

Rapport Landelijke Vertrouwens- en Adviescommissie LV Houten 2010

Opdracht

Van de Landelijke Vergadering van Nederlands Gereformeerde Kerken (LV) Zwolle 2007 kreeg de Landelijke Vertrouwens- en Adviescommissie (VAC) de volgende opdracht mee:

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

De VAC doet hierbij verslag van de wijze waarop zij de afgelopen periode haar opdracht volbracht heeft.

Commissie

De VAC bestaat uit de broeders H. Lakerveld te Nuenen (aftredend in uiterlijk 2016), J.M. Mudde te Haarlem (aftredend in uiterlijk 2016) en A. Wattèl te Hoofddorp (voorzitter, aftredend in 2010). Het is niet te veel gezegd, dat de werkzaamheden voor de VAC in meerdere opzichten een groot beslag leggen op de leden van de commissie. Het inventariseren en analyseren van de problemen en alle aspecten die daaraan zitten (pastoraal, kerkrechtelijk, gemeentelijk, geestelijk, praktisch, financieel), de interne bespreking en doordenking daarvan, de betrokkenheid bij overleg en beleid- en besluitvorming, de zorgvuldige communicatie met alle betrokkenen en het geven van adviezen en schrijven van rapporten, vragen intensieve en wel haast permanente aandacht van de commissie. Het lidmaatschap van de VAC is een parttime baan, die van in het bijzonder de voorzitter niet zelden fulltime aandacht vraagt. Vandaar ook dat het bij de huidige omvang van de commissie feitelijk onmogelijk is om daarin leden te benoemen die nog volop deelnemen aan het arbeidsproces.

Gegeven deze taakbelasting is de VAC dringend toe aan uitbreiding van een commissie van drie naar een commissie van vijf à zes personen. Voorstellen daartoe zullen de Landelijke Vergadering in een afzonderlijke brief gedaan worden.

Een bijzonder aandachtspunt in dit verband is ook het afscheid van A. Wattèl, de huidige voorzitter, die sinds haar ontstaan in 2001 een spilfunctie in de VAC heeft vervuld. Het is naar de mening van de andere VAC-leden zeker ook aan zijn kwaliteiten te danken dat de VAC in het kerkelijke leven een rol van betekenis is gaan spelen.

Werkzaamheden uitgevoerd in het kader van de opdracht

Twintig gemeenten, twee regio's en één gemeentelid deden om zeer uiteenlopende redenen een beroep op de VAC. De vorige periode bleef dat beperkt tot negen gemeenten. Hieruit blijkt dat de VAC zich een plaats verworven heeft in de kerken en beantwoordt aan de

behoefte aan een vertrouwelijk en onafhankelijk adviesorgaan waarmee kerkenraden en predikanten de precaire problemen kunnen bespreken die op hun bordje terecht komen. Van de adviesaanvragen die op de VAC afkwamen kan vanwege hun vertrouwelijke aard geen nadere omschrijving gegeven worden. Wel kan gemeld worden dat ze raken aan alle facetten van de opdracht die de VAC van de kerken heeft meegekregen, t.w.

- advies aan en bemiddeling tussen predikanten, die graag een (andere) gemeente willen dienen en kerken, die een voorganger zoeken (zes gemeenten en drie predikanten);
- het adviseren van de regiovergadering bij overkomst van een predikant uit een ander kerkgenootschap (één maal);
- contact leggen en onderhouden met beroepbaar gestelde kandidaten en predikanten om hen, indien zij dat wensen, te adviseren en bij te staan tijdens de periode, waarin zij wachten op een beroep (één maal);
- bijstand en advies geven in kerken, waar spanningen ontstaan of problemen zich voordoen tussen kerkenraad, predikant en/of gemeente (zeven maal);
- bij een dreigend ontslag van een predikant inspanningen verrichten om een andere uitweg te vinden (drie maal);
- vertrouwelijke adviezen te geven in kerkelijke en pastorale zaken aan kerken en ambtsdragers (vier maal).

De drie laatste punten vragen verreweg de meeste aandacht van de VAC. Naar de indruk van de VAC voldoet de huidige taakstelling en is die vanuit onze optiek niet toe aan wijziging of uitbreiding.

Over de resultaten van de verrichte werkzaamheden is het niet eenvoudig een oordeel te vellen. Soms is het resultaat van de inspanningen van de VAC direct zichtbaar, zoals in het geval waarin een regio geadviseerd werd over de overkomst van een predikant uit een ander kerkgenootschap. Soms is het in veel mindere mate zichtbaar, bijvoorbeeld in het geval dat een poging tot bemiddeling in de verstoorde relatie tussen een predikant en zijn kerkenraad/gemeente niet het gehoopte resultaat heeft. Desondanks hebben de leden van de VAC zelf de stellige indruk dat haar bemiddelende en adviserende rol door de betrokken partijen normaal gesproken als zinvol en zelfs heilzaam ervaren wordt.

Handreiking beroepingswerk

De LV Amersfoort 2004 verzocht de VAC een handreiking voor het beroepingswerk op te stellen. De afgelopen periode pas kon hiervan werk gemaakt worden. Een concepthandreiking werd aan een tiental predikanten voorgelegd. Hun commentaar op het concept is door de VAC verwerkt en vervolgens heeft zij een definitieve handreiking voor het beroepingswerk opgesteld. De handreiking is inmiddels toegezonden aan kerkenraden, kandidaten en predikanten. Ook is zij te vinden op de website van de NGK, zie <http://www.ngk.nl/docs/beroepingswerk.pdf>. Als bijlage is de handreiking aan dit rapport toegevoegd en bij deze leggen we haar ter kennisname aan de kerken voor.

Artikel 9 AKS

Eén van de zaken waarmee de VAC de afgelopen periode mee geconfronteerd werd, was de verlening van emeritaat (art. 9 AKS) aan predikanten die hun dienstverband met hun gemeente beëindigden, om buiten hun gemeente werkzaamheden te gaan verrichten, die niet als ‘een bijzondere opdracht’ in de zin van art. 11.2 AKS gekwalificeerd konden worden. Naar aanleiding van dit fenomeen heeft de VAC recentelijk een bezinningsstuk opgesteld en dat toegezonden naar respectievelijk de Landelijke Adviescommissie Werkomstandigheden en Arbeidsvoorwaarden Predikanten, de Commissie Doorlichting Kerkrecht en de Commissie

Toekomstig Predikantsprofiel. In datzelfde stuk kaart de VAC ook aan dat er binnen onze kerken mogelijkheden komen voor voormalige predikanten om met hun gave van Woordbediening de kerken nog tot zegen te zijn.

Omdat de bezinning op deze zaak nog niet is afgerond, zal dit stuk de kerken in de loop van het jaar nog toegezonden worden.

Advies inzake overkomst emerituspredikant uit ander kerkgenootschap

Ook heeft de VAC op verzoek van een regio advies uitgebracht over de toelating van een emerituspredikant van een ander kerkgenootschap. Omdat voor een dergelijke overgang niets geregeld is, hebben wij daarbij gekeken naar de wel bestaande regelingen en deze naar analogie toegepast. De regio heeft conform besloten. Naar aanleiding hiervan stelt de VAC voor om deze 'jurisprudentie' binnen de kerken bekend te maken en voor de toekomst te bewaren in de bijlagen van het AKS, zodat in voorkomende gevallen op basis hiervan kan worden geopereerd.

In dit verband wil de VAC ook aandacht vragen voor het volgende. In het *Akkoord voor kerkelijk samenleven met bijlagen editie 2008* zijn bijlagen opgenomen met betrekking tot de toelating van buitenlandse predikanten (art. 5-2 AKS) en de overkomst van Gereformeerde Kerken (art. 39-3 AKS). De door de LV Lelystad getroffen regeling met betrekking tot de overkomst van voorgangers uit andere (binnenlandse) kerken is opgenomen in bijlage 6-1 AKS (onder F). De VAC vraagt zich af of het niet de voorkeur verdient dat in een volgende editie de laatstbedoelde regeling expliciet in een bijlage wordt opgenomen. Nu moet men toch enigszins in de materie zijn ingevoerd om te weten dat de betreffende regeling in 'Het kerkelijke onderzoek' terug te vinden is.

Positie consulent Missionair Steunpunt van de NGK (MS)

Eén van de zaken waarbij de VAC betrokken werd, is het treffen van een overeenkomst tussen de NGK van Maassluis en het MS in verband met de indiensttreding van de predikant van Maassluis, ds. P. Kleingeld als consulent bij het MS. Het contact hierover bracht aan het licht dat binnen onze kerken weinig tot niets is geregeld voor het geven van adviezen en het verlenen van ondersteuning bij het ontwerpen van overeenkomsten en het oplossen van allerlei daarmee samenhangende vragen in situaties die niet het reguliere predikantswerk betreffen. De VAC vraagt zich daarom af of het wellicht goed is als er een landelijk bureau zou komen, dat dienstverband en administratie voor dergelijke niet gemeentegebonden werkzaamheden gaat regelen. Een instantie als het MS zit immers niet te wachten op de juridische, financiële en administratieve werkzaamheden die een parttime dienstbetrekking van de consulent met zich meebrengt. Wellicht zou het daarom goed zijn om na te denken over de instelling van een landelijk opererend facilitair bureau waarbij betrokkenen die werkzaamheden zouden kunnen onderbrengen. Dit voorstel houdt mede verband met de opdracht die de commissie predikantsprofiel heeft gekregen en zou door de LV in onderlinge samenhang daarmee besproken kunnen worden.

Overige

De voorzitter van de VAC heeft voor het predikantsnummer van het blad *Opbouw* (26 september 2008, jaargang 52, nummer 19) een artikel geschreven dat verband houdt met de werkzaamheden van de VAC. Hoewel het op persoonlijke titel geschreven is, geeft het helder aan tegen welke achtergrond de VAC haar werkzaamheden heeft te doen. Vandaar dat we het ter kennisname als bijlage aan dit rapport hebben toegevoegd.

Ten slotte kan nog vermeld worden dat zowel de Nederlands Gereformeerde Predikantsopleiding als de Commissie Predikantsprofiel contact met de VAC hebben

opgenomen over aangelegenheden die verband houden met de opleiding en het werk van de genoemde commissie.

Concept-besluittekst

De VAC wil de LV Houten 2010 de volgende besluittekst voorleggen:

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

1. het door de commissie gevoerde beleid goed te keuren;
2. kennis te nemen van de door de commissie voorgestelde *Handreiking ten dienste van het beroepingswerk in de Nederlands Gereformeerde Kerken*;
3. het advies inzake overkomst emerituspredikant uit ander kerkgenootschap als bijlage toe te voegen aan het *Akkoord van kerkelijk samenleven*;
4. een facilitair bureau in het leven te roepen dat dienstverband en administratie van kerkelijke en andere werkers voor in het algemeen niet gemeenteggebonden werkzaamheden gaat regelen;
5. de commissie décharge te verlenen voor de verrichte werkzaamheden gedurende de verslagperiode;
6. de opdracht van de commissie te continueren;
7. de commissie op te dragen de kerken te rapporteren over haar werkzaamheden met het oog op de volgende Landelijke Vergadering

Bijlage 1 Handreiking beroepingswerk

Handreiking ten dienste van het beroepingswerk in de Nederlands Gereformeerde Kerken

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

¹ Eenvoudshalve gaan we van de mannelijke vorm uit.

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

1. Profiel van de gemeente

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

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

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

Opmerking 1

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

Opmerking 2

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

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

2. Profiel van de voorganger

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

Van belang hierbij is dat de gemeente – gegeven het eigen profiel – ook prioriteiten stelt en keuzes maakt ten aanzien van hetgeen van een voorganger verwacht wordt. Men kan en mag er niet van uit gaan dat hij in staat is om alle taken die een predikant in het algemeen heeft (*prediking, eredienst, pastoraat, catechese, leiderschap, vorming visie en beleid*) te vervullen en aan alle verwachtingen die er binnen een gemeente ten aanzien van een predikant leven (*hij/zij moet me aanspreken, missionair en wervend zijn, aandacht voor iedereen hebben, enz.*) te voldoen. Daarbij komt dat elke voorganger ook zijn eigen voorkeuren en

verwachtingen heeft. Dit alles maakt het gewenst om enerzijds de prioriteiten (in beleidsmatige zin) en anderzijds de primaire verwachtingen nader te omschrijven. Het is overigens verstandig om zich te realiseren dat de keuzemogelijkheden binnen de NGK gegeven de omvang van het kerkverband en het aantal beschikbare voorgangers bij het zoeken naar een nieuwe predikant beperkt zijn. Daardoor zal een optimale en zelfs een sub-optimale keuze niet altijd (en wellicht vaak niet) mogelijk zijn. Dit is allerm minst een reden om af te zien van het vormen van profielen. Integendeel, juist binnen deze context draagt de vorming van een zuiver zelfbeeld er aan bij dat een gemeente weet wat ze doet, ook als ze niet anders kan dan een beroep uitbrengen op een voorganger die niet geheel past bij het profiel dat de gemeente heeft. Deze nuchtere en realistische benadering kan helpen mogelijke problemen voor te zijn en overspannen verwachtingen te temperen.

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 om 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 getuigschrift 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 dubbeltal. 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 unanimititeit 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 unanimititeit 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:

ir. H. G. Lakerveld

drs. J.M. Mudde

mr. A. Wattèl

Bijlage 2 Artikel Bram Wattèl in *Opbouw*

Enkele impressies vanuit de VAC

De Landelijke Vertrouwens- en Adviescommissie (VAC) werd in 2001 door de Landelijke Vergadering Amersfoort ingesteld, omdat de indruk bestond dat een dergelijke commissie ‘mogelijk goede diensten zou kunnen bewijzen indien er zich tussen een gemeente en haar predikant ernstige en langdurige problemen voordoen’. De LV merkte daarbij op dat de VAC bij rijzende problemen tussen kerk en predikant in een vroegtijdig stadium gemeente en predikant zou kunnen bijstaan, tussen hen zou kunnen bemiddelen en hen zou kunnen adviseren over en helpen zoeken naar mogelijke oplossingen. In de loop van de tijd is de opdracht van de VAC weliswaar uitgebreid (zie voor de huidige opdracht het Informatieboekje 2008, blzz. 205/206), maar in de praktijk blijkt deze taak toch de meeste aandacht en tijd van de VAC te vragen. De instelling van de VAC blijkt dus kennelijk in een behoefte te voorzien (waarbij de vraag of de VAC ook *goede* diensten bewijst, niet aan mij ter beantwoording is).

Zijn er tegenwoordig vaker (dreigende) problemen tussen gemeente/kerkenraad en predikant dan vroeger? Ik kan het niet bewijzen, maar ik denk dat dat inderdaad het geval is. Hoe dan ook komen ze vaker aan de oppervlakte en leiden ze dan soms tot onoplosbare spanningen tussen gemeente/kerkenraad en predikant. Het ingaan op de oorzaken daarvan zou in het kader van dit artikel veel te ver voeren, maar een paar dingen wil ik wel noemen.

De devaluatie van oude eerbiedwaardige ambten (de minister, de notaris, de schoolmeester, om er een paar te noemen) gaat ook aan het predikantschap niet voorbij. Er is niet of nauwelijks nog sprake van een ‘ambt’ met een vastliggende rol en een gerespecteerde status, ook niet binnen de kerk. Het gezag en de geloofwaardigheid van de bedienaar van het ambt zit niet meer in het ambt zelf, maar is afhankelijk van het persoonlijk functioneren. Niet zelden is overigens het ambt ook in de ogen van de dominee zelf een gewone baan geworden en vindt hij zich zelf ook maar een ‘gewone jongen’. Mankeert er iets aan het persoonlijk functioneren van de predikant (of zijn gemeenteleden van mening dat er iets aan mankeert), dan ontbreekt de beschermende jas die het ambt vroeger was. Gelijktijdig doet zich steeds meer het verschijnsel voor dat de predikant hetzij door anderen, hetzij door zich zelf, niet zozeer gezien wordt als ‘herder en leraar’, maar als ‘leider’. De dominee is dan de visionaire, richtinggevende en wervende figuur; hij moet dat althans zijn. En voldoet de dominee niet of onvoldoende aan die verwachtingen, ontstaat er een probleem.

Zo wordt meer dan vroeger de predikant voorwerp van kritiek met alle soms problematische gevolgen van dien. Is dat te voorkomen? Ik denk eerlijk gezegd van niet. Ook de VAC kan dat niet. Wat de VAC wel kan, is als onpartijdige buitenstaander met een zekere afstand naar het probleem kijken, ontsporingen signaleren, partijen een spiegel voorhouden, op zorgvuldigheid aandringen, waar mogelijk beschadiging van personen voorkomen, trachten de onderlinge verhoudingen goed te laten blijven of weer goed te laten worden en proberen een oplossing te bereiken waarmee alle partijen (niet in de laatste plaats de gemeente) zijn gediend.

De redactie van *Opbouw* heeft gevraagd of de VAC op basis van haar ervaringen enkele wenken en suggesties zou kunnen geven, waarmee predikanten en kerkenraden/gemeenten hun voordeel zouden kunnen doen. Omdat dergelijke wenken en suggesties niet in verband mogen worden gebracht met zaken en personen waarbij de VAC betrokken is geweest, heb ik er voor gekozen om enkele meer algemene opmerkingen te maken, gestoeld niet alleen op de ervaringen binnen de VAC, maar ook op in andere verbanden opgedane ‘wijsheid’ (?). Gemakshalve doe ik het maar puntsgewijs.

- Dingen gaan soms mis als gevolg van verschillende verwachtingspatronen bij predikant en kerkenraad/gemeente. Laten kerkenraad en predikant daarom altijd heldere afspraken maken over wat de predikant - en de (wijk)ouderlingen! - wel en niet moet(en) doen, leg dat schriftelijk vast (niet denken dat iedereen dat wel onthoudt) en communiceer dat duidelijk naar de gemeente, niet één keer, maar liefst aan het begin van elk seizoen opnieuw. En houd er rekening mee dat mensen slecht lezen en slecht luisteren.
- Meer dan vroeger is het beschikken over specifieke vaardigheden voor een predikant van groot belang. Ik denk dan met name aan openheid in intermenselijke contacten, inlevingsvermogen en kunnen omgaan met (lang niet altijd opbouwende) kritiek. Emotionele intelligentie scoort in toenemende mate hoger dan rationele vaardigheden. Gelukkig wordt in de opleiding en in de werkbegeleiding van jonge predikanten hieraan steeds meer aandacht besteed. Maar laten predikanten zelf niet aarzelen zich hierin professioneel (door iemand van buiten de eigen gemeente) te laten coachen en bijscholen. En laat dit ook in de jaarlijkse functioneringsgesprekken (!) een aandachtspunt van de kerkenraden zijn.
- Nog te vaak worden naar mijn indruk nieuwe kerkenraadsleden in het diepe gegooid vanuit de kennelijke veronderstelling dat de gaven wel met de opgaven zullen meekomen. Ik ben zeer voor een scholing van nieuwe kerkenraadsleden op het gebied van bijvoorbeeld gesprekstechniek en omgaan met conflicten. En dan niet door de predikant of door een goedwillend gemeentelid, maar door een professionele organisatie. Overigens zou enige kennis van kerkrecht en kerkelijke organisatie menig kerkenraadslid ook niet misstaan... Is misschien een cursus 'NGK voor beginners' een goed idee?
- Mede omdat de diversiteit binnen de gemeenten steeds groter wordt, wordt de figuur van de predikant binnen de gemeente steeds belangrijker (ook al vindt hij misschien zelf van niet). Hij vormt in veel gevallen het middelpunt van de gemeente. Het is daarom belangrijk dat hij fungeert als de samenbindende figuur binnen de gemeente, die de diversiteit overstijgt en het onderlinge gesprek gaande houdt. De predikant als bruggenbouwer, die de schapen voorgaat en stimuleert om ook werkelijk over de brug te komen.
- De dominee als schietschijf van gemeenteleden; het is de nachtmerrie van een predikant. Er ligt hier een belangrijke taak voor (de voorzitter van) de kerkenraad. Laat hij naar de gemeente toe de predikant verdedigen en dekking geven en (als dat nodig is) onder vier (liefst zes) ogen de predikant kritisch aanspreken en terechtwijzen. De dominee uit de wind houden dus.
- Laten predikanten en gemeenteleden niet uit het oog verliezen dat de predikant een 'gezondene' is. Het ambt van predikant heeft ook een goddelijke dimensie. Dat maakt, als het goed is, predikanten voorzichtig en gemeenteleden bescheiden.
- Vaak bestaat de neiging om een (dreigend) probleem 'binnenshuis' te lijf te gaan. Je wilt toch niet de vuile was buiten hangen? Hoe begrijpelijk dat ook is, de ervaring leert dat het beter kan zijn om al in een vroeg stadium om advies te vragen aan of hulp in te roepen van buitenstaanders (bijvoorbeeld de VAC). Zich verhardende

standpunten en steeds slechter wordende onderlinge verhoudingen maken immers het zoeken naar en het vinden van oplossingen er niet gemakkelijker op.

Het is niet zo spectaculair wat ik onder uw aandacht wil brengen. Best voor de hand liggend allemaal. Maar feit is dat de meeste problemen en conflicten vaak kleine aanleidingen hebben en in het begin eigenlijk 'nergens' over gaan. Met alertheid, zorgvuldigheid en openheid kan soms heel wat ellende worden voorkomen. En onderlinge liefde is ook nooit verkeerd.

Bram Wattèl (voorz. VAC)
(met dank aan Harry Lakerveld en ds Jan Mudde)

Bijlage 3 – Advies inzake overkomst emerituspredikant uit andere kerk

Het onderstaande advies van de VAC is geanonimiseerd en zoveel mogelijk ontdaan van op de persoonlijke omstandigheden van ds. X betrekking hebbende gegevens en voorts ingekort en geschikt gemaakt voor publicatie als bijlage bij het rapport van de Vertrouwens- en Adviescommissie aan de Landelijke Vergadering Houten 2010.

Advies aan de Regio A met betrekking tot ds. X te Y

De Regio A heeft de Vertrouwens- en Adviescommissie van de Nederlands Gereformeerde Kerken (VAC) gevraagd om advies uit te brengen ten aanzien van het verzoek van ds. X te Y aan de Regio of hij als emerituspredikant aan één van de plaatselijke Nederlands Gereformeerde Kerken zou kunnen worden verbonden. Het advies luidt als volgt.

1. Ds. X (geboren vóór 1940) is destijds toegelaten tot de ambtsbediening in de Gereformeerde Kerken (synodaal) en werd predikant in B. Als predikant van C werd hij in 2007 geëmeriteerd. De Regio A heeft aan ds. X in 2001 preekconsent verleend. Dit preekconsent is in de jaren daarna steeds verlengd. Ds. X preekt in vele Nederlands Gereformeerde Kerken en bedient regelmatig de sacramenten.
2. Het binnen de NGK geldende kerkrecht kent niet de figuur van een predikant die niet aan een plaatselijke Nederlands Gereformeerde Kerk is verbonden. Artikel 8 AKS verwoordt dit als volgt: ‘Niemand vervult het ambt van predikant zonder verbonden te zijn aan een bepaalde gemeente...’. In overeenstemming met dit beginsel eindigt de verbondenheid van een predikant aan een gemeente niet door emeritering (artikel 7 WAP-Richtlijn). De verbondenheid aan een gemeente is derhalve een *conditio sine qua non* voor het hebben van het radicaal van predikant binnen de NGK (met als uitzondering de op de voet van artikel 10 AKS beroepbaar gestelde predikant). Daarnaast heeft deze verbondenheid in beginsel ook financiële gevolgen; artikel 9 AKS bepaalt dat een gemeente haar predikant (en na diens overlijden zijn weduwe en wezen) van behoorlijk levensonderhoud dient te voorzien, ook indien deze door ziekte, ouderdom of soortgelijke oorzaak niet meer in staat is zijn ambtelijk werk te verrichten. Voorts bepaalt artikel 9 expliciet dat de emeritus predikant de naam en eer van dienaar van het Woord behoudt.
3. De Landelijke Vergadering Lelystad 2004 heeft zich in het kader van de bespreking van de kerkelijke onderzoeken (het onderzoek voor de verlening van preekconsent, het toelatingsonderzoek met het oog op de beroepbaarstelling en het afsluitend onderzoek met het oog op de eerste bevestiging als predikant) ook bezig gehouden met de vraag onder welke voorwaarden (individuele) voorgangers uit kerken waarmee geen kerkelijke gemeenschap wordt onderhouden, kunnen worden toegelaten. Voor de toelating van dergelijke voorgangers is een gedragslijn afgesproken, welke in grote lijnen het volgende inhoudt:
 - De predikant dient in beginsel in de eigen gemeente zijn ambt neer te leggen, lid te worden van de dichtst bijzijnde plaatselijke NG-gemeente en via deze gemeente beroepbaarstelling aan te vragen.
 - Na het toelatingsonderzoek en het afsluitend onderzoek kunnen beroepbaarstelling respectievelijk bevestiging als dienaar van het Woord volgen.
 - In plaats van een attest van de TSB (thans: een getuigschrift van de NGP) is een attest van de VAC noodzakelijk. Dit attest omvat ten minste een positief oordeel over motivatie, geschiktheid en bekwaamheid voor het ambt van predikant binnen de NGK.Deze gedragslijn ziet uitsluitend op in actieve dienst zijnde predikanten. Dat spreekt ook voor zich; het vaststellen van de gedragslijn vond immers plaats binnen het kader van de

besluitvorming met betrekking tot de kerkelijke onderzoeken. Op geëmeriteerde predikanten (die geen actief predikantschap binnen de NGK ambiëren) is deze regeling derhalve niet van toepassing.

Voor zover de VAC heeft kunnen nagaan, hebben Landelijke Vergaderingen zich nimmer formeel over de toelating van emerituspredikanten tot onze kerken uitgesproken. Wel is dit thema zijdelings in de LV Lelystad 2004 ter tafel geweest. In haar rapport ten behoeve van deze LV heeft de Commissie voor Contact en Samenspreking met andere kerken aandacht geschonken aan toen bestaande contacten met enkele Gereformeerde Kerken (synodaal), die niet meegegaan waren met de fusie die tot het ontstaan van de PKN leidde. In Bijlage 1 bij haar rapport doet de Commissie een voorstel voor een 'Regeling voor overkomst van Gereformeerde Kerken'. Daarbij merkt de Commissie op dat, indien de betreffende kerk die over wenst te komen naar de NGK, naast dienstdoende predikanten ook emerituspredikanten heeft, overleg over de positie van deze emerituspredikanten noodzakelijk is. In de besluitvorming van de LV Lelystad 2004 komt dit onderwerp niet expliciet terug. Wel wordt besloten dat ten aanzien van kerken die zich bij de NGK wensen aan te sluiten, gehandeld dient te worden zoals in de regeling van bijlage 1 en 2 bij het Rapport van de Commissie voor Contact en Samenspreking is aangegeven.

De in de vorige alinea vermelde regeling ziet op de positie van een emerituspredikant van een gemeente die als zodanig overkomt en geldt dus niet voor de overkomst van een individuele emerituspredikant. Wij zien evenwel geen aanleiding om te veronderstellen dat het ontbreken van een specifieke regeling voor de overkomst van individuele emerituspredikanten zou betekenen dat zij niet zouden kunnen worden toegelaten. Gelet op het feit dat onze kerken in het algemeen geneigd zijn slechts in bijzondere gevallen uitputtende kerkelijke regelingen vast te stellen en op de openheid die in het algemeen gesproken kenmerkend is voor onze kerken, ligt het naar onze mening voor de hand om voor individuele emerituspredikanten die te kennen hebben gegeven als emerituspredikant naar onze kerken over te willen komen, te zoeken naar een manier waarop en onder welke voorwaarden toelating mogelijk is. Het spreekt naar ons oordeel voor zich, dat daarbij de in dezen relevante bepalingen van het AKS in acht moeten worden genomen en dat voorts zoveel mogelijk moet worden aangesloten bij de regelingen die voor de overkomst van dienstdoende predikanten gelden dan wel deze zoveel mogelijk naar analogie moeten worden toegepast.

4. In aansluiting op hetgeen boven is opgemerkt, stelt de VAC met betrekking tot het verzoek van ds. X de volgende gedragslijn voor:

- Ten behoeve van de Regio A stelt de VAC een attest op. Dit attest dient een oordeel in te houden over motivatie, geschiktheid en bekwaamheid van ds. X om binnen de NGK het ambt van dienaar van het Woord te vervullen.
- Na ontvangst van het attest vindt er door de Regio een toelatingsgesprek met ds. X plaats naar analogie van het toelatingsonderzoek als bedoeld in de regeling met betrekking tot de kerkelijke onderzoeken. Aan dit gesprek nemen twee afgevaardigden van de genabuurde regio deel. Het doel van het gesprek is dat de Regio een goede indruk krijgt van de wijze waarop ds. X zijn kennis en ervaring gebruikt ten dienste van de verkondiging van het Woord. Op welke manier de Regio deze indruk wenst te krijgen, laat de VAC aan de vrijheid van de Regio over. Van belang hierbij is uiteraard dat door de Regio aan ds. X in 2001 preekconsent binnen onze kerken is verleend en dat dit preekconsent sindsdien desgevraagd steeds is verlengd.
- Indien het toelatingsgesprek met ds. X zodanig verloopt dat tot toelating tot onze kerken kan worden besloten, zal ds. X het geldende ondertekeningsformulier voor

predikanten ondertekenen en zal de Regio ds. X zijn toelating tot het ambt van predikant in de NGK schriftelijk bevestigen.

- Het is de wens van ds. X om als emerituspredikant aan de NGK van Z (binnen wier grenzen hij woont) te worden verbonden. Indien de Regio hiermee akkoord kan gaan, zal de Regio deze kerk verzoeken om na voorafgaande instemming van de gemeente van Z (naar analogie van het uitbrengen van een beroep) ds. X als emerituspredikant aan de NGK van Z te verbinden.
- De verbondenheid van ds. X als emerituspredikant van de gemeente van Z zal in het midden van die gemeente gestalte krijgen door middel van een aangepaste bevestiging. Daarmee komt dan ook de ambtelijke status van ds. X binnen de NGK publiekelijk vast te staan.
- De verbondenheid van een predikant aan een gemeente brengt ook financiële gevolgen met zich mee. Op grond van artikel 9 AKS is, nadat ds. X aan de gemeente van Z als emerituspredikant is verbonden, die gemeente in beginsel er voor verantwoordelijk dat ds. X van behoorlijk levensonderhoud wordt voorzien. De VAC is evenwel van oordeel dat een dergelijke op de gemeente van Z rustende verplichting in de gegeven omstandigheden als onevenredig zwaar en onbillijk moet worden aangemerkt. Het is immers zo dat ds. X noch van de gemeente van Z noch van een andere tot de NGK behorende kerk ooit dienstdoend predikant is geweest, dat hij nimmer deelnemer in de zin van het reglement van de SEV is geweest zodat hij geen aanspraken op ouderdoms- en nabestaandenpensioen heeft opgebouwd en dat de reden van de verbondenheid van ds. X aan de gemeente van Z van bijzondere aard is en niet voortvloeit uit een specifieke verbondenheid in het verleden tussen ds. X en de gemeente van Z zelf. De VAC stelt dan ook voor dat zowel de NGK van Z als ds. X schriftelijk jegens elkaar verklaren dat op de verbondenheid van ds. X als emerituspredikant van Z het bepaalde in artikel 9 AKS eerste volzin niet van toepassing is en dat ds. X zich schriftelijk jegens de kerk van Z verbindt zich niet op de genoemde bepaling te zullen beroepen. Een en ander laat uiteraard onverlet de diaconale verantwoordelijkheid die de gemeente van Z jegens ds. X en zijn echtgenote als leden van de gemeente heeft.