



Vertrouwens- en Advies-Commissie

Contactpersoon: G. Lakerveld
L. v Hauthemlaan 8 5671 CJ Nuenen
040- 2834920; harry.lakerveld@onsnet.nu

**Rapport Vertrouwens- en AdviesCommissie
voor de Ned. Geref. Kerken
met het oog op
de Landelijke Vergadering 2013
te Zeewolde**

2 september 2013

Rapport Landelijke Vertrouwens- en Adviescommissie LV Houten 2013

2

Opdracht

4

Van de Landelijke Vergadering van Nederlands Gereformeerde Kerken (LV) Houten 2010 kreeg de Vertrouwens- en Adviescommissie (VAC) de volgende opdracht mee:

6

- 8 a. vertrouwelijk advies uit te brengen aan en te bemiddelen tussen predikanten, die
9 graag een (andere) gemeente willen dienen en kerken, die een voorganger zoeken met
10 in achtneming van de vastgestelde gedragslijn ten dienste van het beroepingswerk;
11 b. het door middel van een attest adviseren van de regiovergadering bij overkomst van
12 een predikant uit een ander kerkgenootschap;
13 c. contact te leggen en te onderhouden met beroepbaar gestelde kandidaten en
14 predikanten om hen, indien zij dat wensen, te adviseren en bij te staan tijdens de
15 periode, waarin zij wachten op een beroep;
16 d. bijstand en advies te geven in kerken, waar spanningen ontstaan of problemen zich
17 voordoen tussen kerkenraad, predikant en/of gemeente, op verzoek van of met
18 instemming van beide partijen;
19 e. op verzoek van betrokkenen in een zo vroeg mogelijk stadium bij een dreigend
20 ontslag van een predikant inspanning te verrichten om een andere uitweg te vinden;
21 f. op verzoek vertrouwelijke adviezen te geven in kerkelijke en pastorale zaken aan
22 kerken en ambtsdragers.

24 Hierbij het verslag van de VAC over de afgelopen periode.

Commissie.

28 De VAC bestaat uit de volgende leden:

- 29 zr. A. Brouwer-Holwerda, Geldrop
30 br. A. Boshuizen, Voorhout
31 br. H. Lakerveld, Nuenen (aftredend in uiterlijk 2016)
32 br. K. Mollema, Katwijk
33 br. J. Mudde, Haarlem (aftredend in uiterlijk 2016)
34 zr. J. Siebenga-Moggré, Zwolle

36 Evenals bij de rapportage voor de LV van 2010 kan gezegd worden dat door de leden van de
37 VAC in de afgelopen periode veel werk verzet is. Dankzij de uitbreiding van drie naar zes
38 leden betekende het voor de individuele leden gelukkig minder werkdruk. Aan bezoeken en
39 vergaderingen zijn in de periode van 1 oktober 2010 tot 20 augustus 2013 ruim 225 dagdelen
40 besteed. Daarnaast is de nodige tijd besteed aan het geven van adviezen, het schrijven van
41 rapporten en e-mails en andere vormen van overleg.

42 Het is duidelijk dat bij de analyse van situaties en problemen waarbij de VAC betrokken
43 wordt, veel aspecten aan de orde komen zoals b.v. kerkrecht, pastoraat, maar ook financiën en
44 dergelijke. De commissie is daarom blij met de uitbreiding van het aantal leden zodat er meer
45 specifieke deskundigheid aanwezig is.

46 Zoals in de toelichting bij het rapport van 2010 voorgesteld werd zijn de werkzaamheden over
47 de commissieleden verdeeld, rekening houdend met de aard van de problematiek en de
48 specifieke kundigheden van de commissieleden (en voor zover mogelijk ook met
49 reisafstanden).

50

Werkzaamheden uitgevoerd in het kader van de opdracht.

Advies.

In de bovengenoemde periode hebben tien gemeenten om verschillende redenen een beroep op de VAC gedaan. Dit waren er gelukkig minder dan bij de vorige rapportage. Het betekende helaas niet dat de zwaarte van de problematiek minder en de aard anders is geworden.

De meest voorkomende adviesvragen hadden te maken met punt d. van de werkzaamheden, namelijk: *“bijstand en advies geven in kerken, waar spanningen ontstaan of problemen zich voordoen tussen kerkenraad, predikant en/of gemeente”*. Het is van grote waarde dat kerkenraden en predikanten in moeilijkheden, terecht kunnen bij een vertrouwens- en adviescommissie. Vanwege de vertrouwelijke aard van de situaties kunnen we hier niet over uitweiden.

Bemiddeling.

Het eerste punt van de opdracht aan de VAC (*“vertrouwelijk advies uit brengen aan en te bemiddelen tussen predikanten, die graag een (andere) gemeente willen dienen en kerken, die een voorganger zoeken met in achtneming van de vastgestelde gedragslijn ten dienste van het beroepingswerk”*) heeft in de afgelopen periode extra aandacht gekregen. Broeder Mollema heeft de taak op zich genomen om hierbij actief aan de slag te gaan. Dit hield in dat alle vacante gemeentes zijn aangeschreven met de volgende vraag:

“Het is in het kader van deze opdracht dat we contact met u leggen. Het geval namelijk wil dat meerdere predikanten die reeds een aantal jaren aan een gemeente verbonden zijn, zich tot de VAC hebben gewend om aan te geven dat zij eraan toe zijn om een andere gemeente te dienen. Onzerzijds zouden we in een vertrouwelijk gesprek met de voorzitter van uw beroepingscommissie de aandacht op met name deze predikanten willen vestigen. Het is verder aan de beroepingscommissie om hier al dan niet iets mee te doen”.

Ook hebben alle predikanten een brief gekregen met de volgende alinea:

“In het kader van deze opdracht wenden wij ons tot u om u expliciet op de hoogte te stellen van deze opdracht. Een aantal predikanten binnen onze kerkgemeenschap is reeds vele jaren aan een gemeente verbonden en wij kunnen ons voorstellen dat sommige van hen graag een andere gemeente zouden willen dienen. De VAC zou in een vertrouwelijk gesprek met voorzitters van beroepingscommissies de aandacht op predikanten kunnen vestigen, die hebben aangegeven een andere gemeente te willen dienen. Het is aan de respectieve beroepingscommissie om hier al dan niet iets mee te doen”.

Uiteraard werd daar het volgende bij vermeld:

“Indien u dat wenst kunt u uw naam, adres en telefoonnummer aan br. Mollema doorgeven. U zult begrijpen dat dergelijke contacten onder strikte geheimhouding plaatsvinden”

Van beide kanten zijn enkele reacties ontvangen, Vanwege de vertrouwelijkheid kunnen we hier niet verder op in gaan. Wel kunnen we melden dat het in een kleine kerkelijke gemeenschap, ‘waarin iedereen elkaar kent’, niet gemakkelijk is om contacten te leggen die tot resultaten leiden.

Het is wellicht goed om te melden dat o.a. wat dit onderwerp betreft afstemming is geweest met de commissie Loopbaanbeleid.

Advies aan de regio.

Wat betreft het tweede punt van de opdracht (*“het door middel van een attest adviseren van de regiovergadering bij overkomst van een predikant uit een ander kerkgenootschap”*) kan het volgende vermeld worden:

2 In de afgelopen periode hebben zich een groot aantal predikanten van andere kerken
3 aangemeld om de mogelijkheid te bespreken om onze kerken te dienen (8 uit de Nederlands
4 Gereformeerde Kerken in Zuid-Afrika en 3 uit de PKN). Aanleiding voor de belangstelling uit
5 andere kerkverbanden voor een NG-predikantschap was een artikel in Opbouw over een
6 dreigend tekort aan predikanten binnen onze kerken. Dit artikel is ook bekend geworden in
7 Zuid-Afrika.

8 Bestaande afspraken binnen onze kerken houden in dat zowel de CCS als de VAC met
9 verschillende opdrachten, op verschillende momenten bij overgangen vanuit andere kerken
10 betrokken worden.

11 In de regelingen bij het AKS staan namelijk twee relevante bepalingen. (zie bijlage 1)

12 In een bijeenkomst van afgevaardigden van de CCS en de VAC is besloten om één commissie
13 te vormen die de overkomst van predikanten van andere kerken regelt en begeleidt, de OPAK
14 (Overkomst Predikanten uit Andere Kerken). Dit voorkomt dat mogelijke kandidaten met
15 verschillende commissies gesprekken moeten voeren, die qua inhoud wellicht niet veel van
16 elkaar zullen verschillen. Bovendien krijgt nu een groter aantal mensen dezelfde informatie en
17 is een afweging om de procedure, na een eerste gesprek, voort te zetten evenwichtiger.

18 Om te voorkomen dat bij verschillende kandidaten verschillend gehandeld wordt is een
19 protocol (zie bijlage 2) opgesteld dat als richtlijn dient voor de te volgen procedure.

20 In de afgelopen periode zijn met meerdere predikanten uit binnen- en buitenland (Zuid-
21 Afrika) contacten geweest en gesprekken gevoerd.

22 Dit heeft er toe geleid dat een PKN-predikant (T. Wever) intussen preekconsent in onze
23 kerken heeft gekregen. (Verleend door de regio Noord van de NGK.) In het kader van de
24 volgens de procedure gemaakte afspraken, volgt hij nog een aantal colleges bij de NGP. Een
25 andere PKN-predikant heeft zich na een eerste gesprek teruggetrokken.

26 Daarnaast loopt de procedure met een Zuid-Afrikaans predikantenechtpaar namelijk Pierre en
27 Celèste Momberg. Met beide predikanten is een uitgebreide correspondentie gevoerd, van
28 beiden zijn preken beoordeeld en er is een plan opgesteld voor het vervolg. Voor de
29 commissie is er voldoende reden om ze stage te laten lopen in ons land. Het is echter niet
30 eenvoudig en tot nu toe niet gelukt, om een gemeente te vinden die hun een plaats kan bieden.
31 Met twee andere kandidaten, een uit de PKN en een uit de GKv, zijn gesprekken gevoerd en
32 deels nog gaande. De kandidaat uit de PKN heeft contact met de NGK van Dordrecht, de
33 ander met een van de andere NG-Kerken.

34 Wat de de PKN-kandidaat betreft zijn er geen belemmeringen om de procedure richting een
35 NG-predikantschap voort te zetten. Het NGP-kernteam is ingeschakeld om te bezien op welke
36 wijze er integratie in de NG-kerken kan worden georganiseerd.

37 De ontworpen procedure hanteren we als een model voor elke nieuwe aanmelding. Dat
38 betekent dat we dit model voortdurend zullen bijstellen en aanpassen op het actuele verzoek
39 om vanuit een ander kerkverband over te komen naar het NG-kerkverband ten einde de
40 kerken als predikant te kunnen dienen.

41 N.B. Voor verdere afspraken zie rapport CCS/OPAK.

42 **VAC-dag.**

43 Omdat niet alle leden van de commissie bij de verschillende activiteiten berokken zijn, is
44 besloten om twee keer per jaar bij elkaar te komen om elkaar op de hoogte te brengen van de
45 voortgang van het werk, maar zeker ook om met elkaar te bespreken of de manier waarop we
46 in de verschillende situaties gehandeld hebben of handelen correct is. Dat wil zeggen dat we
47 kritisch naar elkaar luisteren en nagaan of we goed omgaan met onze onafhankelijkheid, de
48 vertrouwelijkheid en een al of niet te grote betrokkenheid.

2 Deze gesprekken hebben er toe geleid dat we voor onze manier van werken een protocol
3 hebben opgesteld dat duidelijkheid verschaft over onze bevoegdheden, en (on)mogelijkheden.
(zie bijlage 3 voor het protocol)

4 Wat de bevoegdheden betreft heeft de commissie uitgebreid gesproken of ze de mogelijkheid
5 moest hebben/krijgen om het opvolgen van adviezen af te dwingen, of in ieder geval meer
6 druk uit te kunnen oefenen om er gehoor aan te geven. De commissie is er van overtuigd dat
7 de taakstelling en de bevoegdheid zoals omschreven voldoende en goed is. Kerkenraden en
8 predikanten zijn verantwoordelijk voor hun keuzes om een advies al of niet op te volgen. Een
landelijke commissie kan die verantwoordelijkheid niet overnemen.

10 Het is niet eenvoudig om over de resultaten van de verrichte werkzaamheden een oordeel te
11 geven. Vaak is het resultaat van de inspanningen van de VAC niet of beperkt zichtbaar,
12 bijvoorbeeld in het geval dat een bemiddelingspoging niet tot het gewenste resultaat leidt.
13 Niettemin zijn de leden van de VAC er van overtuigd dat hun bemiddelende en adviserende
14 rol door de betrokken partijen vaak als zinvol en zelfs heilzaam ervaren wordt.

16 **Handreiking evaluatiegesprek.**

18 In het kader van het CPP-rapport is de VAC gevraagd een handreiking op te stellen die kan
19 dienen als leidraad voor het evaluatiegesprek.

20 Daarvoor zijn vergelijkbare documenten van zowel de PKN als de GKv als uitgangspunt
21 genomen en is een voorstel voor een handreiking geschreven. Deze is ter beoordeling en
22 commentaar gestuurd naar 5 predikanten, 5 voorzitters van kerkenraden en de leden van de
23 Commissie Predikants Profiel. Het commentaar, de aanpassingen en verbeteringen zijn
24 opgenomen in het eindvoorstel. Dit laatste is naar alle predikanten en kerkenraden gestuurd.
25 Uiteraard zijn aanvullingen, veranderingen en verbeteringen als gevolg van het gebruik altijd
26 mogelijk. Bij deze wordt het document aan de LV voorgelegd.(zie bijlage 4)

28 **Handreiking beroepingswerk**

30 De LV Houten 2010 verzocht de VAC de handreiking voor het beroepingswerk uit te breiden
31 met het predikantsprofiel zoals dat is opgenomen in het CPP-rapport en aanvaard door de LV.
32 In bijlage 5 is de aangepaste versie van de handreiking te vinden. De handreiking is inmiddels
33 toegezonden aan kerkenraden, kandidaten en predikanten.

Concept-besluittekst

2 De VAC wil de LV Zeewolde 2013 de volgende besluittekst voorleggen:

4 De kerken, in Landelijke Vergadering te Zeewolde bijeen, hebben kennisgenomen van het
6 rapport van de Vertrouwens- en Adviescommissie en besluiten

- 8 1. het door de commissie gevoerde beleid goed te keuren;
- 10 2. kennis te nemen van de door de commissie voorgestelde aangepaste versie van de
12 *Handreiking ten dienste van het beroepingswerk in de Nederlands Gereformeerde*
14 *Kerken*;
- 16 3. kennis te nemen van de door de commissie voorgestelde *Handreiking voor het*
18 *evaluatiegesprek van predikant en kerkenraad*;
4. de commissie décharge te verlenen voor de verrichte werkzaamheden gedurende de
verslagperiode;
5. de opdracht van de commissie te continueren;
6. de commissie op te dragen de kerken te rapporteren over haar werkzaamheden met het
oog op de volgende Landelijke Vergadering

Bijlage 1

2 Toelating buitenlandse predikanten (AKS – Regelingen en handreiking 5.1)

4 1. Een kerkenraad die een predikant of beroepbaar gesteld kandidaat uit een buitenlandse
kerk wenst te beroepen, zal eerst voorlopige inlichtingen inwinnen bij de Commissie voor
6 Contact en Samenspreking met andere kerken omtrent de betreffende kerk en de betreffende
persoon. Vervolgens zal deze kerk advies vragen aan de regionale vergadering, die dit advies
8 niet zal geven voordat zij de mening van genoemde commissie heeft gehoord.

10 2. Wanneer de regionale vergadering haar advies heeft gegeven, het beroep is uitgebracht
en aangenomen, zal hij niet tot de dienst van Woord en sacrament worden toegelaten en in de
gemeente die hem beriep, bevestigd worden, voor hij zich op de regionale vergadering met
12 gunstige uitslag heeft onderworpen aan een onderzoek aangaande leer en kennis.

14 3. Alvorens zo'n onderzoek kan plaatsvinden, dient een predikant ten genoeg van de
regionale vergadering bewijzen te overleggen over zijn beroeping tot de dienst, alsmede
getuigenissen inzake leer en leven. Een kandidaat dient ten genoeg van de regionale
16 vergadering aan te tonen dat hij met goed resultaat een deugdelijke opleiding tot de dienst des
Woords heeft gevolgd en toegelaten is om te staan naar het ambt van dienaar des Woords,
18 waarbij eveneens overlegd dienen te worden getuigenissen inzake leer en leven.
(Acta LV Ede 1991, 18, 70-71)

20

22 F. Toelating van voorgangers uit andere kerken (AKS – Regelingen en handreikingen 5.e.F)

24 1. Vanwege het bepaalde onder A1 dient een predikant uit een andere kerk die
individueel wil overkomen, in beginsel in eigen gemeente zijn ambt neer te leggen, lid te
worden van de dichtstbijzijnde NG-kerk en via deze gemeente beroepbaarstelling aan te
26 vragen.

28 2. Voorafgaand hieraan kan betrokkene terecht bij de Commissie voor Contact en
Samenspreking met andere kerken (CCS) voor vertrouwelijk overleg over de procedure, de
aard van de NGK en andere vormen van advies.

30 3. Na het toelatingsonderzoek en afsluitend onderzoek kan betrokkene respectievelijk
beroepbaar gesteld en bevestigd worden volgens de geldende regels met daarbij de volgende
32 bijzondere bepalingen:

34 a. Waar bij genoemde examens normaal een attest van de NGP wordt gevraagd,
zal in de hier bedoelde situatie een attest van de onder B genoemde Vertrouwens- en Advies
Commissie (VAC) worden gevraagd. Dit attest zal gebaseerd zijn op gesprekken met
36 betrokkene en ingewonnen referenties. Het attest omvat tenminste een positief oordeel over
motivatie, geschiktheid en bekwaamheid voor het ambt van predikant binnen de Nederlands
38 Gereformeerde Kerken. Afhankelijk van het aantal dienstjaren van betrokkene als predikant,
zal het attest ook ingaan op de genoten opleiding en beroepsvorming.

40 b. Indien betrokkene nog slechts korte tijd tot het belijden van de gereformeerde
leer is gekomen, kan de regiovergadering hem verzoeken eerst preekbevoegdheid te vragen en
42 minimaal een half jaar in de kerken voor te gaan, voordat het toelatingsonderzoek voor
beroepbaarstelling zal plaatsvinden.

44 c. Indien betrokkene behoort tot een (buitenlandse) kerk waarmee kerkelijke
gemeenschap wordt onderhouden, kan de regiovergadering besluiten de omvang van het
46 examen te beperken.

(Acta LV Lelystad 2004; gewijzigd LV Zwolle 2005)

48

50 Zie ook nog 'Regeling voor overkomst van Gereformeerde Kerken'. (AKS – Regelingen en
handreikingen 39.c)

In deze regeling is de CCS een belangrijke rol toebedeeld.

2 O.a. staat daar: uitvoerig dient gesproken te worden over de aard van ons kerkverband:
eenheid in geloof, verscheidenheid in uitvoering en informele omgang;

4

Bijlage 2

2 Notitie inzake toelating van predikanten uit andere - al dan niet buitenlandse - kerken

4 Voorstel voor een organisatie en procedure

6 **Organisatie**

1. CCS (Commissie voor Contact en Samenspreking met andere kerken) en VAC (Vertouwens- en Adviescommissie) vormen een gezamenlijke commissie 'Overkomst predikanten-kandidaten andere kerken' (OPAK) ten behoeve van predikanten-kandidaten die vanuit andere (binnen- of buitenlandse) kerkverbanden een predikantschap in de Nederlands Gereformeerde Kerken begeren. Zowel CCS als VAC wijzen daartoe uit eigen midden drie personen (en een vierde als secundus) aan. Hun zittingstermijn eindigt gelijktijdig met hun zittingstermijn in de CCS en/of VAC. Deze commissie wordt beschouwd als handelend namens CCS en VAC.
2. Leiding en administratie zijn in handen van twee CCS-leden.
3. De commissie OPAK brengt een beperkt en vertrouwelijk mondeling verslag uit aan zowel CCS als VAC, zo mogelijk met weglating van de namen van gegadigden, en legt daarmee verantwoording af van haar werk.
4. Aan het moderamen van de LV wordt gemeld dat er x contacten zijn met predikanten van andere kerkverbanden.
5. Belangstellende predikanten-kandidaten ontvangen zo spoedig mogelijk na het eerste contact de OPAK-procedure.
6. Predikanten-kandidaten en de OPAK houden elkaar tijdens de te doorlopen procedure voortdurend en met voortvarendheid op de hoogte.

26 **OPAK-procedure**

1. Predikanten uit andere (binnen- of buitenlandse) kerken die belangstelling tonen voor een predikantschap in de NG-kerken dienen zich te melden bij de comm. OPAK.
2. De comm. OPAK vraagt bij belangstellende predikanten een uitgebreide cv met referenties op (tenzij deze al is ontvangen). De referenties dienen uit verschillende geledingen/verbanden afkomstig te zijn. (Met het opgeven van referenties geeft de kandidaat toestemming om de genoemde personen te benaderen.)
3. De comm. OPAK onderzoekt de antecedenten - opleiding en ervaring - en de referenties van de gegadigden.
4. Indien de antecedenten voldoende lijken, wordt de gegadigde gevraagd om in 500 tot 1000 woorden een persoonlijk verhaal te schrijven waaruit blijkt hoe betrokkene als gelovige en als predikant in het leven staat. Onderdeel van dit verhaal dient een persoonlijke sterkte/zwakte-analyse te zijn.
5. Tevens wordt gevraagd om aan de commissie een zestal preken ter beoordeling voor te leggen.
6. Indien uit het geheel bij de comm. OPAK een positieve indruk ontstaat, nodigt de commissie gegadigde uit voor een gesprek. In dat gesprek zal o.a. gesproken worden over
 - a. de motivatie voor de gewenste overgang
 - b. de aangeleverde preken
 - c. kennis van de NG-kerken
7. De commissie stelt op basis van het onderzoek vast of betrokkene mogelijk kwaliteiten heeft om een NG-gemeente (voor mogelijk een specifiek project) te dienen.
8. Bij een eventueel negatief oordeel zal dit de kandidaat beargumenteerd worden meegedeeld.

- 2 9. Indien het gesprek tot een (voorlopig) positief oordeel leidt, wordt afgesproken welk
toelatingstraject verder gevolgd moet worden.
- 4 a. De VAC kan in dit stadium al bezien of het nuttig is één of meerdere van de
kerken op vertrouwelijke wijze met de gegadigde in contact te brengen.
- 6 b. Door de VAC kunnen op basis van de gelegde contacten adviezen ten aanzien van
het vervolgtraject worden ingebracht.
- 8 10. Tot het te volgen toelatingstraject behoren mogelijk een psychologisch onderzoek
(assessment – onder de leeftijd van 50 jaar: een ontwikkelassessment., boven de leeftijd
10 van 50 jaar: een geschiktheidsassessment.) en in ieder geval het volgen en succesvol
afsluiten van onderdelen van de NG-Predikantenopleiding.
- 12 a. Het eventuele assessment kan mogelijk in het kader van de NGP-verplichting
plaatsvinden en is – uitgaande van een gering aantal kandidaten – voor rekening
van de kerken (via de NGP)
- 14 b. Voor de procedure en bevoegdheden rondom het assessment wordt gehandeld
overeenkomstig de betreffende NGP-bepalingen. De onderzochte is ten allen tijde
16 eigenaar van de uitslag.
- 18 c. Het kernteam van de NGP stelt – na overleg met de comm OPAK en de kandidaat
– vast om welke NGP-onderdelen het zal gaan. Daarbij wordt gekeken naar
confessionaliteit, wetenschappelijkheid en identiteit en rekening gehouden met de
20 mate waarin elders predikantservaring is opgedaan.
- 22 d. Voor aanvullende opleidingsonderdelen kan mogelijk gebruik gemaakt worden
van de Theol. Universiteit Kampen.
- 24 e. Tot de mogelijke onderdelen van NGP behoren maximaal de volgende master-
onderdelen (1 erts = 28 studie-uren; totaal max. ong. 316 uren):
- 26 i. Verkondiging en homiletiek colleges gedurende één jaar (totaal 4,2 erts)
- 28 ii. Kerkgeschiedenis 20^e eeuw (2 erts)
- 30 iii. MA-cyclus Identiteit NGK (totaal 5,1 erts)
- (1) Geloofsleer en identiteit - 1 of 2
- (2) Bijbelonderzoek en identiteit
- (3) Kerkelijk samenleven en identiteit
- 32 11. Waar het kandidaten uit het buitenland betreft zal de OPAK er in overleg met de NGP
bezien of er noodzaak is om voor het voldoen aan de aanvullende opleidingsonderdelen
gebruik te maken van onderwijs-op-afstand (schriftelijk, via internet).
- 34 12. De OPAK kan predikanten uit het buitenland adviseren (voor eigen rekening) enige tijd
in Nederland te verblijven om de aanvullende opleiding te kunnen volgen cq af te
36 ronden en de kerken en de Nederlandse cultuur te leren kennen. De OPAK zal in dat
geval de aanvraag voor een tijdelijk preekconsent en/of het zoeken naar een functie als
38 stagiair of prio (predikant in opleiding) in een (of meerdere) NG-gemeente(n)
ondersteunen en – waar mogelijk – faciliteren.
- 40 13. Het NGP-kernteam kan na overleg met de comm. OPAK en de kandidaat vrijstelling
verlenen van bepaalde onderdelen uit deze procedure, bijvoorbeeld omdat iemand
42 eerder predikant in één van de NG-kerken is geweest of afkomstig is uit één van de
kerken waarmee de NG-kerken een zusterkerk-relatie hebben.
- 44 14. Na het overleggen van een positief getuigschrift van de NGP en een positieve uitslag
van het psychologisch onderzoek, besluit de commissie dat de kandidaat door de VAC
46 op vertrouwelijke wijze in contact gebracht kan worden met één of meer gemeenten.
- 48 15. Ten aanzien van predikanten uit het buitenland gelden als bijkomende eisen
- 50 a. gebrek aan predikanten/kandidaten uit het eigen kerkverband;
- b. de Nederlandse taal verstaan en spreken, of de bereidheid dat te leren;
- c. bereidheid af te stemmen op de Nederlandse omstandigheden.

- 2 16. Kerken zullen geen predikanten van andere kerkverbanden toelaten dan na een positief
oordeel van de comm. OPAK.
- 4 17. Als een gemeente in principe besloten heeft de predikant van een ander kerkverband te
willen beroepen, onderzoekt de regiovergadering van deze kerk de predikant met het
6 oog op een beroepbaarstelling. Voor het toelatingsonderzoek gelden de in regelingen bij
het AKS genoemde bepalingen, te weten:
- 8 a. Waar bij genoemde examens normaal een attest van de NGP wordt gevraagd,
zal in de hier bedoelde situatie een attest van de onder B genoemde
10 Vertrouwens- en Advies Commissie (VAC) worden gevraagd. Dit attest zal
gebaseerd zijn op (*door de OPAK gevoerde*) gesprekken met betrokkene en
12 ingewonnen referenties. Het attest omvat tenminste een positief oordeel over
motivatie, geschiktheid en bekwaamheid voor het ambt van predikant binnen
14 de Nederlands Gereformeerde Kerken. Afhankelijk van het aantal dienstjaren
van betrokkene als predikant, zal het attest ook ingaan op de genoten opleiding
en beroepsvorming.
- 16 b. Indien betrokkene nog slechts korte tijd tot het belijden van de gereformeerde
leer is gekomen, kan de regiovergadering hem verzoeken eerst
18 preekbevoegdheid te vragen en minimaal een half jaar in de kerken voor te
gaan, voordat het toelatingsonderzoek voor beroepbaarstelling zal
20 plaatsvinden.
- 22 c. Indien betrokkene behoort tot een (buitenlandse) kerk waarmee kerkelijke
gemeenschap wordt onderhouden, kan de regiovergadering besluiten de
omvang van het examen te beperken.
- 24 **18. Preekbevoegdheid (consent) kan als regel alleen aan belijdende leden van een NG-
gemeente verleend worden.**
- 26 a. **Voor kandidaten uit het buitenland die hier tijdelijk verblijven geldt dat zij
minimaal een inhoudelijke relatie (gastlidmaatschap) met een NG-gemeente
28 moeten hebben zodat deze gemeente in staat is een attest af te geven.**
- 30 19. Als er nog geen gemeente bekend is die een beroep op de predikant wil uitbrengen maar
deze zich niettemin beroepbaar wil laten stellen, wijst de OPAK een regiovergadering
aan die een onderzoek als bedoeld in **pt. 17** uitvoert.
- 32 20. De formele beroepbaarstelling vindt plaats
- 34 a. nadat de predikant ontslag heeft gekregen van zijn huidige gemeente/kerkenraad
en zijn ambt heeft neergelegd (daarvoor is een getuigenis van of namens deze
gemeente nodig)
- 36 b. als belijdend lid is aanvaard door een NG-kerk.
- 38 21. Na de beroepbaarstelling kan het bedoelde beroep formeel worden uitgebracht en
vervolgens aanvaard. Van zowel het één als het ander dienen er schriftelijke
verklaringen te zijn.
- 40 22. De regiovergadering waaronder de beroepende kerk ressorteert bepaalt (of heeft op
voorhand al bepaald) of er nog een afsluitend onderzoek moet plaatsvinden voordat
42 toelating tot en bevestiging in het ambt van predikant kan plaatsvinden.
- 44 23. De predikant die het beroep heeft aanvaard en door de regiovergadering is toegelaten tot
het ambt van predikant in de NG-kerken, wordt zo spoedig mogelijk in het ambt
46 bevestigd.
- 48

Bijlage 3

2 Protocol werkwijze VAC

4 Dit protocol heeft betrekking op de volgende twee formele taken van de VAC:

- 6 • in situaties waarin haar advies en bijstand wordt gevraagd in kerken waarin spanningen
8 ontstaan of problemen zich voordoen tussen kerkenraad, predikant en/of gemeente, op
10 verzoek van of met instemming van de (beide) partijen; er worden drie potentiële partijen
genoemd
- bij dreigend ontslag van een predikant inspanningen verrichten om een andere uitweg te
vinden;

12 Verzoek

Het verzoek om advies of bijstand van de VAC kan komen van de predikant of van de
kerkenraad of beiden.

Een verzoek kan aan elk van de leden van de VAC worden gedaan.

16 Een VAC-lid dat een verzoek ontvangt treedt hierover, met instemming van de verzoeker,
terstond in overleg met de voorzitter.

18 Indien het verzoek van één van de partijen afkomstig is, wijst de voorzitter twee leden van de
VAC aan die een inventariserend gesprek met betrokkene voeren. Tenminste één van de leden
20 van de VAC is daarbij een predikant als ook bij de vragende partij de predikant betrokken is.
In dit gesprek wordt informatie verstrekt over de mogelijkheden en de werkwijze van de
22 VAC. Het gesprek kan leiden tot:

1. een eenzijdig en eenmalig advies aan betrokkene;
24 *Aan betrokkene wordt schriftelijk een korte samenvatting van het gesprek en het
advies verstrekt;*
26 *Het gesprek en het advies zijn vertrouwelijk, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.*
2. een proces waarin onder leiding van de VAC gewerkt wordt aan:
28 *a. herstel van verhoudingen;*
b. oplossing van de gesignaleerde problemen;
30 *c. voorkomen van escalatie.*

32 Indien sprake is van een gezamenlijk verzoek van kerkenraad en predikant zal in de regel
sprake zijn van een proces waarin getracht wordt tot een oplossing te komen(2), tenzij met
34 een eenvoudig advies kan worden volstaan (1).

Procesbegeleiding

36 Uitgangspunten:

De VAC hanteert bij de procesbegeleiding de volgende uitgangspunten, welke door beide
38 partijen onderschreven dienen te worden:

1. Zowel de kerkenraad als de predikant is geroepen om de gemeente te leiden en te
40 dienen. Het welzijn van de gemeente behoort voorrang te krijgen boven eigen
belangen.
- 42 2. Beiden, de kerkenraad en de predikant, willen gezamenlijk tot een oplossing komen en
zijn bereid om te 'bewegen' en hun eigen standpunt ter discussie te stellen.
- 44 3. Bij de totstandkoming van een oplossing is de inbreng van alle betrokkenen nodig.
4. De VAC vervult de rol van procesbegeleider, de VAC is geen partij.

5. De VAC neemt geen verantwoordelijkheden of taken over.
- 2 6. De kerkenraad en de predikant blijven ieder verantwoordelijk voor de invulling van de
eigen taken en bevoegdheden, hun handelwijze en de besluitvorming overeenkomstig
4 de bestaande taakverdeling. Slechts met instemming van alle betrokkenen kan daarvan
worden afgeweken.
- 6 7. Alle betrokkenen zullen hetgeen besproken wordt volstrekt vertrouwelijk houden.
Informatie aan derden/de gemeente wordt slechts verstrekt na instemming van alle
8 betrokkenen.
- 10 8. Er wordt tussen betrokkenen open gecommuniceerd, hetgeen wil zeggen dat alle
betrokkenen over dezelfde informatie moeten beschikken en geen wezenlijke
informatie wordt achter gehouden. Indien sprake is van vertrouwelijke informatie aan
12 de leden van de VAC, dan zal de VAC deze informatie vertrouwelijk houden.
Vertrouwelijke informatie zal geen rol kunnen spelen bij het verkrijgen van een
14 oplossing. Wel zullen beide partijen geconfronteerd moeten worden met mogelijke
breekpunten. Alle relevante informatie om een uitweg te vinden moeten op tafel
16 komen, anders kan er niet zinvol aan een oplossing gewerkt worden.
- 18 9. Als het vertrouwen in de VAC door een van beide partijen opgezegd wordtzal de
VAC, om de indruk van partijdigheid te vermijden, haar rol niet meer kunnen
20 vervullen en stopt ze daarmee haar activiteiten. Beide ‘partijen’ worden hiervan op de
hoogte gesteld.

22 **Procesbegeleiding**

We onderscheiden vijf fasen in het proces van het zoeken naar een oplossing:

- 24 Intake
Inventarisatie en invulling randvoorwaarden
26 Opstellen plan van aanpak
Bijstand
28 Afronding

30 Intake

Doel: een door alle betrokkenen onderschreven probleem- en opdrachtformulering.

32 Werkwijze:

34 **Stap 1**

- 34 a. Twee leden van de VAC voeren individuele gesprekken met betrokkenen
(predikant/afvaardiging van de kerkenraad/eventueel met instemming van
36 predikant
en kr: derden met een sleutelpositie).
- 38 b. De individuele gesprekken worden afgerond met een vaststelling van de
conclusie (wat is voor deze betrokkene het probleem, wat wordt van de ander
40 verwacht, wat is de eigen bijdrage /het eigen aandeel).

42 **Stap 2:**

- 42 c. Er wordt een gezamenlijke bespreking georganiseerd onder leiding van de
VAC
44 waarin betrokkenen luisteren naar en reageren op elkaars conclusies uit stap 1.
(dit kan ook een moment zijn waarop de emoties ruimte moeten krijgen).

- 2 d. Meerdere gesprekken onder leiding van de VAC kunnen nodig zijn om tot een
goede eenduidige en gezamenlijke probleem- en opdrachtformulering te
4 komen.
e. Ondertekening van de probleem- en opdrachtformulering. Dit veronderstelt een
6 commitment van alle betrokkenen, inclusief de VAC.

Inventarisatie en invulling randvoorwaarden

8 Doel: Afspraken maken om te voorkomen dat de problematiek de overhand krijgt in het
gemeentelijk leven en te zorgen dat de bearbeiding van de gemeente goede voortgang heeft,
10 de (oplossing van de) problematiek gescheiden wordt van de eigenlijke taak van predikant en
kerkenraad, bieden van pastorale zorg aan betrokkenen.

Stap 3:

- 14 f. Geïnterviewd wordt in hoeverre het noodzakelijk is actie richting de
gemeente te
16 ondernemen. Voorkomen moet worden dat geruchten rond gaan zingen. De
kerkenraad en predikant zullen zich daarover uit moeten spreken en vanuit hun
18 eigen verantwoordelijkheid voorstellen aan elkaar doen om hun
gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de gemeente invulling te geven.
20 *(het kan zijn dat er geen speciale acties nodig zijn, het kan zijn dat er een
schriftelijke
22 verklaring naar de gemeente gaat of een kanselafkondiging, een gemeente-
avond onder leiding van de VAC kan ook tot de mogelijkheden behoren).*
24 g. Afspraken maken over voortgang kerkenraadswork/werkzaamheden predikant
(pastoraat, prediking, jeugdwerk, gemeente-opbouwactiviteiten). *Er moet een
26 duidelijke scheiding komen tussen uitwerking plan van aanpak en normale
werkzaamheden. Eventueel personen aanwijzen die specifiek belast worden
28 met 'probleemoplossing' met benoemen van
bevoegdheden/mandaat/commitment;*
30 h. Zorgen voor pastorale begeleiding van betrokkenen door niet bij het proces
betrokken buitenstaanders.
32 i. Afspraken over communicatie – intern/extern

Plan van aanpak

34 Doel: overeenstemming bereiken over een gezamenlijke oplossingsrichting.
36

Stap 4:

- 38 j. Werken aan een plan van aanpak met een concrete doelstelling:
Wat willen we bereiken (SMART) *bv. herstel van verhoudingen - op een
40 goede wijze afscheid van elkaar nemen;*
Wat hebben we daarvoor nodig? *te denken valt aan mediation, time out,
42 bijstand van regio, nader onderzoek door deskundigen, mobiliteit, gemeentelijk
traject onder leiding van deskundigen;*
44 Hoe pakken we het aan? *logische vervolgstappen, timing, betrokkenen;*

2 De VAC kan hierbij zowel gezamenlijke als individuele gesprekken voeren.
3 Voorkomen moet echter worden dat het een door de VAC opgelegd plan van
4 aanpak wordt. Voordat een volgende stap wordt gezet moeten alle betrokkenen
5 commitment met de aanpak en het doel geven.

6 k. Aparte aandacht verdient de communicatie, zowel intern als extern.

8 Bijstand

9 Doel: Voortgang proces om het gezamenlijk doel te bereiken

10 **Stap 5:**

11 1. Uitwerken van plan van aanpak. Belangrijk daarbij is de uitgangspunten te
12 blijven hanteren en verder de volgende afspraken te maken:

- 13 • Communicatie verloopt via de VAC;
- 14 • 1^e insteek is heling/herstel, gaandeweg kan blijken dat heling ook kan
15 inhouden op een goede wijze uit elkaar gaan, omdat herstel van
16 vertrouwen meer tijd en energie kost en een groot afbreukrisico lijkt te
17 hebben;
- 18 • De afgesproken lijn wordt door de VAC bewaakt;
- 19 • Regelmatig wordt geëvalueerd – zowel binnen de VAC als met
20 betrokkenen.

22 Afronding

23 Doel: markeren van heling/verzoening/afscheid

26

Bijlage 4

2 Handreiking voor het evaluatiegesprek van predikant en kerkenraad

4 In de samenleving en de kerk hebben zich de afgelopen decennia allerlei veranderingen
6 voorgedaan die van invloed zijn op het werk van de predikant, op zijn positie in de gemeente
8 en op de verhouding tussen kerkenraad en predikant. Deze veranderingen zijn ten behoeve
10 van de Landelijke Vergadering Houten 2010 in kaart gebracht door de commissie
12 predikantsprofiel¹ en hebben tot onder andere het besluit geleid dat kerkenraden jaarlijks met
14 hun predikant een evaluatiegesprek voeren². De Vertrouwens- en Adviescommissie van de
16 Nederlands Gereformeerde Kerken is gevraagd een handleiding op te stellen voor het voeren
18 van evaluatiegesprekken³. Bij deze bieden we daarvan een eerste versie aan, in de hoop dat
20 die een nuttige functie mag vervullen totdat een definitieve versie wordt vastgesteld door de
22 Landelijke Vergadering van Zeewolde 2013/2014.

Inleiding

16 Een evaluatiegesprek is een gesprek waarin door een afvaardiging van de kerkenraad en de
18 predikant wordt doorgesproken over de samenwerking van predikant en kerkenraad, de door
20 de predikant verrichte werkzaamheden en het functioneren van zowel de predikant als de
22 kerkenraad binnen de gemeente.

24 Het *doel* van het evaluatiegesprek is dat zowel de kerkenraad als de predikant bemoedigd,
26 opgebouwd en aangescherpt worden en dat ten dienste aan de opbouw van de gemeente van
Christus.

Ook al is er een (goed) informeel contact en overleg tussen predikant en kerkenraad, dan nog
kan het gebeuren dat irritaties, teleurstellingen en dergelijke, niet uitgesproken worden en
daardoor een steeds grotere omvang krijgen waardoor verhoudingen verstoord kunnen raken.
Een (tenminste één) jaarlijks evaluatiegesprek kan dat helpen voorkomen.

1. Zie het rapport "Tussen gisteren en morgen", hoofdstuk III, p. 23-43.

2. <http://www.ngk.nl/lv/documenten/besluiten/09.02.01%20Predikantsprofiel.pdf>, zie m.n.
vervolgbesluit C. De kerken spreken uit dat

1. de kerkenraden de verantwoordelijkheid hebben het functioneren van een predikant op basis van wederkerigheid bespreekbaar te maken en dat zij dit ook op een rechtvaardige manier dienen te doen;
2. dat predikanten verplicht zijn zich te laten nascholen met een tijdsbelasting van minimaal vijf dagen per jaar, waarvan de helft gebruikt kan worden voor de voorbereiding;
3. dat zij willen voorkomen dat er rechtsongelijkheid ontstaat tussen predikanten en daarom deze nascholing willen verankeren in de WAP-richtlijn;
4. dat het voeren van evaluatiegesprekken onder andere tot doel heeft te voorkomen dat losmaking als uiterste maatregel nodig is;
5. dat het gewenst is dat het evaluatiegesprek begeleid wordt door een onafhankelijk deskundige indien tenminste één van de partijen daarom vraagt.

En de kerken besluiten

1. De WAP-commissie te verzoeken in haar richtlijn op te nemen:
 - a. het recht op een jaarlijks evaluatiegesprek op basis van wederkerigheid;
 - b. de verplichting tot nascholing met een tijdsbelasting van minimaal vijf dagen per jaar (parttime predikanten naar rato) te verankeren;
 - c. het recht op een assessment aan het begin van een traject tot losmaking.
 2. De Vertrouwens- en Adviescommissie te verzoeken een handleiding op te stellen die gebruikt kan worden als leidraad voor het evaluatiegesprek;
 3. Uiterlijk in de najaarsvergaderingen 2012 van de regio's te rapporteren over de wijze waarop de evaluatiegesprekken georganiseerd zijn.
3. Bewust is gekozen voor de term evaluatiegesprek. Een predikant is niet als werknemer in dienst van de gemeente en daarmee is er geen sprake van functioneringsgesprek.

2 In of naar aanleiding van elk evaluatiegesprek zal dan ook aan de orde dienen te komen of er
mogelijke verander- of verbeterpunten zijn en op welke wijze deze de komende periode
gerealiseerd kunnen worden.

4 De doelstelling van het gesprek zal ook de *aard* daarvan bepalen. Kerkenraad en predikant
streven er beiden naar de gemeente van Christus te dienen en op te bouwen in geloof, hoop en
6 liefde. Ze spreken met elkaar vanuit het hartelijke verlangen zowel persoonlijk als
gemeenschappelijk te mogen groeien in het bijdragen aan de gemeente-opbouw.

8 Er van uit gaande dat er, vanwege de samenwerking, elk jaar afspraken gemaakt worden
10 tussen kerkenraad en predikant over de taken die individueel en gemeenschappelijk vervuld
moeten worden is het verstandig en wijs om het werk dat gedaan is op een zorgvuldige manier
12 op waarde te schatten. Zijn (waren) de goede taken afgesproken en zijn ze goed uitgevoerd?
Zorgvuldig met elkaar omgaan betekent dat er kritisch naar elkaar gekeken en geluisterd
14 wordt, maar ook dat de nodige waardering uitgesproken mag en moet worden.
Uiteindelijk gaat het om de opbouw van de gemeente van Christus, waarbij een goede
16 samenwerking noodzakelijk is en ieder tot zijn recht komt en zijn gave ten dienste stelt aan de
gemeente.

18 Een jaarlijks gesprek betekent niet dat er tussentijds geen evaluerende momenten mogen zijn.
20 Indien concrete gebeurtenissen of zaken daartoe aanleiding geven, mag de bespreking daarvan
niet wachten tot het evaluatiegesprek.

22 Voorbereiding van het gesprek.

24 Een evaluatiegesprek dient goed voorbereid te worden. Dat geldt zowel voor het plannen van
datum en plaats! als ook wat betreft de vereiste duidelijkheid over de onderwerpen die
26 (behalve de standaardlijst van gesprekspunten) speciale aandacht verdienen. De
gesprekspartners zijn dan in staat om van te voren goed na te denken over de inhoud van de
28 verschillende onderwerpen.

30 De VAC kiest voor de vorm waarbij de kerkenraad (inclusief de predikant) zijn eigen
functioneren evalueert, naast het evaluatiegesprek waarbij het accent valt op het functioneren
32 van de predikant. Het zal duidelijk zijn dat in beide gevallen het gesprek op basis van
gelijkwaardigheid en wederkerigheid plaatsvindt, maar ook dat de vertrouwelijkheid
34 gegarandeerd wordt.

Daarmee kan de kerkenraad in gezamenlijkheid het evaluatiegesprek met de predikant
36 voorbereiden en aan de hand van de taakomschrijving, besprekspunten meegeven aan
degenen die het gesprek met de predikant voeren. Tijdens de voorbereiding zullen geen
38 punten aangedragen worden die van een dusdanige aard zijn dat ze eerst met de predikant
persoonlijk doorgesproken hadden moeten worden.

40 De procedure:

- 42 - Aanbevolen wordt dat kerkenraad en predikant afspreken dat zij de leiding van het
gesprek in handen leggen van een onafhankelijke deskundige. Deze deskundige is een
44 ervaren en onafhankelijk gespreksleider, die in staat is de deelnemers aan het gesprek,
elkaar over en weer beter te laten begrijpen. Als voor een onafhankelijke
46 gespreksleider gekozen wordt, is hij/zij ook aanwezig bij de voorbereiding van het
evaluatiegesprek door de kerkenraad. Naar de mening van de VAC doen kerkenraad
48 en predikant er goed aan niet te wachten met het inschakelen van een deskundige tot
spanningen tussen beiden dit noodzakelijk maken.

50

- 2 - Van het gesprek wordt een verslag gemaakt door (in beginsel) het tweede lid (van de
kerkenraad). Het verslag wordt na goedkeuring door alle gesprekspartners
4 ondertekend. Alleen de gesprekspartners krijgen een exemplaar van het verslag. Het
moderamenlid geeft bij zijn aftreden het verslag door aan zijn
6 opvolger/moderamenlid. Het verslag is en blijft strikt vertrouwelijk..
- 8 - De belangrijkste conclusies en afspraken worden meegedeeld aan de kerkenraad in
aanwezigheid van alle gesprekspartners. Tevens kunnen sommige van de besproken
10 onderwerpen ook aan de orde komen in het jaarlijkse evaluatiegesprek van predikant
en kerkenraad. Van de inhoud van het gesprek en van het verslag wordt niets aan de
12 gemeente meegedeeld, tenzij bepaalde afspraken een klaarblijkelijke bijstelling van
het in de beroepingsbrief vastgelegde takenpakket tot gevolg hebben.

14 Onderwerpen en aandachtspunten:

16 Bij het evaluatiegesprek ligt het accent op het welbevinden en functioneren van de predikant.
18 Uitgangspunten bij de voorbereiding kunnen zijn: de taakomschrijving in de beroepingsbrief
en het Predikantsprofiel zoals dat op de LV2010 is aangenomen.

20 Dit sluit zeker niet uit dat tijdens het evaluatiegesprek ook het functioneren van het
moderamen en de kerkenraad ter sprake kan komen, aangezien dat van invloed kan zijn op het
22 welbevinden en functioneren van de predikant. Aandacht dient er te zijn voor de wederzijdse
verwachtingen en de hulp die over en weer geboden kan worden om gezamenlijk goed te
24 kunnen functioneren.

Zowel bij de voorbereiding op het evaluatiegesprek door de kerkenraad als tijdens het gesprek
26 zelf, kunnen onderstaande aandachtspunten leidraad zijn.

28 **Werkwijze**

- agendabeheer;
- 30 • punctualiteit;
- tijdsbesteding;
- 32 • opbouw werkzaamheden;
- communicatie;
- 34 • sociale vaardigheden.

36 **Werkdruk**

- Taken en de daarmee gepaard gaande tijdsbesteding;
- 38 • Ervaren stress, oorzaak, gevolg en aanpak
- Balans werk/privé
- 40 • Ontwikkeling persoonlijk geloofsleven in relatie tot ‘functioneel’ geloof
- Gezondheid
- 42 • Takenpakket en eventuele bijstelling daarvan
- Mate waarin predikant zich gesteund en gedragen voelt door moderamen,
44 kerkenraad en gemeente

46 **Pastoraat**

- Bereikbaarheid predikant
- 48 • Betrokkenheid predikant bij wel en wee gemeenteleden
- (systematische) aanpak ‘gewoon’ pastoraat en crisispastoraat

- Samenwerking met ouderlingen – afstemming, terugkoppeling
- Diversiteit in de gemeente en omgang daarmee
- Specifieke situaties in het pastoraat

Onderwijs en toerusting

- Catechese
- Cursussen (bv. Alpha)/volwassenencatechese
- Toerusting van ambtsdragers, kerkelijk werkenden etc.
- samenwerking b.v. met jeugdouderling , jeugd(werk)team, catecheten, cursusleiders.

Prediking

Het is naar de mening van de VAC wenselijk dat de preekbespreking enige tijd voorafgaande aan het evaluatiegesprek plaatsvindt in de voltallige kerkenraad. Voor deze preekbespreking heeft de VAC een opzet gemaakt (zie bijlage hieronder). Het lijkt ons wel wenselijk de uitkomst van de preekbespreking mee te nemen naar het evaluatiegesprek met de predikant en daarover zo nodig afspraken te maken. Wellicht is het zinvol om deze preekbespreking te combineren met de eerder genoemde evaluatie van het functioneren van de kerkenraad.

Contact met andere kerken en collegae

Aandachtspunten hierbij zijn het overleg met

- plaatselijke pastores;
- predikanten van de regiokerken en
- regionale intervisie.

Samenwerking met moderamen en kerkenraad

Hierbij komt ook aan de orde het functioneren van het moderamen en dat van de volledige kerkenraad. Eventuele scholing van voorzitter, scribe en de overige kerkenraadsleden is hierbij mede onderwerp van gesprek.

Traktement en overige arbeidsvoorwaarden

Aandachtspunten hierbij zijn onder andere: bij- en nascholing, waar bij Permanente Educatie van Predikanten (PEP) altijd aan de orde moet komen, evenals het studieverlof.

Pastorale zorg voor - en plaats van de predikant en zijn/haar gezin binnen de gemeente

Het is te overwegen om de partner van de predikant hierbij ook uit te nodigen.

Afspraken voor de toekomst

Andere door de gesprekspartners aangedragen onderwerpen

Opmerking:

De te bespreken onderwerpen zijn mede afhankelijk van de over het takenpakket van de predikant gemaakte afspraken.

Nuenen, april 2012.

- 2 De Vertrouwens- en Adviescommissie:
drs A. Boshuizen, Voorhout
- 4 A. Brouwer-Holwerda, Geldrop
H. Lakerveld, Nuenen
- 6 K.H. Mollema, Katwijk ZH
drs J.M. Mudde, Haarlem
- 8 J.C.E. Siebenga-Moggré, Zwolle

10

Bijlage 5

2 Handreiking beroepingswerk

4 Handreiking ten dienste van het beroepingswerk in de Nederlands Gereformeerde Kerken

6

Opmerking vooraf. (April 2012)

8 *Naar aanleiding van een besluit van de LV2010 is de handreiking van augustus 2009*
10 *uitgebreid met het predikantsprofiel dat door eerder genoemde LV is geaccepteerd. (zie*
bijlage)

12 Vooraf

14 De Landelijke Vergadering Lelystad 2004 heeft ons als Vertrouwens- en Adviescommissie
16 (VAC) de opdracht meegegeven om een handreiking ten dienste van het beroepingswerk op te
18 stellen. Helaas zijn wij er vóór de Landelijke Vergadering Zwolle 2007 niet aan toegekomen
20 om deze opdracht uit te voeren. Dat betekent evenwel niet dat wij van de noodzaak van een
22 dergelijke handleiding niet overtuigd zouden zijn; het tegendeel is het geval. De ervaring leert
namelijk dat problemen die in een bepaald stadium tussen predikant en gemeente gaan spelen
– per definitie zorgt dat voor veel leed bij de predikant, zijn gezin en de gemeente – naar onze
opvatting soms voorkomen hadden kunnen worden indien in de fase van beroepbaarstelling
en beroepen grondiger, zorgvuldiger en bedachtzamer te werk zou zijn gegaan.

24 Het ambt van predikant is – net als elke andere vorm van arbeid in deze door God geschapen
26 wereld en tegelijk in nog toegespitstere zin – een roeping van Godswege. Het uitbrengen en
aannemen van een beroep heeft daarom – net als bij elk ander beroep – op geestelijke wijze,
d.w.z. overeenkomstig Gods Woord, biddend en zoekend naar de leiding van de HERE, te
geschieden. Deze visie op het ambt van de predikant en het beroepingswerk wordt in deze
28 handreiking weliswaar niet voortdurend benoemd, maar is wel overal verondersteld.
Tot een in de Bijbelse zin van het woord ‘Geestelijke’ benadering van ambt en
30 beroepingswerk behoort ook dat er oog is voor de schepselmatige aspecten die aan het
functioneren van een predikant in de gemeente kleven en die op volstrekt identieke wijze bij
32 elke andere baan (kunnen) spelen. Enerzijds krijgt een predikant van een gemeente bepaalde
taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, heeft hij⁴ eigen opvattingen en een hem
34 kenmerkende stijl, werkt hij samen in teamverband, heeft hij een bepaalde
persoonlijkheidsstructuur en sterke, minder sterke en zwakke kanten, bevindt hij zich al dan
36 niet in bijzondere huiselijke omstandigheden, enz. Anderzijds is de gemeente waarin een
predikant terecht komt van een bepaalde samenstelling, heeft zij een eigen kleur en cultuur,
38 een eigen geschiedenis, specifieke behoeften en problemen, enz. Hoezeer ook het bij
predikant en gemeente om Gods Woord en om geloof, hoop en liefde gaat, van de Bijbelse
40 wijsheid kunnen we leren dat we ook deze schepselmatige aspecten in rekening moeten
42 brengen, willen in een latere fase serieuze moeilijkheden tussen predikant en gemeente zo
veel mogelijk kunnen worden voorkomen. Dit spreekt temeer, omdat zowel onze kerken als
44 onze predikanten een minder homogeen geheel vormen dan in vorige generaties het geval
was. Ook is er meer dan vroeger sprake van verschil in visie en van uiteenlopende
doelstellingen en verwachtingen.

46 De beroepingsfase is bij uitstek de fase om te verkennen of het tussen de potentiële predikant
en de gemeente ook op het vlak van al die menselijke factoren klikt. Het is daarom van groot

⁴ Eenvoudshalve gaan we van de mannelijke vorm uit.

belang dat zowel de gemeente als de predikant zich tijdens de beroepingsfase zo'n zuiver mogelijk beeld van zichzelf en elkaar vormen. Op basis daarvan kan een beroep zowel weloverwogen als in geloof en gebed uitgebracht en al dan niet aangenomen worden. Deze in de sfeer van de Bijbelse wijsheid liggende benadering voorkomt wellicht latere onvrede en problemen over en weer.

Opmerking

Een beroepende gemeente doet er goed aan de door de regio aangewezen consulent als adviseur bij het gehele beroepingsproces te betrekken.

1. Profiel van de gemeente

Voorafgaande aan het beroepingswerk dient de gemeente zich – onder verantwoordelijkheid van de kerkenraad – eerst een realistisch zelfbeeld te vormen. Wie zijn wij, waar staan wij voor, wat zijn onze mogelijkheden en beperkingen, hoe is onze gemeente samengesteld, welke specifieke behoeften en problemen zijn er, waarop willen wij in het bijzonder de accenten leggen?

Bij de vorming van een dergelijk zelfbeeld (profiel) van de eigen gemeente komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- omvang, ontwikkeling ledental, geografische spreiding van de leden, samenstelling oud/jong, beroepsmatige samenstelling, omgeving van de vergaderplaats, enz.
- de in de gemeente heersende cultuur: naar binnen gekeerd of naar buiten gericht, een sterke onderlinge band of los zand, behoudend of vernieuwingsgezind, een open of gesloten cultuur, geestelijk zelfstandig of een beetje een 'domineeskerk' enz.;
- de geestelijke ligging van de gemeente: qua binding aan de belijdenis nogal strak of iets losser, qua liturgie e.d. klassiek gereformeerd of meer evangelisch-charismatisch, 'zwak' of 'sterk' (in de zin van Romeinen 14), in meer of mindere mate gericht op samenwerking met andere kerken ter plaatse, voor of tegen vrouw in het ambt, enz.;
- visie op en beleid inzake toekomst van de gemeente, organisatie kerkenraadswork, pastoraat en diaconaat, inrichting eredienst, jeugd, ouderen, catechese, zending en hulpverlening, missionair gemeente-zijn, geestelijke vorming en toerusting, omgang met (theologische) verschillen.

Opmerking 1

We zijn ons er terdege van bewust dat de bovenstaande typeringen zeer globaal en zelfs enigszins karikaturaal zijn. Ze bedoelen enkel de gedachtevorming te dienen en behoeven allicht verdere nuancering.

Opmerking 2

Het is voor een gemeente niet altijd eenvoudig zich een zo objectief mogelijk zelfbeeld te vormen. Het verdient daarom aanbeveling om daarbij een gekwalificeerde buitenstaander (bijv. de door de regio aangewezen consulent) te betrekken.

Dat een gemeente zich een zo objectief mogelijk zelfbeeld vormt, is allereerst zinvol voor de gemeente zelf. Die wordt gedwongen vanuit meerdere perspectieven naar zichzelf te kijken en zich te beraden op wie zij is, wat zij wil en wat voor voorganger gegeven zijn profiel het beste bij haar past. Ook voor de te beroepen voorganger is het zinvol. Een goed onderbouwde profielschets van de gemeente (bij voorkeur aangevuld met een visiedocument) kan hem helpen bij het maken van zijn afwegingen en het nemen van een weloverwogen besluit.

2. Profiel van de voorganger

Nadat de gemeente haar profiel heeft opgesteld, zal een voorganger gezocht moeten worden die bij dat profiel past, of liever gezegd, die zich door dat profiel aangesproken voelt en daarmee uit de voeten kan.

Van belang hierbij is dat de gemeente – gegeven het eigen profiel – ook prioriteiten stelt en keuzes maakt ten aanzien van hetgeen van een voorganger verwacht wordt. Men kan en mag er niet van uit gaan dat hij in staat is om alle taken die een predikant in het algemeen heeft (*prediking, eredienst, pastoraat, catechese, leiderschap, vorming visie en beleid*) te vervullen en aan alle verwachtingen die er binnen een gemeente ten aanzien van een predikant leven (*hij/zij moet me aanspreken, missionair en wervend zijn, aandacht voor iedereen hebben, enz.*) te voldoen. Daarbij komt dat elke voorganger ook zijn eigen voorkeuren en verwachtingen heeft. Dit alles maakt het gewenst om enerzijds de prioriteiten (in beleidsmatige zin) en anderzijds de primaire verwachtingen nader te omschrijven. Het is overigens verstandig om zich te realiseren dat de keuzemogelijkheden binnen de NGK gegeven de omvang van het kerkverband en het aantal beschikbare voorgangers bij het zoeken naar een nieuwe predikant beperkt zijn. Daardoor zal een optimale en zelfs een sub-optimale keuze niet altijd (en wellicht vaak niet) mogelijk zijn. Dit is allerm minst een reden om af te zien van het vormen van profielen. Integendeel, juist binnen deze context draagt de vorming van een zuiver zelfbeeld er aan bij dat een gemeente weet wat ze doet, ook als ze niet anders kan dan een beroep uitbrengen op een voorganger die niet geheel past bij het profiel dat de gemeente heeft. Deze nuchtere en realistische benadering kan helpen mogelijke problemen voor te zijn en overspannen verwachtingen te temperen.

20 **3. Beroepingscommissie**

Aangeraden wordt om een beroepingscommissie ter grootte van vijf of zeven personen samen te stellen uit een doorsnee van de gemeente. Het is verstandig om ten minste ook één kerkenraadslid in de beroepingscommissie op te nemen. Verder is het aan te bevelen dat zo mogelijk in de commissie iemand zit die professioneel met het beoordelen van mensen ervaring heeft.

Het ligt voor de hand dat tijdens de gesprekken met potentiële voorgangers ook vertrouwelijke informatie op tafel komt. Het is daarom noodzakelijk om bij de benoeming van de beroepingscommissie de leden strikte geheimhouding op te leggen.

30 **4. Procedure**

Uitgangspunt is dat het gehele beroepingstraject zich voltrekt in een sfeer van vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid. De volgende procedure kan daarbij als uitgangspunt genomen worden:

36 *4.a. Inventarisatie*

Inventarisatie van potentiële voorgangers door rondvragen, in en buiten de gemeente. Hierbij kan ook informatie ingewonnen worden bij de VAC en, indien het gaat om beroepbaar gestelde kandidaten, de aan de Nederlands Gereformeerde Predikantenopleiding (NGP) verbonden kerndocenten.

In dit stadium is het inwinnen van informatie toegestaan zonder de betreffende personen daarvan op de hoogte te stellen.

44 *Opmerking 1*

Het is niet de bedoeling dat predikanten die minder dan 4 jaar in een gemeente staan, worden benaderd, tenzij er zich met betrekking tot een predikant bijzondere omstandigheden voordoen.

48 *Opmerking 2*

Het is ook mogelijk om predikanten die naar objectieve maatstaven voor een beroep in aanmerking kunnen komen (leeftijd, dienstjaren), een brief te sturen, waarin in ieder geval de profielschets van de eigen gemeente en

2 een omschrijving van de gewenste nieuwe voorganger zijn opgenomen. Ook het plaatsen van een advertentie kan
overwogen worden.

4 *Opmerking 3*

6 Langzamerhand is de praktijk ontstaan dat een predikant middels een telefoongesprek eerst wordt gevraagd of hij
überhaupt voor een beroep in aanmerking wil komen. Geeft hij te kennen niet in te zijn voor een beroep, dan is
8 daarmee niet zelden de kous af. Hoe begrijpelijk deze ontwikkeling op zich ook is, er is – vanuit het oogpunt van
10 zowel de beroepende als de te beroepen partij – toch wat voor te zeggen om van zo'n telefoongesprek en de
reactie die daarin gegeven wordt niet meteen alles te laten afhangen. Een predikant heeft op zich het recht om de
12 boot af te houden, maar een gemeente heeft ook het recht op het inwinnen van nadere informatie en het
verkennen van de weg die de HERE mogelijk met de gemeente en een potentiële voorganger wil gaan. En zou de
14 predikant er ook niet oog voor moeten hebben dat de weg die de HERE met hem als geroepene wil gaan, een
weg kan zijn waaraan hij in eerste instantie zelf niet zou denken? Verder zou een (oriënterend) gesprek (en zeker
16 het concreet opgenomen zijn in een beroepingstraject) bij de predikant een zelfreflectie teweeg kunnen brengen
die een goede uitwerking kan hebben op zijn functioneren, al dan niet in een andere gemeente. Het verdient
18 daarom aanbeveling dat er in plaats van een telefoongesprek een (van beide kanten) oriënterende ontmoeting
wordt afgesproken en dat daarna in onderling overleg wordt beslist of het contact zal worden voortgezet.

18 *4.b. Horen, informeren, gesprekken*

20 Meerdere wegen staan de beroepingscommissie open om een potentiële voorganger dusdanig
goed te leren kennen, dat tot een weloverwogen beroep besloten kan worden.

- 22 • Het bijwonen van (een) kerkdienst(en), het voeren van gesprekken met gemeenteleden
24 van de betreffende voorganger en het inwinnen van informatie bij derden. (NB: Van
het bezoeken van de dienst(en) wordt vooraf melding gemaakt; voor het voeren van
26 gesprekken met gemeenteleden en/of derden wordt de voorganger uitdrukkelijk om
toestemming gevraagd.)
- 28 • Het voeren van gesprekken met potentiële voorgangers en hun partners op een
dusdanige wijze dat alle relevante informatie verkregen wordt die nodig is voor het
30 verantwoord en weloverwogen nemen van een beslissing met het oog op het eventueel
uitbrengen van een beroep. Uitgangspunt bij de gesprekken is het zelfbeeld van de
32 gemeente en het profiel van de te beroepen voorganger. 'Matchen' die twee? Worden
dezelfde prioriteiten gesteld, leven er dezelfde verwachtingen? Maar tijdens de
34 gesprekken dient meer aan de orde te komen. Een predikant heeft binnen de gemeente
immers een uiterst belangrijke functie, is ook een bindende factor (bruggebouwer) en
36 een vertrouwenspersoon en neemt zichzelf mee bij alles wat hij zegt en doet. De
beroepingscommissie is daarom gerechtigd zowel breed als diep door te vragen. Waar
38 staat de te beroepen voorganger theologisch, hoe gaat hij om met verschillen, met
spanningen en conflicten, met werkdruk, met kritiek, hoe staat het met zijn
40 gezondheid, hoe zijn de gezinsomstandigheden, wat ziet hij zelf als zijn sterke en
minder sterke kanten, is hij een teamspeler en zo meer. Hoewel de commissie
42 gerechtigd is deze vragen te stellen, dient dat uiteraard op gepaste en respectvolle
wijze te gebeuren en is de eventueel te beroepen voorganger evenzeer gerechtigd zijn
44 grenzen aan te geven. Ook dient de commissie gevoelig te zijn voor hetgeen zich op
non-verbaal vlak afspeelt. Het doel van dit alles is niet dat een potentiële voorganger
46 meteen ongeschikt bevonden wordt indien hij – als elk ander mens – bepaalde
beperkingen of kwetsbare eigenschappen heeft. Waar het wel om gaat is dat er
48 helderheid ontstaat, zowel over iemands mogelijkheden als beperkingen en sterke en
minder sterke kanten, zodat er te zijner tijd eventueel een beroep wordt uitgebracht
50 niet op een ideaalbeeld, maar op de persoon zoals men die in alle concreetheid heeft
leren kennen. Het voordeel van een dergelijk open gesprek is ook dat dan in
52 voorkomend geval er later concrete maatregelen kunnen worden getroffen om de

2 predikant te ontlasten van taken die hem niet of minder goed afgaan, waardoor hij zich
3 beter zal kunnen inzetten voor die taken die beter bij hem passen.

4 *Opmerking 1*

5 Als het gaat om beroepbaar gestelde kandidaten verdient het aanbeveling om aan de betreffende
6 kandidaten te vragen om inzage in het door de NGP afgegeven getuigschrift en eventuele door de regio
7 bij haar besluit tot beroepbaarstelling gegeven specifieke adviezen en aanbevelingen.

8 *Opmerking 2*

9 Het verdient voorts aanbeveling om notities/verslagen van de gevoerde gesprekken en de opgedane
10 indrukken te maken. Deze notities/verslagen zijn uitsluitend bedoeld voor intern gebruik.

- 11
- 12 • Het uiteindelijk maken van een keuze. Het is van groot belang om de keuze goed te
13 beargumenteren, waarbij zowel de sterke als de zwakke kanten van de potentiële
14 voorganger in relatie gebracht worden met de behoeften van de gemeente. Met andere
15 woorden: waarom déze (en niet een – mogelijke – andere) kandidaat?

16 *Opmerking*

17 Enkelvoudige kandidaatstelling verdient zonder meer de voorkeur boven het stellen van een dubbelal.
18 In het laatste geval kan namelijk, indien de eerste kandidaat zou bedanken, een eventueel beroep op de
19 andere kandidaat bij de gemeente (en wellicht ook bij die kandidaat) het gevoel doen ontstaan dat hij
20 ‘tweede keus’ is.

- 21 • Het voorleggen van de keuze met argumentatie aan de kerkenraad. Ook kan er voor
22 gekozen worden om samen met de kerkenraad tot één kandidaat te komen.

23 *4.c. Kerkenraad*

24 De kerkenraad stelt na overleg met de beroepingscommissie en de eigen besluitvorming de
25 gemeente voor om een beroep uit te brengen. Vóór deze ‘beroepingsvergadering’ moet
26 duidelijk zijn vastgesteld of unanimititeit dan wel een gekwalificeerde meerderheid (en in dat
27 geval, welke) noodzakelijk is om een geldig beroep te kunnen uitbrengen en of er een
28 schriftelijke dan wel mondelinge stemming zal plaatsvinden. In het algemeen verdient
29 unanimititeit de voorkeur; wordt daarvoor niet gekozen, dan in ieder geval een zo groot
30 mogelijke gekwalificeerde meerderheid (ten minste 75%). In de situatie van een
31 gekwalificeerde meerderheid moet helder zijn of die gemeenteleden die tegen het uitbrengen
32 van het beroep hebben gestemd, zich voegen in het meerderheidsbesluit; dit zou kunnen
33 worden nagegaan middels een expliciete vraagstelling.

34 *Opmerking*

35 Onder omstandigheden zou er ook ruimte moeten zijn voor specifieke aandacht vanuit de kerkenraad voor deze
36 gemeenteleden. Ook is denkbaar dat (indien er tegenstemmers zijn) na de stemming een bedenktijd van
37 bijvoorbeeld twee weken wordt ingelast; in deze periode kunnen gemeenteleden hun bezwaren tegen het
38 beroepen gemotiveerd kenbaar maken bij de kerkenraad, die daarover met hen in gesprek gaat. Daarbij kan dan
39 duidelijk worden hoe zwaarwegend de bezwaren zijn en hoe groot de bereidheid is om alsnog met het
40 meerderheidsbesluit in te stemmen.

41 Na de positieve besluitvorming in de gemeente wordt een beroep uitgebracht met behulp van
42 een beroepingsbrief. Hierin kunnen (in het kort) de typering van de gemeente, de visie op de
43 toekomst en de relevante aandachtsgebieden genoemd worden en de argumenten waarom juist
44 de gekozene de geschikte kandidaat is en daarom beroepen wordt. Dit laatste is een wezenlijk
45 punt; het is het resultaat van de bewustwording in de gemeente en het geeft de gekozene het
46 vertrouwen dat hij met zijn eigenschappen en mogelijkheden past bij en dienstbaar kan zijn
47 aan de gemeente.

Mochten er in de beroepingsgesprekken over specifieke zaken concrete afspraken gemaakt zijn, dan dienen die uiteraard ook in de beroepingsbrief opgenomen te worden.

Opmerking 1

De beroepingsbrief dient vergezeld te gaan van een bijlage, waarin in ieder geval de volgende (financiële) punten dienen te zijn opgenomen:

- het van toepassing verklaren van de WAP-Richtlijn en het SEV-Reglement
- traktement en overige vergoedingen
- vakantieregeling en vrije zondagen
- huisvestingszaken
- regeling tegemoetkoming verhuiskosten
- aantal preekbeurten op jaarbasis
- regelingen inzake studieverlof en eventuele permanente educatie
- een nauwkeurige taakomschrijving (met de daaraan globaal te besteden tijd)
- eventuele specifieke werkzaamheden
- andere door kerkenraad en/of voorganger van belang geachte afspraken.

Het is aan te bevelen om expliciet in de beroepingsbrief of in de bijlage op te nemen dat met betrekking tot de arbeidsverhouding van de predikant geen sprake is van een dienstbetrekking in de zin van het burgerlijk recht of het Burgerlijk Wetboek.

Opmerking 2

Indien de voorganger bij de vaststelling van het takenpakket van bepaalde onderdelen van het reguliere werk is vrijgesteld, is het gewenst dat helder wordt vastgelegd bij wie dan wel die onderdelen van het werk worden ondergebracht.

Opmerking 3

Een punt van bijzondere aandacht is de huisvesting van de voorganger. Zaken die daarbij van belang zijn, zijn in ieder geval:

- is er een ambtswoning beschikbaar?
- zo neen, wie koopt of huurt (gemeente of predikant zelf)?
- is er voldoende werkruimte in de woning aanwezig?
- is er voldoende support vanuit kerkenraad of gemeente bij het zoeken naar een geschikte woning?
- heeft de predikant zelf voldoende financiële armslag of dient de gemeente hulp te bieden?

Opmerking 4

Een niet onbelangrijk aandachtspunt is dat, alvorens een beroep wordt uitgebracht, aan alle potentiële voorgangers met wie contacten van welke aard dan ook zijn geweest wordt meegedeeld dat en waarom in eerste instantie niet met hen verder wordt gegaan (tenzij dat in een eerder stadium al is gebeurd).

Opmerking 5

De in het traject tot het uitbrengen van een beroep vereiste zorgvuldigheid brengt ook met zich mee dat een ander met de nodige voortvarendheid plaatsvindt. Vanaf het eerste serieuze contact tot de beroepingsvergadering zou dan ook bij voorkeur niet meer dan een periode van drie à vier maanden moeten zitten.

4.d. Bedenktijd

Deze tijd (in het algemeen voor een predikant drie en voor een kandidaat zes weken) kan gebruikt worden om de beroepen voorganger kennis te laten maken met de gemeente en de manier waarop deze functioneert. De bedoeling is dat de beroepen voorganger voldoende informatie verzamelt om een goed beeld te krijgen en een verantwoorde keuze te kunnen maken. In dat verband kan het zinvol zijn dat de beroepen voorganger een uitvoerig en open gesprek met de gehele kerkenraad heeft, in aanmerking nemende dat de contacten vóór het uitbrengen van het beroep in hoofdzaak veelal met (leden van) de beroepingscommissie zijn geweest. Het verdient aanbeveling dat van een dergelijk gesprek een verslag wordt gemaakt. Zouden bij de kerkenraad op basis van dat gesprek (alsnog) aarzelingen ontstaan over de

2 geschiktheid van de beroepen voorganger, dan dient dat aan hem te worden meegedeeld
alvorens deze een beslissing neemt.

4 *4.e. Na aannemen beroep*

6 Het aannemen van een beroep dient schriftelijk te gebeuren. In de brief behoren eventuele
bijzonderheden uitdrukkelijk aangegeven te worden. Vervolgens wordt een stuk opgesteld,
8 waarin de arbeidsrechtelijke afspraken duidelijk worden vastgelegd en helderheid naar beide
partijen wordt verschaft ten aanzien van taken en beschikbaarheid van de predikant voor de
gemeente. Het is aan te bevelen dat de bijlage bij de beroepingsbrief een onderdeel vormt van
10 het betreffende stuk.

12 Verder is wenselijk dat in het algemeen de periode tussen het aannemen van het beroep en de
bevestiging tot predikant van de betreffende gemeente ten hoogste een half jaar bedraagt.

14 *Opmerking*

16 Het is van belang dat regelmatig (bij voorkeur jaarlijks) wordt nagegaan of en zo ja in hoeverre de gemaakte
afspraken moeten worden aangepast. Voorts is van belang dat de gemaakte afspraken regelmatig (bij voorkeur
jaarlijks bij het begin van het seizoen) binnen de gemeente worden bekendgemaakt.

18 *4.f. Regio.*

20 Het traktement en de overige arbeidsvoorwaarden worden ter toetsing aan de regionale
vergadering voorgelegd conform de procedure van artikel 7 AKS.

22 **5. Na de bevestiging**

24 Bedacht dient te worden dat ook na een doordacht en zorgvuldig beroepingsproces er in de
loop van de tijd in de verhouding tussen predikant en kerkenraad en/of gemeente het nodige
26 mis kan gaan. Met het oog daarop gelden de volgende adviezen:

- 28 1. Jaarlijks vindt er met de predikant een functioneringsgesprek plaats.
- 30 2. De predikant wordt gestimuleerd tot en in de gelegenheid gesteld voor het regelmatig
volgen van bij- en nascholing (naast het reguliere studieverlof).
- 32 3. Er wordt regelmatig een extern scholingstraject voor kerkenraadsleden opgezet.
- 34 4. Bij gerezen spanningen of bij een dreigend conflict wordt in een zo vroeg mogelijk
stadium externe advisering en hulp gezocht (bijv. middels het inschakelen van de
regio of de VAC).

36 Nuenen, Haarlem, Hoofddorp, augustus 2009.

De Vertrouwens- en Adviescommissie:

38 drs. J.M.Mudde

ir. H. G. Lakerveld

40 mr. A. Wattèl

Bijlage bij Handreiking beroepingswerk.

2

Profiel voor de toekomstige predikant Deze beschrijving van competenties sluit aan bij het onderwijsprogramma van de NGP, dat uitgaat van vijf taakvelden: Verkondiging, Liturgie en spiritualiteit, Onderwijs en toerusting, Pastoraat en Leiding en organisatie.

4
6 Aan deze velden voegt de commissie toe: Persoonlijke ontwikkeling en Samenleving en de wereld. Voor de beschrijving van de competenties hebben we de tekst van het NGP-onderwijsprogramma aangepast aan de stijl die momenteel gangbaar is bij theologische instellingen. Het voordeel van deze
8 wijze van formuleren is dat het niet uitgaat van waar de predikant “toe in staat moet zijn”, maar van het beschrijven van constateerbaar en meetbaar gedrag. Waar nodig hebben we de competenties
10 aangescherpt of uitgebreid.

12

1. Verkondiging

14

De predikant:

16

a. is vervuld van liefde voor God en zijn Woord;

18

b. beschikt over de noodzakelijke kennis van de Schriften en bestudeert zelfstandig Oude en Nieuwe Testament in de grondtalen met gebruikmaking van de relevante wetenschappelijke literatuur;

18

c. beschikt over exegetische en hermeneutische vaardigheden (waaronder verkondiging van het evangelie van Jezus Christus uit zowel het Oude als het Nieuwe Testament);

20

d. weet zich geroepen tot gemeenschap met God in Christus en is in de verkondiging persoonlijk betrokken op wat in de bestudering van de Schriften van God is ontvangen;

22

e. geeft rekenschap van de situatie waarin de hoorders zich bevinden en heeft zich daarom de nodige cultuurfilosofische, psychologische en pastorale inzichten eigen gemaakt, ook met het oog op jongeren en hun leefwereld;

24

26

f. doordenkt de gereformeerde traditie en maakt de aloude woorden van het evangelie ook in de huidige culturele context in hedendaagse taal verstaanbaar, zowel voor jongere en oudere mensen die zich binnen de gemeenschap van Christus bevinden, als voor hen die daar (nog) buiten staan;

28

g. beschikt over een goede uitdrukkingsvaardigheid en over retorische en didactische inzichten en vaardigheden;

30

h. inspireert door de woordverkondiging gemeenteleden van verschillende stromingen tot een levend geloof en een zelfstandige relatie met God;

32

i. reflecteert op zijn prediking en staat open voor reacties van en gesprek met zijn hoorders naar aanleiding van de verkondiging.

34

36

2. Liturgie en spiritualiteit

38

De predikant:

38

a. verlangt ernaar samen met de gemeente God te ontmoeten;

40

b. vervult als ambtsdrager een voorbeeldfunctie zowel in afhankelijkheid, nederigheid en dienstbaarheid als in vrijmoedigheid, verantwoordelijkheid en kracht;

42

c. bereidt de erediensten en vieringen van de gemeente zorgvuldig voor en leidt deze zodanig dat de gemeenteleden en andere aanwezigen geïnspireerd en gestimuleerd worden in hun omgang met God en in hun leven als volgelingen en leerlingen van Jezus Christus;

44

d. gaat op een authentieke wijze voor in de openbare gebeden van de gemeente;

46

e. is vertrouwd met de liturgische tradities van de kerk en draagt zorg voor de vormgeving van een eigentijdse liturgie en is daar eindverantwoordelijk voor;

48

f. heeft de vaardigheid en het inlevingsvermogen om ook bij bijzondere gelegenheden en gebeurtenissen voorganger van de gemeente te zijn in de ontmoeting met God;

50

g. heeft een coöperatieve grondhouding en is in staat om de vormgeving van de liturgie in samenspraak met andere betrokkenen te realiseren en geeft op een vruchtbare manier leiding aan het proces van voorbereiding;

52

h. evalueert het verloop van een eredienst zelfstandig of in samenspraak met anderen en maakt deze evaluatie vruchtbaar voor de toekomst.

54

56

3. Onderwijs en toerusting

De predikant:

- 2 a. verlangt ernaar anderen toe te rusten in geloof en heiliging;
- 4 b. heeft zich het gereformeerd belijden eigen gemaakt en integreert zijn theologiseren in een gereformeerde levensovertuiging;
- 6 c. doordenkt zelfstandig de verschillende thema's uit de geloofsleer met het oog op geloofsvragen die bij mensen leven in verschillende stadia van hun geloofsweg;
- 8 d. heeft inzicht in de geloofsleer van de kerk en in de traditie waarin zijn gemeente staat, om de leer van het geloof zuiver te kunnen overdragen;
- 10 e. heeft leren onderscheiden waarop het aankomt in het onderwijs aan en in de toerusting van de gemeente en kan ook in maatschappelijke en ethische discussies in kerk en samenleving bijdragen aan een Bijbelse oordeelsvorming;
- 12 f. stelt de leerdoelen van het catechetisch onderwijs vast, ook als hij als predikant zelf dit onderwijs niet verzorgt;
- 14 g. heeft inzicht in de persoonlijke ontwikkeling van jonge mensen en in hun leefwereld;
- 16 h. beschikt over voldoende didactische vaardigheden om in de catechese aan de jeugd van de kerk te participeren óf beschikt over voldoende pedagogisch en didactisch inzicht om in samenspraak met anderen een leerplan voor de catechese op te stellen, coördineert dit onderwijs en rust catecheten toe voor het vervullen van hun taak;
- 18 i. verzorgt zo nodig bijzondere vormen van catechese, zoals huwelijks catechese en catechese aan belijdende leden;
- 20 j. begeleidt nieuwkomers van buiten de gemeente via cursus of leerhuis stap voor stap op de weg van het geloof vanuit zijn inzicht in de geloofsontwikkeling van mensen;
- 22 k. is samen met de andere ambtsdragers verantwoordelijk voor de toerusting van de gemeenteleden in de groei van hun geloof en in hun discipelschap;
- 24 l. rust de werkers in het pastoraat toe en leert hen de basisvaardigheden die nodig zijn voor het huisbezoek en het opbouwen van een pastorale relatie met gemeenteleden;
- 26 m. heeft inzicht in het verloop van groepsgewijze leerprocessen om daar vervolgens ook via prediking en onderwijs in de gemeente leiding aan te kunnen geven.

30 **4. Pastoraat**

De predikant:

- 32 a. is vervuld met liefde voor mensen binnen en buiten de kerk;
- 34 b. gaat de gemeente voor in de omgang met God en in het luisterend en biddend leven voor het aangezicht van God;
- 36 c. heeft kennis van en inzicht in de wijze, waarop door de eeuwen heen aan deze omgang met God gestalte is gegeven en begeleidt de gemeente op haar wegen met God;
- 38 d. houdt kennis en vaardigheden op het gebied van pastoraat en geestelijke begeleiding op peil;
- 40 e. bezint zich zelfstandig op actuele geloofs- en levensvragen en maakt gebruik van de relevante vakliteratuur;
- 42 f. signaleert de pastorale vragen die bij mensen leven en maakt deze bespreekbaar;
- 44 g. is ontvankelijk voor mensen, luistert actief naar hen en leeft zich optimaal in hun situatie in zonder zichzelf daarin te verliezen;
- 46 h. kan omgaan met emoties in het pastoraat: lof, kritiek en weerstand;
- 48 i. voert een gestructureerd pastoraal gesprek en brengt het levensverhaal van mensen impliciet of expliciet met het Woord van God in gesprek;
- 50 j. gaat om met spanning tussen afstand en nabijheid, bewaakt de tijd, neemt gedrags- en beroepscode en de grenzen van de eigen competentie in acht;
- 52 k. herkent de meest voorkomende ziektebeelden van psychische aard;
- 54 l. legt bevindingen van de gevoerde gesprekken vast;
- 56 m. reflecteert op zijn eigen pastorale functioneren en maakt deze reflectie vruchtbaar voor zijn eigen spreken en handelen.

54 **5. Leiding en organisatie**

De predikant:

- 56 a. is vervuld van liefde voor de kerk van Christus;

- 2 b. werkt samen met de kerkenraad in het gezamenlijk ontwikkelen van visie en beleid voor de
gemeenteopbouw en de vormgeving van haar missionaire en diaconale roepingen en voedt de
kerkenraad met een Bijbelse visie op deze onderwerpen;
- 4 c. heeft kennis van verschillende gemeenteopbouwmodellen en is in staat om het Bijbels gehalte en
de bruikbaarheid daarvan te beoordelen;
- 6 d. heeft kennis van de belangrijkste momenten in de geschiedenis van de kerk van Christus;
- 8 e. dient het geheel van de gemeente, ook wanneer deze bestaat uit meerdere stromingen en weet
allen aan te spreken en te voeden;
- 10 f. kan omgaan met conflicten, heeft geleerd om mensen te verbinden en is in staat het gesprek aan te
gaan in situaties waarin mensen tegengestelde meningen hebben;
- 12 g. is in staat om in teamverband te werken en samen met de kerkenraad leiding te geven aan de
gemeente, waarbij hij zijn expertise inbrengt en niet (per se) verantwoordelijk is voor de
organisatorische uitvoering;
- 14 h. werkt indien van toepassing samen met de kerkelijk werker op basis van een heldere taakverdeling;
- 16 i. beschikt over kennis van het gereformeerde kerkrecht in het algemeen en van de organisatie en het
functioneren van het eigen kerkverband in het bijzonder;
- 18 j. werkt gestructureerd, beheert met aandacht zijn agenda en tijd en evalueert het eigen handelen.

6. Persoonlijke ontwikkeling

De predikant:

- 22 a. weet zich gekend door God en laat zich door Hem geestelijk voeden;
- 24 b. is in staat om eigen leerdoelen vast te stellen en neemt hiervoor verantwoordelijkheid door zich
actief te ontwikkelen en bij te laten scholen;
- 26 c. is in staat hulp te vragen bij vraagstukken waar hij zelf niet uit komt en die van belang zijn voor de
gemeente;
- 28 d. ontvangt geestelijke begeleiding en pastorale supervisie;
- 30 e. neemt deel aan collegiaal overleg;
- 32 f. neemt deel aan collegiale intervisie;
- 34 g. bestudeert vakliteratuur;
- h. doet mee aan verplichte werkbegeleiding;
- 32 i. doet mee aan verplichte en vrijwillige nascholing;
- 34 j. houdt kennis en vaardigheden op het gebied van informatica op peil en maakt daar op relevante
wijze gebruik van in eredienst en catechese.

7. Samenleving en de wereld

De predikant:

- 38 a. heeft het verlangen Gods Koninkrijk ook buiten de kerk te dienen;
- 40 b. houdt kennis en vaardigheden op het gebied van missionaire en diaconale taken van de gemeente
in de omgeving op peil en werkt waar mogelijk in interkerkelijk verband samen;
- 42 c. leest de noodzakelijke informatie op het gebied van diaconaat en zending;
- 44 d. bestudeert informatie van organisaties binnen de non-profit sector en de hulpverlening voor zover
zij onderbouwend zijn voor het werk in de gemeente;
- 46 e. stimuleert en begeleidt groepen die bezig zijn op dit gebied;
- 48 f. neemt deel aan overleg buiten de gemeente met verschillende instanties;
- g. zorgt voor toerusting van de uitvoerenden van concrete taken op dit gebied;
- 48 k. evalueert in de groep, met de andere medewerkers of anderen buiten de kerk;
- 50 h. communiceert vanuit de evaluatie over toekomstig beleid.