



“Tussen gisteren en morgen”

**Materialen en bespreekvormen bij het rapport
over het toekomstig profiel van werkers
in de Nederlands Gereformeerde Kerken**

Ontwikkeld door

NGP

Vooraf

De commissie 'Predikantsprofiel' ging in 2007 van start met als visie dat wij niet alleen een rapport over de predikant wilden schrijven, maar vooral met predikanten en kerkenraden en andere betrokkenen een proces wilden ingaan om zo samen te komen tot een vernieuwde en motiverende visie op het werk in Gods gemeente.

Vanuit deze visie hebben wij in de periode 2007–2009 bijeenkomsten georganiseerd met predikanten, kerkelijk werkers, vertegenwoordigers van kerkenraden en van andere kerkgenootschappen. Inmiddels hebben wij ons rapport geschreven en ingeleverd bij de voorbereidingscommissie van de Landelijke Vergadering. Graag zouden wij zien dat onze ideeën en adviezen breed worden gelezen en besproken in NGK-land en daarbuiten. Niet dat iedereen het met ons eens hoeft te zijn, maar we hopen wel dat ons rapport het gesprek over de werkers in Gods wijngaard zal stimuleren.

Omdat het rapport breed opgezet is en uitwaaiert in 72 adviezen, leent het zich als zodanig minder goed voor een bespreking op een kerkenraad of een gespreksgroep. Daarom leek het ons goed om een compacte gesprekshandleiding aan te bieden bij het rapport. Peter van Veen, opleidingscoördinator van de Nederlands Gereformeerde Predikantsopleiding was bereid om zo'n handleiding voor ons op te stellen. We zijn hem daarvoor zeer erkentelijk.

Deze gesprekshandleiding is opgebouwd vanuit het "Overzicht" op blz. 3. Daar worden vijf stappen aangegeven waarmee u een beweging kunt maken van de huidige situatie naar een concrete visie voor uw eigen gemeente. Daarmee volgt de handleiding in grote lijnen de denkbeweging in het rapport.

We hopen dat deze gesprekshandleiding bruikbaar zal zijn voor het gesprek over "Tussen gisteren en morgen". De volledige tekst van dit rapport is te downloaden op de landelijke NGK-site.

Daniël Timmerman

predikant NGK Breukelen / lid commissie 'Predikantsprofiel'

Overzicht

Begin de bijeenkomst met gebed en een korte introductie op het onderwerp.

1. Wat is er veranderd?

Begin bij veranderingen die mensen zelf opmerken rondom predikantschap, gemeente-zijn en samenleving. (Vgl. de figuur op pag. 43 van het rapport). Gebruik hierbij **werkblad 1 Tien veranderingen op een rij**. Laat mensen voor zichzelf of op een flap-over aankruisen/scoren.

2. Waarom is visie nodig?

Bespreek aan de hand van casussen de noodzaak van een goede visie op het predikantschap en kerkelijk werkers. Wat gaat er mis? Wat kan er mis gaan? Welke veranderingen bleken succesvol? Gebruik hiervoor **werkblad 2 Het zal je maar gebeuren**.

3. 'I have a dream': de ideale situatie

In deze stap laten we de bestaande situatie zoveel los en proberen we onze 'droom' te volgen. Aan de hand van **werkblad 3 'I have a dream'** lezen we eerst het inspirerende verhaal van ds. Peter Strating. Vervolgens schetst ieder voor zich wat zijn of haar 'droom' is voor de eigen gemeente.

4. De visie van de commissie

In deze stap bespreken we in hoofdlijnen de visie van het commissierapport 'Tussen gisteren en morgen'. We doen dat aan de hand van de samenvatting op de volgende drie werkbladen:

- **werkblad 4 Rolverschuivingen**
- **werkblad 5 Organisatorische varianten en de vereiste competenties**
- **werkblad 6 Visie op kerkverandering in zes punten**

5. Richting een eigen visie

In deze vijfde en laatste stap zetten we de eerste stap voor het vervolg: Wat nemen we vanuit deze bespreking mee voor de visie op onze eigen gemeente? Hierbij horen twee werkbladen:

- Aan de hand van **werkblad 7 Advies in veelvoud** vaststellen wat het best passende advies is voor de lange termijn.
- Tot slot noteren de deelnemers hun bevindingen noteren op **werkblad 8: Eigen visieblad**.

Sluit de bijeenkomst af met voorbede en dankgebed. *Liedsuggerie*: psalm 90: 1,8 of gezang 95.

1. Tien veranderingen op een rij

Veranderingen in de kerk en samenleving en ook tegenstrijdigheden in het predikantschap nodigen ons ertoe uit om stil te staan bij alle veranderingen die er gaande zijn. Hieronder staat een lijst met herkenbare veranderingen om te bespreken. Welke van de genoemde veranderingen neemt u zelf waar? (U kunt ze desgewenst scoren in de tweede kolom en alle individuele scores verzamelen).

Scores voor uw eigen gemeente: 0=niet van toepassing, 1=komt nauwelijks voor, 2=is bij ons een merkbare verandering, 3=speelt duidelijk een belangrijke rol, 4=vormt een urgent probleem.

1. Minder aanzien van het ambt van predikant; het gaat meer om de persoon.	
2. Men heeft (te) hoge verwachtingen van het werk van de predikant.	
3. Belevingscultuur en mondigheid veranderen ook de kerk.	
4. Toename van allerlei verschillende vormen van spiritualiteit en geloofsstromingen bij gemeenteleden.	
5. Gemeente bestaat uit subgroepen met ieder een eigen behoefte.	
6. Klassieke geloofsoverdracht werkt averechts.	
7. Gemeente is een organisatie geworden met bestuur en projecten.	
8. Gemeenteleden zijn mondig en hebben het druk.	
9. Er is een kerkelijk werker maar zijn arbeidsperspectief is onduidelijk. Hij is bovendien professional en geen ambtsdrager.	
10. Rolverdeling tussen kerkelijk werker en predikant is onduidelijk.	

- Welke veranderingen zijn niet genoemd en wil je nog toevoegen?

.....

.....

.....

- Welke veranderingen zijn volgens u het meest ingrijpend of bepalend voor de toekomst van werkers in de NGK? Waarom? Waar liggen kansen?

.....

.....

.....

2. Het zal je maar gebeuren...

CASUS: DE PREDIKANT

Dienstbaar aan een deel van de gemeente en niet aan het geheel. In de gemeente van X allerlei veranderingen doorgevoerd. De mensen die niets met de vernieuwing hebben, herkennen hun gemeente niet meer. Ze zijn boos en mopperen. De kerkenraad weet niet goed hoe ze hier mee om moet gaan. Door niets te doen, groeit de onvrede. Daarna ontstaan groepen in de gemeente met voor- en tegenstanders. Er wordt steeds minder met elkaar gesproken en steeds meer over elkaar. Gevolg: mensen verlaten de gemeente. De kerkenraad zit met zijn handen in het haar.

Visie alleen bij de predikant en niet bij de kerkenraad als geheel. Dominee Y heeft een eigen visie en draagt deze uit in de gemeente. De kerkenraad kan zich hier niet in vinden. De kerkenraad wordt door gemeenteleden aangesproken op het gedrag en de preken van de predikant. De kerkenraad probeert de predikant bij te sturen, maar deze is vast overtuigd van zijn mening en de juiste weg voor de gemeente. De kerkenraad besluit de VAC te raadplegen. Na langdurig beraad wordt een losmakingproces in gang gezet. Het kost alle partijen veel energie en jaren later zijn de littekens er nog.

CASUS: BIJSCHOLING

Coaching Predikant Z voelde zich door de kerkenraad aangevallen. Niets leek hij meer goed te doen. Hij kreeg het ene verwijt na het andere. Hij begon te twijfelen of hij zijn emeritaat wel ging halen in deze gemeente. Hij kon zich niet voorstellen dat het nog goed ging komen. In overleg met de kerkendraad besluit hij een beroep te doen op een coach. Door de coaching kreeg hij zicht op zijn eigen bijdrage aan het conflict met de kerkenraad. Hij leerde omgaan met zijn eigen gekrenktheid en het gesprek opnieuw aan te gaan. Tot zijn eigen verbazing kreeg hij opnieuw contact en werd bespreekbaar wat eerder alleen in verwijten tot hem gekomen was. Recent betrapte hij zich er op dat hij hier beste wilde blijven wonen na zijn emeritaat.

Ervaring. De predikant van X staat inmiddels 12 jaar in de gemeente. Hij weet als geen ander hoe het gemeentewerk in elkaar zit. Hij heeft alles al gezien. Dit jaar is er een nieuwe kerkenraad aangetreden met jong fris bloed. Maar na een enthousiast begin, ontstaat de wrijving. De predikant ergert zich aan kerkenraadsleden die aan bepaalde afspraken voorbij gaan. Het lijkt wel of zijn mening niet meer telt. Iedere bijdrage van hem wordt beschouwd als weerstand en onwil om te veranderen. De predikant zou graag zien dat de kerkenraad de hand in eigen boezem steekt.

CASUS: DE KERKELIJK WERKER

Manus van alles. Zondag is er een jeugddienst. In de voorbereiding heeft kerkelijk werker Jan met de jongeren de liturgie voorbereid en de jongeren hebben een korte drama voorstelling ingestudeerd. Als zondag de stoelen en het podium klaar gezet moeten worden, kijkt iedereen naar de kerkelijk werker. Hij is niet de beroerdste, maar vraagt zich af: moet ik dit doen? Toch lijkt iedereen dat heel vanzelfsprekend te vinden. Hmmm.

Arbeidsvoorwaarden. Piet is kerkelijk werker en een ervaren man. Hij heeft een deeltijd contract in één gemeente. De afspraken zijn helder en hij weet wat er van hem verwacht wordt. Over zijn salaris is hij tevreden. Dan doet zich de kans voor om een tweede contract aan te gaan in een nabijgelegen gemeente. Als ze gaan praten over het contract doet de kerkenraad nogal wazig. Ze beloven met een voorstel te komen. Als hij het voorstel ziet, lijkt het door iemand snel in elkaar gezet te zijn. Het salaris is de helft van wat hij had verwacht. Hij vraagt zich af: hoe kan dat? Weten ze dan niet dat er standaard contracten zijn en salarisschalen? Hij heeft moeite om zich niet beledigd te voelen. Als hij het bespreekbaar maakt, verschuilt men zich achter gebrek aan tijd en geld. "Het zal wel goed komen...."

CASUS: MISSIONAIR

Nieuwe start Dominee Y is al een aantal jaren werkzaam als hij merkt dat hij niet meer de bevlogenheid heeft van weleer. Hij merkt dat het te maken heeft met de manier waarop de dingen lopen in de gemeente. Er is weinig aandacht voor 'buiten'. Na gebed, overleg en overwegen besluit hij zijn hart te volgen. Hij gaat in een nabij gelegen woonplaats aan de slag en sticht een nieuwe gemeente. Het missionair bezig zijn, oog hebben voor de zwakkeren en iets kunnen betekenen voor de stad, maken dat hij zijn roeping weer aan de lijve voelt. Hij is zo dankbaar dat hij tot inzicht is gekomen en de stap met God heeft gezet.

Oog voor 'buiten' De gemeente te Z heeft nagedacht over de visie. 'Aandacht voor de wereld' is onderdeel ervan. De huidige praktijk is dat er nog niet veel mee gedaan wordt. De gemeente besluit met een nabijgelegen gemeente een kerkelijk werker aan te stellen die missionaire activiteiten ontplooit. Na verloop van tijd blijken er nieuwe mensen in de gemeente te komen. Nu wordt de noodzaak om als gemeente te veranderen nog duidelijker: alleen gastvrij zijn is niet genoeg. Mensen opnemen in de gemeente vraagt meer. Het gesloten karakter wordt opengebroken. Men besluit het kringenwerk anders in te richten en de diensten toegankelijker te maken. Niet minder diepgaand, maar wel eigentijdser en toegankelijker. De gemeente merkt dat het een uitdaging is om een brug te slaan tussen de traditie en eigentijdse manieren....

Vragen om te bespreken bij deze casussen:

- Herkenningspunten? Hoe is de situatie bij uw eigen gemeente?

.....

.....

.....

- Wat wordt als probleem ervaren en wat als een kans?

.....

.....

.....

- Wat wilt u bereiken of wat wilt u juist vermijden?

.....

.....

3. 'I have a dream' over de ideale situatie

Hoe zou het zijn als het anders was? Het is prikkelend om ons de gewenste situatie voor te stellen!

Daarom hieronder een interview met ds. Peter Strating.



Ds. Peter Strating (46) werkte veertien jaar als predikant in Katwijk/Lisse en Rijswijk, voordat hij in 2006 verbonden werd aan de nieuwe gemeente 'De Havenkerk' in hartje Den Haag. Door deze stap kreeg hij de mogelijkheid om zijn missionaire gaven in te zetten en hervond hij de motivatie voor het predikantschap. We vroegen hem naar zijn ervaringen.

Over predikant-zijn zegt Peter: *Het is een zoektocht om te ontdekken wat echt bij je past als predikant. Het predikantswerk zoals het is, zit niet voor iedereen als gegoten. Door de overgang naar De Havenkerk heb ik een plek gevonden waar ik met mijn visie en ideeën uit de voeten kan. Eigenlijk zou elke predikant zich moeten kunnen specialiseren op zijn eigen sterke punten.*

Ook heeft hij een aantal adviezen over de samenwerking tussen predikant en kerkenraad: *Ik denk dat kerkenraden kunnen helpen door elk jaar een voortgangsgesprek te hebben met hun predikant. Ze kunnen daarbij vragen: "Wie ben jij als predikant" en "Wat past bij jou"? Een kerkenraad kan er beter niet van uitgaan dat elke predikant het hele standaardpakket aan taken vervult. Het is beter dat de raad zich afvraagt: Hoe past deze predikant met zijn gaven in onze gemeente en wat moeten wij zelf oppakken? In zijn huidige gemeente wordt bij voorbeeld veel organisatorisch werk gedaan door een 'kerkteam', waardoor predikant en kerkenraad zich kunnen concentreren op hun kerntaken. Peter zegt: Ook binnen een kerkenraad kun je echt wel iets doen aan gavengericht werken, waarbij je zorgt dat de predikant tot zijn recht komt.*

Meer weten over De Havenkerk? Kijk op www.dehavenkerk.nl.

Opdracht:

- Formuleer de eigen ideale situatie. Eerst apart, daarna samen.

.....

.....

.....

- Stel dat het straks beter loopt, waaraan merk je dat dan? Wat zal er dan anders zijn?

.....

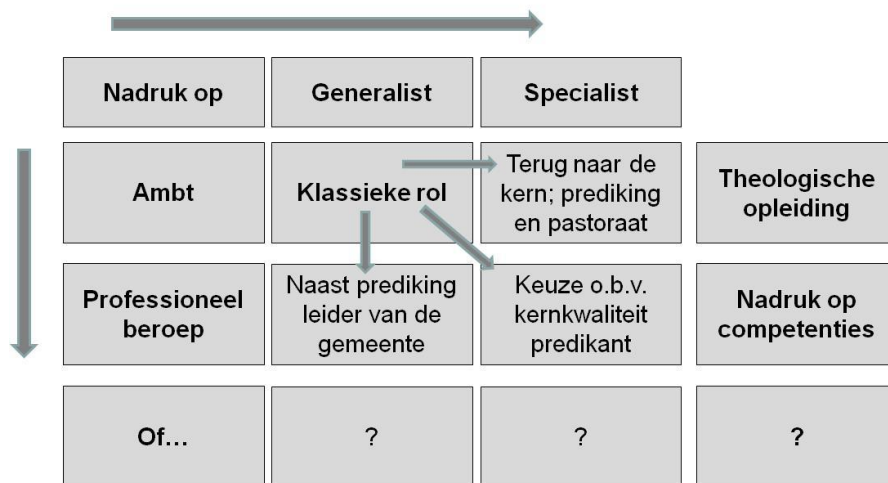
.....

.....

4. Rolverschuivingen

Rolverstuivingen leiden tot andere organisatorische *modellen* en bepaalde *competenties* die vereist zijn of per rol verder zouden moeten worden ontwikkeld. Op werkblad 4 en 5 volgt een samenvatting van de bevindingen van de commissie op deze drie gebieden.

Mogelijke verschuiving in de rol



- Meer aandacht voor de persoon is voor alle rollen relevant

Bespreekvraag:

- Welke rolverschuiving speelt er in uw gemeente? Waaruit blijkt dat?

.....

.....

.....

5. Organisatorische varianten en de vereiste competenties

Hieronder wordt een aantal organisatorische varianten uit het rapport samengevat met daarbij een uitwerking van de verschillende rollen. Ook wordt onder 'predikant' aangegeven welke specifieke competentie hij in deze variant nodig zal hebben.

Als noodzakelijk competentie van de predikant in alle modellen komen in het rapport o.a. naar voren: kwalitatieve en relevante prediking, communicatieve vaardigheden en conflicthantering.

De klassieke rol van predikant handhaven of weer herstellen (model 1)

Predikant:	generalist, als een spin in het web
>>competentie:	bv. timemanagement
Kerkenraad:	uitvoerend en ondersteunend
Kerkelijk werker:	taakverlichting van de predikant, onduidelijke rolverdeling

Terug naar de kern van het ambt (model 2)

Predikant:	verkondiging, pastoraat, onderwijs
>>competentie:	begeleidingsvaardigheden
Kerkenraad:	bestuur en organisatie
Kerkelijk werker:	eigen taakveld en specialisme

Algeheel leiderschap van de predikant (model 3)

Predikant:	de geestelijke én de professional die leiding geeft
>>competentie:	verandermanagement
Kerkenraad:	kritisch volgen en co-leiderschap
Kerkelijk werker:	eigen taakveld

Gedeelde taak met kerkelijk werker (model 4)

Predikant:	inzetten op bekwaamheden, evt. regionaal
>>competentie:	specialisme voor een bepaald werkgebied
Kerkenraad:	bestuur en organisatie
Kerkelijk werker:	naast de predikant met aanvullend of gelijk specialisme

Oudsten voor geestelijke leiding en beleid, kernteam voor organisatie en uitvoering (model 5)

Predikant:	samen met oudsten geestelijk leider ('bestuur')
>>competentie:	managementvaardigheden
Kerkenraad/oudsten:	samen met predikant geestelijk leider
Kerkelijk werker:	specialist op deelgebied (jeugd, missionair, etc.)

Besprekingsvraag

- Welk organisatorisch model staat ons voor onze gemeente voor ogen? En wat betekent dit voor de rolverdeling?

6. Visie op kerkverandering in zes punten

Hieronder een samenvatting van wat het rapport zegt over kerkverandering:

1. **Geheel.** Zie de gemeente van Christus als een geheel (systeem), het lichaam van Christus waar de Heilige Geest zelf leiding aan geeft.
 - Benader de gemeente ondanks diverse subgroepen als een geestelijke eenheid.
 - Predikant treedt op als degene die actief de eenheid zoekt en partijschappen overstijgt.
2. **Leiderschap.** Onderscheid geestelijk leiderschap van organisatorisch leiderschap. Beide vallen onder de verantwoordelijkheid van de kerkenraad.
3. **Visie.** Ontwikkel als gemeente een visie om niet stuurloos te worden, om richting te kunnen geven.
4. **(De)centraal.** Werk als kerken “decentraal, tenzij” kwaliteit en algemeen belang in het geding is (bij profiel en opleiding van predikanten, juridische zaken, kennis en informatie).
5. **Rolverdeling lokaal.** Ontwikkel binnen de lokale context (stad/platteland) een heldere rolverdeling m.b.t. kerkenraad, predikant, kerkelijk werker en gemeente.
6. **Modelkeuze lokaal.** Houd bij modelkeuze voor de gemeente rekening met drie aspecten:
 - predikant leidinggevende of alleen dienaar van het Woord?
 - kerkelijk werker een vervanger of een aanvulling op de predikant?
 - predikant wel/niet een onafhankelijke professional die werknemer is van de gemeente?

Bespreekvragen

- Is deze visie ook uw visie?

.....

.....

.....

- Wat wel en wat niet? Wat valt er nog aan toe te voegen?

.....

.....

.....

- Over welke punten moet binnen de kerkenraad nog overeenstemming worden bereikt?

.....

.....

7. Advies in veelvoud

Het advies van de commissie predikantsprofiel is uitgewerkt vanuit de zes veranderingspunten. In totaal geeft de commissie 69 adviezen. Welke zijn bruikbaar voor uw situatie en de NGK?

1. Het geheel van de gemeente

- Beschouw predikantsprofiel *in samenhang* met werkzaamheden kerkenraad en kerkelijk werker (1)
- Individuele verantwoordelijkheid van gemeenteleden stimuleren op basis van gavengericht werken in gemeente en kerkenraad (9)
- De zondagse eredienst is voor de gemeente als geheel het hart van de ontmoeting met God, een bron van inspiratie. Predikant speelt hierin een belangrijke (voorbeeld)rol (18)
- Deze dienst komt in samenwerking tot stand, onder goede regie van de predikant (19)
- Via het pastoraat komt de predikant te weten wat er leeft in de gemeente (20)
- Pastoraat is een gemeenschappelijke taak met kerkenraad en bezoekerwerkers (21)
- Predikant zorgt voor hedendaagse catechese of rust gemeenteleden toe (22)
- Predikant zorgt voor en stimuleert toerusting van gemeenteleden; leerhuis, bijbelonderwijs (23)
- Predikant zorgt voor aansluiting van de Bijbel bij hedendaagse onderwerpen (24)

2. Geestelijke verantwoordelijkheid ligt nadrukkelijk bij de kerkenraad (2).

- kerkenraad leidt proces van visievorming (10)
- kerkenraad verdeelt taken binnen de raad en geef ambtsdragers specifieke taken (11)
- Gemeente kiest een ambtsdrager tot voorzitter (12)
- Bij kleine gemeenten aantal taken kerkenraad verkleinen, nadruk op hernieuwde spiritualiteit (13)
- Jaarlijks evaluatiegesprek tussen kerkenraad en predikant op basis van gelijkwaardigheid (14) en onder leiding van een onafhankelijke deskundige (15). Jaarlijkse kerkenraadsdag (46,47)
- Predikant gaat zich richten op de kerntaak van het ambt: bediening van het Woord (16). Hij voedt daarmee de spiritualiteit van de gemeente (26) en de taak om missionair bezig te zijn (29).
- De predikant heeft niet het organisatorisch leiderschap erbij in één functie (27).
- De kerntaak van de predikant past bij het opgesteld 'Profiel voor de toekomstige predikant' (17)
- De kerkenraad is werkgever van kerkelijk werker (30) en communiceert de taakomschrijving

(31)

- Kerkelijk werker is geen ambtsdrager (35), vormt samen met predikant een team (33); (32-43), ontvangt werkbegeleiding en coaching (59,60)

3. **Organisatorisch leiderschap** is de verantwoordelijkheid van de kerkenraad (3)

- Hoe is dit geregeld? Valt het samen met geestelijk leiderschap? Hoe kunnen beide even goed aandacht krijgen? Opleidingsdag voor voorzitters kerkeraden en scriba's (44,45)

4. **Visie**

- ontwikkel een visie (4) bijvoorbeeld door modelkeuze
- kerkenraad heeft verantwoordelijkheid om proces van visievorming te leiden (10)

5. **Boven-kerkelijk, centraal versus decentraal**

- *centraal*: activiteiten die NGK die een groter belang dienen gezamenlijk regelen, zoals predikantsprofiel, landelijke afspraken rolverdeling predikant-kerkelijk werker, informatievoorziening en landelijk kenniscentrum (5,61), loopbaanbeleid (62,65-69), juridische zaken (6)
- *centraal*: opleiding. Competentieprofiel als leidraad voor de opleiding (48,49). Module voor kerkelijk werkers te verzorgen door de NGP (58) Studenten werkzaam als *prio* in gemeente (63,64).
- *decentraal*: invulling van eigen visie blijft lokaal (7)

6. **Rolverdeling lokaal**

- maak een heldere rolverdeling tussen predikant, kerkelijk werker, ouderlingen, diakenen; bevorder daarmee duidelijkheid over de verantwoordelijkheden en een vruchtbare samenwerking (8)

7. **Modelkeuze** bepalen op grond van:

- is de predikant leidinggevende of vooral dienaar van het Woord?
- is de kerkelijk werker een vervanger of een aanvuller?
- is de predikant onafhankelijk professional, als een werknemer, of een gemeentelid

8. Eigen visieblad

Lokaal een eigen visie ontwikkelen en de eerste stap zetten. Drie onderwerpen om u daarmee op gang te helpen.

Welke richting past goed bij de ideale situatie die ik / wij voor ogen hebben?

.....
.....
.....

Welke eerste stap kunnen we nu al zetten gezien wat we nu gehoord hebben?

.....
.....
.....

Wat is het eerste waar wij als kerkenraad of gemeente verder over gaan praten?

.....
.....
.....

