

## Voor(t)gaan in onze kerken, één in geloof!

De basis van onze kerken is eenheid in geloof, vanuit Gods genade en door Zijn Geest verbonden. Van daaruit mogen we de kerken dienen.

*A1 één in geloof (kerkorde)*

*A1.1 De Nederlandse Gereformeerde Kerken bestaan dankzij Gods genade. Zijn Geest verbindt de kerken in één geloof: het geloof in Christus Jezus, Gods Zoon, als onze Heer.*

*A1.2 In elke plaatselijke kerk deelt en viert de gemeente dit geloof, in de verwachting van Gods*

*koninkrijk.*

Predikanten vervullen als voorgangers een belangrijke rol binnen en buiten onze kerken. Ze zijn als ambtsdrager vertegenwoordiger van Christus en geroepen tot werk in kerk en wereld.

*Artikel B3.1 (kerkorde)*

*B3.1 De predikant verkondigt het Woord van God en bedient de sacramenten van doop en avondmaal.*

Anders dan de ambten van ouderling en diaken, beschouwen we het predikantsambt als levenstaak, normaal gesproken dus voor onbepaalde tijd en voltijds. Dit in een tijd dat kerken voortdurend op zoek zijn naar goede vormen van “kerk-zijn” in een sterk veranderde samenleving. Kerken waarin veel mensen een rol mogen vervullen en predikanten in het bijzonder. Een blijvende zoektocht van kerken en predikanten om op de juiste plek het goede te doen. Uitdagingen waar we gezamenlijk voor staan. In vertrouwen dat God zijn kerk bouwt!

## Waarom een mobiliteitsplatform?

Onderzoek wijst uit dat de mobiliteit van predikanten stagneert. Vanuit het oogpunt van zowel kerken als predikanten zijn daar diverse oorzaken voor aan te wijzen.

### A. Kerken beroepen niet of zeer traag

- Groeiende diversiteit binnen kerken maakt het moeilijk om de juiste predikant te beroepen. Er zijn veel verschillende behoeften binnen een gemeente die het selectieproces vertragen. Veel kerken spreken liever over een kerkelijk team. Met diverse gaven, talenten en de nodige flexibele inzet. Ook kerkelijk werkers krijgen hierin een grotere rol.
- Onzekerheid over toekomstige ontwikkelingen binnen de gemeente, met name de verwachting van teruglopend zielental, verhoogt de drempel om een predikant voor onbepaalde tijd te beroepen. Kerkelijke gemeenten veranderen voortdurend. Hoe blijf je ook op langere termijn verantwoord omgaan met bearbeiding van je gemeente? Ook zijn er kerken die dusdanig gekrompen zijn dat er eenvoudigweg geen middelen meer beschikbaar zijn om een predikant te beroepen. Zij zijn aangewezen op alternatieven zoals “inlenen” van voorgangers of regionale samenwerking.
- Als kerken hechten we soms teveel waarde aan onze plaatselijke zelfstandigheid, ook financieel. Dit staat optimale regionale samenwerking in de weg.

## B. Belemmeringen aan de kant van de predikanten

- Gehechtheid aan de huidige woon- en werkplek kan het openstaan voor een beroep belemmeren. Dit kan zowel liggen in de predikantspersoon maar ook te maken hebben met gezinsomstandigheden.
- Blijvende ontwikkeling op competenties en zichtbaarheid is noodzakelijk maar niet voor alle predikanten vanzelfsprekend.
- Predikanten krijgen soms te maken met "kantelende omstandigheden". Een gemeente en zeker een kerkenraad kan in korte tijd behoorlijk veranderen. Daardoor kan er grote spanning of zelfs een conflict ontstaan. Eenmaal in die situatie is een beroep vanuit een andere gemeente ineens zeer gewenst, maar de ontstane schade kan dat ook nog verhinderen.

## Doelstelling

SKW en CGMV | Predikantenvereniging willen een professioneel mobiliteitsplatform bieden om het beroepingswerk binnen de kerken te bevorderen en zowel regionaal als plaatselijk een meer flexibele inzet van predikanten mogelijk te maken.

## Inhoud

### 1. Periodiek loopbaan gesprek

Het periodiek loopbaangesprek vindt eens per 3 jaar plaats (of vaker indien gewenst) tussen predikant en een loopbaancoach. De loopbaancoach is onafhankelijk en geselecteerd uit een netwerk dat door CGMV en SKW gezamenlijk wordt beheerd en aangestuurd. Het doel is om op afstand de huidige samenwerking in de kerk te evalueren en zicht te krijgen op talenten, competenties en ontwikkelbehoeften. In dit gesprek worden concrete loopbaanacties geformuleerd. Een dergelijk extern gesprek moet veiligheid bieden om vrijelijk naar alle omstandigheden en mogelijkheden te kijken. Naar verwachting zal dit de natuurlijke mobiliteit bevorderen.

Deze gesprekken komen **niet** in de plaats van de plaatselijke evaluaties en contacten met een begeleidingscommissie.

### 2. Regionale samenwerking

Om regionaal de mogelijkheden meer te benutten worden proactief zogenaamde *projectleiders regionale samenwerking* beschikbaar gesteld die de vraag van kerken afstemt op het aanbod van predikanten en advies geeft over hoe dit het beste vormgegeven en ingebed kan worden. Dit kan leiden tot verschuiving in taken, ondersteuning predikanten bij andere kerken op deelgebieden en hulp bij het maken van combinaties met andere professionals in de kerk (Kerkelijk Werkers).

Ook en vooral kleine vacante kerken moeten hiermee meer in de gelegenheid worden gesteld gebruik te kunnen maken van predikanten voor bearbeiding van de gemeente.

### 3. SIP-pool

Het mobiliteitsplatform wil een SIP-pool faciliteren. SIP staat voor Samenwerking Inzet Predikanten middels "in- en uitlenen" van predikantswerk. Vanuit kennis van vraag en aanbod worden predikanten volledig of gedeeltelijk tijdelijk ingezet bij kerken. Waar bijvoorbeeld kerken ruim tijd nodig hebben voor oriëntatie op de in de toekomst te beroepen predikant (of samen te stellen kerkelijk team) kan een overbrugging zeer wenselijk zijn.

Binnen het huidige kerkrecht is aanstelling van een predikant, anders dan aan plaatselijke kerken, niet mogelijk. Een uitzondering betreft aanstelling voor een bijzondere taak. Wij zoeken met kerkrechtdeskundigen een weg om aanstelling van een predikant ook mogelijk te maken aan een andere instantie. Dit verschaft mogelijkheden om predikanten landelijk of regionaal op basis van tijdelijke inzet te laten functioneren.

De SIP-pool zal ook inzetbaar zijn voor startende kandidaten die niet direct een beroep ontvangen. Een tijdelijke aanstelling als werknemer bij het mobiliteitsplatform in combinatie met plaatsing in de SIP-pool kan de oriëntatie op een eerste gemeente bevorderen. Daarbij doet een kandidaat direct werkervaring en wordt in een stukje inkomenszekerheid voorzien.

#### **4. Begeleide transitie**

Wanneer sprake is van een situatie dat verdere vruchtbare samenwerking tussen kerk en predikant niet meer mogelijk is kan, met gezamenlijke instemming, een begeleide transitie worden gestart. Dit kan alleen indien er geen sprake is van een conflict. In die gevallen worden andere kerkelijk routes bewandeld. Een begeleide transitie wordt daarom alleen gestart na een grondige intake.

Het doel van begeleide transitie is het begeleiden van de predikant naar verandering van werkzaamheden vanuit de bestaande gemeente (andere rol of detachering), aanstelling bij een andere gemeente of, indien van toepassing, naar werk buiten de kerk. Naast de financiële verantwoordelijkheid van de plaatselijke kerk worden ook in het mobiliteitsplatform middelen ingezet om de predikant van voldoende wachttijd en wachtgeld te voorzien. De transitie wordt begeleid door professionals. De predikant en kerk worden daarin bijgestaan door een (juridisch) adviseur.

Begeleide transitie dient binnen het kerkrecht nog verankerd te worden.

#### **Jaarlijkse kosten**

De kerken en predikanten zullen jaarlijks een bijdrage leveren aan het mobiliteitsplatform. Een begroting met een verdere uitwerking is beschreven in een apart document.