

Aan de leden van de LV 2010 te Houten

Geachte zusters en broeders,

Het moderamen heeft ons gevraagd de besluitvorming rondom het rapport "Tussen gisteren en morgen" van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel voor te bereiden. Na en in overleg met de commissie doen wij het bijgaande voorstel, waarbij de eerlijkheid gebiedt op te merken dat er sommige tekstuele wijzigingen op de voorstellen van de CTP zijn gemaakt om daarmee de duidelijkheid te verbeteren. Voordat wij hiermee starten willen wij niet onvermeld laten dat wij onder de indruk zijn door de gedrevenheid van de commissie om onze kerken te dienen met verbeteringen in het functioneren van predikant, gemeente, kerkenraad en waar aanwezig de kerkelijk werker(s). Met name het doel om toekomstige problemen voor te zijn, is iets wat de kerken ook zou moeten aanspreken; het voorkomt mede dat de toch al schaarse menskracht van onze kerken niet ingezet kan worden voor onze roeping: Jezus verkondigen aan de volken en hen leren wat Hij ons leerde in woord en daad!

Voorstel tot behandeling

Het rapport kent 74 adviezen en aanbevelingen van uiteenlopende aard. Sommige hangen met elkaar samen en sommige hebben een relatie met andere commissies of besluiten die in de LV voorliggen. Met het doel enig overzicht te brengen, stelt de commissie voor de volgende hoofdlijnen aan te houden in de besluitvorming:

- I. Voorgestelde profiel en het gebruik ervan;
- II. Functioneren predikant in gemeente
- III. Loopbaanbeleid
- IV. Kerkelijk werker
- V. Taakuitbreidingen NGP (o.a. prioschap)
- VI. Aanbevelingen Kerkenraad

De ad hoc commissie stelt voor om eerst over de punten I tot en met V een principe besluit te nemen en daarna per hoofdlijn vervolgbesluiten te nemen. Hierna volgen de verschillende concept besluiten. Mocht de Landelijke vergadering niet instemmen met een hoofdbesluit, dan is het vervolg besluit ook niet nodig. Dit zou het besluitvormingsproces kunnen versnellen.

De Commissie Toekomstig Predikantsprofiel heeft enkele aanvullingen gemaakt op haar rapportage. Deze zullen separaat aangeboden worden. De besluitvorming die op basis van deze stukken gevraagd wordt, is in dit voorstel verwerkt.

Namens de ad hoc commissie,
Frans Schippers

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

- *Het competentieprofiel voor predikanten wordt de leidraad voor de opleiding van theologiestudenten (48).*
- *De predikant is een geroepene met een beroep. Roeping doet geen afbreuk aan de professionele eisen en uitvoering van het werk (28)*
- *De NGK is gebaat bij actief loopbaanbeleid voor predikanten. (62)*
- *De kerkelijk werker vormt samen met de predikant een team (33)*
- *Organisatorisch leiderschap heeft te maken met het bestuur van de gemeente en is daarmee een verantwoordelijkheid van de kerkenraad (63)*

Overwegen dat

- de kerken haar Bijbelse roeping primair plaatselijk vormgeven
- goed functionerende gemeenten bijdragen om deze roeping optimaal waar te maken;
- de samenwerking tussen kerkenraad, predikant en kerkelijk werker daarbij van essentieel belang is;
- de taken van en de rolverdeling tussen kerkenraad, predikant en kerkelijk werker dan ook helder en bespreekbaar dienen te zijn
- de maatschappelijke context voortdurend aan verandering onderhevig is;
- er een Bijbelse opdracht is onze gaven in dienst aan elkaar goed te gebruiken;
- de kerken gebruik kunnen maken van professionele inzichten om haar functioneren te verbeteren;
- de Heilige Geest gebruik wil maken van verschillende professies;
- de kerken toekomstige predikanten beter willen voorbereiden op de vervulling van hun ambt;
- de kerken daarbij gebruik willen maken van de Nederlands Gereformeerde Predikantenopleiding;
- de kerken gebaat zijn bij het inzetbaar houden van hun predikanten;
- de kerken gebaat zijn bij het op peil houden van kennis en kunde bij kerkenraden;
- het zelfstandig organiseren van de toerusting voor kerkenraden en predikanten onnodig duur is. Hetzelfde gaat op voor het organiseren en uitvoeren van een adequaat loopbaanbeleid
- de kerken gebaat zijn bij duidelijkheid of een kerkelijk werker ambtsdrager kan zijn
- de vigerende ambtsleer hierover geen duidelijkheid geeft
- de kerken overeenstemming hebben over de belangrijkste kenmerken van de ambtsvisie (1. dienst aan het Woord en 2. leiding van de gemeente),
- de uitleg hoe de onderscheiden ambten zich onderling verhouden tot deze kenmerken niet eenduidig is
- de commissie Toekomstig Predikantsprofiel in haar rapport 'Tussen gisteren en morgen' behartenswaardige adviezen en aanbevelingen heeft gedaan

Spreken uit:

1. Dat de kerken gebaat zijn bij een landelijk predikantsprofiel als leidraad voor de gemeenten en de predikanten;
2. Dat de kerken gebaat zijn bij een actief loopbaanbeleid voor haar predikanten;
3. Dat de kerken mede zorg hebben haar predikanten met vreugde, toegerust en in vertrouwen hun werk te laten doen;
4. Dat de kerken gebaat zijn bij duidelijkheid rondom de positie van een kerkelijk werker binnen een gemeente en binnen onze kerken;
5. Dat de kerken het noodzakelijk vinden haar predikanten beter voor te bereiden op het werk in de gemeente;

6. Dat de kerkenraden in staat moeten zijn de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor hun gemeenten waar te maken;
7. Dat de kerken gebaat zijn bij een ambtsvisie, die zowel bijdraagt aan helderheid over de kerkelijke positie van de kerkelijk werker, als aan een verbindende werking tussen ambtsdragers onderling en gemeenteleden

Besluiten

- A. Het profiel, zoals vermeld in bijlage 2 in het rapport 'Tussen gisteren en morgen', (code LV 2010-09.02.01), vast te stellen en te gebruiken binnen de kerken
- B. Uiterlijk in 2013 tijdens het jaarlijks evaluatiegesprek ook te spreken over het loopbaanperspectief van hun predikant(en) en hierover te rapporteren op de regiovergadering
- C. Uiterlijk in 2012 met de predikant te spreken over toerusting en/of andere zaken die nodig zijn om als predikant de gemeente met vreugde te (blijven) dienen
- D. De kerkelijk werker als kerkelijke functie binnen de kerken te erkennen en de functie te borgen
- E. De aspirant gemeentepredikant voor te bereiden middels een prioschap voorafgaand aan de bevestiging tot predikant en de uitvoering van het prioschap op te dragen aan de NGP.
- F. Gebruik te maken van het cursusaanbod van andere verwante kerken en organisaties om kerkenraden, predikanten en kerkelijk werkers toe te rusten.
- G. Een commissie te benoemen met als opdracht voor de komende LV te komen met een visie op de ambten binnen onze kerken
- H. De verdere uitwerking van het bovenstaande in vervolgbesluiten vast te leggen.
- I. De commissie Toekomstig Predikantsprofiel te bedanken voor haar werk en haar te dechargeren.

Vervolgbesluit A

(Het profiel, zoals vermeld in bijlage 2 in het rapport 'Tussen gisteren en morgen', (code LV 2010-09.02.01), vast te stellen en te gebruiken binnen de kerken)

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

- *Beschouw het predikantsprofiel in samenhang met de werkzaamheden van de kerkenraad en de kerkelijk werker (1)*
- *Het competentieprofiel voor predikanten wordt de leidraad voor de opleiding van theologiestudenten (48).*
- *De predikant gaat terug naar zijn kerntaken: de bediening van het Woord en het betekenis geven in het gemeentelven en in het leven van individuele gemeenteleden (16)*
- *Geestelijk en organisatorisch leiderschap dienen bij voorkeur niet samen te vallen in de ene functie van predikant (27)*
- *De zondagse dienst dient een bron van inspiratie voor de gemeente te zijn en voor het geloof van individuele mensen. De predikant speelt hierin een belangrijke (voorbeeld)rol (18)*
- *Door pastoraat weet de predikant wat er leeft in de gemeente (20)*

Overwegen dat

1. besloten is het predikantsprofiel in bijlage 2 van het rapport vast te stellen en te gebruiken
2. een heldere taakafbakening en rolopvatting tussen de kerkenraad en predikant wenselijk is voor een vruchtbare samenwerking;
3. bij de aanwezigheid van een kerkelijk werker deze helderheid er ook moet zijn in de taakafbakening tussen predikant en kerkelijk werker en in de verhouding tussen kerkenraad en kerkelijk werker
4. helderheid over taakafbakening en rolopvatting toekomstige problemen tussen kerkenraad en predikant kunnen voorkomen
5. helderheid over taakafbakening en rolopvatting verkeerde verwachtingen bij de gemeenteleden kunnen voorkomen
6. de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel hiervoor een aantal bruikbare adviezen heeft gegeven
7. de predikant zich toelegt op zijn kerntaken: de bediening van het Woord en het betekenis geven in het gemeentelven en in het leven van individuele gemeenteleden
8. de predikant niet eindverantwoordelijk dient te zijn voor de organisatie van een gemeente
9. de zondagse eredienst plaatsvindt onder eindverantwoordelijkheid van de kerkenraad.
10. deze dienst een bron van inspiratie voor de gemeenteleden dient te zijn en voor het geloof van individuele mensen.
11. de predikant, als deze voorgaat, hierin de liturgische eindverantwoordelijkheid heeft
12. de predikant door pastoraat weet wat er leeft in de gemeente
13. de predikant verantwoordelijk is voor de inhoud van het onderwijs aan de jongeren (catechese)
14. de predikant de spiritualiteit van de gemeente dient te voeden
15. de kerkenraad de taken binnen de raad verdeelt en ambtsdragers specifieke taken geeft
16. de gemeente er bij gebaat is dat kerkenraads- en gemeenteleden werk op zich nemen dat bij haar/hem past en waartoe diegene zich geroepen weet.
17. een gemeente zonder visie het risico loopt stuurlaas te worden
18. de kerkenraad de verantwoordelijkheid heeft het proces van visievorming te leiden

Spreeken uit

1. dat het wenselijk het predikantsprofiel zoals door de commissie Toekomstig Predikantsprofiel beschreven te gaan gebruiken
2. dat predikanten zich met name toeleggen op hun kerntaken
3. dat de kerkenraden een grote verantwoordelijkheid hebben in het leiding geven aan de gemeente en het ontwikkelen van een visie voor de gemeente
4. dat de kerkenraden een grote verantwoordelijkheid hebben om helderheid te geven in taken en rollen van gemeente, kerkenraad, predikant en kerkelijk werker en hierin actief leiding moeten geven
5. de regio's hierin een toezichthoudende rol hebben, zoals bedoeld in artikel 37.2 AKS

Besluiten:

1. De Vertrouwens- en Adviescommissie het vastgestelde profiel te laten opnemen in de handleiding voor het uitbrengen van een beroep
2. Het vastgestelde profiel binnen de kerkenraden te bespreken en waar nodig nadere afspraken te maken met predikant(en) en eventueel kerkelijk werker(s)
3. Over punt 2 uiterlijk in de voorjaarsvergaderingen 2012 van de regio's te rapporteren

Vervolgbesluit B

(De kerkenraden te adviseren om uiterlijk in 2013 tijdens het jaarlijks evaluatiegesprek ook te spreken over het loopbaanperspectief van hun predikant(en) en hierover te rapporteren op de regiovergadering)

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

:

- *De NGK is gebaat bij actief loopbaanbeleid voor predikanten (62);*
- *Ontwikkel actief loopbaanbeleid (65);*
- *Start een landelijke commissie, de LBC, die dit beleid ontwikkelt en stimuleert (66);*
- *Zorg dat het loopbaanbeleid van predikanten onderwerp van gesprek wordt in de evaluatiegesprekken (67);*
- *Start een pilot met een 'job swap' en de 'uitleen' van een predikant aan een andere gemeente (68);*
- *Erken de status van interim-predikantschap (69);*

overwegen dat:

1. het eigene van het predikantsambt niet te vangen valt in het begrip 'loopbaan' en het daarom van belang is om op een geestelijk, niet verzakelijke manier te spreken over de relatie tussen predikant en gemeente;
2. het desalniettemin dienstbaar kan zijn aan het functioneren van een predikant en de opbouw van de gemeente, als er meer mogelijkheden zijn om het beroepingswerk te stimuleren;
3. de VAC nu informeel bemiddelt of tracht te bemiddelen bij het plaatsen van predikanten, die in hun gemeente dreigen vast te lopen;

spreken uit:

1. dat de kerken gebaat zijn bij actief loopbaanbeleid voor predikanten;
2. dat het wenselijk is dat er in het contact tussen predikant en kerkenraad van meet af in een open sfeer openhartig en op een geestelijke wijze gesproken kan worden over de duur van de verbintenis met de plaatselijke gemeente;
3. dat de kerken bij het ontwikkelen van loopbaanbeleid zoveel mogelijk gebruik moeten maken van de expertise die binnen andere kerkgenootschappen (met name de GKV) is ontwikkeld;
4. dat het wenselijk is om nader te onderzoeken welke instrumenten er binnen de kleine kerken bruikbaar zijn om te komen tot loopbaanbeleid (bv. de in advies 68 en 69 genoemde);
5. dat zij de VAC dankbaar is voor de pogingen die zij heeft ondernomen om tot loopbaanbeleid te komen;

besluiten:

1. Een commissie in te stellen die in de komende drie jaar een actief loopbaanbeleid voor predikanten en kerkelijk werkers binnen de kerken moet ontwikkelen, op basis van de bovenstaande overwegingen en uitspraken;
2. In het jaarlijks evaluatiegesprek te spreken over het loopbaanperspectief.

3. Uiterlijk in de najaarsvergaderingen 2013 van de regio's te rapporteren over de wijze waarop het loopbaanperspectief besproken is.

Besluit C

(De kerkenraden te adviseren om uiterlijk in 2012 met haar predikant te spreken over toerusting en/of andere zaken die nodig zijn om als predikant de gemeente met vreugde te (blijven) dienen)

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

- *De predikant is een geroepene met een beroep. Roeping doet geen afbreuk aan de professionele eisen en uitvoering van het werk (28)*
- *Beschouw uitstroom van predikanten door losmaking als een uiterste maatregel. (68)*
- *Het verdient de voorkeur het evaluatiegesprek te laten begeleiden door een onafhankelijke deskundige, die het proces begeleidt (15)*
- *Jaarlijks voert de kerkenraad een evaluatiegesprek met de predikant op basis van gelijkwaardigheid (14)*
- *De regelingen rondom het studieverlof blijven gelijk. (56)*
- *De inhoud en het doel van het studieverlof worden door de predikant met de kerkenraad besproken en samen vastgesteld. (57)*
- *De nascholing van predikanten wordt verplicht met een minimale omvang van 5 dagen per jaar. (53, 54)*

Overwogen dat

- de kerken mede zorg hebben haar predikanten met vreugde, toegerust en in vertrouwen hun werk te laten doen;
- de kerkenraden hierin een eigen verantwoordelijkheid hebben;
- besloten is uiterlijk in 2012 met haar predikant te spreken over toerusting en/of andere zaken die nodig zijn om als predikant de gemeente met vreugde te dienen
- losmaking een uiterste maatregel is
- de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel over bovenstaande punten een aantal behartenswaardige adviezen gegeven heeft

Spreken uit

1. dat de kerkenraden de verantwoordelijkheid hebben het functioneren van een predikant op basis van wederkerigheid bespreekbaar te maken en dit ook op een rechtvaardige manier te doen.
2. dat predikanten verplicht zijn zich te laten nascholing van met een tijdsbelasting van minimaal 5 dagen per jaar, waarvan de helft gebruikt kan worden voor de voorbereiding
3. dat de kerken willen voorkomen dat er rechtsongelijkheid ontstaat tussen predikanten en daarom deze nascholing willen verankeren in de WAP-richtlijn
4. dat losmaking een uiterste maatregel is en dat dit zorgvuldig dient te gebeuren

Besluiten

1. De WAP te verzoeken in haar richtlijn op te nemen:
 - a. het recht op een jaarlijks evaluatiegesprek op basis van wederkerigheid
 - b. de plicht op nascholing van met een tijdsbelasting van minimaal 5 dagen per jaar te verankeren
 - c. het recht op een feitenanalyse aan het begin van een traject tot losmaking
2. Het evaluatiegesprek te laten begeleiden door een onafhankelijke deskundige, die met name het proces begeleidt

3. Uiterlijk in de najaarsvergaderingen 2012 van de regio's te rapporteren over de wijze waarop het evaluatiegesprekken georganiseerd zijn

Vervolgbesluit D

De kerkelijk werker als kerkelijk functie binnen de kerken te erkennen en de functie te borgen

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

- *De kerkelijk werker voegt nieuwe elementen toe aan de gemeenteopbouw (32)*
- *De kerkelijk werker vormt samen met de predikant een team (33)*
- *De kerkenraad en de kerkelijk werker stellen samen een taakomschrijving op en communiceren deze met de gemeente (31)*
- *De kerkelijk werker is geen vervanger van de predikant; hij bedient geen sacramenten (40)*
- *De kerkelijk werker kan preekbevoegdheid verkrijgen in de gemeente waar hij werkzaam is (38)*
- *De kerkelijk werker kan voorgaan in trouwdiensten. (39)*
- *De kerkenraad is de werkgever van de kerkelijk werker (30)*
- *De kerkenraad en de kerkelijk werker maken gezamenlijk afspraken over de werkbegeleiding van de kerkelijk werker (59)*
- *De kerkelijk werker is geen ambtdrager (35)*
- *De kerkelijk werker dient de masterstudie in zijn geheel gevolgd te hebben (72)*
- *De kerkelijk werker dient een aanvullende scholing te volgen, wil deze predikant worden (41)*

Overwegen dat

- de kerken regelmatig kerkelijk werkers aanstellen
- de positie van de kerkelijk werker niet is vastgelegd in het AKS
- de kerkelijk werker een specifieke HBO-opleiding heeft
- de taken van de kerkelijk werker per gemeente kunnen verschillen
- de kerkenraad als werkgever de taken van de kerkelijk werker vaststelt
- dat de predikant daarbij betrokken is
- de kerkelijk werker de mogelijkheid dient te hebben om voor te gaan in eigen gemeente
- de kerkenraad zorgt voor gezamenlijke afspraken voor de werkbegeleiding van de kerkelijk werker
- de kerkelijk werker tot nu toe geen ambtsdrager is
- dit het formaliseren van de functie van kerkelijk werker niet in de weg staat
- de rechtspositie van de kerkelijk werker per gemeente kan verschillen
- rechtsongelijkheid van kerkelijk werkers willen voorkomen
- kerkelijk werkers nu niet altijd vermeld staan in het jaarlijkse informatieboekje

Spreekt uit

1. dat de functie van kerkelijk werker binnen de kerken erkend en geborgd dient te worden in het AKS
2. dat de kerkelijk werker een onderscheidende functie is, die specifiek is opgeleid
3. dat het niet wenselijk is dat de kerkelijk werker de rol van predikant op zich neemt
4. dat de kerkelijk werker samen met een predikant functioneert
5. dat een kerkelijk werker, die predikant wil worden, de weg dient te volgen, zoals aangegeven in bijlage 5-3 van het AKS
6. dat de kerkenraad dient te komen tot een goede taakverdeling tussen predikant(en) en kerkelijk werker(s)

7. dat de kerkenraad in haar verantwoordelijkheid als werkgever dient te zorgen voor een goede werkbegeleiding, bijscholing en coaching
8. dat het wenselijk is de bijscholing van kerkelijk werkers te laten plaatsvinden onder de verantwoordelijkheid van de NGP
9. dat het wenselijk is te komen tot een eenduidige rechtspositieregeling voor kerkelijk werkers
10. dat zolang de vigerende ambtsleer geen duidelijkheid geeft, de kerkelijk werker als werknemer van dezelfde kerk geen ambtsdrager kan zijn
11. dat het wenselijk is dat de gegevens van de kerkelijk werkers vermeld staan in het Jaarlijkse informatieboekje van onze kerken

Besluiten

1. De kerkelijk werker als bezoldigde functie, met specifieke HBO-opleiding, te erkennen
2. De kerkelijk werker niet in te zetten als predikant
3. De WAP-commissie te verzoeken advies te geven hoe te komen tot een eenduidige rechtspositieregeling voor kerkelijk werkers
4. Dat de kerkenraden in hun verantwoordelijkheid als werkgever zorg te dragen voor:
 - a. een adequate taakverdeling tussen predikant en kerkelijk werker
 - b. een adequate vorm van werkbegeleiding, coaching en bijscholing
 - c. een adequate vorm van inhoudelijk overleg tussen kerkenraad en kerkelijk werker
5. De NGP opdracht te geven om de coördinatie en organisatie op zich te nemen van de bijscholing van kerkelijk werkers, te starten met het ontwikkelen van een korte cursus om kerkelijk werkers bekend te maken met de kerken.¹
6. Dat een kerkelijk werker, die predikant wil worden, de weg dient te volgen, volgens bijlage 5-3 van het AKS
7. Het moderamen op te dragen er zorg voor te dragen dat de uitgever van het jaarlijkse informatieboekje van de kerken ook de gegevens van kerkelijk werkers opneemt.

¹ De financiële gevolgen hiervan zijn nog niet inzichtelijk

Vervolgbesluit E

De aspirant gemeentepredikant voor te bereiden middels een prioschap voorafgaand aan de bevestiging tot predikant en de uitvoering van het prioschap op te dragen aan de NGP.

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

- *Studenten die in de laatste fase van hun studie zijn gekomen, kunnen als prio aan het werk in een gemeente (63).*
- *Een prio is in dienst van de gemeente, heeft preekbevoegdheid, bedient geen sacramenten, neemt deel aan het werk van de kerkenraad en wordt begeleid door een mentor(64).*

Overwogen dat

- de aspirant gemeentepredikant gediend is met een zo goed mogelijke voorbereiding op de praktijk van het werk in de gemeente;
- een periode aan het slot van de studie daadwerkelijk aan het werk zijn in een gemeente een wezenlijke toevoeging is aan de verschillende stages;
- een dergelijke praktijkervaring het aantal losmakingen naar alle waarschijnlijkheid zal doen verminderen;
- het wenselijk is om de doorstroom van studie naar gemeente te bevorderen en/of te voorkomen dat studenten lange tijd moeten wachten op een beroep c.q. geen beroep krijgen
- een dergelijke praktijkervaring de arbeidsvreugde en het zelfvertrouwen van de (beginnende) predikant zal doen toenemen.

Spreken uit:

Dat de NGP opdracht krijgt het prioschap in te voeren, conform onderstaande richtlijnen:

1. Verantwoordelijkheid

- Het prioschap wordt onderdeel van de NGP en valt daarmee onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de NGP.
- De NGP krijgt daarmee drie accenten:
 - de verplichte academische vakken, gegeven door kerndocenten en toegevoegde docenten,
 - de begeleiding van prio's, gedaan door opleiders
 - de werkbegeleiding van jonge predikanten, gedaan door werkbegeleiders.
- De NGP draagt zorg voor de opleiding/training van de 'opleiders' van de prio.
- Het NGP bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud van het prioschap, de eventuele eisen aan reflecties, leerdoelen etc. De NGP heeft de verantwoordelijkheid om de inhoud van het curriculum up to date houden en afgestemd te laten zijn op andere actoren en factoren in het speelveld.
- De LV delegeert haar verantwoordelijkheid voor de inhoud van de (volledige) opleiding aan het bestuur van de NGP². Het bestuur legt eens in de drie jaar verantwoording af aan de LV en onderhoudt gedurende de drie jaar contact met het moderamen.

Het prioschap

- Het prioschap krijgt een vaste termijn van 2 jaar (bij een minimale invulling van 0,4 fte).
- Gedurende het prioschap wordt iemand begeleid door een vaste opleider.
- Het is mogelijk op verschillende plaatsen volgtijdelijk een prioschap te vervullen.
- De prio heeft een dienstverband naar burgerlijk recht met de lokale kerk.

² Het is de Ad-hoc commissie CPP niet duidelijk of dit verder gaat dan het huidige mandaat

- Voor de hoogte van het salaris maakt de WAP een voorstel, waarbij het salaris vergelijkbaar dient te zijn met dat van een startende predikant en de arbeidsrechterlijke positie vergelijkbaar is met die van een kerkelijk werker.
- Het prioschap is verplicht. De regeling wordt van kracht voor alle studenten, vanaf een nader vast te stellen ingangsjaar. Bij de besluitvorming over het tijdstip van invoering worden de studenten gehoord. Bekeken dient te worden of een student al vóór het ingangsjaar op vrijwillige basis voor een prioschap in aanmerking kan komen.
- De prio bekleedt niet het ambt van predikant, bedient niet de sacramenten en is geen lid van de kerkenraad. Om zijn rol te kunnen vervullen woont hij de vergaderingen van de kerkenraad bij en neemt hij actief deel aan de besprekingen.
- De student kan tijdens zijn studie starten met het prioschap, doch niet eerder dan nadat hij het Master 1 heeft afgerond, de eindstage heeft gelopen en de NGP van oordeel is dat betrokkene geschikt is voor het prioschap, d.w.z. 'in principe geschikt' is voor het predikantschap.
- De student gaat niet als kerkelijk werker aan de slag. Eventuele werkervaring als kerkelijk werker is niet geldig of inwisselbaar voor het prioschap.
- De kerken gezamenlijk garanderen de student die voor het prioschap in aanmerking komt, een plaats om als prio werkzaam te zijn.
- De kerken dragen na afloop van het prioschap geen financiële verantwoordelijkheid voor de gewezen prio, ook niet in de situatie dat deze niet beroepbaar wordt gesteld.

Het kerkelijk examen³

- Het kerkelijk examen tot beroepbaarstelling kan worden afgenomen als iemand:
 - Een positief getuigschrift voor wat betreft de academisch opleiding van de NGP heeft ontvangen,
 - Een positief getuigschrift voor wat betreft het prioschap van de NGP heeft ontvangen.
- Deze twee getuigschriften worden ter kennis gebracht van het gremium dat het kerkelijk examen afneemt. *(Opm: We spreken van gremium, omdat er een discussie gaande is over de rol van de regio in het kerkelijk examen en het nu niet duidelijk is of de verantwoordelijkheid bij de regio blijft of naar een bovenregionaal of landelijk niveau gaat.)*
- De kerkenraad van de lokale kerk waar iemand prio is geweest adviseert de NGP bij de eindbeoordeling van de prio. Gedurende het prioschap krijgt de feedback van de kerkenraad een plaats in de gesprekken tussen opleider en prio.
- We stellen voor dat het kerkelijk examen van aard verandert, in die zin dat niet opnieuw wordt getoetst wat tijdens de opleiding al getoetst is. Met andere woorden, de NGP krijgt de volledige opleidingsverantwoordelijkheid en het kerkelijk examen behelst een preek alsmede een gesprek op basis van de preek, waarin theorie en praktijk met elkaar in verband worden gebracht.
- Als de student over de vereiste positieve getuigschriften beschikt, wordt de student in beginsel geschikt geacht voor het ambt van predikant. Dit laat de onverlet de bevoegdheid van het gremium dat het kerkelijk examen afneemt, om de student in bijzondere gevallen niet beroepbaar te verklaren. Redenen dienen geobjectiveerd te worden, waarbij het in principe om uitzonderingen gaat. Het kerkelijk examen krijgt een nadruk op het toelaten tot het ambt, meer dan op het examineren. Het kerkverband houdt dus de verantwoordelijkheid voor de toelating, maar kan deze op een nieuwe wijze invullen.
- Het is aan de LV om te bepalen of het kerkelijk examen nog steeds door de regio dient te worden afgenomen of op bovenregionaal of landelijk niveau. Dit maakt voor het prioschap in principe niet uit.

³ De Ad-hoc commissie CPP merkt op dat dit punt verband houdt met het voorliggende voorstel van de regio Amsterdam-Haarlem over het kerkelijk examen. Het is aan te bevelen het voorstel van de regio Amsterdam-Haarlem éérs te behandelen, dan wel dit onderdeel aan te passen op de besluitvorming over het kerkelijk examen.

- Indien de prio na zijn beroepbaarstelling predikant wordt, zal hij gedurende ten hoogste twee jaren werkbegeleiding als bovenbedoeld ontvangen. De inhoud van de werkbegeleiding richt zich op wat zich voordoet wanneer iemand formeel predikant wordt. De nieuwe positie zal immers leiden tot nieuwe ervaringen en nieuwe vragen.

Financiën

- De NGP-kosten van het prioschap worden geraamd op €15.000,= (prijspeil 2010), vanaf het jaar van invoering.
- In de twee jaar voorafgaand aan de invoering zijn de kosten geraamd op €5.000, = per jaar. Deze zijn nodig voor het ontwikkelen van het curriculum en het trainen van de opleiders.
- Door de invoering van het prioschap zullen de kosten van de werkbegeleiding naar verwachting dalen naar een niveau van ongeveer € 5.000,=. De daling wordt mogelijk door een lagere frequentie van de gesprekken.
- Bij de start van de NGP is een post voorzien van €20.000,= voor de werkbegeleiding (prijspeil 2010, bijlage 1). Dit bedrag wordt nu niet ten volle benut. Het is echter wel mogelijk om het prioschap in te voeren en de werkbegeleiding te handhaven binnen het huidige mandaat.

Termijn

- De NGP krijgt van de LV de opdracht om het prioschap in te voeren vanaf een nader vast te stellen jaar. Te denken valt aan een termijn van ongeveer 2 tot 4 jaar, te bepalen door de NGP.
- De termijn tussen het LV besluit en de invoering wordt door de NGP gebruikt om opleiders te vinden en op te leiden. Een mogelijkheid is om sommigen van de huidige werkbegeleiders bij te scholen tot opleider.
- De WAP zal de arbeidsrechtelijke regeling in een voorstel vatten in lijn met het LV besluit van 2011. Het moderamen van de LV is bevoegd deze regeling vast te stellen.
- De regio's zullen zich voorbereiden op de prioplaatsen en het ontwikkelen van een zorgvuldige sollicitatieprocedure (zie advies in het rapport van de commissie CPP) die voor alle regio's gelijk is.
- Indien het kerkelijk examen met het oog op de beroepbaarheid wordt aangepast zoals bovenbedoeld, verdient het aanbeveling zich te bezinnen op aard en inhoud van het zogenoemde afsluitend onderzoek.

Tot slot

- Na het kerkelijk examen kan hij of zij de werkzaamheden afronden in de gemeente waar hij of zij als prio werkzaam is geweest. Als hij beroepen wordt door de gemeente waar hij prio was, kan hij direct toetreden tot het ambt. Als hij niet direct beroepen wordt, kan hij een betrekking elders aanvaarden en beroepbaar blijven voor een periode van minimaal twee jaar.

Vervolgbesluit F

Gebruik te maken van het cursusaanbod van andere verwante kerken en organisaties om kerkenraden, predikanten en kerkelijk werkers toe te rusten.

De kerken in Landelijke Vergadering bijeen te Houten op 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen

- *Activiteiten die de kerken centraal moet regelen, dienen een groter belang dan de individuele gemeente kunnen behartigen of waarmaken (5)*
- *Kwaliteit van opleiding, loopbaanafspraken, informatievoorziening, juridische regelingen en efficiëntie zijn redenen om zaken centraal af te spreken (6)*
- *Er wordt een virtueel landelijk kenniscentrum ingericht, waarvan het beheer wordt belegd bij het LBC (61)*
- *Nieuwe voorzitters van kerkenraden en scriba's dienen een opleidingsdag te volgen, waarin zij bekend gemaakt worden met de standaardregelingen binnen de NGK (44)*
- *De LV dient een groep mensen te benoemen die deze opleiding verzorgt. (45)*
- *Kerkenraden dienen jaarlijks een dag met elkaar te besteden aan de geestelijke toerusting en aan het functioneren van de kerkenraad. (46)*
- *Externe begeleiding van kerkenraadsdagen is nodig en wordt dan ook geadviseerd om het proces te bewaken en te verbeteren. (47)*

en de aanvulling van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel in de vorm van een Praktische uitwerking (code LV2010-).

Overwogen dat

1. De kerken gebaat zijn bij goed bestuur van de plaatselijke gemeenten
2. De kerkenraden hierin de eindverantwoordelijkheid hebben
3. De kerkenraden geestelijk en qua kennis en vaardigheden toegerust dienen te zijn voor hun taak en dat dit in het bijzonder geldt voor de voorzitter en de scriba
4. Dat het wenselijk is dat kerkenraden zich laten toerusten, in het bijzonder de voorzitter en de scriba
5. Dat hiervoor veel aanbod beschikbaar is, maar dat hiervoor ook nieuw aanbod ontwikkeld moet worden, dan wel maatwerk nodig is
6. Samenwerken met andere kerkgenootschappen en verwante instellingen noodzakelijk is om dit voor de kerken betaalbaar te houden
7. Het van belang is dat de kerkenraden hun eigen functioneren jaarlijks bespreekbaar maken
8. Dat het wenselijk is deze bespreking door een externe deskundige te laten begeleiden
9. De Commissie Toekomstig Predikantsprofiel in haar 'Praktische invulling' (code LV 2010 -) goede en bruikbare adviezen heeft gegeven
10. De Commissie Toekomstig Predikantsprofiel in haar aanvulling op haar rapport een handleiding met de titel 'Als de rol van de predikant en van de kerkenraad verandert, verandert ook die van de gemeente' (bijlage 2) heeft opgeleverd

Spreken uit

1. Dat het wenselijk is de toerusting van kerkenraden, hun voorzitters en scriba's centraal te organiseren en daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij de STAGG
2. Dat het wenselijk is een kwalitatief hoogwaardig netwerk van professionele vrijwilligers te creëren, dat laagdrempelig via internet voor de gemeenten toegankelijk is.

3. Dat het wenselijk is de bestaande aanpak op het terrein van gemeente(op)bouw uit te bouwen en daarbij gebruik te maken van alle expertise die we in onze kerken beschikbaar hebben.
4. Dat het wenselijk is, in nauw overleg met de VAC, een preventie programma te ontwikkelen met als doel te voorkomen dat predikanten en/of kerkenraden in conflictsituaties terecht komen.
5. Dat het wenselijk is een website op te zetten met als doel informatievoorziening over het bestuurlijk aspect van kerkenraden binnen de kerken beschikbaar en interactief te maken en deze site te (laten) beheren.
6. Dat het kerkenraden helpt de notitie van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel over 'de veranderende rol van de gemeente' (bijlage2) als handreiking te gebruiken
7. Dat het wenselijk is een commissie te benoemen die bovenstaande zaken begeleidt en hierover in de volgende LV rapporteert

Besluiten

1. De STAGG te verzoeken om de coördinatie en organisatie op zich te nemen van alle elementen die leiden tot een coherente aanpak van Gemeente(op)bouw en –toerusting⁴ met de daarbij behorende verhoging van de landelijke afdracht.
2. Op de NGK-website een onderdeel op te nemen, waarin informatie beschikbaar is over bestuurlijke aspecten voor een kerkenraad.
3. De notitie van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel over de veranderende rol van de gemeente (zie bijlage 2) als handreiking voor de kerken vast te stellen.
4. Een commissie te benoemen, die de STAGG begeleidt bij de uitvoering van de opdracht. De commissie zal op de LV 2013 rapporteren.
5. Uiterlijk in de najaarsvergaderingen 2013 van de regio's te rapporteren over de wijze waarop de toerusting van de kerkenraden heeft vorm gekregen.

Bijlagen: 2

⁴ De financiële gevolgen hiervan zijn beschreven in het document "Kostencalculatie behorend bij praktische uitwerking CPP rapport" en komen neer op ongeveer 1,30 per ziel voor het totaal.

Bijlage 1 bij besluit NGP:

Bij de start van de NGP was een bedrag van ongeveer € 18.000 per jaar voor de werkbegeleiding voorzien. Dat zou nu om en nabij de € 20.000 zijn wanneer er gecorrigeerd wordt voor inflatie over de periode 2006-2010 en loonkostenstijgingen. De werkelijke kosten zijn lager uitgevallen (ongeveer € 9000 per jaar) omdat de kosten werkbegeleiding flexibel zijn via een vergoeding per contact tussen begeleider en predikant en dus direct afhankelijk van het aantal predikanten in de werkbegeleiding. De vaste kosten zijn laag en bestaan uit een klein stukje toewijzing van kosten kernteam (Bronsveld, coördinator werkbegeleiding) Op dit moment bedraagt de werkbegeleiding 16 sessies. 12 daarvan in de eerste anderhalf jaar, elke 6 weken; de laatste 4 in het jaar daarop, om de 3 maanden. Omdat een substantieel deel van de werkbegeleiding in de toekomstige profase plaats gaat vinden, kan de werkbegeleiding in de eerste 9 maanden om de 6 weken plaatsvinden, en in het jaar daarop, om de drie maanden. Dit leidt tot een reductie met 7 sessies en leidt tot een bedrag van ongeveer €5000 per jaar.

De prio ontvangt maandelijks begeleiding, met uitzondering van de zomer. Dat leidt tot 10 sessies per jaar. Deze kunnen deels in groepsverband worden gegeven. Op dit moment wordt uitgegaan van een bedrag van €15.000.

Samen met de werkbegeleiding komt dat op €20.000 euro. Dit is vergelijkbaar met het bedrag dat bij de aanvang van de NGP voor de werkbegeleiding was gereserveerd.

Bijlage 2 bij vervolgbesluit F



Versie 1-2.

Als de rol van de predikant en van de kerkenraad verandert, verandert ook die van de gemeente. (aanvulling rapport 'Tussen gisteren en morgen, over kerk-zijn vandaag')

Inleiding.

De commissie toekomstig predikantsprofiel doet in haar rapport een groot aantal aanbevelingen over rol van predikant, kerkelijk werker en kerkenraad. De predikant zou zich meer op zijn kerntaken moeten concentreren (preken, pastoraat en catechese), terwijl de kerkenraad daarvoor de randvoorwaarden schept en samen met de predikant verantwoordelijk is voor de geestelijke opbouw van de gemeente. Een kerkelijk werker kan daarbij vanuit zijn eigen professionaliteit een zinvolle inbreng hebben. Met als motto wat Paulus schrijft aan de kerk in Efeze: **“Dan zullen we, door ons aan de waarheid te houden en elkaar lief te hebben, samen volledig toe groeien naar hem die het hoofd is: Christus. Vanuit dat hoofd krijgt het lichaam samenhang, en wordt het ondersteund en bijeengehouden door alle gewrichtsbanden. Ieder deel draagt naar vermogen bij tot de groei van het lichaam, dat zo zichzelf opbouwt door de liefde.”** (Efeze 4:15-16)

Als we de gemeente zien onder het beeld van het lichaam wordt duidelijk, dat als ergens in het lichaam iets verandert (positie en taak predikant en kerkenraad; komt kerkelijk werker), het hele lichaam dat merkt en reageert. Daarom is het goed om naast de aanbevelingen over de predikant-van-de-toekomst, de kerkelijk werker en de kerkenraad ook iets op te schrijven over de gemeente.

1. Omgang van de gemeente met predikant en kerkenraad

Terecht mag van de predikant het één en ander verwacht worden. Hij heeft een gedegen studie achter de rug en ook aan de ontwikkeling van zijn persoonlijk functioneren is de nodige aandacht besteed.

Ook veel gemeenteleden zijn hoger opgeleid en mondig en kritisch. Ze oriënteren zich allang niet meer alleen op de dominee als geestelijk leidsman, maar zoeken hun geestelijke kostje ook bijeen via bronnen als internet.

De dominee kan dus rekenen op een kritische bejegening door de gemeente ten aanzien van zijn functioneren. Alle gemeenteleden hebben zo hun mening en het gesprek daarover is doorgaans levendig. Het komt daarbij aan op de goede geestelijke houding, gekenmerkt door 'waarheid' én 'liefde' (vgl. Efeze 4:15-16). Waar één van beide los verkrijgbaar is, gaat het gemakkelijk mis. Kan de gemeente geduld opbrengen? Kijkt de gemeente met ogen van liefde naar haar voorganger, ook wanneer de predikant geen beroep ontvangt, terwijl dit wel wordt gehoopt. In de kerk zijn we soms elkaars genadetrainers. De Heer kán (let wel kán) door iemand met wie het schuurt meer leren. Zo'n periode kan gemeenteleden terugwerpen op zichzelf en hun persoonlijke omgang met God. Juist onder druk kan een herontdekking optreden van geestelijke aspecten als nederigheid en persoonlijke vroomheid. Langs deze weg kan de Geest leiden tot vernieuwing in de verwondering over God en de aanbidding van Hem.

In sommige gemeenten is de afhankelijkheid van de predikant groot. In die kerken richten in veel situaties alle ogen zich op hem. Dit maakt de gemeente kwetsbaar op het moment dat een predikant niet optimaal functioneert. Naarmate een gemeente meer werk maakt van onderlinge activiteiten (gemeenschap, onderling pastoraat, viering, diaconaat) is zij minder afhankelijk van de predikant en neemt de druk op hem af.

Ten aanzien van de kerkenraad wordt eenzelfde opstelling van de gemeente gevraagd, uitgaande van 'we doen het samen'. Te vaak vertonen kerkenraad en gemeente enigszins het beeld van de regering die wordt gecontroleerd door het parlement. Het bijbelse beeld is

een ander: de ouderlingen vormen de 'gewrichtsbanden', die het lichaam ondersteunen en bijeenhouden, zoals Paulus aan de Efeziërs schrijft. Zo leveren predikant (en evt. een kerkelijk werker), kerkenraad én gemeente samen hun bijdrage aan "de groei van het lichaam, dat zo zichzelf opbouwt door de liefde". Ze doet dat in onderlinge afhankelijkheid en groeit zo toe naar Hem die haar hoofd is: Christus. Zijn gestalte wordt in de christelijke gemeente steeds meer zichtbaar.

Als gemeente, kerkenraad en predikant samen zo bezig zijn met de groei van het lichaam naar het Hoofd zal de ruimte om op een minder opbouwende manier met elkaar bezig te zijn aanzienlijk afnemen. Anders gezegd: In een gemeente die helemaal op Christus en het groeien naar zijn beeld gericht is, zullen conflicten minder makkelijk uit de hand lopen.

2. We zoeken een nieuwe predikant!

Als een gemeente vacant is, wordt het beroepingswerk ter hand genomen. Dat is een uitgelezen moment om helder te krijgen wat voor predikant de gemeente nodig heeft. Het schaap met vijf poten bestaat niet, dus is het zaak helder te krijgen welke gaven de herder voor deze gemeente vooral moet hebben. Inzicht in het eigen profiel van de gemeente is daarvoor onontbeerlijk.

Als de nieuwe predikant er is, moeten de afspraken over wat hij wel en niet doet, helder zijn en bekend bij de gemeente. Dat voorkomt verkeerd gespannen verwachtingen en maakt het voor de gemeente ook mogelijk een gericht beroep te doen op haar voorganger.

Het is in de laatste jaren bij herhaling voorgekomen dat een predikant werd losgemaakt van een gemeente, maar niet losgemaakt van het predikantsambt. In de praktijk blijkt echter dat ze, ondanks dat ze beroepbaar zijn, geen nieuw beroep ontvangen en zo langs de kant blijven staan. De vraag dringt zich op: Is dat nodig? Wanneer de kerken het vertrouwen in een predikant blijven uitspreken neemt dit ook verantwoordelijkheid met zich mee. Bij beroepingswerk behoren ook deze predikanten een faire kans te krijgen.

De VAC heeft een handreiking gepubliceerd voor het beroepingswerk: www.ngk.nl/docs/beroepingswerk.pdf

Vaak wordt een periode van vijf tot zeven jaar aangemerkt als een goede periode voor een predikant om in een gemeente te staan. Deze optiek gaat voorbij aan het gegeven dat het goed denkbaar is dat na zes jaar of langer een fase van verdieping in het werk van de predikant optreedt. Doordat predikant en gemeente na een aantal jaren goed op elkaar zijn ingespeeld kan de vrijgekomen energie worden ingezet voor structurele processen van verandering. Vertrouwen dat nodig is om te komen tot wezenlijke veranderingsprocessen ontstaat in de tijd. Het valt op dat in kerken waar grote positieve veranderingen optreden predikanten vaak langer dan tien jaar actief zijn. Dit gegeven relativeert de gedachte dat vijf tot zeven jaar een ideale termijn zou zijn.

3. We krijgen een kerkelijk werker!

De laatste jaren doet de kerkelijk werker ook in de NG kerken zijn of haar intrede. Kerkelijk werkers zijn HBO-theologen opgeleid voor pastoraal werk, jeugdwerk, gemeenteopbouw of nog andere specifieke taken. De gemeentelijke houding tegenover de kerkelijk werker zal dezelfde liefdevolle zijn als die jegens de predikant.

Het is van belang dat de gemeente een duidelijk oog heeft voor de eigen taak en verantwoordelijkheid. Juist door de kerkelijk werker in de eigen rol te bevestigen zal deze beter uit de verf komen. Hij of zij is niet de hulp van de predikant.

Hier merken we op, dat een gemeente die een kerkelijk werker in dienst neemt zich moet realiseren, dat omvang en termijn van het dienstverband passen bij wat er van de werker wordt verwacht. Het is niet realistisch om te denken dat hij allerlei veranderingen tot stand brengt binnen twee of drie jaar.

4. We kunnen zelf ook veel!

Dankzij de individualisering is er meer oog ontstaan voor persoonlijke bekwaamheden buiten het ambt om. De Heilige Geest heeft aan ieder gemeentelid gaven gegeven.

Op veel plaatsen is de toerusting van kerkenraadsleden al praktijk. Uitbreiding van toerusting naar de gemeente is gewenst.

Te denken valt aan onderwerpen als pastoraat, huwelijksverdieping, jeugdwerk inclusief pastoraat aan jongeren, getuigend leven, gemeenteopbouw, persoonlijke spiritualiteit, zelforganisatie, kerkverlating, missionair-diaconaal opbouwwerk, sociale gerechtigheid, gaven ontwikkeling, oog voor schepping en milieu, kerkplanting, etc.)

Er is een hausse aan aanbod op de markt van christelijke organisaties. Maar er zijn ook veel gemeenteleden die expertise hebben op bepaalde gebieden. Deze groep actief inschakelen bij het toerustingsbeleid betekent het gebruik maken van nu nog vaak verborgen potentieel.

Met het oog op toerusting is het tijdig ontdekken van jong talent belangrijk. In de sportwereld zijn scouts een bekend verschijnsel. Waarom deze ook niet inzetten op het kerkelijk erf? Jonge gemeenteleden traceren en via een goed traject voorbereiden op het werk in commissies of kerkenraad.

5. Alles is communicatie, communicatie is alles

Wanneer het gaat over verschil van inzicht binnen de kerk gaat dat vaak gepaard met emoties, het raakt immers aan de diepste overtuigingen van gemeenteleden. Echter, zodra emoties in het spel zijn stelt dat extra eisen aan de wijze van communiceren. Helaas zijn veel gemeenten niet erg vaardig in het omgaan met conflicten. Enkele vuistregels:

de eerste stap bij onvrede is het zoeken van het gesprek met een ambtsdrager/ de kerkenraad; liever praten dan schrijven

anonimiteit, noch via brieven, noch in het spreken namens anonieme anderen hoort in de kerk niet voor te komen

geen gebruik van email voor communicatie over verschil van inzicht. Door dit medium gunnen gemeenteleden zich geen tijd meer voor een heilzaam nachtje slapen of een goed voorgesprek met een vertrouwenspersoon. Helaas is al vaak gebleken dat gebruik van email in het geval van problemen de escalatie juist in de hand werkt.

In de laatste tijd is er meer oog ontstaan voor het verband tussen de wijze waarop mensen functioneren in eigen gezin en familie en de wijze waarop zij functioneren in de kerk.⁵ Niet zelden worden persoonlijke gevoelens van onvrede vanuit het ene verband overgedragen op het andere. De negatieve wisselwerking met biologische familieleden komt dan terug in de wisselwerking met familieleden in het geloof. Het onderkennen van dit mechanisme door gemeenteleden bij zichzelf kan leiden tot een meer adequate omgang met gevoelens van onvrede.

⁵ Bijv. Edwin H. Friedman, Van geslacht op geslacht, systeemprocessen in kerk en synagoge, Gorinchem, 2001, 2^e druk.