

Werkers in de kerk - Predikantsprofiel (LV 2010/2011 - 09.02.01) - besluit 26 maart 2011 (agendapunt 150)

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

1. **Het competentieprofiel voor predikanten wordt de leidraad voor de opleiding van theologiestudenten. (48)**

Waar in dit document mannelijke aanduidingen voor predikanten, prio's en kerkelijke werkers worden gebruikt, dienen deze sexe-neutraal verstaan te worden.

2. **De predikant is een geroepene met een beroep. Roeping doet geen afbreuk aan de professionele eisen en uitvoering van het werk. (28)**
3. **De NGK is gebaat bij actief loopbaanbeleid voor predikanten. (62)**
4. **De kerkelijk werker vormt samen met de predikant een team. (33)**
5. **Organisatorisch leiderschap heeft te maken met het bestuur van de gemeente en is daarmee een verantwoordelijkheid van de kerkenraad. (3)**

Overwegen dat

1. **de kerken hun Bijbelse roeping primair plaatselijk vormgeven;**
2. **goed functionerende gemeenten eraan bijdragen deze roeping optimaal waar te maken;**
3. **de samenwerking tussen kerkenraad, predikant en kerkelijk werker daarbij van essentieel belang is;**
4. **de taken van en de rolverdeling tussen kerkenraad, predikant en kerkelijk werker dan ook helder en bespreekbaar dienen te zijn;**
5. **de maatschappelijke context voortdurend aan verandering onderhevig is;**
6. **er een Bijbelse opdracht is onze gaven ten dienste van elkaar goed te gebruiken;**
7. **de kerken gebruik kunnen maken van professionele inzichten om hun functioneren te verbeteren;**
8. **de Heilige Geest gebruik wil maken van verschillende professies;**
9. **de kerken toekomstige predikanten goed willen voorbereiden op de vervulling van hun ambt;**
10. **de kerken daarbij gebruik willen maken van de Nederlands Gereformeerde Predikantenopleiding;**
11. **de kerken erbij gebaat zijn hun predikanten inzetbaar te houden;**
12. **de kerken gebaat zijn bij het op peil houden van kennis en kunde bij kerkenraden;**
13. **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;**
14. **de kerken gebaat zijn bij duidelijkheid over de vraag of een kerkelijk werker ambtsdrager kan zijn;**
15. **in de vigerende ambtsleer die duidelijkheid ontbreekt;**
16. **in de kerken wel overeenstemming is over de belangrijkste kenmerken van de ambtsvisie (1. dienst aan het Woord en 2. leiding van de gemeente);**
17. **de uitleg hoe de onderscheiden ambten zich onderling verhouden tot deze kenmerken niet eenduidig is;**
18. **de commissie Toekomstig Predikantsprofiel in haar rapport 'Tussen gisteren en morgen' behartenswaardige adviezen en aanbevelingen heeft gedaan**

Spreken uit dat:

1. **de kerken gebaat zijn bij een landelijk predikantsprofiel als leidraad voor gemeenten en predikanten;**
2. **de kerken gebaat zijn bij een actief loopbaanbeleid voor hun predikanten;**
3. **de kerken er mede zorg voor dragen dat hun predikanten met vreugde, goed toegerust en**

- in vertrouwen hun werk kunnen doen;
4. de kerken gebaat zijn bij duidelijkheid rondom de positie van een kerkelijk werker binnen een gemeente en binnen onze kerken;
 5. de kerken het noodzakelijk vinden hun predikanten goed voor te bereiden op het werk in de gemeente;
 6. de kerkenraden in staat moeten zijn de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor hun gemeenten waar te maken;
 7. 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 tussen ambtsdragers 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 gaan gebruiken binnen de kerken.
- B. Jaarlijks tijdens het evaluatiegesprek ook te spreken over het loopbaanperspectief van de predikant(en) en dit te melden op de regiovergadering.
- C. Jaarlijks met de predikant te spreken over toerusting en andere zaken die nodig zijn om het de predikant mogelijk te maken de gemeente met vreugde te (blijven) dienen.
- D. De functie van kerkelijk werker binnen de kerken te erkennen en die functie te borgen
- E. De aspirant-gemeentepredikant goed voor te bereiden door middel van een prioschap voorafgaand aan de bevestiging tot predikant en de uitvoering van dit prioschap op te dragen aan de NGP.
- F. Gebruik te maken van het cursusaanbod van verwante kerken en organisaties om kerkenraden, predikanten en kerkelijk werkers toe te rusten.
- G. De uitwerking van het bovenstaande in vervolgbesluiten vast te leggen.
- H. 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 in 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen:

1. Beschouw het predikantsprofiel in samenhang met de werkzaamheden van de kerkenraad en de kerkelijk werker. (1)
2. Het competentieprofiel voor predikanten wordt de leidraad voor de opleiding van theologiestudenten. (48)
3. De predikant gaat terug naar zijn kerntaken: de bediening van het Woord en het betekenis geven in het gemeenteleven en in het leven van individuele gemeenteleden. (16)
4. Geestelijk en organisatorisch leiderschap dienen niet samen te vallen in de ene functie van predikant. (27)
5. 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)
6. Door pastoraat weet de predikant wat er leeft in de gemeente. (20)

Overwogen 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 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 kan voorkomen;
5. helderheid over taakafbakening en rolopvatting verkeerde verwachtingen bij de gemeenteleden kan 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 van het Woord in het gemeentelven en in het leven van individuele gemeenteleden;
8. de kerkenraad de eindverantwoordelijkheid heeft 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;
11. de predikant, als deze voorgaat, verantwoordelijk is voor de liturgie van de dienst;
12. de predikant door zijn pastorale arbeid 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 taken op zich nemen die bij hen passen en waartoe zij zich geroepen weten;
17. een gemeente zonder visie het risico loopt stuurlaas te worden;
18. de kerkenraad de verantwoordelijkheid heeft het proces van visievorming te leiden.

Spreken uit dat

1. het wenselijk is het predikantsprofiel zoals dat door de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel is beschreven te gebruiken en dat predikanten zich met name toeleggen op hun kerntaken;
2. de kerkenraden de verantwoordelijkheid hebben in het leiding geven van de gemeente en het ontwikkelen van een visie voor de gemeente;
3. de kerkenraden de verantwoordelijkheid hebben om helderheid te geven over taken en rollen van gemeente, kerkenraad, predikant en kerkelijk werker, deze taakverdeling te bewaken en waar nodig bij te stellen;
4. de regio's hierin de rol hebben, zoals verwoord 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 afspraken te maken over de taakverdeling tussen kerkenraad, predikant en kerkelijk werker.
3. Over het proces van punt 2 uiterlijk in de voorjaarsvergaderingen 2012 van de regio's te rapporteren.

Vervolgbesluit B

(Jaarlijks tijdens het evaluatiegesprek ook te spreken over het loopbaanperspectief van de predikant(en) en dit te melden op de regiovergadering.)

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

1. De NGK is gebaat bij actief loopbaanbeleid voor predikanten.(62)

2. Ontwikkel actief loopbaanbeleid. (65)
3. Start een landelijke commissie, de LBC, die dit beleid ontwikkelt en stimuleert. (66)
4. Zorg dat het loopbaanbeleid van predikanten onderwerp van gesprek wordt in de evaluatiegesprekken. (67)
5. Start een pilot met een 'job swap' en de 'uitleen' van een predikant aan een andere gemeente. (68)
6. Erken de status van interim-predikantschap. (69)

Overwegen dat

1. het eigene van het predikantsambt niet te vangen is in het begrip 'loopbaan' en het daarom van belang is om op een geestelijke, niet verzakelijke manier te spreken over de relatie tussen predikant en gemeente;
2. het toch 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;
4. het spreken over loopbaanbeleid nieuw is in onze kerken;
5. het spreken over de duur van de verbintenis bedreigend kan zijn en stress kan bezorgen bij predikanten;
6. het loopbaanbeleid van toepassing dient te zijn voor zowel gemeentepredikanten als voor categoriale predikanten;
7. voor het opzetten en uitvoeren van een loopbaanbeleid draagvlak onder predikanten een cruciale randvoorwaarde is.

Spreken uit dat

1. de kerken gebaat zijn bij actief loopbaanbeleid voor predikanten;
2. het wenselijk is dat er in het contact tussen predikant en kerkenraad van meet af aan 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 het invoeren van loopbaanbeleid voor predikanten zorgvuldig dient te gebeuren;
4. 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 opgedaan;
5. dat het wenselijk is om nader te onderzoeken welke instrumenten er binnen de kleine kerken bruikbaar zijn om te komen tot loopbaanbeleid (bijvoorbeeld. de in advies 68 en 69 genoemde);
6. dat zij de VAC dankbaar zijn 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.

Vervolgbesluit C

(Jaarlijks met de predikant te spreken over toerusting en andere zaken die nodig zijn om het de predikant mogelijk te maken de gemeente met vreugde te (blijven) dienen.)

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

1. De predikant is een geroepene met een beroep. Roeping doet geen afbreuk aan de professionele eisen en uitvoering van het werk. (28)
2. Beschouw uitstroom van predikanten door losmaking als een uiterste maatregel.(68)

Het gaat om advies 68 op blz. 101 van 'Tussen gisteren en morgen'

3. Het verdient de voorkeur het evaluatiegesprek te laten begeleiden door een onafhankelijke deskundige, die het proces begeleidt. (15)
4. Jaarlijks voert de kerkenraad een evaluatiegesprek met de predikant op basis van gelijkwaardigheid. (14)
5. De regelingen rondom het studieverlof blijven gelijk. (56)
6. De inhoud en het doel van het studieverlof worden door de predikant met de kerkenraad besproken en samen vastgesteld. (57)
7. De nascholing van predikanten wordt verplicht. (53)
8. Jaarlijks volgt iedere predikant nascholing met een omvang van 40 studiepunten. Dit komt overeen met een tijdsbesteding van 5 dagen. (54)

Overwegen dat

1. de kerken erbij gebaat zijn dat hun predikanten met vreugde, toegerust en in vertrouwen hun werk kunnen doen;
2. de kerkenraden hierin een eigen verantwoordelijkheid hebben;
3. besloten is uiterlijk in 2012 met de predikant te spreken over toerusting en andere zaken die nodig zijn om als predikant de gemeente met vreugde te dienen;
4. losmaking een uiterste maatregel is;
5. de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel over bovenstaande punten een aantal behartenswaardige adviezen gegeven heeft.

Spreken uit dat

1. de kerkenraden de verantwoordelijkheid hebben het functioneren van een predikant op basis van wederkerigheid bespreekbaar te maken en dat zij dit ook op een rechtvaardige manier dienen te doen.;
2. dat predikanten verplicht zijn zich te laten nascholen met een tijdsbelasting van minimaal vijf dagen per jaar, waarvan de helft gebruikt kan worden voor de voorbereiding;
3. dat zij willen voorkomen dat er rechtsongelijkheid ontstaat tussen predikanten en daarom deze nascholing willen verankeren in de WAP-richtlijn;
4. dat het voeren van evaluatiegesprekken onder andere tot doel heeft te voorkomen dat losmaking als uiterste maatregel nodig is;
5. dat het gewenst is dat het evaluatiegesprek begeleid wordt door een onafhankelijk deskundige indien tenminste één van de partijen daarom vraagt.

Besluiten

1. De WAP-commissie te verzoeken in haar richtlijn op te nemen:
 - a. het recht op een jaarlijks evaluatiegesprek op basis van wederkerigheid;
 - b. de verplichting tot nascholing met een tijdsbelasting van minimaal vijf dagen per jaar (parttime predikanten naar rato) te verankeren;
 - c. het recht op een assessment aan het begin van een traject tot losmaking.
2. De Vertrouwens- en Adviescommissie te verzoeken een handreiking op te stellen die gebruikt kan worden als leidraad voor het evaluatiegesprek. Uiterlijk in de najaarsvergaderingen 2012 van de regio's te rapporteren over de wijze waarop de evaluatiegesprekken georganiseerd zijn.

Vervolgbesluit D

(De functie van kerkelijk werker binnen de kerken te erkennen en te borgen.)

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

1. De kerkelijk werker voegt nieuwe elementen toe aan de gemeenteopbouw. (32)

2. De kerkelijk werker vormt samen met de predikant een team. (33)
3. De kerkenraad en de kerkelijk werker stellen samen een taakomschrijving op en communiceren deze met de gemeente. (31)
4. De kerkelijk werker is geen vervanger van de predikant; hij bedient geen sacramenten. (40)
5. De kerkelijk werker kan preekbevoegdheid verkrijgen in de gemeente waar hij werkzaam is. (38)
6. De kerkelijk werker kan voorgaan in trouwdiensten. (39)
7. De kerkenraad is de werkgever van de kerkelijk werker. (30)
8. De kerkenraad en de kerkelijk werker maken gezamenlijk afspraken over de werkbegeleiding van de kerkelijk werker. (59)
9. De kerkelijk werker is geen ambtsdrager. (35)
10. De kerkelijk werker die predikant wil worden, dient hiervoor aanvullende scholing te volgen. (41)
11. De masterstudie dient in zijn geheel gevolgd te worden. (72)

Overwegen dat:

1. de kerken regelmatig kerkelijk werkers aanstellen;
2. de positie van de kerkelijk werker niet is vastgelegd in het AKS ;
3. de kerkelijk werker een specifieke HBO-opleiding heeft;
4. de taken van de kerkelijk werker per gemeente kunnen verschillen;
5. de kerkenraad de taken van de kerkelijk werker vaststelt;
6. de predikant daarbij betrokken is;
7. de kerkelijk werker bij gebleken geschiktheid de mogelijkheid dient te hebben om voor te gaan in eigen gemeente;
8. de kerkenraad zorgt voor gezamenlijke afspraken over de werkbegeleiding van de kerkelijk werker;
9. de kerkelijk werker tot nu toe geen ambtsdrager is;
10. dit het formaliseren van de functie van kerkelijk werker niet in de weg staat;
11. de rechtspositie van de kerkelijk werker per gemeente kan verschillen;
12. de kerken rechtsongelijkheid van kerkelijk werkers willen voorkomen;
13. kerkelijk werkers nu niet altijd vermeld staan in het jaarlijkse informatieboekje.

Spreken uit dat

1. dat de functie van kerkelijk werker binnen de kerken erkend en geborgd dient te worden in het AKS;
2. de kerkelijk werker een onderscheidende functie is en dat de kerkelijke werker specifiek is opgeleid;
3. het niet wenselijk is dat de kerkelijk werker de rol van predikant op zich neemt ;
4. de kerkelijk werker samen met een predikant functioneert ;
5. een kerkelijk werker die predikant wil worden, de weg dient te volgen, zoals aangegeven in bijlage 5-3 van het AKS;
6. de kerkenraad dient te komen tot een goede taakverdeling tussen predikant(en) en kerkelijk werker(s);
7. de kerkenraad in zijn verantwoordelijkheid als werkgever dient te zorgen voor goede werkbegeleiding, bijscholing en coaching;
8. het wenselijk is te komen tot een eenduidige rechtspositieregeling voor kerkelijk werkers;
9. zolang de vigerende ambtsleer geen duidelijkheid geeft, de kerkelijk werker als werknemer geen ambtsdrager van dezelfde gemeente kan zijn;
10. 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. Dat de kerkenraden zorg hebben 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;
 - d. passende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een pensioenregeling.
4. De WAP-commissie te verzoeken advies te geven inzake de rechtspositieregeling voor kerkelijk werkers.
5. De NGP te verzoeken om in het kader van de bijscholing van kerkelijk werkers een korte cursus te ontwikkelen waarin de kerkelijk werkers, mede aan de hand van de geschiedenis van de NGK en de binnen deze kerken geldende regels, leren wat de gebruiken zijn in de NGK en wat deze betekenen voor hun eigen functioneren in NGK-verband..
6. Dat een kerkelijk werker die predikant wil worden, de weg dient te volgen, zoals omschreven in 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.

Vervolgbesluit E

(De aspirant- gemeentepredikant voor te bereiden door 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 in 2011 hebben kennis genomen van het rapport van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel (code LV2010-09.02.01) en in het bijzonder van de adviezen:

1. Studenten die in de laatste fase van hun studie zijn gekomen, kunnen als prio aan het werk in een gemeente. (63)
2. 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)

Overwegen dat

1. de aspirant-gemeentepredikant gediend is met een zo goed mogelijke voorbereiding op de praktijk van het werk in de gemeente;
2. een periode daadwerkelijk aan het werk zijn in een gemeente aan het slot van de studie een wezenlijke toevoeging is aan de verschillende stages;
3. een dergelijke praktijkervaring het aantal losmakingen naar alle waarschijnlijkheid zal doen verminderen;
4. het wenselijk is om het doorstromen van studie naar gemeente te bevorderen en te voorkomen dat studenten lange tijd moeten wachten op een beroep c.q. geen beroep krijgen;
5. een dergelijke praktijkervaring de arbeidsvreugde en het zelfvertrouwen van de (beginnende) predikant zal doen toenemen;
6. er vanuit de regio Amsterdam-Haarlem een voorstel ligt met als doel tot de instelling van een commissie te komen met als doel zich te heroriënteren op de kerkelijke examens;
7. het wenselijk is dit voorstel te betrekken bij deze besluitvorming/

Spreken uit

dat de NGP het verzoek krijgt het prioschap in te voeren, conform onderstaande richtlijnen:

1. **Verantwoordelijkheid**
 - a. Het prioschap wordt onderdeel van de NGP en valt daarmee onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de NGP.
 - b. De NGP krijgt daarmee drie accenten:

- i. de verplichte academische vakken, gegeven door kerndocenten en toegevoegde docenten,
- ii. de begeleiding van prio's door opleiders,
- iii. de werkbegeleiding van jonge predikanten door werkbegeleiders.
- c. De NGP draagt zorg voor de opleiding/training van de 'opleiders' van de prio.
- d. Het NGP- bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud van het prioschap, de eventuele eisen aan reflecties, leerdoelen, etcetera. De NGP heeft de verantwoordelijkheid om de inhoud van het curriculum up-to-date te houden en af te stemmen op andere actoren en factoren in het speelveld.
- e. De LV delegeert haar verantwoordelijkheid voor de inhoud van de (volledige) opleiding aan het bestuur van de NGP. Het bestuur legt eens in de drie jaar verantwoording af aan de LV en onderhoudt gedurende die drie jaar contact met het moderamen.

2. Het prioschap

- a. Het prioschap krijgt een vaste termijn van twee jaar (bij een minimale invulling van 0,4 fte).
- b. De prio krijgt begeleiding van een vaste opleider.
- c. Het is mogelijk op verschillende plaatsen een prioschap te vervullen.
- d. De prio heeft een dienstverband naar burgerlijk recht met de lokale kerk.
- e. Voor de hoogte van het salaris maakt de WAP-commissie een voorstel, waarbij het salaris vergelijkbaar dient te zijn met dat van een startende predikant en de arbeidsrechtelijke positie vergelijkbaar met die van een kerkelijk werker.
- f. 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.
- g. 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.
- h. De student kan tijdens zijn studie starten met het prioschap, doch niet eerder dan nadat hij het Master 1 heeft afgerond, de eindstage heeft doorlopen en de NGP van oordeel is dat betrokkene geschikt is voor het prioschap, d.w.z dat hij 'in principe geschikt' is voor het predikantschap.
- i. De student gaat niet als kerkelijk werker aan de slag. Eventuele werkervaring als kerkelijk werker is niet geldig of inwisselbaar voor het prioschap.
- j. De kerken garanderen gezamenlijk een prio-plaats voor de student die voor het prioschap in aanmerking komt.
- k. 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.

3. Het kerkelijk examen

- a. Het kerkelijk examen tot beroepbaarstelling kan worden afgenomen als iemand:
 - i. Een positief getuigschrift voor de academische opleiding van de NGP heeft ontvangen,
 - ii. Een positief getuigschrift voor het prioschap van de NGP heeft ontvangen.
- b. Deze twee getuigschriften worden ter kennis gebracht van het gremium dat het kerkelijk examen afneemt.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Indien de prio na zijn beroepbaarstelling predikant wordt, zal hij gedurende ten hoogste twee jaren werkbegeleiding 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.

4. Financiën

- a. De NGP-kosten van het prioschap worden geraamd op € 15.000,= (prijspeil 2010), vanaf het jaar van invoering.
- b. Voor de twee jaar voorafgaand aan de invoering zijn de kosten geraamd op € 5.000, = per jaar. Het betreft de kosten voor het ontwikkelen van het curriculum en het trainen van de opleiders.
- c. Door de invoering van het prioschap zullen de kosten van de werkbegeleiding naar verwachting dalen naar een niveau van ongeveer € 5.000,= per jaar. De daling wordt mogelijk door een lagere frequentie van de gesprekken.
- d. 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.

5. Termijn

- a. 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 twee tot vier jaar, te bepalen door de NGP.
- b. 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 enkele werkbegeleiders bij te scholen tot opleider.
- c. De WAP-commissie 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.
- d. 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.
- e. Indien het kerkelijk examen met het oog op de beroepbaarheid wordt aangepast zoals hierboven bedoeld, verdient het aanbeveling dat de kerken zich bezinnen op aard en inhoud van het zogenoemde afsluitend onderzoek.

6. Tot slot

Na het kerkelijk examen kan de prio de werkzaamheden afronden in de gemeente waar hij 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.

Besluiten:

1. De NGP te verzoeken het prioschap met inachtneming van bovenstaande richtlijnen onderdeel te maken van de predikantenopleiding en hierover in de LV 2013 te rapporteren.
2. Te garanderen dat de student die voor het prioschap in aanmerking komt, een plaats krijgt om als prio werkzaam te zijn.
3. De voorstellen over het kerkelijk examen te betrekken bij de eerstvolgende herziening van de kerkelijke examens.

Vervolgbesluit F

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

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

1. Activiteiten die de NGK kerken centraal moet regelen, dienen een groter belang dan de individuele gemeente kan behartigen of waarmaken. (5)
2. Kwaliteit van opleiding, loopbaanafspraken, informatievoorziening, juridische regelingen

- en efficiëntie zijn redenen om zaken centraal af te spreken. (6)
3. Er wordt een virtueel landelijk kenniscentrum ingericht, waarvan het beheer wordt belegd bij het LBC. (61)
 4. Nieuwe voorzitters van kerkenraden en scriba's dienen een opleidingsdag te volgen, waarin zij bekend gemaakt worden met de standaardregelingen binnen de NGK (44)
 5. De LV dient een groep mensen te benoemen die deze opleiding verzorgt. (45)
 6. Kerkenraden dienen jaarlijks een dag met elkaar te besteden aan de geestelijke toerusting en aan het functioneren van de kerkenraad. (46)
 7. 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 LV2010-09.02.05).

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. het wenselijk is dat kerkenraden zich laten toerusten, in het bijzonder de voorzitter en de scriba;
5. hiervoor veel aanbod beschikbaar is, maar dat hiervoor ook nieuw materiaal ontwikkeld moet worden en in sommige gevallen maatwerk nodig is;
6. samenwerken met andere kerkgenootschappen en verwante instellingen noodzakelijk is om de toerusting voor de kerken betaalbaar te houden;
7. het van belang is dat de kerkenraden hun eigen functioneren jaarlijks bespreekbaar maken;
8. het wenselijk is deze bespreking door een externe deskundige te laten begeleiden;
9. de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel in haar 'Praktische invulling' (code LV 2010 -09.02.05) goede en bruikbare adviezen heeft gegeven;
10. de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel in de 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 dat

1. 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. het wenselijk is een kwalitatief hoogwaardig netwerk van professionele vrijwilligers te creëren, dat laagdrempelig via internet voor de gemeenten toegankelijk is;
3. het wenselijk is de bestaande aanpak van gemeente(op)bouw uit te bouwen en daarbij gebruik te maken van alle expertise die we in onze kerken beschikbaar hebben;
4. 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. het wenselijk is een website op te zetten met als doel informatie over het bestuurlijk aspect van kerkenraden binnen de kerken interactief beschikbaar te stellen en deze site te (laten) beheren;
6. het kerkenraden helpt de notitie van de Commissie Toekomstig Predikantsprofiel over 'de veranderende rol van de gemeente' (bijlage2) als handreiking te gebruiken;
7. 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

gemeentetoerusting met inbegrip van de daarbij behorende verhoging van de landelijke afdracht.

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.

- 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.**