

Artikel 5.1 *

Wie verlangt tot het ambt van predikant te worden toegelaten, volgt als voorbereiding een deugdelijke en confessioneel betrouwbare opleiding. Hij/zij dient voor de uitoefening van dit ambt de vereiste gaven en competenties te bezitten.

[Nieuwe bijlage bij 5.1]

De vereiste gaven en competenties voor het predikantschap betreffen de persoon van de kandidaat en zijn of haar mogelijkheden om als ambtsdrager en professional te functioneren in de kerken.

- De kandidaat geeft als persoon blijk van liefde tot God en mensen en van de gave van ootmoed , wijsheid, kennis, onderscheidingsvermogen en authenticiteit.
- De kandidaat is in staat om als ambtsdrager de gemeente voor te gaan in de eredienst, het onderwijs, het pastoraat en het leven met de Heer.
- De kandidaat bezit voldoende hermeneutische en communicatieve competenties, het vermogen tot persoonlijke differentiatie en is in staat om geestelijk leiding te geven en te begeleiden.

[Nieuwe bijlage bij 5.1 – vervangt huidige bijlage 5.3]

Onder een deugdelijke opleiding dient te worden verstaan een confessioneel betrouwbare opleiding op masterniveau, bij voorkeur aan de TUA of de TUK. De opleiding aan de NGP is verplicht. Bij de wens om beroepbaar gesteld te worden binnen de NGK dient een getuigschrift van de NGP te worden overlegd.

[Nieuwe bijlage bij 5.1]

Kerkelijk werkers die tijdens hun loopbaan de wens te kennen geven predikant te willen worden in de NGK, zullen daartoe de weg volgen als bedoeld in artikel 5.1.

[Nieuwe bijlage bij 5.4]

De voortgaande vorming van predikanten is verplicht. De kerken zullen daartoe de predikanten 15 weken per 5 jaar vrijstellen van hun arbeid in de gemeente. In overleg met de kerkenraad kan dit gespreid worden over meerdere jaren. Bij de permanente educatie zal voor de inhoud daarvan overleg worden gepleegd met een van de kerndocenten van de NGP. Een en ander zal worden vastgelegd in een rapport van een begin- en eindgesprek. In dit overleg zal een eventueel advies van de betrokken kerkenraad worden meegewogen.

Artikel 6 Loopbaan van de predikant

Artikel 6.1. Beroep en onderzoek van een kandidaat

Tekst : bestaande artikel 6.

Artikel 6.2. Beroep van en predikant

Tekst: bestaande artikel 7.

Nummering hierna aanpassen tot en met artikel 15, zodat vanaf artikel 16 de nummering in het AKS dezelfde kan blijven.

Artikel 10.1 Dienst van de predikant

De dienst van de predikant bestaat uit de verkondiging van Gods Woord, in de vorm van prediking en liturgie, pastorale zorg en onderwijs. Deze bediening van het Woord houdt in het bijzonder in:

- de prediking tijdens de samenkomst van de gemeente;
- de bediening van de sacramenten;
- de pastorale zorg voor de gemeente en haar leden;
- het voorgaan van de gemeente in gebed en liturgie;
- het toerusten van de gemeenteleden, zodat ieder zijn of haar gaven kan inzetten tot opbouw van de gemeente;
- het geven van geloofsonderwijs aan de jongeren van de gemeente;
- het toerusten en begeleiden van gemeenteleden om als christenen in deze wereld te leven;
- het uitdragen van het evangelie en het verdedigen van de waarheid om mensen te winnen voor Gods koninkrijk.

Artikel 14 De kerkenraad

Artikel 14.1 De gezamenlijke dienst van de kerkenraad

De ambtsdragers vormen gezamenlijk de kerkenraad. Deze is belast met de geestelijke en organisatorische leiding en verzorging van de gemeente.

Tot de gezamenlijke dienst van de kerkenraad behoort:

- het winnen van mensen, jong en oud, zowel binnen als buiten de gemeente voor het koninkrijk van God
- de pastorale zorg voor de gemeente en haar leden;
- het toerusten van de gemeenteleden, zodat ieder zijn of haar gaven kan inzetten tot opbouw van de gemeente;
- het onderling toezien op de leer en de levenswandel van de ambtsdragers

Voor overleg daartoe vergadert de kerkenraad regelmatig. Van genomen besluiten wordt nauwkeurig aantekening gemaakt.

De uitoefening van de tucht is voorbehouden aan de ouderlingen samen met de predikant.

Artikel 15.2 De verantwoordelijkheid van de kerkenraad voor het werk van de predikant

De kerkenraad is ervoor verantwoordelijk dat de predikant ongehinderd en met blijdschap de gemeente kan dienen. Hij is geen werkgever van de predikant, maar zorgt wel voor duidelijke afspraken ten aanzien van de onderlinge taakverdeling en werkbelasting. De relatie tussen kerkenraad en predikant zal tenminste eenmaal per jaar worden geëvalueerd.

[Bijlage bij 15.2]

Richtlijn voor evaluatiegesprekken tussen kerkenraad en predikant:

- Advies: De kerkenraad kiest uit haar midden een bekwame voorzitter, niet zijnde de predikant.

- De voorzitter heeft de gedelegeerde verantwoordelijkheid om met de predikant evaluatiegesprekken te voeren om de samenwerking tussen kerkenraad en predikant te bewaken. Hij kan hierin de wensen van de kerkenraad onder de aandacht brengen. Desgewenst kunnen, met wederzijdse goedkeuring, ook anderen bij het evaluatiegesprek worden betrokken, zoals kerkenraadsleden, visitatoren vanuit de regio, of een externe deskundige.
- In ieder geval de voorzitter van de kerkenraad is op de hoogte van het geldende kerkrecht, zoals vastgelegd in het AKS en zijn bijlagen en met name van de regelingen omtrent de rechtspositie en de arbeidsomstandigheden van de predikant. De voorzitter van de kerkenraad zal zich daarvoor laten toerusten.
- De commissie WAP zal worden gevraagd een standaardagenda te ontwikkelen voor het voeren van evaluatiegesprekken.

Artikel 15. De kerkelijk werker

15.1. Dienstverband *

Plaatselijke gemeenten kunnen een dienstverband aangaan met kerkelijk werkers om de praktijk van het gemeentelieven te begeleiden, of daarin zelf werkzaam te zijn. De kerken zullen erop toezien dat het dienstverband is geregeld volgens de normen die onderling zijn aanvaard.

15.2. Verhouding tot de kerkenraad *

De kerkelijk werkers maken geen deel uit van de raad van de gemeente. Zij hebben het recht van advies betreffende het veld waarop zij werkzaam zijn. De raad ziet toe op leer en leven van de kerkelijk werkers in de arbeid die zij in de gemeente verrichten.

15.3. Preekbevoegdheid *

De raad van een gemeente kan een kerkelijk werker de bevoegdheid verlenen om in het kader van diens werk incidenteel voor te gaan in de eredienst in de gemeente. Kerkelijk werkers hebben niet de bevoegdheid om de sacramenten te bedienen

[Bijlagen bij artikel 15]

15.1. Toegangseisen kerkelijk werkers

De NGK verlenen die personen de status van kerkelijk werker, die daartoe op hbo-niveau zijn opgeleid. Zij hebben kennis van de nederlands gereformeerde identiteit en dienen daarover een getuigschrift van de NGP te kunnen overleggen. Zij zijn belijdend lid van een van de nederlands gereformeerde kerken, dan wel van de christelijke gereformeerde kerken of van de gereformeerde kerken vrijgemaakt. De gemeenten die een dienstverband met een kerkelijk werker aangaan doen dit conform de normen die door de WAP daartoe zijn opgesteld betreffende zaken als rechtspositie, salariering, pensioenvoorziening alsook de verantwoordelijkheden in de werkverhoudingen.

15.2. Werkzaamheden kerkelijk werkers

Kerkelijk zijn werkzaam in de praktijk van het gemeentelieven op basis van hun specifieke professionele competenties. Zij zijn werknemer van de gemeente en bekleden geen ambt.

Het staat in de vrijheid van de kerken om kerkelijk werkers die in de gemeente werkzaam zijn lokaal preekbevoegdheid te verlenen.

[Voorzet standaardagenda¹]

1. Opening en vaststellen agenda / akkoord met opzet en plan voor gesprek
2. Taak en functieomschrijving
 - a. benoemen kerntaken van de functie
 - b. gestelde doelen in de functie-uitoefening t.a.v. de kerntaken
 - c. bereikte resultaten hierin
3. Afspraken uit vorig jaargesprek (indien van toepassing)
4. Functioneren algemeen
 - a. verhouding met de kerkenraad
 - b. verhouding predikanten onderling (indien van toepassing)
 - c. relatie met gemeente algemeen
 - d. relatie met de jeugd / catechese
 - e. externe contacten (kerkverband etc.)
5. Relatie met kerkenraad als werkgever, gewenste frequentie van overleg en inhoud van dit overleg
 - a. visie predikant
 - b. visie moderamen
6. Bijzonderheden i.v.m. parttime-situatie (indien van toepassing)
 - a. relatie met andere werkgever
7. Bijzondere omstandigheden die het functioneren hebben beïnvloed in de afgelopen periode.
8. Toekomstplanning en wensen in het kader van loopbaanontwikkeling en bijscholing.
9. Invulling jaarurensystematiek
10. Contractafspraken, financiële regelingen, arbeidsomstandigheden, huisvesting
11. Afspraken voor het komende jaar
12. Wat verder ter tafel komt
13. Sluiting.

¹ zoals gebruikt in de NGK Breukelen