

Handreiking ten dienste van het beroepingswerk in de Nederlands Gereformeerde Kerken

Augustus 2009

Vooraf

De Landelijke Vergadering Lelystad 2004 heeft ons als Vertrouwens- en Adviescommissie (VAC) de opdracht meegegeven om een handreiking ten dienste van het beroepingswerk op te stellen. Helaas zijn wij er vóór de Landelijke Vergadering Zwolle 2007 niet aan toegekomen om deze opdracht uit te voeren. Dat betekent evenwel niet dat wij van de noodzaak van een 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.

Het ambt van predikant is – net als elke andere vorm van arbeid in deze door God geschapen 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 handreiking weliswaar niet voortdurend benoemd, maar is wel overal verondersteld.

Tot een in de Bijbelse zin van het woord ‘Geestelijke’ benadering van ambt en 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 elke andere baan (kunnen) spelen. Enerzijds krijgt een predikant van een gemeente bepaalde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, heeft hij¹ eigen opvattingen en een hem kenmerkende stijl, werkt hij samen in teamverband, heeft hij een bepaalde persoonlijkheidsstructuur en sterke, minder sterke en zwakke kanten, bevindt hij zich al dan 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, 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 wijsheid kunnen we leren dat we ook deze schepselmatige aspecten in rekening moeten 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 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.

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 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 Eenvoudshalve gaan we van de mannelijke vorm uit.

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 lossier, 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 allerminst 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.

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.

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:

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.

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.

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

Opmerking 3

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 daarmee niet zelden de kous af. Hoe begrijpelijk deze ontwikkeling op zich ook is, er is – vanuit het oogpunt van 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 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 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 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 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.

4.b. Horen, informeren, gesprekken

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

- Het bijwonen van (een) kerkdienst(en), het voeren van gesprekken met gemeenteleden 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 gesprekken met gemeenteleden en/of derden wordt de voorganger uitdrukkelijk om toestemming gevraagd.)
- 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 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 gemeente en het profiel van de te beroepen voorganger. ‘Matchen’ die twee? Worden dezelfde prioriteiten gesteld, leven er dezelfde verwachtingen? Maar tijdens de gesprekken dient meer aan de orde te komen. Een predikant heeft binnen de gemeente immers een uiterst belangrijke functie, is ook een bindende factor (bruggenbouwer) en 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 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 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 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 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 meteen ongeschikt bevonden wordt indien hij – als elk ander mens – bepaalde beperkingen of kwetsbare eigenschappen heeft. Waar het wel om gaat is dat er helderheid ontstaat, zowel over iemands mogelijkheden als beperkingen en sterke en minder sterke kanten, zodat er te zijner tijd eventueel een beroep wordt uitgebracht 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 voorkomend geval er later concrete maatregelen kunnen worden getroffen om de predikant te ontlasten van taken die hem niet of minder goed afgaan, waardoor hij zich beter zal kunnen inzetten voor die taken die beter bij hem passen.

Opmerking 1

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

Opmerking 2

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

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

Opmerking

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

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

4.c. Kerkenraad

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

Opmerking

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

Na de positieve besluitvorming in de gemeente wordt een beroep uitgebracht met behulp van een beroepingsbrief. Hierin kunnen (in het kort) de typering van de gemeente, de visie op de toekomst en de relevante aandachtsgebieden genoemd worden en de argumenten waarom juist de gekozen de geschikte kandidaat is en daarom beroepen wordt. Dit laatste is een wezenlijk punt; het is het resultaat van de bewustwording in de gemeente en het geeft de gekozen het vertrouwen dat hij met zijn eigenschappen en mogelijkheden past bij en dienstbaar kan zijn 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 en 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 geschiktheid van de beroepen voorganger, dan dient dat aan hem te worden meegedeeld alvorens deze een beslissing neemt.

4.e. Na aannemen beroep

Het aannemen van een beroep dient schriftelijk te gebeuren. In de brief behoren eventuele bijzonderheden uitdrukkelijk aangegeven te worden. Vervolgens wordt een stuk opgesteld, 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 het betreffende stuk. 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.

Opmerking

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.

4.f. Regio.

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

5. Na de bevestiging

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 mis kan gaan. Met het oog daarop gelden de volgende adviezen:

1. Jaarlijks vindt er met de predikant een functioneringsgesprek plaats.

2. De predikant wordt gestimuleerd tot en in de gelegenheid gesteld voor het regelmatig volgen van bij- en nascholing (naast het reguliere studieverlof).
3. Er wordt regelmatig een extern scholingstraject voor kerkenraadsleden opgezet.
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).

Nuenen, Haarlem, Hoofddorp, augustus 2009.

De Vertrouwens- en Adviescommissie:

drs. J.M.Mudde

ir. H. G. Lakerveld

mr. A. Wattèl