



De voorselectie

Bij de voorselectie is het belangrijk dat een beroepingscommissie er zeker van is dat de kandidaat/kandidaten die men op het oog heeft werkelijk beroepbaar is/zijn.

Niet beroepbaar zijn

- zij die nog geen colloquium hebben gedaan en dus geen proponent zijn
- zij die nog geen 4 jaar in hun huidige gemeente hebben gestaan

Niet zonder meer beroepbaar zijn

- zij die niet als gemeentepredikant actief zijn
- zij die in een ander kerkgenootschap als predikant zijn bevestigd

Nadat de beroepingscommissie een 'groslijst' van kandidaten heeft verkregen (een selectie uit alle namen die zijn aangedragen genoemd door gemeenteleden, de kerkenraad en de advieslijst van het mobiliteitsbureau), moet onderzocht worden of de predikant/proponent bereid is tot nader contact. Dit voorkomt verspilde moeite. Wanneer iemand bereid is tot nader contact, kan informatiemateriaal worden toegezonden en kunnen afspraken gemaakt worden over hoe het contact verdergaat. Als een lid van de beroepingscommissie een van de potentiële kandidaten persoonlijk kent, dient hij of zij zich omwille van de objectiviteit en de professionaliteit terug te trekken.

Ga met niet te veel predikanten/proponenten tegelijk in zee. Het liefst volgordelijk een na een, maar, in ieder geval niet met meer dan twee of drie tegelijkertijd. Dit voorkomt dat het proces te lang duurt waardoor predikanten/proponenten maandenlang in onzekerheid verkeren. Voor de beroepingscommissie dreigt het gevaar dat zij het overzicht verliest en niet aan beslissingen toekomt. Houd kandidaten van de voortgang op de hoogte! Valt een kandidaat af, meld hem of haar dat zo spoedig mogelijk met opgave van redenen.

Effectieve en objectieve briefselectie

Bij een briefselectie – zeker wanneer er meerdere brieven zijn – is het goed om enige objectiviteit in te bouwen. Dit kan door een puntensysteem.

Geef een waardering (score) aan punten die in de vacaturetekst gevraagd worden.

Als voorbeeld:

1. Liturgische vaardigheden.
2. Wat schrijft de predikant/proponent in de brief over het werken voor en in het hele dorp?
3. Wat zijn aantoonbare feiten/ervaringen van de predikant/proponent met veranderingsprocessen?
4. Ervaring met ouderenzakelijk, zowel inhoudelijk als beleidsmatig?
6. Hoe komt de brief op je over, wat voor gevoel roept deze op? Is het een dominee die pastor, herder is, meer leraar en verkondiger, meer diaconaal, of missionair is? Of houdt hij/zij van beleidszaken of van organiseren?
7. Hoe komt de predikant over in de sociale media die je hebt gegoogeld?
8. Ruimte voor enkele persoonlijke opmerkingen. Je kunt een gevoel noteren. Ook kun je een paar woorden noteren waarom deze predikant volgens jou (on)geschikt is of waarom je twijfelt. Om te onthouden voor de gezamenlijke bespreking.
9. De totaalscore opgeteld van de punten 1-7. De predikanten/proponent met de hoogste score zijn mogelijk voor jou het meest interessant om mee in gesprek te gaan.



Als iedereen consequent deze methode volgt, is het mogelijk enigszins objectief naar de brieven te kijken. Deze methode biedt ook gespreksstof op momenten waarop er verschillen zijn en er gekozen moet worden.

Maak vanuit deze observaties een top-3 van de kandidaten waarmee jullie de procedure verder gaan lopen.

Laat de kandidaten die jullie loslaten op een nette manier weten dat het proces met hen hier (voorlopig) eindigt.

Voorbeeldbrief aan de kandidaat die wordt uitgenodigd voor een gesprek

Betreft: vacature predikant

Geachte heer/mevrouw,

Als vervolg op uw reactie op de door ons geplaatste advertentie/onze benadering zenden we u als bijlage een informatiepakket toe.

Tegelijkertijd informeren we u puntsgewijs over de door ons te volgen procedure bij het verdere beroepingswerk. Uitgangspunt is dat we ons als beroepingscommissie richten op kandidaten die in hoge mate voldoen aan de door de kerkenraad vastgestelde profielschets.

- Over ongeveer twee weken bellen wij u om uw reactie te vernemen.
- Bij een positieve reactie van uw kant maken we een afspraak voor een gesprek.
- In dat gesprek bepalen we tevens een datum/data om u te gaan horen in één of meer diensten waarin u voorgaat.
- Mochten we besluiten de procedure daarna niet voort te zetten, dan delen we u dat zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen telefonisch mee. In het andere geval maken we met u een vervolgafspraak voor een gesprek aansluitend aan een dienst waarin u bent voorgegaan en wij u wederom gehoord hebben.
- Bedoeld gesprek zal plaatsvinden op een door u aan te geven locatie. Het gesprek zal naar ons idee maximaal anderhalf uur duren.
- Hierna volgt voor ons een tweede beslismoment. U wordt zo spoedig mogelijk over de uitkomst daarvan telefonisch geïnformeerd. We zullen u kenbaar maken wat onze overwegingen zijn om wel of niet met de procedure door te gaan.
- Indien we met u door willen gaan en u daarin eveneens geïnteresseerd bent, plaatsen we u op de lijst van voor ons geschikte kandidaten. We geven u een indicatie inzake de door ons verwachte duur van de procedure.
- Na verloop van tijd wordt door onze commissie uit de lijst van geschikte kandidaten een keuze gemaakt en een enkelvoudige voordracht aan de kerkenraad gedaan. Deze keuze wordt bij voorkeur op basis van unanimititeit gemaakt.
- U wordt vervolgens direct na de besluitvorming van de kerkenraad geïnformeerd over de uitkomst.



Protestantse Kerk

Met een hartelijke groet,

Namens de beroepingscommissie van de kerkenraad van de ... gemeente te ...

..., secretaris



Bevindingen en keuze

Aan de hand van de door iedereen gedane observaties en gemaakte aantekeningen tijdens de gesprekken worden de bevindingen besproken en wordt een keuze gemaakt voor de kandidaat waarmee de procedure verder wordt gelopen.

In deze fase is het goed om de kandidaat op enig moment ruimte te bieden voor een gesprek met mogelijk toekomstige collega's om te bezien of een vruchtbare samenwerking over en weer mogelijk is, het zogenaamde 'klikgesprek'. Dit kan ook plaatsvinden nadat het beroep is uitgebracht.

Alle predikanten/proponenten waarmee contact was, krijgen zo snel mogelijk bericht over de uitkomst van de gesprekken. Wil je als beroepingscommissie de redenen daarvoor niet in de brief vermelden, dan moeten betrokkenen in de gelegenheid worden gesteld daar telefonisch naar te informeren. Ook hier gaat het om zorgvuldigheid.

Eerste (oriënterend) gesprek met de kandidaten

Het gesprek

- Overweeg om eerst een gesprek te voeren met de kandidaat boven aan het lijstje – en als er meer kandidaten zijn met elk van hen – alvorens te gaan 'horen'.
- Probeer het gesprek in tijdsduur beperkt te houden. In een open en ontspannen sfeer kan van gedachten worden gewisseld over onder meer de toegezonden informatie, over visies (gemeente-zijn in deze tijd op deze plek), over geloof en geloofsbeleving, sterke en zwakke kanten van de gemeente en van de predikant, en over specifieke interesses van de predikant in het gemeentewerk.
- Maak van tevoren een lijst van te bespreken punten en spreek af wie wat aan de orde stelt. Neem het aspect 'wonen' en wat daarmee samenhangt tijdig mee.
- Zorg dat de kandidaat ook tijd en ruimte krijgt om zijn of haar vragen aan de orde te stellen. Op die manier kunnen predikant en commissieleden samen al wat aftasten of er mogelijkheden zijn om samen verder op te trekken of niet, en waarop dat dan gebaseerd is.
- Overleg van tevoren waar het gesprek zal plaatsvinden (bij de kandidaat thuis, in de kerk of op een neutrale plek).
- Informeer hem/haar tevens over het aantal gespreksdeelnemers.
- Wek bij het afsluiten van het gesprek geen verwachtingen die niet kunnen worden waargemaakt.
- Er kunnen afspraken worden gemaakt over wederzijdse bedenktijd en over eventuele voortgang. Wordt na het gesprek een dienst bijgewoond, dan is de commissie beter voorbereid. Van hoorders worden zij deelnemers. Bovendien luister je anders als je de betreffende persoon (enigszins) kent.

Aandachtspunten en/of vragen tijdens het gesprek

De gemeente

- Wat is uw beeld van onze gemeente en de ontvangen informatie? Wat spreekt u daarin aan, wat roept vragen op?
- Hoe denkt u te opereren in onze gemeente waar diverse stromingen zijn?
- Heeft u ervaring met een pluriforme/plurale gemeente?
- Hoe staat u tegenover samenwerking met andere collega's binnen en buiten onze gemeente, met andere kerken?
- Wat heeft u nodig om constructief en plezierig te werken?



Protestantse Kerk

- Heeft u affiniteit met een bepaalde leeftijdsgroep in het bijzonder?

Inhoudelijk

- Wat was uw motivatie om predikant te worden? Kunt u iets vertellen over uw roeping?*
- Welke aspecten van het predikantschap zijn voor u belangrijk?
- Wat is uw visie op gemeenteopbouw? Hoe bent u daarmee bezig in uw huidige gemeente?*
- Hoe ervaart u op dit moment uw predikantschap?
- Wat betekent voor u midden-orthodox/confessioneel/vrijzinnig enz. (naar gelang de signatuur van uw gemeente)?
- Hoe staat u tegenover eigentijdse samenlevingsvormen?
- Hoe staat u tegenover zegening van niet-huwelijkse relaties?
- Wat is uw betrokkenheid bij maatschappelijke kwesties in binnen- en buitenland? Wat is de rol van de kerk/gemeente hierin?
- Hoe staat u tegenover doopleden/kinderen aan het avondmaal?
- Welke culturele belangstelling (zoals muziek) koestert u?

Pastoraal

- Hoe geeft u inhoud aan het pastoraat?
- Wat vindt u van de pastorale zorg voor de diverse doelgroepen zoals momenteel in onze gemeente geregeld?

Prediking

- Welke waarde hecht u aan de liturgische vormgeving? Waaraan geeft u zelf de voorkeur?
- Werkt u met een leesrooster?
- Wordt de gemeente betrokken bij de vormgeving van de eredienst en zo ja, hoe?

Persoonlijk

- Beschikt u naar eigen oordeel over goede contactuele eigenschappen?
- Wat beschouwt u als uw sterke respectievelijk zwakke punten? (Eventueel vertellen wat de sterke/zwakke punten van de vacante gemeente zijn.)
- Op welke wijze communiceert u uw werkzaamheden met de kerkenraad?
- Op welke wijze scheidt u ruimte voor gerichte studie?
- Wat heeft u nodig om in een gemeente constructief en plezierig te werken?
- Hoe bewaakt u de balans tussen werktijd en vrije tijd?

Afsluiting

- Indien u vragen heeft naar aanleiding van het gesprek kunt u contact opnemen met de secretaris van de beroepingscommissie of een ander daarvoor aangewezen lid.
- Indien wij nog vragen hebben, kunnen wij dan met u contact opnemen?
- Informatie over het verdere verloop van de procedure.



Het 'horen' van de kandidaat

Algemeen

Bepaal bij het fysiek horen van een predikant of de hele commissie alle geselecteerde kandidaten gaat horen of dat een verdeling wordt gemaakt. Een hoorcommissie bestaat alleen uit leden van de beroepingscommissie. Van tevoren wordt met de predikant of proponent afgestemd waar en wanneer gehoord wordt.

Bedenk op welke dingen gelet wordt bij het horen en hoe wordt teruggekoppeld naar de hele commissie. Stel een lijst samen van aandachtspunten bij het horen: bijvoorbeeld de samenhang van liturgische onderdelen, de inhoud van de preek, omgang met de kinderen, presentatie. Dit bevordert eenduidigheid bij de afweging. Met behulp van de checklist kunnen verschillende aspecten worden onderscheiden en beoordeeld. Behulpzaam hierbij is de zogenaamde hoorlijst.

Tijdens het horen worden geen notities gemaakt. Completer zo spoedig mogelijk na het bezoek de hoorlijst.

De hoorcommissie gaat na de dienst niet met gemeenteleden in gesprek over de predikant. De hoorcommissie stelt zich terughoudend op tijdens contacten met gemeenteleden.

De leden van de hoorcommissie brengen vervolgens verslag uit in de voltallige beroepingscommissie en doen een aanbeveling om de contacten met deze predikant al dan niet voort te zetten.

Gesprek met de kandidaat na het horen

Stel van tevoren een gespreksprocedure vast. Bepaal wie welke vragen voor zijn/haar rekening neemt. Bepaal de vragen voor het vervolgesprek. Herhalingen met het eerste gesprek worden daardoor voorkomen.

Wellicht is het raadzaam dat een tweede persoon in de gaten houdt of een vraag voldoende en duidelijk is beantwoord.

Evalueer het gesprek met de deelnemende leden van de beroepingscommissie na afloop zo snel mogelijk.

Bij een positieve evaluatie worden met de kandidaat afspraken gemaakt over het vervolg en/of het eventueel benaderen van referenties. Referenten mogen alleen geraadpleegd worden als de kandidaat daartoe toestemming heeft verleend.



Protestantse Kerk

Op beroep laten preken

Het verdient geen aanbeveling om predikanten die aan een gemeente verbonden zijn 'op beroep te laten preken' in de dienst van de eigen, vacante gemeente. De voornaamste bezwaren daartegen zijn:

- Het is een momentopname in een voor de predikant doorgaans vreemde omgeving.
- De gemeente vormt zich een oordeel op grond van één dienst; dit oordeel kan heel gemakkelijk afwijken van het oordeel van de beroepingscommissie die oordeelt op grond van bredere informatie.
- Er ontstaan snel verwachtingen of er worden toezeggingen gedaan die niet (kunnen) worden waargemaakt.
- Het kan de predikant belemmeren in de vrijheid van verkondiging van het Woord en de gemeente in het onbevangen deelnemen aan de dienst.

Hoorlijst *(met aandachtspunten waarop gelet wordt bij het beluisteren van de predikant tijdens de dienst)*

Algemene opmerkingen

- Gebruik een zogenaamde hoorlijst. Hierop staan de aandachtspunten waarop gelet wordt tijdens het luisteren naar de predikant. Dit bevordert eenduidigheid bij de afweging.
- Noteer de orde van dienst met gezongen liederen en bijbeltekst of vraag de liturgie op.
- Informeer of de dienst is na te luisteren via internet, zodat u tijdens de dienst zo min mogelijk notities hoeft te maken.
- Vul zo snel mogelijk na het bezoek de hoorlijst in.
- De hoorcommissie gaat na de dienst niet met gemeenteleden in gesprek over de predikant.
- De hoorcommissie stelt zich terughoudend op tijdens contacten met gemeenteleden.
- Referenten mogen alleen geraadpleegd worden als de predikant daar toestemming voor geeft.



Protestantse Kerk

Pastoraat	Ja	Nee	Opmerkingen
heeft aandacht voor de hele gemeente (bijvoorbeeld in de gebeden)			
spreekt diverse leeftijdsgroepen aan (met name jongeren)			
weet gevoelige zaken goed te verwoorden			
heeft een bewogen en betrokken uitstraling			
Prediking praktisch	Ja	Nee	Opmerkingen
maakt in de preek verrassende toespelingen			
geeft aansprekende voorbeelden			
speelt in op de actualiteit			
maakt zaken concreet			
geeft handvatten voor het dagelijks leven			
komt tot de kern en vat deze goed samen			
houdt de aandacht vast (lengte van de preek)			
is gemakkelijk te begrijpen (taalgebruik)			
heeft een duidelijke en begrijpelijke lijn in het verhaal			
heeft een passende inleiding op de kindernevendienst			
(s)preekt voornamelijk uit het hoofd en het hart			
preekt uitdagend/prikkelend, is charismatisch			
je voelt je aangesproken			
Uitlegkunde	Ja	Nee	Opmerkingen
blijft bij de tekst			
plaatst tekst in het juiste verband			
geeft exegetisch verantwoorde en duidelijke uitleg			
wat was de boodschap?			
is de boodschap authentiek (oorspronkelijk)?			
is de boodschap eigentijds?			
stelt de predikant zelf ook vragen?			

| Vindplaats van
| geloof, hoop en liefde



Protestantse Kerk

Liturgisch	Ja	Nee	Opmerkingen
brengt eenheid en lijn in het geheel van de eredienst			
heeft een verantwoorde liedkeuze			
heeft een aansprekende liturgische vormgeving			
Diversen	Ja	Nee	Opmerkingen
leidt rustig en beheerst			
komt echt en eerlijk over, is zichzelf			
is goed te verstaan en heeft een prettige stem			
de gemeente is aandachtig			
voor, tijdens en na de dienst heeft de predikant contact met de gemeente			
de predikant heeft aandacht voor de kindernevendienst			
er is sprake van een plezierige sfeer			

Eindoordeel van de gehele groep

Namen van de leden van de hoorcommissie	
Naam van de predikant	
Plaats waar is gehoord	
Datum waarop is gehoord	
Overwegend positief	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
Aandachtspunten	
Zeer positieve punten	
Aandachtspunten voor de volgende keer luisteren	
Doorgaan	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee
Reden om niet door te gaan	

Dit document is onderdeel van [het stappenplan voor beroepingscommissies](#).

| Vindplaats van
| geloof, hoop en liefde