken rond het werken met interim-voorgangers vanuit het team interim-voorgangers. Het doel van deze werkorde is om de kwaliteit van de interim-trajecten hoog te houden en de leercultuur en samenwerking van interim-voorgangers te bevorderen. Deze afspraken worden gemaakt tussen interim-voorganger en het coördinatieteam interim-voorgangers van de Unie-MGO. De betrokken gemeente wordt geïnformeerd over deze werkorde.

Veel van de afspraken in deze werkorde zijn verbonden met een fase in het interim-voorgangers traject. Daarom worden hieronder de fasen kort beschreven.

Fase	Inhoud
1 Voorbereidingsfase	afspraken maken, verwachtingen en verantwoordelijkheden bespreken
	relaties opbouwen
2 Entreefase	verhelderen, doelen stellen
	kennismaking, analyse van de gemeente
3 Kernfase	kerntaken zoals afgesproken
	welke stijl past het best: consultatief, participatief, directief
4 Afrondende fase	afscheid nemen
	weg banen voor de nieuwe voorganger
5 Afsluiting en nafase	reflectie en evaluatie

1. Voorbereidingsfase

- a. In de start van deze fase komt de vraag naar een interim-voorganger binnen bij de Unie. De teamleider MGO bespreekt deze vraag met de plaatselijke gemeente, onderzoekt wat nodig is en helpt de gemeente tot een concrete vraag en profielbeschrijving van een interim-voorganger te komen. Deze concrete vraag wordt besproken tussen de stafleden van het coördinatieteam interim-voorgangers, zij stellen de gemeente mogelijke kandidaten voor. Besluitvorming over wie voorgesteld wordt ligt bij de stafleden van het coördinatieteam.

Daarnaast kan de vraag binnen komen bij een individuele interim-voorganger, hierover informeert de interim-voorganger de teamleider MGO. Transparantie over de procesgang is vanuit coördinatieteam en interim-voorganger van belang.

De raad/vertegenwoordiging van de gemeente geeft aan met wie van de interim-voorgangers zij een gesprek wil, waarin de situatie van de gemeente, de concrete vraag van de gemeente, de voorlopige taken, ureninzet (en competenties) van de interim-voorganger besproken worden. Een verkenning van de mogelijkheden in de entreefase wordt besproken.

- b. MGO geeft advies over modelcontracten en salariering/vergoeding.
- c. De interim-voorganger vervolgt de voorbereidingsfase om te kunnen komen tot de entreefase.



2. Sparringpartner

Een cultuur van samen leren staat centraal, daarom willen we interim-voorgangers stimuleren met een sparring partner uit het netwerk interim-voorgangers op te trekken. De verantwoordelijkheid om een sparringpartner te zoeken ligt bij de interim-voorganger zelf.

3. Entreefase, kernfase en afrondende fase

De sparringpartner kan op verzoek van de interim-voorganger in de verschillende fasen feedback geven. Afspraken over verslaglegging van de evaluaties worden in overleg gemaakt.

4. Afsluiting en nafase

- a. De teamleider MGO is gesprekspartner bij de eindevaluatie. Doel van deze eindevaluatie is leren van de opgedane ervaring van gemeente en interim-voorganger en vieren van mijlpalen gedurende het traject en de afronding daarvan. De interim-voorganger neemt het initiatief tot deze eindevaluatie.
- b. Een kort reflectieverslag van het hele traject met vier- en leerpunten komt ter beschikking aan het coördinatieteam interim-voorgangers. Doel hiervan is ervaring en leermomenten te delen.

5. Permanente educatie inclusief intervisie.

- a. De interim-voorgangers die actief zijn in het netwerk interim-voorgangers committeren zich aan de permanente educatie zoals beschreven in het document permanente educatie interim-voorgangers.
- b. Nieuwe interim-voorgangers kennen een ingroefase waarin zij door middel van een persoonlijk ontwikkel plan (POP) beschrijven wat nodig is om te groeien in hun taak als IV-er. Meedoen aan het traject permanente educatie interim-voorgangers is een minimale instapeis. Daarnaast gelden de volgende eisen:
 - afgeronde theologische opleiding (minimaal HBO plus: seminariumdiploma of theologiestudie elders) waarbij het vak gemeenteopbouw is gevolgd
 - voor nieuw instromende interim-voorgangers geldt dat zij een voorlopige of algemene beroepbaarstelling binnen de Unie van Baptisten Gemeenten hebben of verkrijgen.
 - werkervaring als gemeente-voorganger is aanbevolen.