

Brochure voor predikanten en proponenten

Betreffende het beroepingswerk

*‘Er is geen intiemere vriend van het gezond verstand
van mensen dan de Heilige Geest.’
(Karl Barth, KD IV/4, 31)*

Inleiding

Vooraf

1. Voorbereiding

- 1.1 . Beroepbaar
- 1.2 . Eigen profiel
- 1.3 . Persoonlijke omstandigheden
- 1.4 . Volledige werktijd of beperkte werktijd
- 1.5 . Huisvesting
- 1.6 . Beschrijving kerkelijke gemeente en beoogde ontwikkelingen
- 1.7 . Beschrijving burgerlijke gemeente
- 1.8 . Profielschets van de te beroepen predikant
- 1.9 . Representatie

2. De beroepingsprocedure

- 2.1. Verschil in methode – via “de lijst” of via een advertentie
- 2.2. De eerste voorselectie – via “de lijst”
- 2.3. De eerste voorselectie – via een advertentie
- 2.4. De tweede voorselectie
- 2.5. Voortgezette selectie
- 2.6. Preken op beroep
- 2.7. Referenties over de gemeente en de rol van de consulent
- 2.8. Contact met mogelijke collega’s
- 2.9. Eindselectie en het inwinnen van referenties over de predikant
- 2.10. Beëindiging contact beroepingscommissie
- 2.11. Advies aan de kerkenraad
- 2.12. Gemeente-vergadering

3. Het uitbrengen van het beroep

- 3.1. Beslissingstermijn
- 3.2 . Beëindiging verbintenis
- 3.3 . Bevestiging verbintenis

Adressen

Utrecht, mei 2019

Inleiding

Deze brochure is een praktische handreiking voor predikanten en proponenten ten dienste van het beroepingswerk in de Protestantse Kerk in Nederland. Voor het beroepen van een predikant zijn vooral de artikelen 3, 4, 5, 17 en 18 van ordinantie 3 van essentieel belang.

Bij het gebruik van deze brochure is het handig ook te beschikken over de informatie uit de **Gids voor beroepingswerk** (veel gebruikt t.b.v. beroepingscommissies).
Zie <https://www.protestantsekerk.nl/vacature-in-uw-gemeente/>.

In hoofdstuk 1 worden richtlijnen gegeven ter voorbereiding op de beroepingsprocedure.

In hoofdstuk 2 wordt deze procedure in grote lijnen beschreven met aandachtspunten die van belang zijn voor de predikant.

In hoofdstuk 3 vindt u enkele aanwijzingen over het uitbrengen en het al dan niet aanvaarden van het beroep.

Wanneer de brochure aanleiding geeft tot vragen of opmerkingen, kunt u contact opnemen met het Mobiliteitsbureau/beroepingswerk van de Protestantse Kerk in Nederland, Postbus 8504, 3503 RM Utrecht.

mailadres: arbeidsbemiddeling@protestantsekerk.nl

telefoonnummer: (030) 880 1505

N.B.

- *In deze brochure wordt voor predikant de mannelijke persoonsvorm gebruikt. Uiteraard kan hier ook de vrouwelijke vorm worden gelezen.*
- *Een **proponent** is iemand die door de Kerk toegelaten is tot het ambt van predikant, maar nog niet eerder is bevestigd.*
- *De term **kandidaat** in verband met het beroepingswerk in de kerkorde van de Protestantse Kerk en in deze brochure kan zowel betrekking hebben op een proponent als op een al eerder in het ambt bevestigde predikant.*

Vooraf

Het ambt van predikant (maar ook van ouderling en diaken) is er van Christuswege om de gemeente bij het heil en bij haar roeping in de wereld te bepalen (zie Kerkorde V-1). *De predikanten zijn in het bijzonder geroepen tot de bediening van Woord en sacramenten, de verkondiging van het Woord in de wereld, de herderlijke zorg en het opzicht en het onderricht en de toerusting* (zie kerkorde V-3).

Predikanten voor gewone werkzaamheden zijn daardoor geen "functionarissen van de kerk" en ook **niet** als werknemer in dienst van de kerkenraad. Dit hangt samen met de vrijheid van het ambt van predikant als dienaar des Woords. De kerkenraad is een ambtelijke vergadering die samen met de predikant(en) leiding geeft aan de gemeente en niet een soort "raad van bestuur". Deze relatie tussen kerkenraad en predikant moet helder zijn en is ook bepalend voor het beroepingswerk. Dit geldt des te meer in een tijd waarin men ook in de kerk neigt naar een meer "bedrijfsmatige" manier van denken en daardoor voorbij dreigt te gaan aan het "eigene" van de kerk en het ambt. ¹

De verkiezing van de predikanten geschiedt in onze presbyteriale kerkorde principieel door de gemeente, die deze in bepaalde gevallen kan delegeren aan de kerkenraad (zie ordinantie 3-4-8).

¹ Zie hierover o.a. Leo J. Koffeman, Het goed recht van de kerk. Een theologische inleiding op het kerkrecht. Kok-Kampen 2009; in het bijzonder blz. 137-160.

1. VOORBEREIDING

1.1 Beroepbaar

Wanneer iemand als proponent beroepbaar is gesteld of als predikant beroepbaar is, bestaat de mogelijkheid om zich op vacatures te oriënteren via <https://www.protestantsekerk.nl/vacatures/> of het tijdschrift woord&weg, andere kerkelijke periodieken of dagbladen. Het is van belang om contact op te nemen met het team Mobiliteit/predikant voor het beroepingswerk om daar wensen of voorkeuren voor modaliteit, regio en omvang van de formatie kenbaar te maken. Ook kan met de genoemde predikant een afspraak gemaakt worden voor een persoonlijk gesprek.

Het Mobiliteitsbureau kan zowel proponenten als predikanten die minimaal vier jaar aan een gemeente zijn verbonden op advieslijsten plaatsen van vacante gemeenten waarvoor de betrokken kandidaten mogelijk geschikt zijn. Alle vacante gemeenten komen bij dit bureau langs voor een verplichte adviesaanvraag (ordinantie 3-3-2). Wil men niet op advieslijsten genoemd worden dan kan dit kenbaar gemaakt worden aan het Mobiliteitsbureau. Dit is overigens geen garantie dat er geen benadering plaatsvindt. Beroepingscommissies kunnen ook op andere manieren (bv via het jaarboek of via gemeenteleden) namen van kandidaten verzamelen.

Proponenten die zijn toegelaten tot de evangeliebediening en zich niet beroepbaar willen stellen melden dit behalve aan het Mobiliteitsbureau ook aan Persbureau Scheps.

1.2 Eigen profiel

Het is belangrijk om een eigen profiel en een actuele CV te maken waarin de theologische ligging, het staan in het ambt, het omgaan met liturgie, pastoraat, diaconaat e.d. naar voren komen. Voor het opmaken van een dergelijk profiel is het mogelijk gebruik te maken van de diensten van het team Mobiliteit en in geval van proponenten ook van de staf en docenten van Hydepark.

Voorbeelden van een opzet voor een profielschets en een CV zijn op te vragen bij het bureau van het team Mobiliteit..

1.3 Persoonlijke omstandigheden

Naast de theologische ligging, het staan in het ambt e.d. spelen ook persoonlijke omstandigheden een rol die aandacht verdienen. Hierbij valt te denken aan:

- de partner: wanneer de kandidaat een gezin heeft waarbij de partner werkt komt de vraag naar voren of bij het aannemen van een beroep het werk van de partner kan doorgaan;
- de kinderen: zijn er schoolgaande kinderen dan zal de kandidaat bij verandering van standplaats ook rekening met hen moeten houden, (ze gaan naar een andere school en laten netwerken van vrienden en vriendinnen los);
- de woonomgeving: deze kan ook drastisch wijzigen: het wonen op het platteland is anders dan in een grote stad en omgekeerd;
- het leven in een relatie anders dan het huwelijk m/v. Hoewel het klimaat voor homoseksuele kandidaten en eventuele partners in de kerk (sterk) verbeterd is, wordt dit nog niet overall geaccepteerd. *(Voor vragen en/of begeleiding hieromtrent kan men contact opnemen met de predikant voor het beroepingswerk.*
- bepaalde verwachtingen die in sommige gemeenten nog altijd leven t.a.v. de vrouwelijke partner van de predikant (soms wordt van haar verwacht dat zij actief meewerkt in het gemeentewerk e.d.);
- alleengaande kandidaten die geen vaste partner hebben: zij kunnen geconfronteerd worden met verwachtingen van gemeenten betreffende het 'predikantsgezin';
- beperkingen door gezondheid of handicap van welke aard dan ook die een goede taakvervulling niet in de weg staan, maar waarbij wel rekening gehouden moet worden met de 'zwaarte' van het werk; ·

Het is van belang bovenstaande aspecten, voor zover ze van toepassing zijn, mee te nemen bij de overwegingen gedurende de beroepingsperiode.

1.4 Volledige of beperkte werktijd

Men kan zich laten beroepen in een predikantsvacature voor volledige of voor beperkte werktijd. In het laatste geval gaat het om ten minste een derde van de volledige werktijd (ord. 3-17-1).

Bij het beroepen in deeltijd moet de kerkenraad daarvoor goedkeuring aanvragen bij het breed moderamen van de classicale vergadering (en in de lutherse situatie bij de synodale commissie), zie ord. 3-3-1. Bij deze aanvraag wordt ook een werkplan met de te verrichten werkzaamheden binnen de gestelde tijd ter goedkeuring voorgelegd.

Wanneer het gaat om een gezamenlijk met een andere gemeente uit te brengen beroep behoren daarbij goede afspraken te worden gemaakt over de verdeling van werkzaamheden in de verschillende gemeenten. Daarbij is het van belang inzicht te krijgen in de financiën van de gemeenten en in de verdeelsleutel die gehanteerd wordt bij de formatie van de predikant. De tijdsinvestering in beide gemeenten hangt hiermee samen. Overigens ligt de verantwoordelijkheid hiervoor principieel bij de kerkenraden.

Een predikant wordt beroepen voor onbepaalde tijd. Uitzonderingen zijn die situaties waarin voor bepaalde projecten of tijdelijke werkzaamheden een predikant of proponent beroepen wordt voor de duur van een bepaald aantal jaren, minimaal vier (zie ord. 3-18-1 t/m 4).

1.5 Huisvesting

Een belangrijk punt is de huisvesting van de predikant. In ord. 3-16-3 staat dat de (fulltime) predikant in principe binnen de grenzen van de gemeente moet wonen. De gemeente is verplicht een ambtswoning aan te bieden en de predikant dient deze ook te bewonen. Van de plicht om binnen de grenzen van de gemeente te wonen kan de predikant ontheven worden door de kerkenraad.

Predikanten met een beperkte werktijd zijn niet verplicht om binnen de grenzen van de gemeente te wonen. Voor nadere informatie over de woon-en werksituatie van een predikant verwijzen wij u naar <https://www.protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-predikanten/>.

Pastorie.

Tenslotte enkele zaken ter overweging:

- Er is een ambtswoning aanwezig en de kandidaat gaat deze ook bewonen:
De bijdrage voor het wonen in de dienstwoning kunt u vinden onder:
<https://www.protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-predikanten/>
Monumentale pastoriën kunnen zeer aantrekkelijk zijn qua ruimte en omgeving, maar de lasten om een zodanige pastorie te bewonen kunnen nogal hoog uitvallen, zeker als de woning niet geïsoleerd is en de stookkosten daardoor aanzienlijk zijn. Welke keuze ook gemaakt wordt: voer goed overleg met de roepende gemeente en win zo nodig advies in bij externe deskundigen.
- De kandidaat huurt of koopt zelf een woning:
Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat huren of kopen van een geschikte woning in sommige regio's bijzonder kostbaar kan zijn. Soms is de roepende gemeente bereid te bemiddelen bij het vinden van geschikte huisvesting en wil daar ook een vergoeding tegenover te stellen ter verlichting van de extra kosten, maar dit is geen verplichting! In elk geval dient men de voor- en nadelen van het kopen van een eigen woning tegen elkaar af te wegen. Het Mobiliteitsbureau beschikt zo nodig over namen van personen en instanties die hierover kunnen adviseren.
- Gemeente en predikant kopen gezamenlijk een woning;
- De kandidaat beschikt al over een eigen woning en blijft deze bewonen;
De pastorie is misschien gedeeltelijk te gebruiken als werkplek.

1.6 Beschrijving kerkelijke gemeente en beoogde ontwikkelingen

Om zicht te krijgen op de gemeente waar men eventueel beroepen zal worden is het van belang om van deze gemeente een beschrijving te krijgen. Vaak heeft een beroepingscommissie een informatiepakket samengesteld met daarin veelal de volgende punten:

- a. De plaatselijke (kerk-)geschiedenis;
- b. De samenstelling van de gemeente, deze betreft bijvoorbeeld doop-, belijdende- en gastleden, randleden, leeftijd, te bearbeiten pastorale eenheden, sociale structuur enz;
- c. De organisatie en invulling van het kerkelijk werk, waarbij aandacht wordt geschonken aan:
 - kerkenraad;
 - eredienst;
 - catechese, vorming en toerusting;
 - pastoraat;
 - diaconaat dichtbij en veraf,
 - missionaire activiteiten;
 - jeugdwerk/ouderenwerk;
 - financiële- en beheerszaken;
 - taakverdeling tussen predikanten;
 - taakverdeling tussen kerkenraad en predikant; (dit vooral als er sprake is van een predikant in deeltijdfunctie);
 - interkerkelijke samenwerking;
 - verhouding wijkkerkenraden tot algemene organen; enz.

Verder zal het door de kerkenraad vastgestelde beleidsplan (ord. 4-8-6) bij deze beschrijving zijn gevoegd, waarin aangegeven is op welke wijze men gemeente van de Heer wil zijn, hierin moet traceerbaar zijn:

- a. wat heeft vanuit de visie van de gemeente meer of minder prioriteit;
- b. welke doelen worden nagestreefd;
- c. voor welke problemen en/of uitdagingen en ontwikkelingen ziet de gemeente zich geplaatst;

Het verdient aanbeveling de website van de roepende gemeente te bekijken en ook aandacht te besteden aan de sociologische- en culturele achtergronden van die gemeente.

1.7 Beschrijving burgerlijke gemeente

Over het algemeen zal aan de beschrijving ook enige informatie over de burgerlijke gemeente zijn toegevoegd om goed zicht te krijgen op de woonomgeving zoals informatie over:

- voorzieningen in stad, dorp en streek;
- gezondheidszorg, scholen, cultureel leven e.d;
- de burgerlijke gemeente (gemeentegids);
- de omgeving (toeristische informatie);
- stad, dorp of regio (een plattegrond);

1.8 Profielschets van de te beroepen predikant

Naast een beschrijving van de gemeente is in de meeste gevallen ook een profielschets van de te beroepen predikant beschikbaar. In deze profielschets horen in elk geval de volgende kerntaken beschreven te worden:

- eredienst;
- pastoraat;
- vorming en toerusting;
- organisatie en beleid;

Daarnaast kunnen specifieke bijdragen/competenties/persoonlijkheidskenmerken aan de orde komen. Profielschetsen zijn richtinggevend, maar zeggen niet altijd alles. Enkele voorbeelden:

- de profielschets kan een goede beschrijving zijn van de predikant die men wil beroepen waarin competenties, taken en verwachtingen helder zijn verwoord;
- de profielschets kan kort en bondig zijn zodat veel kandidaten zich in deze schets kunnen herkennen, anders gezegd de vlag kan vele ladingen dekken;
- de profielschets kan zo verfijnd zijn dat bijna geen enkele kandidaat aan de daarin gestelde taken en verwachtingen kan voldoen;
- aan de opstelling van de profielschets kunnen zoveel mensen hebben meegewerkt, dat het daardoor een compromis geworden is van een groot aantal aandachtspunten en verwachtingen;
- de profielschets kan een uitdrukking zijn van de tekorten die men bij de vorige predikant heeft ervaren;
- de profielschets kan een beschrijving zijn van het bekende schaap met vijf poten;

Het is van belang om bij contacten met een beroepingscommissie de profielschets aan de orde te stellen en daarop zonedig goed door te vragen. Momenteel maken we een ontwikkeling mee waarbij vooral wordt gekeken naar de persoon van de predikant en minder naar de taken waarvoor de predikant wordt beroepen. Met andere woorden de persoon is soms belangrijker dan het ambt dat hij bekleedt. Het is goed om ook dit in het contact aan de orde te stellen om eventuele teleurstellingen over en weer te voorkomen.

1.9 Representatie

Een predikant heeft een “representatieve functie”. In veel gevallen treedt hij naar buiten toe op als vertegenwoordiger van de kerk. Hoewel uiterlijke kenmerken als kleding e.d. er niet (altijd) toe doen is het toch goed om na te denken over de vraag hoe men naar buiten treedt. Op een officiële receptie zal men zich over het algemeen anders presenteren dan tijdens een zomerkamp voor de kerkelijke jeugd. Ook in het beroepingswerk kan het van belang zijn hierop bedacht te zijn en met verwachtingen op dit punt rekening te houden.

2. DE BEROEPINGSPROCEDURE²

2.1. Verschil in methode – via “de lijst” of via een advertentie

In de beroepingsprocedure kan de kerkenraad twee wegen gaan. Men kan de “klassieke” weg gaan van het beroepingswerk middels het opstellen van een ‘groslijst’ met namen van de kandidaten die in aanmerking kunnen komen om te worden beroepen. De kerkenraad is verplicht advies te vragen bij het Mobiliteitsbureau (ord. 3-3-2). De namen van de advieslijst kunnen gebruikt worden bij het samenstellen van de eigen ‘groslijst’. Verder dient de kerkenraad de gemeente uit te nodigen namen in te dienen van hen die mogelijk in aanmerking komen om te worden beroepen (ord. 3-3-6).

Het werven van een predikant middels een advertentie en een daarbij behorende “sollicitatieprocedure” wordt in de kerkorde niet genoemd. De kerkenraad benoemt geen werknemer in een arbeidsrelatie, maar beroept een predikant. Een predikant is niet in dienst van een gemeente, maar staat ten dienste van een gemeente. Hij/zij is niet ondergeschikt aan de kerkenraad of aan de gemeente (zie ord. 3-5-2). Toch is het gebruik maken van een advertentie gemeengoed geworden in

² Voor gemeenten uit de kring van de Gereformeerde Bond wijzen we u ook op de brochure “Vacant, en dan...?” die het hoofdbestuur van de Gereformeerde Bond liet verschijnen. Deze brochure van 66 blz. is tegen kostprijs te bestellen bij het bureau van de Gereformeerde Bond. Dat kan door € 6,25 over te maken (inclusief porto) op NL25 INGB 000 2937021 t.n.v. Bureau Gereformeerde Bond te Apeldoorn, o.v.v. Beroepingswerk.

de kerk en wordt daarom hier ook besproken.

2.2. De eerste voorselectie – via “de lijst”

Nadat een beroepingscommissie een groslijst van ‘kandidaten’ die in aanmerking kunnen komen heeft samengesteld zal men over het algemeen telefonisch in contact treden met één of meerdere kandidaten van de lijst. Veelal zal de vraag zijn of men belangstelling heeft voor de vacante predikantsplaats.

Het kan ook gebeuren dat men schriftelijk wordt benaderd met het verzoek belangstelling te tonen voor de vacature van de betrokken gemeente onder verwijzing naar de website van de gemeente waarop de profielschets van de gemeente en de te beroepen predikant staan vermeld. In veel gevallen wordt dan gevraagd te reageren op de vacature zoals men reageert op een advertentie.

In enkele gevallen kan het gebeuren dat men bij een eerste contact gelijk afspraken wil maken over een kennismakingsgesprek en de mogelijkheid tot ‘horen’.

2.3. De eerste voorselectie – via een advertentie

Bij een advertentie wordt over het algemeen gevraagd een brief te schrijven met een motivatie en deze samen met een CV op te sturen naar de beroepingscommissie. In de advertentie wordt in veel gevallen verwezen naar een contactadres voor verdere informatie en het eventueel aanvragen van een informatiepakket over de gemeente. Het is nuttig om telefonisch contact te leggen voor een eerste oriëntatie waaruit kan blijken of verder reageren zin heeft.

In de advertentie zal meestal worden gesproken over solliciteren en sollicitatiebrieven. Het verdient aanbeveling om zelf het woord “sollicitatie” niet te gebruiken in brieven en gesprekken. (zie onder 2.1.)

Na het reageren op een advertentie is een schriftelijke bevestiging hierop te verwachten, eventueel aangevuld met informatie over de gemeente, de profielschets van de te beroepen predikant (voor zover niet eerder ontvangen) en de te volgen procedure. Op sommige advertenties (afhankelijk van de formatie en de regio) komen veel reacties, waardoor het enige tijd kan duren voordat men iets te horen krijgt.

Het is altijd mogelijk zelf contact op te nemen met de beroepingscommissie om te informeren of de brief + CV ontvangen zijn en hoe lang het duurt voor men bericht kan verwachten.

2.4. De tweede voorselectie

Op grond van de ontvangen reacties stelt de beroepingscommissie een lijst samen van kandidaten met wie men in contact wil treden. Het kan zijn dat de commissie een afspraak wil maken voor een kennismakingsgesprek. Bij een eerste kennismakingsgesprek is het goed om zelf initiatief te nemen bij het afspreken van de plaats van samenkomst. Dit kan de eigen pastorie zijn, maar ook een nader af te spreken plaats in de roepende gemeente. Dit is belangrijk om te voorkomen dat alles van te voren al is vastgelegd door de beroepingscommissie.

Soms gebeurt het dat de beroepingscommissie met meerdere kandidaten tegelijk wil kennismaken en daarvoor een ‘sollicitatieronde’ heeft georganiseerd. In dit geval heeft de beroepingscommissie zich meestal in tweeën gesplitst zodat men te maken kan krijgen met twee gespreksronden.

Het kan ook zijn dat de beroepingscommissie direct een afspraak maakt om te komen horen al dan niet gevolgd door een gesprek in de kerk of op de pastorie. Het is goed om hierover duidelijke afspraken te maken omdat een gesprek direct na de kerkdienst vaak als te belastend ervaren wordt.

2.5 Voortgezette selectie

a. De eerste stap

Over het algemeen zal men pas overgaan tot het “horen” van de kandidaat als een eerste selectie gemaakt is. In veel gevallen wordt de beroepingscommissie opgedeeld in hoorcommissies van drie à vier personen. Van de beroepingscommissie mag verwacht worden dat zij hierover contact opneemt met de predikant. In dit contact zal worden afgesproken of men alleen komt horen of dat er na de kerkdienst ook nog een gesprek plaatsvindt op de pastorie. Wanneer de hoorcommissie een lange reis heeft moet maken is het beter om “horen” en gesprek te combineren.

Het is gewenst om in elk geval de kerkenraad op de hoogte te stellen van de komst van een hoorcommissie. Zeker in een kleine gemeente zal de komst van een hoorcommissie aandacht trekken.

b. *Gesprek*

In het gesprek met de leden van de hoor/beroepingscommissie vindt de eerste kennismaking met de nieuwe gemeente plaats. Dit gesprek is bedoeld om in een open en ontspannen sfeer van gedachten te wisselen over:

- de toegezonden informatie aangaande de gemeente;
- visie (kerkelijk, maatschappelijk);
- sterke en zwakke kanten van de gemeente;
- eventuele spanningsvelden in de gemeente;
- uitdagingen waar de gemeente voor staat;

Verder kan gevraagd worden naar prioriteiten van beleid voor de eerstkomende jaren en de bijdrage van de nieuwe predikant daarin. (zie ook 1.6 tweede deel)

In dit gesprek wordt afgetast of er mogelijkheden zijn om samen verder op te trekken ("klikt het"). Is dit niet het geval dan is het van belang duidelijk te krijgen waarop deze conclusie is gebaseerd.

Het gaat om een wederzijds gesprek en heel nadrukkelijk niet om een overhoring van de kant van beroepingscommissie. Een vraag die de kandidaat zich bij dit gesprek kan stellen is: waarin kan ik van betekenis zijn voor deze specifieke gemeente.

Ook kan de kandidaat de commissie deelgenoot maken van de spanning die het beroepingswerk oplevert en wat dit betekent voor eventuele gezinsleden of andere relaties. Belangrijk is dat er goede afspraken worden gemaakt over de bedenktijd die in deze fase van de procedure in acht wordt genomen.

De kandidaat moet transparant zijn over het contact met andere gemeenten en omgekeerd kan hij vragen of de beroepingscommissie nog met andere kandidaten in gesprek is. Het is **niet** de bedoeling te vragen naar de namen van deze kandidaten.

Verder is het van belang open te zijn over eventuele problemen die er zijn of zijn geweest in de werksfeer of in de persoonlijke levenssfeer, problemen die er toe doen in het beroepingswerk en die door 'verhalen' een eigen leven kunnen gaan leiden. Het is goed om deze 'verhalen' voor te zijn. Bij de predikant van het Mobiliteitsbureau kan men om advies vragen hoe in voorkomende gevallen hiermee om te gaan.

c. *Het 'horen'*

Een volgende stap in de voortgezette selectie kan het horen zijn. Dit betekent dat meestal een deel van de beroepingscommissie, te weten een hoorcommissie een dienst komt meemaken. Het is heel begrijpelijk dat de komst van een hoorcommissie enige spanning met zich meebrengt. Toch is het goed dat men in deze situatie zichzelf blijft en tijdens de dienst, waarin de hoorcommissie aanwezig is, zo authentiek mogelijk overkomt. In de **Gids voor beroepingswerk** staan aandachtspunten waarop de hoorcommissie tijdens de dienst kan letten.

Na dit horen kan het zijn dat naar het oordeel van de hoorcommissie het contact niet moet worden voortgezet. Dit moet in de volledige beroepingscommissie worden besproken en vervolgens kenbaar worden gemaakt.

De beroepingscommissie wordt geacht de kandidaat fatsoenlijk op de hoogte te stellen als het contact niet wordt voortgezet. Daarbij dient ook aangegeven te worden welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen. Dit kan schriftelijk en/of telefonisch gebeuren. Bovenstaande geldt uiteraard ook wanneer de commissie na een eerste gesprek (zonder te horen) besluit om niet met betrokken kandidaat verder te gaan.

d. *Googelen tot in het zoveelste geslacht.*

Hoewel niet direct behorend tot de beroepingsprocedure is het goed om hier aandacht te besteden aan het gebruik van internet. Zoals door middel van internet via de website van de betreffende

gemeente informatie is in te winnen, zo kunnen kerkenraden en beroepingscommissies omgekeerd door middel van internet informatie inwinnen over de kandidaten. Op zich hoeft dat geen probleem te zijn, maar er kunnen zich omstandigheden voordoen waarbij het 'googelen' kan leiden tot vervelende situaties. Hierbij valt te denken aan:

- Problemen die zich hebben voorgedaan in de gemeente, waarbij ook de predikant betrokken is geweest. Berichtgeving hierover in het kerkblad is op de website van de gemeente terechtgekomen en is voor iedereen toegankelijk;
- Artikelen die de kandidaat in het kerkblad heeft geschreven over "theologisch" en "pastoraal" gevoelige onderwerpen en die via de website nog steeds te lezen zijn;
- Preken van de kandidaat die op de website zijn geplaatst of via kerkomroep nog steeds te beluisteren zijn;

In elk geval moet er rekening gehouden worden met het feit dat beroepingscommissies door het gebruik van internet vaak al de nodige informatie over een kandidaat hebben ingewonnen. Het is verstandig om 'proactief' te handelen bij problemen die er zijn (of zijn geweest) in de werk- of persoonlijke levenssfeer en die er in het beroepingswerk toe doen. In een eerste contact met een beroepingscommissie kan men bijvoorbeeld wijzen op deze problemen en aangeven dat berichtgeving hierover mogelijk nog te vinden is op internet. Ook na het 'schonen' van een website blijft de berichtgeving nog lange tijd in het google-systeem achter en komt weer boven water. Advies hoe hiermee om te gaan is in te winnen bij het team Mobiliteit/predikant voor het beroepingswerk.

2.6. Preken op beroep

Dienstdoende predikanten preken in principe niet op beroep. Bij predikanten voor bijzondere werkzaamheden en beroepbare predikanten in gevolge ordinantie 3.20 kan dit anders liggen. In die gevallen kunnen ook afspraken worden gemaakt met een beroepingscommissie om te komen horen in een gemeente waar men als gastvoorganger voorgaat. Het is dan van belang om met de betrokken beroepingscommissie door te spreken in wat voor soort gemeente men voorgaat. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat de daar gebruikte orde van dienst niet helemaal aansluit bij de eigen liturgische voorkeur.

Proponenten preken over het algemeen wel op beroep en kunnen gehoord worden in een gemeente waar zij als gastvoorganger voorgaan.

De voornaamste bezwaren tegen het 'op beroep' voorgaan in de eredienst van de roepende gemeente zijn:

- de hele gemeente wordt in feite beroepingscommissie;
- de gemeente gaat zich op grond van één dienst een oordeel vormen dat heel gemakkelijk kan afwijken van dat van de beroepingscommissie, die oordeelt op grond van bredere informatie;
- de kandidaat is gast in een vreemd huis en dat kan onzekerheid of nervositeit met zich meebrengen;
- door het 'op beroep' voorgaan in de eredienst van de roepende gemeente kunnen al snel verwachtingen ontstaan, of worden toezeggingen gedaan, die later niet (kunnen) worden waargemaakt;
- het voorgaan 'op beroep' is een momentopname;
- het kan belemmerend werken in de vrijheid van de bediening van het Woord en voor de gemeente in het 'onbevangen' deelnemen aan de eredienst;

In sommige gemeenten met een confessionele- of gereformeerde bondsignatuur bestaat de gewoonte dat de beroepen predikant komt preken in de roepende gemeente. Hierbij gaat het niet zozeer om 'preken op beroep' (het beroep is immers al uitgebracht), maar om het voorgaan in de eredienst van de roepende gemeente in de drie weken dat men het beroep in overweging heeft.

2.7. Referenties over de gemeente en de rol van de consulent

Gedurende de beroepingsprocedure is het gewenst zich nader te oriënteren over de gemeente

waarmee men in gesprek is. Het is van belang dit te doen voor men serieus een beroep in overweging neemt. Uiteraard kan het ook in een eerder of later stadium gebeuren. Referenties over de gemeente kunnen worden ingewonnen:

- bij het team Mobiliteit of bij de consulent. Deze laatste begeleidt het beroepingswerk, bewaakt de procedure en heeft in vergaderingen van kerkenraad en moderamen een adviserende stem en als het goed is enig zicht op de gemeente;
- bij de voorganger. Zijn of haar perceptie van de gemeente is door eigen ervaring altijd subjectief. (positief danwel negatief);
- bij de Classis-predikant. Deze is meestal goed op de hoogte van bijvoorbeeld spanningsvelden in de gemeente die aandacht behoeven en waar men bij het overwegen van een beroep serieus rekening mee moet houden;

2.8. Contact met mogelijke collega's

Wordt de kandidaat beroepen in een gemeente waar meerdere collega's werkzaam zijn, dan zal er een moment komen waarop men de andere collega's ontmoet. Belangrijk is goede afspraken te maken over:

- het moment in de procedure waarop dit gesprek plaatsvindt;
- de inhoud van dit gesprek;
- de status van dit gesprek;

Let op! Het gaat in dit contact om de vraag of het klikt en of men redelijkerwijs met elkaar door één deur kan. Het is het niet de bedoeling dat de eventuele collega's het werk van de beroepingscommissie overdoen. Zij hebben in de procedure ook geen 'vetorecht'.

2.9. Eindselectie en referenties

In de eindselectie doet de beroepingscommissie een voordracht aan de kerkenraad. In theorie kan deze voordracht ook uit twee kandidaten bestaan. Kerkenraad en gemeente maken de uiteindelijke selectie.

In deze laatste fase kan de beroepingscommissie referenties inwinnen over de overgebleven serieuze kandidaten. De kandidaat moet zelf namen noemen van personen bij wie de beroepingscommissie referenties kan inwinnen. Het is daarbij wel van belang dat deze personen van te voren zijn gevraagd om als referent op te treden. In de **Gids voor beroepingswerk** staan richtlijnen voor het inwinnen van referenties. Bij vragen hierover kan men contact opnemen met de predikant voor het beroepingswerk van het team Mobiliteit.

De beroepingscommissie komt uiteindelijk tot de keuze van een kandidaat. Over het algemeen zoekt de beroepingscommissie contact om te vragen of de kandidaat een eventueel beroep serieus in overweging wil nemen. Als vaststaat dat dit antwoord nee is, is het ethisch niet erg hoogstaand het op een beroep te laten aankomen om vervolgens te bedanken. Overigens is het **niet** verstandig om bij voorbaat al te zeggen dat men het beroep gaat aannemen. Het verdient aanbeveling gedurende de bedenktijd na het uitbrengen van een beroep alles goed te overwegen voordat men een beslissing neemt. (De kandidaat waar de keuze niet op is gevallen hoort onmiddellijk hiervan in kennis te worden gesteld).

2.10. Beëindiging contact beroepingscommissies

Hoewel vanzelfsprekend, moet toch worden benadrukt dat wanneer men niet verder wil in de beroepingsprocedure dit per omgaande aan de beroepingscommissie wordt gemeld. Omgekeerd mag van de beroepingscommissie worden verwacht dat wanneer een kandidaat niet meer in de procedure wordt meegenomen, hij daarvan tijdig en zorgvuldig op de hoogte wordt gesteld.

2.11. Advies aan de kerkenraad

Uiteindelijk brengt de beroepingscommissie een advies aan de (wijk)kerkenraad uit. In dat advies moet zij haar keuze in het licht van de profielschets verantwoorden. Soms wil de kerkenraad eerst nog

contact hebben met de te beroepen predikant. In dat geval is het uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de kerkenraad het werk van de beroepingscommissie gaat overdoen.

2.12. Gemeente-vergadering

Vervolgens legt de kerkenraad aan de gemeente één of meer namen van kandidaten voor. De stemgerechtigde leden zijn bij de verkiezing aan deze namen gebonden. In een gemeente met wijkkerkenraden moet zowel de wijkkerkenraad als de algemene kerkenraad instemmen met de kandidaatstelling en daarmee de te beroepen predikant aanvaarden.

Wordt er één kandidaat voorgedragen aan de gemeente, dan kan deze ter kennismaking de gemeentevergadering bijwonen. Dit al naar gelang de afspraken die hierover worden gemaakt. De kandidaat is echter **nooit** aanwezig bij het stemmen van de gemeente!

3. HET UITBRENGEN VAN HET BEROEP

In de **Gids voor beroepingswerk** staan de stappen rondom het uitbrengen van het beroep uitvoerig beschreven. We vestigen hier nog even de aandacht op die punten die bij uitbrengen en het al dan niet aannemen van een beroep van belang zijn.

3.1 Beslissingstermijn

Voor het nemen van een beslissing op een beroep is in de kerkorde een termijn van maximaal drie weken gesteld. Geleidelijk wordt ook een andere praktijk zichtbaar:

- is een kandidaat niet van plan een uit te brengen beroep aan te nemen, dan maakt hij dit kenbaar voordat het beroep wordt uitgebracht;
- op het moment dat een beroep wordt uitgebracht zegt de kandidaat direct toe het beroep aan te nemen. In deze situatie maakt de bedenktijd deel uit van de voorbereidingsprocedure;

In alle gevallen geldt: Neem vooral de tijd om alles goed af te wegen alvorens een beroep al dan niet te aanvaarden!

Let op! De kerkorde kent geen verlenging van de drie-weken-termijn!

3.2 Beëindiging verbintenis

Nadat het beroep is aangenomen vraagt de kerkenraad van de roepende gemeente approbatie aan bij het breed moderamen van de classicale vergaderings (zie ord. 3-5-6). Er dient een datum van bevestiging te worden overeengekomen (zie 3-5-5). Deze datum is bepalend voor het moment waarop men aan de nieuwe gemeente wordt verbonden en wordt door de kerkenraad van de roepende gemeente meegedeeld aan de kerkenraad van de predikant. De beëindiging van de verbintenis vindt plaats aan het eind van de dag vóór de overeengekomen bevestigingsdatum. De rechtspositie van de nieuwe gemeente sluit op die manier naadloos aan bij de rechtspositie van de oude gemeente. Ook in geval van ziekte gaat op de overeengekomen datum de verbintenis tussen predikant en gemeente in.

3.3 Bevestiging verbintenis

Nadat de approbatie door het breed moderamen van de classicale vergadering is afgegeven, kan de predikant bevestigd worden in de nieuwe gemeente. Deze bevestiging vindt in de regel plaats binnen drie maanden na het aanvaarden van het beroep. Er kunnen allerlei moverende redenen zijn om de termijn van drie maanden te overschrijden. Dit kan bijvoorbeeld samenhangen met de periode van het seizoen waarin het beroep is uitgebracht, schoolgaande kinderen, het werk van een partner, het nog niet beschikbaar zijn van de (ambts)woning in de nieuwe gemeente e.d. Hoe legitiem deze redenen ook zijn, toch is het van belang de drie-maanden-termijn zo veel mogelijk aan te houden. Dit om enerzijds vervreemding van de nieuwe gemeente te voorkomen en er anderzijds voor te zorgen dat men in de eigen gemeente niet al te zeer in de lucht komt te hangen.

Maak hierover goede afspraken en leg deze zo nodig schriftelijk vast.

Contactgegevens dienstenorganisatie Protestantse Kerk

Team Mobiliteit/Beroepingswerk

Adres: Joseph Haydnlaan 2a

Postbus 8504, 3503 RM Utrecht

Telefoon: (030) 880 1505

E-mail: arbeidsbemiddeling@protestantsekerk.nl

Bureau Predikantstraktementen

tel. 030-880 1661

e-mail : predikantstraktementen@protestantsekerk.nl

Persbureau Scheps

Slagvink 7

3906 AE Veenendaal

e-mail : info@persbureauscheps.nl

woord&weg

Postbus 8504

3503 RM Utrecht

tel. 030-880 1417

redactie: wew@protestantsekerk.nl