

Rapport deputaten bemiddeling en begeleiding



Generale Synode van de Gereformeerde Kerken Meppel 2017

Het auteursrecht van deze tekst berust hetzij bij de auteur, hetzij bij de Gereformeerde Kerken in Nederland. Voor alle zaken het auteursrecht betreffend kan contact opgenomen worden met het deputaatschap administratieve ondersteuning via: dao@gkv.nl.
Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in wat voor vorm of op wat voor manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende, behoudens de uitzonderingen bij de wet gesteld.

Inhoudsopgave

	Inleiding	3
1	Opdracht	3
2	Verslag van de werkzaamheden	3
3	Knelpunten	7
4	Voorstel ten aanzien van de taakstelling van het deputaatschap	10
5	Amersfoort-Beraad	11
6	Gezamenlijke mediation en geschiloplossing	12
7	Rapportage Raad van Advies in predikantszaken	13
8	Samenstelling deputaatschap en rooster van aftreden	19
9	Begroting	19
10	Conceptbesluiten	20
11	Conceptinstructie	24

Bijlagen

		26
1	Opdracht van de Generale Synode Ede 2014 + Instructie	26
2	Interimpredikant	29
3	Interkerkelijke mediation en geschiloplossing	33
4	Hans Schaeffer, De predikant in de GKV, 2016	48

Inleiding

In dit rapport brengt het deputaatschap bemiddeling en begeleiding verslag uit over de periode tussen de Generale Synode Ede 2014-2015 en de Generale Synode Meppel 2017. Het rapport geeft een beeld van de werkzaamheden van het deputaatschap, van de resultaten ervan en van de ervaringen en knelpunten. Daarnaast doet het deputaatschap in dit rapport voorstellen voor de toekomst.

In de conceptfase is dit rapport voorgelegd aan de Raad van Advies in predikantszaken. Hun opmerkingen zijn grotendeels verwerkt in de definitieve versie van dit rapport.

1 Opdracht

Het deputaatschap bemiddeling en begeleiding intermedieert bij conflicten tussen de predikant en zijn kerkenraad en/of gemeente. Het richt zijn kennis en kunde op het oplossen van spanningsrelaties tussen predikant en kerkenraad/gemeente. Deputaten schakelen, indien zij dit in de gegeven situatie nodig achten, externe specialisten/deskundigen in, zoals bijvoorbeeld een mediator of een coach;

Het deputaatschap bemiddeling en begeleiding zet een netwerk op van interim-werkers die aangestuurd door het deputaatschap en tegen een door het deputaatschap te bepalen vergoeding op verzoek van een kerkenraad voor langere tijd in een plaatselijke probleemsituatie kunnen gaan fungeren. De werkzaamheden van deze interim-werkers (meer of minder bijdragen aan een herstel- en/of gemeenteopbouw-traject) en hun vereiste competenties (van het als kerkenraadsvoorzitter leiding kunnen geven tot het kunnen fungeren als waarnemend predikant) wisselen naar gelang de aard van de problemen; Begeleiding bij losmaking; toetsing geschiktheid, hetzij om een verbetertraject te kunnen inzetten hetzij om te kunnen adviseren over beroepbaarstelling;

Het deputaatschap bemiddeling en begeleiding laat zich vertegenwoordigen in de Raad van Advies in predikantszaken, om te bereiken dat er goede afstemming plaatsvindt en er nagedacht wordt over de optimale organisatie van wat toerustend, preventief en curatief binnen de kerken gedaan wordt door de in de Raad van Advies vertegenwoordigde organisaties.

Voor de tekst van de opdracht en instructie van GS Ede verwijzen we naar Bijlage 1.

2 Verslag van de werkzaamheden

2.1 Algemeen

Als er binnen een gemeente tussen predikant, kerkenraad en/of gemeente spanningen of conflicten zijn ontstaan, kan er door de kerkenraad of predikant om hulp en advies gevraagd worden aan het deputaatschap. Na onderling overleg worden twee deputaten aangewezen om het verdere proces te begeleiden. De kerkenraad is en blijft eindverantwoordelijk voor de stappen die genomen worden. Kosten die verbonden zijn aan de advisering/hulpverlening komen voor rekening van de desbetreffende kerk – de richtlijn hiervoor staat op de website.

2.2 Uitgangspunt en doel: de gemeente

Als de inzet van het deputaatschap wordt gevraagd, is er veel aandacht voor het belang van alle betrokkenen, maar de focus moet zijn gericht op het creëren van de meest optimale ruimte voor het (laten) hoeden van de gemeente als kudde van Christus. Dit is de opdracht, zowel voor de kerkenraad als de predikant, hiervoor moeten zij zich voortdurend en onvermoeibaar inzetten. Een predikant moet 'vruchtbaar werkzaam' kunnen zijn in de gemeente (vgl. KO art. B19).

Met dit als uitgangspunt en doel richt het deputaatschap zich in zijn bemiddeling en begeleiding op:

- Het in beeld krijgen van het werkelijke probleem (NB het werkelijke probleem wordt zelden in eerste instantie gepresenteerd);
- Het oog krijgen voor (de gevolgen van) eigen handelen door predikant, kerkenraad en gemeente;
- Het waar nodig en mogelijk stimuleren van begeleiding, bv. in de vorm van coaching, ondersteuning door BKW (Begeleiding KerkenWerk) en/of een mediator.

Bij ieder punt en op ieder moment kan er (o.b.v. de inschatting van het deputaatschap of door de betrokkenen) advies ingewonnen worden van een kerkrechtsdeskundige.

2.3 Werkafspraken

Om betrokkenen en/of belangstellenden vooraf en gaandeweg het proces zo goed mogelijk een beeld te geven van zijn werkwijze, heeft het deputaatschap een document opgesteld waarin de volgende aspecten worden uiteengezet en toegelicht:

- algemeen en werkwijze
- relatie met kerkelijke vergaderingen en adviseurs, losmaking
- tuchtzaken
- inschakeling van derden
- openheid en geheimhouding
- kosten

Dit document is met de externe deskundigen besproken, waarna iedere keer bijstelling heeft plaatsgevonden. De definitieve versie staat op de website

<http://www.gkv.nl/download/10312> en wordt bij aanvang van ieder nieuw traject ter sprake gebracht.

2.4 Onderzoek geschiktheid

2.4.1 Predikant

Toen het deputaatschap de taken overnam van deputaatschap Dienst en Recht werd gewezen op de onwenselijkheid van het bemiddelen naar een andere werkplek van predikanten bij wie op korte termijn opnieuw problemen in het functioneren te verwachten waren. In deze lijn en vanuit het bovengenoemde uitgangspunt en doel (een predikant moet vruchtbaar werkzaam kunnen zijn in een gemeente), is het noodzakelijk om een verdergaande analyse van de situatie te maken en de competenties van de predikant op een professionele, objectieve manier en met behulp van een externe partij te laten onderzoeken als de situatie daarom vraagt – dit ter beoordeling van het deputaatschap. Volgens de instructie is het deputaatschap bevoegd en verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van zo'n geschiktheidsonderzoek.

Overigens kan dit onderzoek alleen plaatsvinden met instemming en medewerking van de betrokken predikant.

Hoe het deputaatschap hierbij handelt, is weergegeven in het document 'werkwijze geschiktheidsonderzoek predikant'. Dit is een intern document (op te vragen bij de voorzitter van het deputaatschap: cvanderleest@hetnet.nl). Het wordt ter hand gesteld aan de betreffende predikant op het moment dat een geschiktheidsonderzoek in beeld komt. Het geschiktheidsonderzoek heeft als doel: *op welk vlak dient er een verbetertraject te worden geadviseerd aan de desbetreffende predikant zonder dat al sprake is van verandering van werkplek*. Afhankelijk van de situatie en van het verloop van het proces kan er (ter beoordeling van het deputaatschap) een tweede vraag aan het onderzoek worden verbonden: *kan de losgemaakte predikant nog 'met vrucht een gemeente dienen', m.a.w. kan de predikant beroepbaar worden gesteld*.

In de afgelopen periode is er een aantal onderzoeken geweest – hierop zal nader worden ingegaan tijdens het gesprek met de vertrouwenscommissie.

2.4.2 Kerkenraad

Als er problemen zijn in een gemeente, is er altijd sprake van twee kanten. Het deputaatschap betreft daarom zowel de kerkenraad als de predikant in het werk van bemiddelen en begeleiden. Als een kerkenraad (op eigen verzoek of naar de mening van het deputaatschap) ondersteuning of begeleiding wenst/nodig heeft, verwijst het deputaatschap naar het Praktijkcentrum of naar het SKW.

2.5 Resultaten

Om trends te kunnen benoemen beslaan de onderstaande cijfers een langere periode dan de afgelopen drie jaar, en wel vanaf september 2011 toen het deputaatschap Probleembehandeling aantrad en vier van de huidige vijf deputaten hun werk begonnen. Het deputaatschap heeft in die vijf jaar een tiental verzoeken gekregen om te bemiddelen bij problematische situaties tussen mensen/commissies die gezien de opdracht niet gehonoreerd konden worden, bv. rondom kerkenraad-gemeente, koster, organist, gemeente-predikant, commissie van beheer etc.

Het deputaatschap heeft zich 23 keer bezig gehouden met situaties waarin de relatie kerkenraad-predikant in geding was.

In zeven van deze situaties leidden de interventies van het deputaatschap tot een verbetering in de samenwerkingssituatie en konden predikant en kerkenraad hun werk voortzetten.

In acht andere gevallen was volledig herstel van werkbare verhoudingen niet of niet direct haalbaar, maar kon de predikant eervol met pensioen of naar een andere gemeente, al dan niet binnen de GKv.

In nog eens zeven gemeenten riep de kerkenraad of de predikant de hulp van het deputaatschap in op een moment, dat al (mentale) stappen richting een losmaking waren gezet of waarin een losmaking ook na bemiddelingspogingen onontkoombaar was. Eén situatie is nog niet afgerond.

Van de betrokken predikanten waren er achttien ouder dan 50, meestal met lange dienstverbanden. Er waren ook 60-plussers bij.

Qua gemeenten bleken grootte noch locatie significant van voorspellende waarde.

De duur van de trajecten varieert van enkele maanden tot meer dan een jaar.

Bij afsluiting van een traject wordt aan de betrokkenen steeds om een schriftelijke evaluatie gevraagd en als die wordt ingestuurd worden de resultaten met het gehele deputaatschap besproken.

2.6 Overzicht externe contacten

Naast de regelmatige formele en informele contacten met Steunpunt KerkenWerk en de Raad van Advies heeft het deputaatschap een klankbordgesprek georganiseerd. Ook heeft het deputaatschap contact gezocht met de commissie van beroep in predikantszaken, met de adviseurs Kerkrecht en met de predikantenvereniging/cgm.

In deze gesprekken heeft het deputaatschap, mede a.d.h.v. het document 'Werkafspraken' steeds zijn eigen handelen ter discussie gesteld en gevraagd om advies en verbeterpunten. Uit de gesprekken worden hieronder de relevante punten aangegeven.

2.6.1 Gesprek met deputaten hoger beroep, deputaten kerkenorde, dep ABC (art. 49) en commissie van beroep in predikantszaken

Aan de hand van een schema werd op een zeer constructieve wijze besproken wat de verschillende rollen zijn en waar de verschillende verantwoordelijkheden liggen in het geval van geschiloplossing en bij het in beroep gaan tegen besluiten/uitspraken. Ook werd besproken wat van deputaten gevraagd mag worden over hun rapportage aan hun gesprekspartners.

2.6.2 Klankbordgroep

Het klankbord bestond uit afvaardigingen uit de CGK, de hulpverlening, de coaching van predikanten en uit SKW. Uit dit gesprek kwam een aantal punten naar voren:

- a. in gezamenlijkheid werd geconstateerd dat de focus in de GS-instructie en de werkafspraken sterk ligt op de predikant en op het kunnen behouden van het predikantschap. Veel minder in beeld is de kerkenraad, zijn belang en zijn handelen – dit geldt ook de gemeente. Deze focus zou door alle betrokkenen meer in balans gebracht moeten worden. Het deputaatschap heeft hierin het voortouw genomen door zijn document ‘Werkafspraken’ hierop aan te passen – zie onderstaande link.
<http://www.gkv.nl/organisatie/deputaatschappen/bemiddeling-en-begeleiding/>
- b. m.b.t. situaties waarin losmaking van de predikant aan de orde is, moet er aandacht zijn voor:
 - Hoe kunnen kerkenraad, predikant en gemeente verder na een losmaking, bv. door aandacht te geven aan de vraag ‘wat is jouw aandeel geweest’;
 - Vroegtijdig loopbaantrajecten bespreekbaar maken met predikant;
 - Verantwoordelijkheid van de classis t.a.v. losgemaakte predikant moet beter in beeld komen, immers: de classis heeft meegewerkt aan de toelating tot het predikantsambt.

2.6.3 Adviseurs Kerkrecht

Uit dit gesprek kwam een aantal punten naar voren:

- het moment waarop het beste advies gevraagd kan worden aan een adviseur kerkrecht is niet duidelijk – de instructie is hiervoor niet toereikend (zie hoofdstuk 3 - Knelpunten). Dit vergroot de kans op onderlinge verwarring en frustratie;
- betrokkenen zijn het erover eens dat, ingeval het deputaatschap al werkzaam is in een gemeente, een adviseur kerkrecht niet een eigen onderzoek moet opstarten, maar zich voor informatie moet wenden tot het deputaatschap;
- als de instructie voor het deputaatschap en de inbedding van zijn werkzaamheden duidelijker zijn (voor iedereen, dus via de website), dan heeft het deputaatschap meer ruimte en draagvlak om zijn werk te doen – dit dient voorgelegd te worden aan de synode.

2.6.4 Predikantenvereniging/cgmv

Net als in de bovenstaande gesprekken, is ook hier de werkwijze van het deputaatschap toegelicht en besproken. Relevante gesprekspunten:

- het deputaatschap benadrukte dat in alle gevallen de kerkenraad eindverantwoordelijk is voor wat er gebeurt;
- vanuit de predikantenvereniging werd gemeld dat men signalen opvangt dat predikanten terughoudend zijn als het gaat om inschakeling van het deputaatschap, omdat men het beeld heeft dat dit bijna automatisch tot losmaking zal leiden (zie onder 3.1 *Beeldvorming*). Met het in 2.2 getoonde overzicht is aangetoond dat deze beeldvorming niet terecht is en niet op feiten berust;
- de wijze van evalueren is besproken en zal worden aangepast (nl. dat ook eventueel betrokken juristen a.d.h.v. een formulier gevraagd zal worden naar hun mening over de werkzaamheden van het deputaatschap);
- de predikantenvereniging is uitgenodigd om a.d.h.v. het opgestelde predikantenprofiel een systeem van kwaliteitsnormen t.a.v. het functioneren van een predikant op te zetten.

Uit de bovenstaande gesprekken komt naar voren dat:

- men waardering heeft voor de besproken documenten van het deputaatschap: ze zijn helder, werkbaar, transparant;
- men herkent dat er sprake is van eenzijdige, d.w.z. negatieve beeldvorming rond de inschakeling van het deputaatschap;

- men de bestaande synodale instructie niet toereikend vindt om daar in de praktijk van spanningen en/of conflicten houvast voor het handelen aan te ontleen;
- men het belang inziet van samenwerking en het werken aan onderling vertrouwen.

2.7 Interimpredikant

Het is voor alle betrokkenen belangrijk om het werk van het deputaatschap te begrenzen zodat er op een gegeven moment een einde komt aan een traject. Dat neemt niet weg dat het werk van het deputaatschap soms om een vervolg vraagt. Om die reden heeft het deputaatschap via zijn instructie de opdracht gekregen een netwerk op te zetten van interim-werkers die voor langere tijd in een plaatselijke probleemsituatie kunnen gaan fungeren.

Zich hierop bezinnend is het deputaatschap tot de conclusie gekomen dat zo'n netwerk dient te bestaan uit specifiek toegeruste predikanten die een gemeente en/of een kerkenraad langdurig en intensief kunnen begeleiden. Om hierover verder duidelijkheid te krijgen zijn er gesprekken gevoerd met het SKW. Daaruit bleek dat er meer situaties denkbaar zijn waarin het goed zou zijn een interimpredikant in te zetten. Deze informele observatie spoorde met wat in PKN-kringen al over de interimpredikant geschreven is, zie Bijlage 2.1.

SKW en B&B hebben besloten onderzoek te doen naar de behoefte aan een interimpredikant binnen de GKv en naar de bereidheid van de kerken hun predikant hiervoor een tijd af te staan. Toen de uitslag voldoende positief bleek te zijn, zijn we in gesprek gegaan met twee PKN-deskundigen om te komen tot een opleiding voor het interimpredikantschap. Zie Bijlage 2.2.

Tijdens dit proces bleek dat ook binnen de NGK belangstelling was voor dit project. In samenwerking met de NGK is aan GKv- en NGK-predikanten de mogelijkheid geboden te solliciteren naar een opleidingsplek. De opleiding is in januari 2016 van start gegaan met 15 deelnemers: uit GKv: 9 en uit NGK: 2. Hier zijn nog 4 deelnemers uit de PKN bij gekomen. Januari 2017 wordt de opleiding afgerond en worden de daarvoor in aanmerking komende GKv-predikanten voor deze functie gecertificeerd. Over de concrete resultaten van de opleiding en over de bewaking van de kwaliteit in de toekomst volgt nog nadere rapportage. Meer informatie over hoe de interimpredikant ingezet wordt en welke begeleiding hij krijgt, is te vinden in Bijlage 2.3.

Het deputaatschap wil graag van de synode instemming met het project en een aanbeveling richting de kerken voor de inzet van interimpredikanten als de plaatselijke situatie daar om vraagt.

3 Knelpunten

Opmerking vooraf

Op het gebied van regelgeving en organisatie is momenteel veel in ontwikkeling. De gesprekken die er zijn met deputaten KO/GRP hebben tot doel de werkterreinen (en daarmee samenhangend de verschillende documenten) op elkaar af te stemmen. Deze zinvolle en vruchtbare gesprekken zijn bij het schrijven van dit rapport nog niet afgerond. Daarnaast is er werkenderwijs een aantal punten naar voren gekomen die het deputaatschap neer wil leggen bij de synode, al dan niet voorzien van een voorstel tot verbetering/verzoek tot herziening.

3.1 Beeldvorming

Zoals blijkt uit de cijfers die hierboven staan weergegeven (2.5 – resultaten), kan in het grootste deel van de situaties waarbij het deputaatschap wordt betrokken de predikant werkzaam blijven als predikant – meestal in zijn eigen gemeente, een enkele keer is dat in een andere gemeente. Daarmee voldoet het deputaatschap aan zijn opdracht en wordt het in 2.2 verwoorde doel gehaald.

Desondanks bemerkt het deputaatschap dat het inschakelen van het deputaatschap soms wordt ervaren als imagoschade voor de predikant. Het gevolg hiervan is dat het

deputaatschap in een aantal gevallen te laat wordt ingeschakeld bij onenigheden en conflicten, waardoor het voor bemiddeling te laat is. De betrokkenen zijn dan al zo gericht op losmaking, dat er weinig tot geen ruimte meer is voor bemiddeling en herstel van de relaties. Deze (te) late inschakeling bevestigt het beeld van 'inschakeling van B&B leidt tot losmaking' en zo is de cirkel weer rond.

Een ander beeld dat is ontstaan, is dat het deputaatschap meer werkt in het belang van de kerkenraden dan in het belang van de predikant. Dit hangt samen met het bovenstaande (onterechte) beeld, maar wordt nog versterkt door situaties waarin een van de partijen niet meer mee wil werken aan het proces omdat hij niet tevreden is over de gang van zaken. Het feit dat een van de partijen stopt, houdt echter niet in dat het proces stopt of dat de onpartijdigheid van het deputaatschap verandert. De uitnodiging en het appel richting kerkenraad en predikant om actief mee te werken aan een oplossing, om in contact te blijven, blijft gedurende het gehele proces van toepassing.

Het deputaatschap is bij iedere gelegenheid zo transparant en open mogelijk over zijn rol, zijn doelen en werkwijze. Daartoe heeft het deputaatschap een document 'werkafspraken' opgesteld dat op de website is geplaatst en bij ieder nieuw contact ter sprake wordt gebracht.

Verbetering

Wat het deputaatschap zelf kan doen/doet is het blijven uitleggen en toelichten van zijn onpartijdigheid en van zijn rol en werkwijze. Daarnaast vraagt het deputaatschap in het geval van kritiek en/of bezwaren jegens het deputaatschap om onderbouwing.

Het deputaatschap doet voorstellen voor het aanpassen van zijn taken – zie 4.2 en 4.3.

Wat het deputaatschap van de synode verwacht is een verbetering/aanscherping van de instructie (zie 3.2), zodat die duidelijkheid kan geven aan zowel het deputaatschap als aan de betrokkenen.

3.2 Belang van een goede instructie van de synode

In de praktijk is gebleken (bij deputaatschap en predikanten/kerkenraden/juristen) dat de synodale instructie onvoldoende duidelijk en voor meerdere uitleg vatbaar is. Op het moment dat ofwel het deputaatschap ofwel de predikanten/kerkenraden/juristen terug willen grijpen op deze instructie, blijkt die niet de helderheid en de handvatten te geven die juist op zulke momenten zozeer nodig zijn.

Zonder uitputtend te willen zijn volgen hier een paar voorbeelden:

- Wat betekent uit besluit 4 'een oproep om zich bij losmaking te wenden tot'? De formulering suggereert duidelijkheid, maar is in feite vrijblijvend;
- Het gebruik in 'Gronden voor besluit 4' van woorden als 'wenselijk', 'kunnen' biedt geen enkel houvast;
- Het gebruik van woorden als 'advies' en 'zwaarwegend' zorgt eerder voor verwarring dan dat het bijdraagt aan verduidelijking van rollen en verantwoordelijkheden

Onduidelijkheid bestaat er over de plaats van de visitatoren. In een eerdere instructie wordt gesproken over een terughoudende opstelling van de visitatoren als er een conflict is waar het deputaatschap bij betrokken is, in de laatste instructie is dit weer verdwenen. Dit is verwarrend voor alle betrokkenen.

Een ander punt is de plaats van de juristen. Het deputaatschap staat zondermeer positief ten opzichte van het inroepen van ondersteuning, ook juridische – in het document 'Werkafspraken' staat vermeld dat het deputaatschap aan het begin van ieder traject (juridische) ondersteuning adviseert. Maar het deputaatschap wil erop wijzen dat een jurist in een dergelijke situatie vanwege zijn/haar vak per definitie partijdig is, want hij/zij dient het belang van de predikant te zoeken en zal dat laten prevaleren boven het belang van de kerkenraad en/of gemeente. Het zal duidelijk zijn dat een goede instructie van de synode van groot belang is, met zorgvuldige formuleringen die niet voor tweërlei uitleg vatbaar zijn, zodat het belang van alle betrokkenen is gewaarborgd.

3.3 Gebrek aan mogelijkheid tot een tijdelijk dienstverband

De praktijk leert dat een losgemaakte predikant over het algemeen niet snel weer aan het werk kan in een nieuwe gemeente. Daarmee komen de gevolgen van een losmaking in de praktijk voor rekening van de losgemaakte predikant. Dit is niet gewenst en ook lang niet altijd terecht. Immers de oorzaak van losmaking hoeft lang niet altijd bij de predikant te liggen: ook een kerkenraad en/of een gemeente kunnen een grote rol spelen in het vastlopen van de samenwerking. Bovendien kan het heel goed zijn dat een predikant die niet goed functioneert in gemeente (en met kerkenraad) A, wel goed tot zijn recht komt en vruchtbaar kan werken in gemeente B. Bestaat de mogelijkheid van een tijdelijk dienstverband, dan krijgen gemeente en predikant de gelegenheid om te ondervinden of ze bij elkaar passen en kan er na een afgesproken periode alsnog een definitief beroep volgen.

Daar komt een breder probleem bij: het lijkt erop dat steeds meer kerken aarzelen om een predikant te beroepen, met als argument: 'Je zit aan hem vast, terwijl je niet precies weet of hij wel in jouw gemeente past en of de gemeente op de lange termijn wel in staat is hem te onderhouden.' Het gevolg hiervan is dat de mobiliteit stagneert en dat predikanten soms lang in een gemeente werkzaam blijven, wat weer als gevolg kan hebben dat de samenwerking tussen predikant en gemeente/kerkenraad steeds meer aan kwaliteit gaat inboeten.

Het deputaatschap stelt daarom voor dat de synode haar steun ervoor uitspreekt dat het SKW naar kerkrechtelijke en financiële mogelijkheden zoekt dat predikanten komen tot een tijdelijk dienstverband, om zo mobiliteit te bevorderen en ook een losgemaakte predikant de kans te geven een nieuwe start te maken.

3.4 Bescherming van privacy

Het is belangrijk dat degenen met wie de deputaten werken zich veilig voelen bij hen.

Doordat de GKv een relatief klein kerkgenootschap is, kan het gemakkelijk voorkomen dat de predikant en/of een kerkenraadslid eerder op enigerlei wijze contact met een deputaat gehad heeft/hebben, mogelijk ook met een vertrouwelijk karakter. Dat kan spanningen geven, met name als die deputaat in het dagelijks leven een hulpverlenend beroep uitoefent/uitoefende. Het is dan ook een goede zaak dat professionals gebonden zijn aan het beroepsgeheim. Dit maakt dat het voor hen onmogelijk is in te gaan op de inhoud van het eerdere contact. De hulpvrager heeft dan ook aan het begin van een traject het recht op wraking van een aangewezen deputaat.

Ook daarom is het een goede zaak dat op het gebied van bemiddeling en begeleiding samengewerkt gaat worden met de CGK en NGK, want hierdoor zal het bezwaar van mogelijke vooringenomenheid wellicht minder vaak spelen.

Is hulpverlening vanuit het deputaatschap eenmaal op gang gekomen, dan kan van bezwaarmaking in de regel geen sprake meer zijn. Maar ook dan is het thema privacybescherming van belang. Concreet gesproken: als tijdens een lopende zaak dingen naar voren gekomen zijn die onder vertrouwelijkheid vallen (bijvoorbeeld uitkomsten van een gericht onderzoek), kunnen die alleen met toestemming van de directbetrokkene (veelal de predikant) benoemd worden in een rapport van het deputaatschap. Het kan dus voorkomen dat de ontvangers van het rapport een daarin gegeven advies niet kunnen beoordelen op zijn onderbouwing omdat die mogelijk onvoldoende gegeven kan worden vanwege de door de predikant gevraagde terughoudendheid. Dit probleem acht het deputaatschap niet oplosbaar.

3.5 Rechtstreeks rapporteren aan synode door RvA

Het rapport van de Raad van Advies wordt ingediend via het deputaatschap, als onderdeel van het rapport van het deputaatschap zelf.

Omdat dit een enigszins omslachtige manier van werken is, stelt het deputaatschap voor dat de Raad van Advies voortaan rechtstreeks verslag uitbrengt aan de synode over de aard en voortgang van de behandelde onderwerpen. Naar verwachting is dit in lijn met de komende GRP.

4 Voorstel ten aanzien van de taakstelling van het deputaatschap

4.1 Geen mediation meer door het deputaatschap

Een aantal keer werd de hulp van het deputaatschap ingeroepen voor situaties waarin mediation gevraagd werd. Naar de mening van het deputaatschap betreft dit situaties die voorafgaan aan de probleemsituaties waar het deputaatschap eigenlijk voor is bedoeld. Het deputaatschap doet daarom het voorstel om mediation te laten verrichten door een op te richten interkerkelijke pool van mediators, onder beheer van het SKW, zie verder 4.3

4.2 Geen begeleiding van losmaking meer door het deputaatschap

Zoals hierboven (3.1) al is aangegeven heeft het vertroebelend gewerkt op de beeldvorming en op de werkzaamheden dat tot de taakstelling van het deputaatschap ook het begeleiden van het losmakingsproces behoort. Het deputaatschap stelt voor deze taak in de instructie te schrappen.

De begeleiding van het losmakingsproces wordt een zaak van de kerkenraad en predikant (met hun kerkrechtelijke adviseurs) en vervolgens ook van de classis.

Gesprekken hierover zijn nog gaande met deputaten KO/GRP, maar het is al duidelijk dat beide deputaatschappen hierin op een lijn zitten.

4.3 Geen geschiktheidsonderzoek predikant in verband met beroepbaarstelling meer door het deputaatschap

Het deputaatschap dringt er bij de synode op aan deze taak uit de instructie te schrappen, en wel met de volgende onderbouwing.

In 2.4.1 is al sprake geweest van het geschiktheidsonderzoek. Door de praktijk geleerd kiest het deputaatschap ervoor om de inzet van dit instrument zoveel mogelijk te beperken.

Omdat de begeleiding van een predikant tot de taak van het deputaatschap behoort, kan het door de predikant namelijk als bedreigend worden ervaren als het deputaatschap tijdens een onderzoek de vraag aan de orde kan stellen: *'kan de losgemaakte predikant nog 'met vrucht een gemeente dienen', m.a.w. kan de predikant beroepbaar worden gesteld'* – zie 2.4. Hoewel dit punt niet het hoofddoel van het onderzoek is en ook zeker niet altijd aan de orde zal zijn, roept de mogelijkheid ervan soms een gevoel van onveiligheid op bij de desbetreffende predikant. Als dit het geval is, dan heeft dit een negatief effect op het proces.

Het deputaatschap is op het moment van schrijven van dit rapport met deputaten KO/GRP in gesprek hoe dit mogelijke aspect van een onderzoek het beste in de GRP kan worden geregeld, maar ook hierbij is in grote lijnen overeenstemming.

4.4 Overgebleven taakstelling van het deputaatschap

Bij het schrappen van bovengenoemde taken blijft de kerntaak van het deputaatschap behouden, nl. het geven van advies en verlenen van bijstand (predikant en kerkenraad) in geval van problemen.

Daarnaast zijn er neventaken:

- begeleiding bij een mogelijk onderzoek als basis voor een verbetertraject;
- participatie in de Raad van Advies;
- contact met SKW, Predikantenvereniging en deputaten KO/GRP;
- participatie in het Amersfoort-Beraad (zie hoofdstuk 5);
- rapportage aan de synode.

5.1 Ontstaan

Het Amersfoort-Beraad (hierna te noemen 'het AB') is in de loop van 2013 gestart als een particulier initiatief van een aantal leden van de Nederlands Gereformeerde Kerken, de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt en de Christelijke Gereformeerde Kerken, die allemaal betrokken waren of waren geweest bij de behandeling van conflicten tussen predikanten en kerkenraden of gemeenten. De aanleiding was een pleidooi in 2012 in een ingezonden stuk in het Nederlands Dagblad voor een bundeling van krachten bij de oplossing van dergelijke conflicten. Daarmee zou wellicht tegemoet kunnen worden gekomen aan de bezwaren van de bestaande situatie, bezwaren die met name te maken hebben met de kleinschaligheid van de drie kerkgenootschappen: hoe kom je altijd aan voldoende capabele en wijze mensen en hoe ondervang je het vooral onder predikanten redelijk hoge 'ons-kent-ons' gehalte.

5.2 Doel

Het doel van het AB was om in een informele setting met elkaar na te gaan hoe in de drie kerkgenootschappen de oplossing van kerkelijke conflicten is geregeld, welke knelpunten er (eventueel) zijn en of, en zo ja op welke wijze, zou kunnen worden gekomen tot een zekere vorm van samenwerking tussen en op termijn wellicht een integratie van de bestaande bemiddelings- en/of rechtsprekende organen binnen de genoemde kerkgenootschappen.

5.3 Samenstelling

De leden van het AB (momenteel drie uit de NGK, vijf uit de GKv en twee uit de CGK), hebben in de afgelopen jaren regelmatig met elkaar vergaderd en invulling gegeven aan de doelstelling van het AB. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in voorstellen voor het ten behoeve van de drie kerken creëren van de mogelijkheid van mediation en de vorming van een Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing. Deze voorstellen zullen worden aangeboden aan de komende Landelijke Vergadering van de NGK en de Generale Synodes van de GKv en de CGK.

5.4 Status en opzet

Mede omdat in de bovenbedoelde voorstellen ook een taak voor het AB is opgenomen, is het wenselijk dat het AB een wat meer formele status krijgt en onder verantwoordelijkheid van de landelijke kerkverbanden gaat vallen, evenwel zonder dat er weer een nieuw kerkelijk orgaan in het leven wordt geroepen. Het overleg daarover heeft geleid tot de onderstaande opzet:

1. Het Amersfoort-Beraad bestaat uit een aantal personen die lid zijn van de NGK, de GKv of de CGK;
2. Het doel van het AB is zich te bezinnen op de mogelijkheden van een gezamenlijke behandeling van kerkelijke conflicten (niet betreffende leer of leven) en met voorstellen dienaangaande te komen;
3. Het AB werkt onder verantwoordelijkheid van de Vertrouwensadviescommissie (NGK), het Deputaatschap Bemiddeling en Begeleiding (GKv) en het deputaatschap kerkorde en kerkrecht (CGK);
4. De leden van het AB worden benoemd door de onder 3 genoemde organen op basis van deskundigheid;
5. Elk van de bovengenoemde kerkgenootschappen is in het AB vertegenwoordigd met minimaal 2 en maximaal 5 leden;
6. Het AB rapporteert eens per drie jaren aan de onder 3 genoemde gremia;
7. Het AB zal een reglement opstellen en dit ter goedkeuring voorleggen aan de onder 3 genoemde gremia.

De Landelijke Vergadering van de NGK en de Generale Synodes van de GKv en van de CGK wordt gevraagd de geschetste opzet goed te keuren.

De voorgestelde wijze van interkerkelijke geschiloplossing kent twee *methoden* van aanpak:

- a. er kan gebruik gemaakt worden van kerkelijke mediation;
- b. er kan een beroep worden gedaan op een kerkelijke geschilcommissie.

De *randvoorwaarden* voor beide methoden zijn in het rapport van het Amersfoort-Beraad als volgt verwoord:

1. ze gaan vooraf aan kerkelijke procedures (in een enkel geval zijn ze ten dienste van kerkelijke procedures);
2. de bezetting bestaat uit mensen met expertise, d.w.z. ze zijn formeel gekwalificeerd en hebben ervaring in het werken in de kerk;
3. hun onafhankelijkheid is gewaarborgd, want daar zit de kracht van een interkerkelijke commissie;
4. de kosten komen voor rekening van de gemeenten die er gebruik van maken;
5. zowel mediation als geschiloplossing zijn niet inzetbaar als er sprake is van een conflict dat een predikant schorsingswaardig maakt naar de regels van het desbetreffende kerkverband.

Mediation

Mediation wordt omschreven als een interventie van een bemiddelaar om twee of meer personen, partijen of groepen die een geschil hebben, met elkaar in gesprek te brengen teneinde onderling tot een oplossing te komen. Bemiddeling is vooral nuttig als de communicatie verstoord is, als rechtstreekse onderhandeling tussen de partijen belemmerd wordt door een wederzijds gebrek aan vertrouwen of als er sprake is van escalatie.

Het doel van conflictbemiddeling is een oplossing tot stand te laten komen waarin beide partijen zich kunnen vinden en die aan hun belangen op aanvaardbare wijze tegemoet komt. De bemiddelaar laat partijen de gang maken van standpunten naar belangen en ondersteunt hen in de verbetering van hun communicatie.

Kenmerken van mediation zijn:

1. de vrijblijvendheid van de partijen die deelnemen aan het proces;
2. de afgesproken geheimhouding over wat te berde wordt gebracht;
3. de onpartijdigheid van de mediator.

Ad 1. Het is erg belangrijk dat ieder zich vrij voelt aan dit proces deel te nemen en ook de oprechte bedoeling heeft tot een oplossing te komen. In een mediation wordt dit het commitment van de partijen genoemd.

Ad 2. De geheimhouding is vooral bedoeld om te voorkomen dat mensen standpunten, gekwetstheid, boosheid voor zich houden, niet uitspreken, omdat het mogelijk tegen hen gebruikt kan worden. Als gevoelens niet worden benoemd, zijn ze ook moeilijk oplosbaar en is er dus alles aan gelegen dat wat wringt ook daadwerkelijk op tafel komt. Dat vraagt veiligheid en daarom mogen gedane uitspraken tijdens een mediation nooit in andere procedures gebruikt worden. Bij civiele arbeidsconflicten wordt hier door kantonrechters ook strikt de hand aan gehouden.

Ad 3. Van de mediator wordt onpartijdigheid gevraagd. Wat is dan het voordeel van kerkelijke mediation?

Een belangrijk argument voor de inzet van een kerkelijke mediator (maar dat geldt ook voor de geschil-commissie) is dat de oplossing voor een conflict in de kerk niet bij de “wereld” wordt gezocht (1Kor. 6:1-8).

Daarnaast kan van groot belang zijn dat de mediator kennis heeft van het veld waar zich het conflict afspeelt. Kerkelijke (net als andere) samenlevingen hebben hun eigen “spelregels”, hun eigen gevoeligheden, hun eigen jargon en gebruiken. Als de mediator dit weet, heeft hij

vaak sneller in beeld waar de knelpunten liggen en kan hij deze kennis gebruiken in het verhelderen van de feitelijke verschillen tussen beide partijen.

Inzet mediation

De vraag dient zich aan wanneer inzet van kerkelijke mediation nuttig kan zijn. Zoals reeds aangegeven zal dat vooral zijn in situaties van verstoorde communicatie. Het gesprek tussen een predikant en de kerkenraad lukt niet meer, ze bereiken elkaar niet meer en elk gesprek loopt op een teleurstelling uit. Escalatie tot een serieus conflict is dan meestal het vervolg; als dit aan de orde is helpt mediation ook niet meer.

Het is echter altijd de moeite waard na te gaan of het als methode ingezet kan worden.

Immers, als mediation lukt is er meestal echt wat opgelost – dit vaak in tegenstelling tot andere vormen van geschilbehandeling.

Geschilcommissie

Voor die situaties waarin mediation niet of niet meer toepasbaar is, is er de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de interkerkelijke geschilcommissie.

Een belangrijk kenmerk van de leden van deze geschilcommissie is dat ze onpartijdig zijn en over een zekere expertise beschikken, wat hen geschikt maakt een geschil te onderzoeken en daarover te adviseren.

In tegenstelling tot de mediator kunnen ze wel duidelijk een eigen standpunt innemen in welke richting het conflict opgelost zou moeten worden.

Door het interkerkelijke karakter van de geschilcommissie wordt de onpartijdigheid vergroot.

Reglementering

Enerzijds kan ervoor gepleit worden de werkzaamheden van deze commissie niet te veel te reglementeren om zo de vrijheid en creativiteit niet te frustreren die juist nuttig kunnen zijn bij de grote verscheidenheid aan conflicten.

Anderzijds geeft een duidelijke procedure ook inzicht in wat verwacht kan worden als partijen een beroep doen op de geschilcommissie. Ook binnen deze procesafspraken zullen ervaren commissieleden wegen weten te vinden tot advisering en is het niet snel denkbaar dat ze zich qua creativiteit belemmerd zullen voelen.

Doel

Van belang zal zijn dat steeds benadrukt wordt dat het gaat om een vrijblijvend advies om te komen tot een beëindiging van een geschil, en dat het niet gaat om enige vorm van binding aan dit advies tenzij partijen zich op voorhand daar wel aan gebonden hebben. Maar dat is aan de partijen.

Voor de afgesproken procedures en regels zie Bijlage 3.

7 Rapportage Raad van Advies in predikantszaken

Een niet meer weg te denken gremium is de Raad van Advies in Predikantszaken (verder af te korten als RvA). Vanaf de opdracht van de Generale Synode Harderwijk, 2011 worden alle aspecten rond het predikantschap beter op elkaar afgestemd.

De RvA stelt zich tot doel:

Elkaar als Predikantenvereniging/cgmv, Steunpunt Kerkenwerk, Vereniging VSE, Theologische Universiteit Kampen, Praktijkcentrum en deputaatschap Bemiddeling & Begeleiding scherp houden bij het uitoefenen van ieders taken gericht op de ondersteuning van predikanten en kerkenraden. Dit dwingt tot elkaar tijdig informeren, naar elkaar luisteren, te komen tot

onderlinge beleidsafstemming en waar mogelijk gezamenlijk (organisatie-overstijgende) zaken gecoördineerd in beweging brengen.

Aan de Generale Synode (Ede, 2014) is van de eerste verkennende periode melding gemaakt. In 2013 kwam een reglement tot stand op basis waarvan de RvA sindsdien opereert. De RvA vergadert gemiddeld twee keer per jaar volgens de vaste agendapunten *in-*, *door-* en *uitstroom* van predikanten.

In de periode 2013-2016 vond beleidsafstemming en/of gezamenlijke coördinatie plaats op onderstaande punten.

8.1 Instroom

Nieuwe Predikantsmaster TU-Kampen

Bespreking in de RvA en de afvaardiging in de werkveldcommissie droeg bij aan de vorming van een meer praktijkgerichte invulling. Inbreng vanuit de kerken krijgt meer dan voorheen een duidelijke plaats.

Predikant in Opleiding

Met draagvlak en steun vanuit de RvA was het mogelijk in korte tijd het fenomeen Predikant In Opleiding (PRIO) op de kerkelijke kaart te zetten. Drie kandidaat-predikanten gingen tijdelijk in een gemeente aan de slag alvorens te beslissen over het doen van het beroepbaarstellend onderzoek.

8.2 Doorstroom

Problematiek rond beroepingswerk

SKW rapporteert elke vergadering over de instrumenten ter bevordering van mobiliteit van predikanten. Het beroepingswerk staat hierin centraal. Actieve begeleiding van beroepingscommissies en periodiek contact met alle predikanten leidt zeker tot effectievere mobiliteit. Maar ondanks die inzet stagneert dit instrument omdat grote knelpunten worden ervaren. Kerken durven niet snel een predikant te beroepen omdat de verbintenis voor onbepaalde tijd is en er onzekerheid heerst over financiën op de langere termijn. De doorlooptijd van beroepingsprocessen is (te) lang omdat langdurig gediscussieerd wordt over de gewenste predikant en de afstemming daarvan met de gemeente. De continuïteit van processen komt hierdoor regelmatig in gevaar wegens het verloop binnen kerkenraden en commissies. Het is duidelijk dat buiten het 'traditionele' beroepingswerk gezocht moet worden naar andere instrumenten ter bevordering van de mobiliteit. In het vervolg van deze rapportage wordt daarom aandacht gegeven aan andere vormen van begeleiding en nieuw te ontwikkelen (of al ontwikkelde) instrumenten.

Post Initiële Opleiding (PIO)

Naast de bevordering van mobiliteit staat ook de blijvende ontwikkeling van predikanten hoog op de agenda. Op initiatief van de TU en vanuit de onderhandelingen tussen de Predikantenvereniging en SKW is een werkgroep ontstaan om "levenslang leren" concrete invulling te geven. De inzet van PEP, AKZ+ en mogelijke verplichtstelling in het volgen van trainingen zijn de voornaamste ingrediënten. De TU rapporteert hierover aan de GS.

Bemiddeling en begeleiding in conflictsituaties

Op grond van de casuïstiek rondom conflictsituaties is door deputaten een duidelijk signaal afgegeven. Kerken en/of predikanten roepen te laat externe hulp in. Gedragen door de inbreng binnen de RvA heeft SKW in 2015 daarom de dienst Begeleiding Kerkenwerk (BKW) ontwikkeld. Kerken en predikanten zetten een professional in ter ondersteuning van begeleidingscommissies, het voeren van functionerings- of mobiliteitsgesprekken, loopbaanbegeleiding van de predikant, het uitvoeren van een omgevingsanalyse (vergelijkbaar met een 360-graden feedback) of een gecoördineerde ruiling van predikanten. Sinds de introductie van BKW maakten 22 kerken hiervan gebruik.

Interim Predikant

SKW en deputaatschap hebben hierover overeenstemming bereikt – in het rapport van het deputaatschap wordt op dit punt ingegaan.

8.3 Uitstroom

Losmakingsregeling

De Predikantenvereniging en SKW informeerden de RvA over de inhoud van de landelijke losmakingsregeling. Dit betreft een financiële regeling die gezamenlijk wordt vastgesteld en indien nodig bijgesteld. Deze regeling volgt de kerkrechtelijke procedure en is getoetst aan maatschappelijk aanvaarde normen.

Stelselwijziging VSE

Het meerjarenproject van VSE, om te komen tot een stelselwijziging, kwam in de RvA regelmatig aan de orde. Een goede en betaalbare voorziening voor emeritering is een belangrijk aspect in de rechtspositie van predikanten en de verantwoordelijkheid die kerken daarin hebben. De zorg om de houdbaarheid van een omslagstelsel met een beperkte buffer, leidde tot een discussie met de kerken. Wat als de krimpende kerken in de toekomst de emeritaatskosten niet meer kunnen opbrengen? Met de kerken en de predikantenvereniging is gekomen tot een ingrijpende wijziging van het stelsel. Enerzijds een vereenvoudigde emeritaatsregeling en anderzijds de overgang naar een kapitaaldekking met een inhaalslag van tekorten uit het verleden. Hiermee is meer zekerheid in de zorgplicht op dit vlak voor predikanten en kerken gerealiseerd.

8.4 Beeldvorming en informatie-uitwisseling

Naast de specifieke loopbaan-georiënteerde onderwerpen is tevens de nodige energie gestoken in het elkaar breder informeren. Enerzijds om overlap in taken tijdig te signaleren en anderzijds om de loketfunctie richting kerken daarin te verbeteren. Hieronder een kort overzicht van besproken onderwerpen:

TU-Kampen (TU)

Naast de nieuwe predikantsmaster vraagt de samenwerking met andere denominaties veel aandacht. De RvA wordt regelmatig op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rondom de nieuw te vormen GTU.

Praktijkcentrum (PC)

Onderzoek en toerusting lijken slechts zijdelings betrekking te hebben op de in- door- en uitstroom van predikanten. Elkaar informeren levert echter regelmatig nieuwe inzichten op. Onderzoek naar en de begeleiding van bijvoorbeeld krimpende (en/of samenwerkende) kerken heeft veelal raakvlakken met de inzet en/of het functioneren van predikanten. Hierover vindt overleg plaats met SKW.

Predikantenvereniging (PV)

Een van de taken van de PV is de loketfunctie voor predikanten. Juristen van het CGMV staan predikanten bij waar het gaat om conflicten. In de RvA werd geconstateerd dat binnen de PV/CGMV een eenzijdig beeld ontstond over de rol die B&B bij probleemsituaties vervult. Daarom is tussen B&B, PV en de juristen van het CGMV een overleg gearrangeerd om elkaars werkwijze en uitdagingen daarbinnen uit te wisselen. Dit komt het gezamenlijk optreden richting kerken en predikanten ten goede.

Bemiddeling & begeleiding (B&B)

De in dit rapport beschreven ontwikkelingen komen ook in de RvA aan de orde. Vooral de aangepaste procesbeschrijving, de contacten omtrent de rechtspraak en het zogenaamde “Amersfoort-Beraad” zijn uitvoering in de RvA besproken.

Steunpunt Kerkenwerk (SKW)

Niet alle instrumenten voor Kerkelijk Personeelsbeleid zijn hierboven genoemd. SKW coördineert de verzuimbegeleiding, maar ook het mentoraat voor startende predikanten. Regelmatig worden nieuwe mentoren (ervaren predikanten) opgeleid. Alle startende predikanten kunnen tot nu toe ondersteund worden door een mentor. Aan de RvA worden ook statistieken gerapporteerd. SKW zorgt voor centrale publicatie ten behoeve van de ANBI en heeft verregaand inzicht in de financiële positie van kerken. Een opvallende trend is de afname van het aantal predikantsplaatsen en de aanwezigheid van grote financiële reserves. De NGK overweegt zich bij SKW aan te sluiten. In combinatie met het toenemend aantal taken zal het bureau in 2016 en 2017 worden uitgebreid met twee adviseurs.

Vereniging VSE (VSE)

De eerder genoemde stelselwijziging vraagt een intensieve implementatieperiode. De RvA wordt bijgepraat over de nodige aanpassingen in het uitkeringsreglement en het uitvoeren van de overgangsregeling.

8.5 Zorgwekkende ontwikkelingen in mobiliteit van predikanten

Ondanks de goede wil van alle instanties en de positieve intentie om beleid zo effectief mogelijk op elkaar af te stemmen, blijven enkele hardnekkige problemen bestaan.

De RvA ontving de afgelopen periode teveel signalen van moeilijk te mobiliseren predikanten, onverkwikkelijke discussies die kerken met hun predikanten voeren en het feit dat kerken te laat hulp inroepen en/of niet vanzelfsprekend geneigd zijn met andere zusterkerken samen te werken. Dit maakt de positie van predikanten kwetsbaar. Daartegenover denken ook de predikanten na over hun plaats in onze kerk. Hoe profileert hij zich in de gemeente? Ligt de taak van de predikant nog wel dicht genoeg bij de kern van prediking, pastoraat en catechese? En als een predikant zich sterk profileert, hoe gaat de gemeente daar dan mee om? Vraagt de huidige tijd niet om andere, meer flexibele, inzet van predikanten? En moeten kerken zich niet anders organiseren op dit vlak?

8.6 Luisteren naar de kerken

Om genoemde signalen te toetsen en bespreekbaar te maken organiseerden de Predikantenvereniging en SKW in 2015 regioavonden onder de noemer “Samenwerken en Verbinden”. In de RvA bespraken we de uitkomsten. Kerken en predikanten riepen op tot nadenken over:

De kerkelijke en maatschappelijke ontwikkelingen die elkaar razendsnel opvolgen. Welke invloed heeft dit voor de langere termijn op de plaatselijke gemeenten en hun predikanten? Regionale samenwerking en kerkelijke structuren; Kunnen predikanten in regionale teams gaan werken? Bijvoorbeeld in classicaal verband. Gewezen werd op het presbyteriaanse model. Voldoet de aanstelling van een predikant bij een plaatselijke kerk voor onbepaalde tijd nog wel aan de wensen van deze tijd?

De basis van kerk-zijn en de rol van predikanten daarin; Moet de focus niet worden teruggebracht naar de kern van prediking, pastoraat en toerusting?

Preventie: “Kerken moeten worden ingeënt”, was een veelgehoord geluid. Een periodieke screening door een professionele buitenstaander kan problemen in bestuur, structuur, samenwerking en/of functioneren tijdig aan de oppervlakte brengen.

8.7 Eerste stap gezet

Met het punt van preventie is een start gemaakt. Na bespreking in de RvA heeft SKW in 2016 de variant BKW-basis ontwikkeld, waarbij alle kerken periodiek worden “doorgemeten” op de samenwerking tussen kerkenraad, gemeente en predikant. Deze metingen worden per regio uitgevoerd om ook de classes te kunnen adviseren over de mogelijkheden van (verdere) onderlinge samenwerking. De SKW leden hebben in juni 2016 met een

8.8 Beleidsvoornemens:

De partijen in de RvA spraken de intentie uit aan de volgende punten de komende jaren prioriteit te geven:

1. Landelijke “loopbaan-voorziening” voor predikanten; SKW en de predikantenvereniging willen in hun jaarlijks overleg concrete voorstellen uitwerken om mogelijk een (financiële) voorziening te treffen voor predikanten die iets *anders willen of moeten*. Loopt het werk in de gemeente vast dan is de plaatselijke kerk verantwoordelijk voor het treffen van de juiste regelingen. Maar dit blijkt niet altijd voldoende te zijn. Wordt een losgemaakte predikant voldoende begeleid om elders werk te vinden? Dient er een structuur en/of voorziening te zijn waarbij in plaats van een losmaking een predikant eerder kan worden herplaatst?
2. De GKv zijn in ontwikkeling. Dat is voor iedereen duidelijk. Voor de leden van de RvA is daarbij van belang dat ook de positie van de predikant in het geding is. Het is daardoor niet meer vanzelfsprekend wat er wel of niet van hem verwacht mag worden, met als gevolg dat er allerlei, elkaar deels tegensprekende antwoorden gegeven worden. De leden van de RvA hechten eraan dat zij bij hun bezinning op de veranderingen die gaande zijn en die wellicht beoogd worden een gedeelde visie hebben op de positie van de predikant. Dat maakt het makkelijker om elkaar te vinden in wat er wellicht nog op stapel staat. Zij hebben de TU-docent Hans Schaeffer gevraagd een notitie te schrijven over de predikant in de GKv. Deze notie geeft enerzijds een beschrijving van wat gaande is maar wijst anderzijds ook een richting waaraan vastgehouden dient te worden. Na grondige bespreking heeft de RvA deze, intussen bijgestelde, notitie als handreiking aanvaard voor zijn bezinning op lopende en/of beoogde veranderingen, zie bijlage 4. De RvA vindt het belangrijk dat de GS ermee kan instemmen dat deze notitie als handreiking fungeert voor de deelnemers van de raad.
3. Betere kerkrechtadvisering. Gefaciliteerd door de TU Kampen is met deputaten kerkorde, deputaten B&B, SKW, het Praktijkcentrum, de Predikantenvereniging, en vertegenwoordigers van de predikantsopleiding, waaronder de nieuwe docent kerkrecht dr. C. van den Broeke, een gezamenlijke benadering ontwikkeld over de inrichting van een kerkrechtelijk adviesplatform. Kerkrechtadvies komt op dit moment vooral via informele contacten tot stand. Dit levert een onduidelijke situatie voor alle betrokkenen op en mogelijk rechtsongelijkheid. Het is wenselijk dat er een landelijke aanpak wordt gevolgd, waardoor consistentie van advies, ontwikkeling van deskundigheid en gemeenschappelijke jurisprudentie kan worden bewerkstelligd. Ook is een goede verbinding nodig met de wetenschappelijke bezinning aan de TU Kampen en met het werk van SKW en het Praktijkcentrum. Kerken, kerkelijke instanties en predikanten kunnen uiteraard voor advies overal te rade gaan, maar de kerken dienen samen borg te staan voor een gekwalificeerd kerkrechtelijk advies binnen de kaders van het samenleven in een kerkverband. Dat advies is altijd ingebed in bredere afwegingen waarbij christelijke wijsheid nodig is en tevens inzicht in situaties van gedrag en sociale omgang. Kerkrecht en de toepassing daarvan staat in dienst van de voortgang van het Evangelie. SKW en het Praktijkcentrum hebben een loketfunctie en verwijzen in voorkomende gevallen door naar een platform of commissie die onder verantwoordelijkheid van deputaten kerkorde ressorteert. Deputaten kerkorde wordt gevraagd om deze commissie in het leven te roepen. Deze commissie zal bestaan uit professionals vanuit verschillende disciplines, zodat de diversiteit aan terreinen waarop een casus invloed heeft kan worden behartigd. Deze commissie overlegt regelmatig onderling, en wordt zo samengesteld dat zij in verschillende regio's advies kan voorbereiden en geven.

Deze commissie wordt ondersteund door de TU Kampen met wetenschappelijke deskundigheid en onderhoudt werkrelaties met deputaten B&B, SKW en het Praktijkcentrum. Deputaten kerkorde zullen aan de GS om middelen en een opdracht vragen om bovenstaande te kunnen realiseren.

Kerkelijk personeelsbeleid

Uitgebrachte en aangenomen beroepen

			2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Uitgebrachte beroepen			57	60	51	45	56	43	45	21
Beroepen predikanten			36	37	26	27	38	30	37	16
Aangenomen beroepen			22	23	20	21	33	24	30	13
Percentage aangenomen			61%	62%	77%	78%	87%	80%	81%	81%
Gegevens bijgewerkt t/m juli 2016. Combinatieberoepen zijn als één beroep geteld.										

Leeftijdsopbouw predikanten

Leeftijd	Aantal predikanten	%	Waarvan beschikbaar	%
> 55 jr	99	36%	29	11%
51 – 55 jr	54	20%	24	9%
41 – 50 jr	68	25%	24	9%
≤ 40 jr	55	20%	13	5%
TOTAAL NU	276	100%	90	34%
Emeritaat < 4 jaar	38	14%		
Instroom < 4 jaar	32	11%		
TOTAAL < 4 JAAR	270			

Begeleiding Kerkenwerk

Sinds de introductie: 22 kerken

Bestaande uit:

Preventieve advisering:	4
- waarvan twee omgevingsanalyses	
Ondersteuning bij specifieke probleemstelling:	
- samenwerking KR	10
- ondersteuning predikant	3
- functioneren koster/kerkelijk werker	2
Vaststelling wel/niet conflictsituatie:	3

<i>naam</i>	<i>treedt uiterlijk af in</i>
Cor van der Leest (vz)	2017
Albert Souman	2017
Piet Heij	2020
Jen Feenstra	2020
Lien Schilthuis	2023

De broeders Feenstra en Heij willen hun werkzaamheden geleidelijk afbouwen. Omdat er voor hen nog geen nieuwe kandidaten kunnen worden voorgedragen, verzoekt het deputaatschap naar ruimte om nog niet formeel voorgedragen kandidaten te achten als door de synode benoemd.

9 Begroting

De inkomsten van het deputaatschap bestaan uit de ontvangsten van de gemeenten voor welke het deputaatschap werkzaam is. Dat betreft de rekeningen voor advies/begeleiding, en een vergoeding van rechtstreekse onkosten.

Het tarief voor advies-uren zorgde de afgelopen jaren voor resp. € 2466, € 977 en € 4700. Het jaar 2014 was duidelijk een rustiger jaar.

Deze getallen geven dus ook de onvoorspelbaarheid van de inkomsten en uitgaven van het deputaatschap aan. Naast het aantal uren is de grootte van de betreffende gemeente bepalend voor de hoogte van de inkomsten. Om veel rekenwerk met en discussies over uren en uurtjes achter de computer, aan de telefoon, onderweg of ter plekke te voorkomen, hanteert het deputaatschap een standaardtarief van € 150 per bezoek.

Dit is de enige eigen inkomstenbron.

In de kalenderjaren 2013, 2014 en 2015 waren de vergoedingen voor rechtstreekse onkosten resp. € 1386, € 898 en € 4361. (overigens heeft F&B in 2015 nog een aantal declaraties vanaf een andere rekening betaald). De grote variatie in deze bedragen hangt niet alleen samen met het aantal zaken dat het deputaatschap behandelt. Het is ook afhankelijk van de combinatie van de plaats van de betreffende gemeente met de woonplaats van de betrokken deputaten. Er is regelmatig sprake van afstanden van 100 tot 150 km enkele reis. Voor deze post is het voor de rekening van het deputaatschap dus een kwestie van voorschieten. Er staan declaraties van de deputaten tegenover.

Tenslotte zijn er uitgaven die niet rechtstreeks aan een gemeente zijn gekoppeld, zoals reis- en zaalkosten voor vergaderingen, lunch of diner i.v.m. vergaderduur o.i.d. resp. € 3618, € 3043 en € 1664. De variatie heeft te maken met de woonplaats van de deputaten, vergaderplaats, aantal besprekingen met andere gremia. Er is vrij veel tijd gestoken in overleg over werkmethoden en in overleg met anderen die op aanverwante terreinen werkzaam zijn. Bij gelijkblijvende bemensing zou dat wat minder noodzakelijk geworden zijn. Als er meerderen nieuw aantreden zal daar eerst weer extra energie in gestoken moeten worden.

Tot en met 2014 vond er nog een verrekening plaats van deze niet toe te bedelen kosten met het synodale jaarbudget ad € 4.000 bij F&B, maar dat leidde alleen tot reserves voor het deputaatschap en dat is dus voorlopig losgelaten.

Bij gelijkblijvende taakgebieden en veronderstellend, dat de werkzaamheden in omvang wel zullen blijven variëren maar over de hele lijn niet veel minder zullen worden, is de verwachting dat het deputaatschap in grote lijn zelfvoorzienend kan zijn.

NB. 2016 tot 18-4

	eigen kosten B&B				declarabel				SALDO B&B
		van F&B	netto		reiskosten	uren	totaal		
2.013	3.618	3.295	322		1.386	5.466	6.852		5.144
2.014	3.043	2.832	211		898	977	1.875		766
2.015	1.664	0	1.664		4.361	4.700	9.061		3.036
2.016	1.057		1.057		716	4.191	8.836		3.134

10 Conceptbesluiten

Materiaal:

1. rapport deputaten bemiddeling en begeleiding, met daarin ook:
2. rapportage raad van advies.

Besluit 1:

deputaten bemiddeling en begeleiding decharge te verlenen.

Besluit 2:

de naam van het deputaatschap bemiddeling en begeleiding te wijzigen in deputaatschap advies en bijstand.

Gronden:

1. deze nieuwe naam klopt beter met de gewijzigde taakstelling;
2. deze naam nieuwe naam spoort met wat in de GRP als naam wordt voorgesteld.

Besluit 3:

deputaten advies en bijstand te benoemen.

Besluit 4:

met instemming er kennis van te nemen dat deputaten bemiddeling en begeleiding in overleg met de deputaten kerkorde bepleiten dat het begeleiden van een losmaking en het beoordelen van iemands geschiktheid in verband met de beroepbaarstelling geen taak meer is van het deputaatschap.

Gronden:

1. De afgelopen periode heeft het deputaatschap ondervonden dat de twee genoemde taken storend kunnen inwerken op het geven van advies en bijstand doordat er ongewenste interactie ontstond.
2. Ook heeft het deputaatschap ondervonden dat de instructie rond deze taken onvoldoende eenduidig was en binnen de huidige kaders lastig te verbeteren is.

Besluit 5:

met instemming er kennis van te nemen:

- a. dat deputaten bemiddeling en begeleiding samen met het SKW een opleiding tot interimpredikant gerealiseerd hebben en het daardoor mogelijk hebben gemaakt dat daartoe opgeleide predikanten tijdelijk ondersteuning gaan bieden aan een kerk in situaties van verandering, crisis of conflict;
- b. dat de coördinatie van de opleiding en de inzet van interimpredikanten bij het SKW berust.

Gronden:

1. in bijzondere situaties is het wijs in een gemeente een tijdelijke predikant in te schakelen die de opbouw van die gemeente kan bevorderen;
2. vanwege de specifieke eisen die gesteld moeten worden aan de vaardigheden van zo'n tijdelijk predikant is het gewenst dat hij een daarbij passende opleiding heeft gevolgd.

Besluit 6:

- a. vacante kerken op te roepen serieus aandacht te geven aan de vraag of een losgemaakte predikant in aanmerking komt voor een beroep;
- b. het SKW aan te sporen de mogelijkheid te onderzoeken dat een losgemaakte predikant desgewenst tot een tijdelijk dienstverband van 6-12 maanden komt, als een aanloop naar een hopelijk definitief beroep (zie ook besluit 13).

Gronden:

1. het is onaanvaardbaar dat in de praktijk van ons kerkelijk leven een losgemaakte maar beroepbare predikant doorgaans niet meer in aanmerking komt voor een beroep; het lijkt erop dat een losmaking beschouwd wordt als een generale diskwalificatie van die predikant - ten onrechte: er is dan onvoldoende aandacht voor andere factoren die mogelijk een rol gespeeld hebben;
2. tegelijk is het wel begrijpelijk dat kerkenraden onzeker zijn over het beroepen van een losgemaakte predikant; daarom is het een goede zaak dat het SKW onderzoekt of/hoe het kerkrechtelijk en financieel haalbaar is dat een predikant een tijd lang 'op proef' ergens aan het werk gaat, waarna vervolgens een definitief besluit genomen kan worden, hopelijk in de vorm van een beroep.

Besluit 7:

- a. opdracht te geven aan het deputaatschap advies en bijstand voluit mee te doen aan de interkerkelijke commissie geschiloplossing zoals die door het Amersfoort-Beraad is voorgesteld;
- b. kennis te nemen van de reglementering die het Amersfoort-Beraad heeft vastgelegd voor:
 - een interkerkelijke mediationpool, met leden van de CGK, GKv en NGK, onder beheer van het SKW, en;
 - een interkerkelijke geschilcommissie waarvan de leden benoemd worden door de CGK, GKv en de NGK.

Gronden:

1. de GKv is een betrekkelijk kleine kerkgemeenschap, waardoor de kans groot is dat aangetrokken mediators of werkzame deputaten uit de GKv te bekend zijn voor predikanten en kerkenraadsleden;
2. te verwachten is dat de aanpak van CGK- en NGK-mediators en deputaten net even anders is dan die van hun GKv-collega's, wat als een verrijking kan werken voor het hulpverleningstraject.

Besluit 8:

- a. zowel predikanten, kerken als classes op te roepen bij problemen die zich in de relatie tussen kerkenraad en/of gemeente enerzijds en de predikant anderzijds voordoen en die met hulp van de visitatoren niet uit de weg geruimd kunnen worden, zich voor hulp te wenden:
 - aa. tot het SKW voor de inschakeling van een mediators uit de mediatorpool, of:
 - ab. tot de interkerkelijke geschilcommissie; die zal dan adviseren of de hulpvrager zich beter eerst tot het SKW kan wenden voor inschakeling van een mediator of dat de geschilcommissie meteen zelf aan de slag gaat;

- b. classis en hun visitatoren op te roepen zich van bemoeienis met een zaak te onthouden zodra een mediator of de geschilcommissie met het hulpverlenende werk is begonnen.

Gronden:

1. het is een goede zaak dat in het geval van moeiten in een vroeg stadium in de eigen kerkelijke kring hulp gezocht wordt bij de visitatoren;
2. tegelijk is het belangrijk dat de grenzen van de inzet van de visitatoren erkend worden, zodat tijdig deskundige hulp van buiten geactiveerd kan worden;
3. het is wenselijk dat de ingeschakelde mediators geen goedwillende amateurs zijn maar conform de reglementering van het Amersfoort-Beraad op hun kwaliteit en kerkelijk-ingewijd-zijn zijn getoetst.
4. soms is de situatie dat via bezwaarschriften en/of visitatierapporten een classis er zicht op krijgt dat er problemen gaande zijn in een gemeente als gevolg van het optreden van de predikant en/of de kerkenraad en dat de kerkenraad onwillig of onmachtig lijkt om afdoende aan de oplossing daarvan te werken; in dat geval past het bij het onderling toezicht van classiskerken dat de classis de geschilcommissie betreft bij de zorg om die plaatselijke kerk;
5. als tijdens een lopende zaak van een mediator of de geschilcommissie het kerkverband zich met die zaak inlaat, is te verwachten dat er ongewenste interactie gaat optreden.

Besluit 9:

deputaten advies en bijstand op te dragen te werken volgens de vastgestelde instructie (Bijlage 1).

Besluit 10:

deputaten advies en bijstand voor de periode 2017-2019 een budget toe te kennen van € 4.000 per jaar (totaal € 12.000).

Besluit 11:

- a. met interesse kennisgenomen te hebben van de rapportage door de raad van advies en daarop ook te willen reageren (zie Besluit 12-13);
- b. ermee in te stemmen dat de raad van advies met ingang van de volgende synode rechtstreeks aan de synode gaat rapporteren.

Besluit 12:

met interesse er kennis van genomen te hebben dat het SKW de bij hem aangesloten kerken aanspoort gebruik te maken van de SKW-dienst Begeleiding Kerkenwerk (BKW) om zo problemen (vergelijk Besluit 8) voor te zijn.

Gronden:

1. de ervaring van deputaten bemiddeling en begeleiding is dat veel problemen rond predikanten voorkomen hadden kunnen worden als voldoende gebruik gemaakt was van de bestaande middelen ten dienste van de predikant zoals begeleidingscommissie en loopbaanontwikkeling;
2. de ervaring van deputaten is ook dat problemen in een gemeente en rond een predikant mede veroorzaakt kunnen worden doordat kerkenraden soms zwak functioneren, waarom deputaten het als gewenst zien dat de bestaande middelen ten dienste van de kerkenraad zoals cursussen en gemeente-onderzoeken meer ingezet worden dan nu vaak gebeurt.

Besluit 13:

- a. het SKW aan te sporen om de mogelijkheden tot mobiliteit te optimaliseren en daarbij onconventionele oplossingen niet te schuwen;

- b. bereid te zijn in reactie op eventuele verzoeken van het SKW onderzoek te laten doen hoe belemmeringen in de geldende regelingen als de KO en de GRP weggenomen kunnen worden waardoor het SKW de mogelijkheden tot mobiliteit van predikanten kan optimaliseren.
- c. met instemming kennisgenomen te hebben van de notitie 'De predikant in de GKv' als een leidraad bij het nadenken over de in a vermelde onconventionele oplossingen.

Gronden:

1. al jarenlang is de ervaring van deputaten bemiddeling en begeleiding én van het SKW dat predikanten nog al eens vastlopen omdat ze ergens te lang werkzaam zijn, met als gevolg dat ze inboeten aan toewijding of dat de gemeente op hen uitgekeken raakt;
2. een belangrijke tegenkracht is de principiële overtuiging dat zo'n predikant en gemeente door God aan elkaar gegeven zijn en dus de opdracht hebben het maar met elkaar te redden. Tegelijk zouden we er verkeerd aan doen als we voorbij zouden gaan aan de psychologie van een te lange verbintenis;
3. de middelen die het SKW nu al inzet om de mobiliteit te bevorderen zijn: het attenderen van beroepingscommissies op minder in het oog springende kandidaten en het soms organiseren van een ruiling;
4. tegelijk moet niet bij voorbaat uitgesloten worden dat andere, nu nog niet gepraktiseerde en niet binnen de geldende regels passende, opties worden ingezet; het is goed dat het SKW bij voorbaat verzekerd is van de steun van de synode om zulke opties te onderzoeken of misschien zelfs uit te proberen;
5. daarbij is er duidelijkheid noodzakelijk wat de betrokkenen als een gewenst beeld beschouwden van de predikant binnen onze kerken.

Besluit 14:

Het deputaatschap kerkorde op te dragen ervoor te zorgen dat er binnen de GKv een veelzijdig samengestelde commissie fungeert die door kerkenraden en kerkleden geraadpleegd kan worden voor het verkrijgen van kerkrechtelijk advies; deze commissie onderhoudt contact met de kerkrecht-docent aan de TU, het SKW, het Praktijkcentrum en het deputaatschap advies en bijstand en brengt ten minste jaarlijks bij het deputaatschap kerkorde verslag uit van het aantal en de aard van de gegeven adviezen.

Gronden:

1. Het heeft de voorkeur dat het kerkrechtelijk adviseren verricht wordt door een ander dan de kerkrecht-docent aan de TU in Kampen, zodat advies enerzijds en onderzoek en onderwijs anderzijds zich zelfstandig ontwikkelen.
2. Het heeft de voorkeur dat het kerkrechtelijk adviseren toevertrouwd wordt aan een commissie, want door het onderlinge contact van de commissieleden wordt de kwaliteit en eenduidigheid van de kerkrechtelijk adviezen bevorderd.
3. Er kan over getwist worden wat de beste organisatievorm voor deze adviescommissie is; het makkelijkste te realiseren is een commissie ingesteld door het deputaatschap kerkorde, maar ook is denkbaar dat het deputaatschap kerkorde naast zijn taak als beheerder van de generale regelingen ook de taak van kerkrechtelijk adviseren krijgt.
4. Het is noodzakelijk dat de kerkrechtadviseurs contacten onderhouden met de bovengenoemde organisaties, zodat hun werk verrijkt wordt door de ervaringen en inzichten van de werkers in de kerken en aan de TU.

Profiel

De deputaten dienen te beschikken over persoonlijke kwaliteiten als:

- goed analytische vermogen;
- onafhankelijke opstelling;
- inzicht in bestuurlijke verhoudingen;
- sociale vaardigheid;
- kunnen werken in teamverband;
- in staat zijn situaties snel te doorzien.

en tevens over specifieke vaardigheden als:

- pastorale vaardigheid met kennis van de leef- en werkwereld van een predikant en het werkterrein van een kerkenraad;
- ervaring met mediation;
- algemeen juridisch en kerkrechtelijk inzicht;
- affiniteit met procesbewaking, organisatie, coördinatie, administratie.

Opdracht van het deputaatschap

1. het deputaatschap advies en bijstand heeft als kerntaak hulp te verlenen in het geval van aanhoudende spanningen die zich in de relatie tussen kerkenraad en/of gemeente enerzijds en de predikant anderzijds voordoen; het deputaatschap voert deze kerntaak uit als onderdeel van de interkerkelijke geschilcommissie en binnen de kaders van het door deze commissie opgestelde reglement;
2. het deputaatschap advies en bijstand heeft buiten de geschilcommissie om als neventaken:
 - 2.1 het participeren in de Raad van Advies om eraan mee te werken dat er goede afstemming plaatsvindt en nagedacht wordt over de optimale organisatie van wat toerustend, preventief en curatief binnen de kerken gedaan wordt door de in de Raad van Advies vertegenwoordigde organisaties;
 - 2.2 het onderhouden van contact met het SKW om het interimpredikantschap goed te laten functioneren en om desgewenst gebruik te (laten) maken van de faciliteiten en diensten van het SKW op het gebied van mobiliteit, detachering(contracten) e.d. ;
 - 2.3 het onderhouden van contact met de Predikantenvereniging en de deputaten KO/GRP;
 - 2.4 het participeren in het Amersfoort-Beraad;
 - 2.5 het rapporteren aan de synode;
3. het deputaatschap blijft de oude taken van bemiddeling en begeleiding (te weten: het verrichten van mediation, het begeleiden van een losmaking en het doen van geschiktheidsonderzoek) uitvoeren zolang de voorgestelde veranderingen (te weten: het opzetten van een groep van mediators en de in de GRP opgenomen regelgeving) nog niet gerealiseerd zijn.

Verantwoordelijkheid van het deputaatschap, resp. door de GS erkende bevoegdheden van de geschilcommissie

1. aanvragen van kerkenraad en/of predikant of aanvragen van classis(deputaten) komen rechtstreeks binnen bij de geschilcommissie;
2. het deputaatschap zorgt dat het adres van het deputaatschap en van de geschilcommissie bij de kerken bekend is;
3. als de geschilcommissie - te hulp geroepen door de kerkenraad, predikant of classis - in een gemeente werkzaam is, is zij bevoegd advies uit te brengen met een dringend karakter;
4. als er problemen zijn ten aanzien van het functioneren van een predikant, is de geschilcommissie bevoegd hem met het oog op een verbetertraject dringend te

adviseren onderzoek te laten doen naar diens zwakke en sterke kanten. De geschilcommissie is vervolgens bevoegd aan dit onderzoek adviezen te verbinden betreffende coaching en/of scholing;

5. als de aanhoudende spanningen waarvoor de geschilcommissie te hulp geroepen is, uitgegroeid zijn tot een heuse conflictsituatie, zal de geschilcommissie kerkenraad en predikant dringend adviseren zich conform GRP G1.4 te laten bijstaan door een deskundige kerkrechtelijke raadsman of raadvrouw;
6. als de geschilcommissie het gewenst acht dat op het hulptraject een vervolg komt, is zij bevoegd te adviseren tot het aanstellen van een interim-werker of een interimpredikant of om te verwijzen naar het SKB van het SKW of het Praktijkcentrum.

Kosten inzet deputaatschap/geschilcommissie

- a. Het deputaatschap / de geschilcommissie brengt de volgende kosten in rekening bij de kerkenraad die om hulp vraagt:
 1. reiskosten deputaten: € 0,28 per km
 2. vergoeding contacturen: € 100 per dagdeel.
- b. Als de geschilcommissie tijdens een hulpverleningstraject met toestemming van de kerkenraad en de predikant externe deskundigen heeft ingeschakeld, komen de kosten voor rekening van de desbetreffende kerk.

1 Opdracht van de Generale Synode Ede 2014 + Instructie

Materiaal:

1. rapport deputaten probleembehandeling (21-10-2013);
2. beroepsprofiel gemeentepredikant (bijlage 7 bij materiaal 1)
3. aanvullend rapport deputaten probleembehandeling, met informatie over de Raad van Advies in Predikantszaken, een overlegorgaan waarin deputaten probleembehandeling, predikantenvereniging, Theologische Universiteit, Vereniging VSE en Steunpunt Kerkenwerk vertegenwoordigd zijn.

Besluit 1:

deputaten probleembehandeling decharge te verlenen.

Besluit 2:

de naam van het deputaatschap probleembehandeling te wijzigen in deputaatschap bemiddeling en begeleiding

Besluit 3:

deputaten bemiddeling en begeleiding te benoemen.

Besluit 4:

zowel predikanten, kerken als classes op te roepen bij (dreigende) conflicten, bij problemen waardoor de kerkenraad dreigt vast te lopen en in situaties waarin er om wat voor reden dan ook zich een losmakingstraject aandient, zich tot deputaten bemiddeling en begeleiding te wenden.

Gronden:

1. het is wenselijk dat in een vroeg stadium deskundige hulp geactiveerd wordt en dat problemen op een eenduidige manier kunnen worden behandeld;
2. via bezwaarschriften en/of visitatierapporten kan een classis beeld krijgen van een situatie in een gemeente. Het past bij het onderling toezicht van classiskerken dat de classis deputaten probleembehandeling kan betrekken bij de zorg om een plaatselijke kerk;
3. het is wenselijk dat een eventueel losmakingstraject op een verantwoorde, geobjectiveerde en eenduidige manier plaatsvindt.

Besluit 5:

deputaten op te dragen te werken volgens de vastgestelde instructie (Bijlage 1).

Besluit 6:

met instemming kennis te nemen van het door de Predikantenvereniging/cgmV opgestelde "beroepsprofiel gemeentepredikant".

Besluit 7:

deputaten bemiddeling en begeleiding voor de periode 2015-2017 een budget toe te kennen van € 4.000 per jaar (totaal € 12.000).

Profiel

De deputaten dienen te beschikken over persoonlijke kwaliteiten als:

- goed analytische vermogen;
- onafhankelijke opstelling;
- inzicht in bestuurlijke verhoudingen;
- sociale vaardigheid;
- kunnen werken in teamverband;
- in staat zijn situaties snel te doorzien.

en tevens over specifieke vaardigheden als:

- pastorale vaardigheid met kennis van de leef- en werkwereld van een predikant en het werkterrein van een kerkenraad;
- ervaring met mediation;
- algemeen juridisch en kerkrechtelijk inzicht;
- affiniteit met procesbewaking, organisatie, coördinatie, administratie.

Opdracht

- het deputaatschap bemiddeling en begeleiding intermedieert bij conflicten tussen de predikant en zijn kerkenraad en/of gemeente. Het richt zijn kennis en kunde op het oplossen van spanningsrelaties tussen predikant en kerkenraad/gemeente. Deputaten schakelen, indien zij dit in de gegeven situatie nodig achten, externe specialisten/deskundigen in, zoals bijvoorbeeld een mediator of een coach;
- het deputaatschap bemiddeling en begeleiding zet een netwerk op van interim-werkers die aangestuurd door het deputaatschap en tegen een door het deputaatschap te bepalen vergoeding op verzoek van een kerkenraad voor langere tijd in een plaatselijke probleemsituatie kunnen gaan fungeren. De werkzaamheden van deze interim-werkers (meer of minder bijdragen aan een herstel- en/of gemeenteopbouw-traject) en hun vereiste competenties (van het als kerkenraadsvoorzitter leiding kunnen geven tot het kunnen fungeren als waarnemend predikant) wisselen naar gelang de aard van de problemen;
- het deputaatschap bemiddeling en begeleiding laat zich vertegenwoordigen in de *Raad van Advies in predikantszaken*, om te bereiken dat er goede afstemming plaatsvindt en er nagedacht wordt over de optimale organisatie van wat toerustend, preventief en curatief binnen de kerken gedaan wordt door de in de Raad van Advies vertegenwoordigde organisaties.

Inzet deputaatschap

- a. aanvragen van kerkenraad en/of predikant, of aanvragen van classis(deputaten) komen rechtstreeks bij het deputaatschap binnen.
 - het deputaatschap zorgt dat het adres van het deputaatschap bij de kerken bekend is;
 - in de situatie dat er problemen zijn, of dreigen te ontstaan tussen predikant en kerkenraad/gemeente, en in de situatie dat er algemene problemen zijn in de gemeente, waardoor de kerkenraad dreigt vast te lopen en de kerkenraad heeft ten behoeve van die situaties de hulp in geroepen van het deputaatschap bemiddeling en begeleiding, zijn deputaten bevoegd advies uit te brengen met een dringend karakter en hulp te verlenen;
 - in de situatie dat een classis door bezwaarschriften van gemeenteleden en/of door de rapportage van visitatoren de indruk heeft dat er in een gemeente problemen zijn als gevolg van het optreden van de predikant en/of de kerkenraad, en de kerkenraad onwillig of onmachtig lijkt om afdoende aan de oplossing daarvan te werken en de classis in die situaties de hulp inroept van het deputaatschap bemiddeling en begeleiding, zijn deputaten bevoegd advies uit te brengen met een dringend karakter en hulp te verlenen;

- voor het geval dat er problemen zijn ten aanzien van het functioneren van een predikant, is het deputaatschap bevoegd hem dringend te adviseren onderzoek te laten doen naar diens zwakke en sterke kanten. Het deputaatschap is bevoegd aan dit onderzoek onder meer adviezen te verbinden betreffende coaching en/of scholing. Het oordeel van het deputaatschap over iemands geschiktheid respectievelijk over het al of niet continueren van het predikantschap is een dringend advies aan predikant en kerkenraad. Bij de kerkelijke besluitvorming hierover 3 zijn het oordeel en het advies van het deputaatschap bemiddeling en begeleiding richtinggevend;
- b. in de situatie dat er zich om wat voor reden dan ook een losmakingstraject aandient en de kerkenraad daartoe hulp inroept van het deputaatschap bemiddeling en begeleiding, zullen deputaten vervolgens het Steunpunt KerkenWerk en een kerkrechtsdeskundige erbij betrekken voor wat betreft hun expertise. De betrokken predikant zal worden geadviseerd zich door een terzakekundige te laten bijstaan;
- c. op verzoek van de kerkenraad kan het deputaatschap bemiddeling en begeleiding een interim-werker in de probleemsituatie laten fungeren; deze wordt aangestuurd door het deputaatschap en werkt tegen een door het deputaatschap te bepalen vergoeding.

Deputaatschap en SKW

Het deputaatschap onderhoudt contact met het SKW om desgewenst gebruik te (laten) maken van de faciliteiten en diensten die het SKW kan bieden op het gebied van mobiliteit, detachering(contracten), arbeids(on)geschiktheid e.d.

Kosten inzet deputaatschap

Deputaten brengen de volgende kosten in rekening bij de kerkenraad die om hulp vraagt:

1. reiskosten deputaten: € 0,28 per km
2. kantoor-/telefoonkosten: eenmalig € 25,--
3. vergoeding contacturen:
 - a. voor gemeenten tot 300 leden: € 25,-- per uur per deputaat(skoppel);
 - b. voor gemeenten van 300-600 leden: € 50,-- per uur per deputaat(skoppel);
 - c. voor gemeenten met meer dan 600 leden: € 75,-- per uur per deputaat(skoppel).

Voor de bepaling van het aantal leden van een gemeente geldt de betreffende vermelding in de meest recente uitgave van het 'Handboek van de Gereformeerde Kerken in Nederland'.

Bestemming vergoeding contacturen

De ontvangen vergoedingen voor de contacturen stort het deputaatschap in een door hem beheerd fonds, waaruit worden betaald de kosten voor het inschakelen van externe deskundigen, voor zover die niet door de betreffende gemeente kunnen worden opgebracht.

Kosten inschakeling externe deskundigen

Deputaten schakelen, wanneer ze dat nodig achten, externe deskundigen in om de door een predikant en/of kerkenraad gevraagde hulp te verlenen. Voor gemeenten met meer dan 300 leden, komen de kosten voor deze hulp voor rekening van de betrokken kerk. Voor gemeenten met maximaal 300 leden kunnen deputaten zo nodig een deel van de kosten voor rekening van het deputaatschap nemen. De omvang van dit deel zal dan in overleg met betreffende kerkenraad en na bestudering van de betreffende kerkelijke financiën door deputaten worden vastgesteld.

Informatie over kostenaspect

Bij een eerste contact wordt de betreffende kerkenraad geïnformeerd over boven geschetst kostenaspect. De penningmeester van het deputaatschap dient een declaratie van kosten in bij de betreffende kerkenraad.

2.1 De functie van de interimpredikant

Om zicht te geven op deze functie citeren we uit een notitie die we okt.2014 geschreven hebben voor de Raad van Advies om met dit college hierover te overleggen.

a) Begeleiding op dit moment

Op dit moment schakelen kerkenraden binnen de GKv voor tijdelijke situaties al begeleiding in:

- Iemand die een gemeente begeleidt in het geval er sprake is van seksueel misbruik in pastorale relaties (ontleend aan de PKN).
- Iemand die visitatie doet bij predikant, kerkenraad en vertrouwens-/begeleidingscommissie om problemen voortijdig te signaleren en om de helpende hand te bieden bij het optimaliseren van de taakuitvoering (Begeleiding Kerkenwerk ofwel BKW).
- Iemand die werkt aan kwaliteitsbevordering van de kerkenraad en aan de opbouw van de gemeente (het Praktijkcentrum).
- Iemand die in het geval van problemen tussen predikant en kerkenraad tijdelijk fungeert als technisch voorzitter (via B&B).
- Iemand die in een vacatureperiode standaard gevraagd wordt voor noodpastoraat of voor het leiden van begrafenisdiensten (de vroegere consulent).
- Iemand die in het geval van ziekte van een predikant bepaalde werkzaamheden tijdelijk waarneemt.

Voor de bovengenoemde begeleider – die een predikant kan zijn maar in veel gevallen eerder een deskundige op specifieke gebieden - hoeft niets nieuws bedacht en geregeld worden, al is waar dat de BKW zich nog in de ontwikkelingsfase bevindt.

b) Interimpredikant

Op grond van onze opdracht van de GS Ede 2014, onze ervaringen als deputaten en SKW en geleerd door de PKN zijn wij van oordeel dat het goed zou zijn binnen de GKv de mogelijkheid te creëren dat kerken voor een periode van 1-2 jaar een interimpredikant deeltijds of voltijds in hun midden laten werken.

Volgens een PKN-document kan er aan vier soorten interimpredikanten gedacht worden:

Overbrugger

Een tijdelijke vervanger die als een “consulent-plus” zorgt dat de gemeente-activiteiten doorgang vinden, dat er een centraal aanspreekpunt is en dat er goed nagedacht wordt over de toekomst. Het is in principe de lichtste vorm van het interimschap, maar ook de meest ongewisse omdat het onhelder is wat er op tafel komt.

Rouwbegeleider

Nadruk op de pastorale vaardigheden in een gemeente waar afscheid is genomen van een predikant of een structuur die niet meer functioneert, waardoor er tijd nodig is voor terugblikken en verwerken, voordat er ruimte komt voor iets nieuws.

Beleidsbegeleider

Nadruk op vaardigheden die beleidsontwikkeling stimuleren in een gemeente waar door samenvoeging of een nieuwe structuur visie ontwikkeld moet worden op de toekomst.

Crisisbegeleider

Nadruk op bemiddelingsvaardigheden en conflictoplossing in een gemeente waar verdeeldheid en geschokt vertrouwen aan de orde is.

In de praktijk van het werk binnen de PKN is gebleken dat deze vier soorten interimpredikanten niet waterdicht onderscheiden kunnen worden omdat vaak blijkt dat de ene functie samengaat met en/of overloopt in de andere functie.

Nadrukkelijk kiest de PKN ervoor deze interimmer predikant te laten zijn. Hij mag dan in de eerste plaats procesbegeleider zijn – daarvoor hoeft je geen predikant te zijn -, maar 'de vertrouwelijkheid van het ambt en de begeleiding vanuit het verstaan en vertolken van de

Schriften zijn belangrijke hulpmiddelen in het handelen van de interim'- aldus het PKN-document. Deze visie spreekt ook ons aan.

Gezien de specifieke taken die een interimpredikant verricht, komt niet elke willekeurige predikant hiervoor in aanmerking. Hij moet beschikken over specifieke (agogische) competenties en behoeft ook een specifieke scholing.

Daarnaast moet de interimpredikant ook goed in staat zijn zijn theologische vaardigheden te verbinden met de door hem gebruikte agogische competenties.

2.2 Op weg naar de interimpredikant

a) Het onderzoek

Hieronder volgt een uiterst beknopt resultaat van de antwoorden op de onderzoeksvragen.

Desgewenst is een uitgebreide versie te krijgen bij de voorzitter van het deputaatschap:

cvanderleest@hetnet.nl

I Vragen voor kerken met een predikantsvacature, 26x:

- 1 Denkt u dat er in het algemeen binnen de GKv behoefte bestaat aan de functie van een interimpredikant?
Ja: 12x, mogelijk: 12x, weet het niet: 0x, waarschijnlijk niet: 1x, nee, zeker niet: 1x
- 2 Vindt u het voorstelbaar dat uw gemeente ooit een interimpredikant zal inschakelen?
Ja: 12x, mogelijk: 12x, weet het niet: 0x, waarschijnlijk niet: 1x, nee, zeker niet: 1x
- 3 Hebt u er op dit moment reeds de behoefte een interimpredikant in te schakelen?
Ja: 2x, mogelijk: 4x, weet het niet: 1x, waarschijnlijk niet: 6x, nee, zeker niet: 13x
- 4 In welke situaties zou u overwegen een interim predikant in te schakelen?
Meerdere antwoorden mogelijk :
Overbrugger: 13x, rouwbegeleider: 2x, beleidsbegeleider: 8x, crisisbegeleider: 11x, we zouden dit niet overwegen: 1x

II Vragen voor kerken met een of meer predikanten zonder predikantsvacature, 74x:

- 1 Denkt u dat er behoefte bestaat aan de functie van een interimpredikant?
Ja: 7x, mogelijk: 11x, weet het niet: 4x, waarschijnlijk niet: 22x, nee, zeker niet: 30x
- 2 Bent u in principe bereid uw predikant déeltijds 1 - 1½ jaar af te staan om als interimpredikant te fungeren?
Ja: 5x, mogelijk: 14x, weet het niet: 9x, waarschijnlijk niet: 21x, nee, zeker niet: 23x, ??:
2x
- 3 Bent u in principe bereid uw predikant vóltijds 1 - 1½ jaar af te staan om als interimpredikant te fungeren?
Ja: 2x, mogelijk: 4x, weet het niet: 5x, waarschijnlijk niet: 14x, nee, zeker niet: 48x, ??:
1x
- 4 Welke zijn mogelijk de redenen waarom u uw predikant voor interim werk zou willen afstaan ?
Meerdere antwoorden mogelijk :
Zo kunnen we andere kerken helpen: 31x
Het is goed voor onze predikant een poos elders te werken: 12x
Voor de gemeente kan het goed zijn een periode zonder of met een andere predikant te werken: 5x
Financiële redenen: 6x
Overige: 6x
- 5 Wij willen onze predikant niet afstaan voor interim werk; svp aangeven wat de reden hiervoor is:
Leeftijd, bijna emeritering: 2x
Hoeveelheid werk in de gemeente: 37x
Predikant te kort in de gemeente: 7x
Overige: 3x
??: 25x

III Tenslotte

- 1 Namens welke kerk vult u dit in en wat is uw functie binnen deze kerk?
Scriba: 13x, voorzitter/lid moderamen: 6x, cvb/penningmeester: 4x, predikant: 0x; ouderling: 3x, ??: 1x
- 2 Hebt u voor de beantwoording van de vragen overleg gepleegd en zo ja met wie?
Nee: 10x, kerkenraad: 9x, cvb: 1x, overige: 2x; ??: 4x

b) De opleiding

Ten behoeve van de opleiding voor de interimpredikant hebben de twee PKN-deskundigen/opleiders een document geschreven, waaruit we nu enkele onderdelen citeren (het complete document is verkrijgbaar bij de voorzitter van het deputaatschap: cvanderleest@hetnet.nl).

ba) Profiel van de interimmer

Een interimmer is in de eerste plaats *procesbegeleider*. Hij/zij stelt zichzelf in dienst van de gemeente die in verandering is. Niet de predikant maar de gemeente zoekt naar nieuwe wegen, de interimmer ondersteunt daarbij en probeert de wegen open te houden. Het leiderschap van een interimmer is dus principieel *begeleidend*. Dat wil niet zeggen dat er niet soms directieve ingrepen nodig kunnen zijn.

Vanaf het eerste contact met de gemeente staat *tijdelijkheid* voorop. Anders gezegd: de interimmer functioneert dankzij het feit dat iedereen weet dat hij/zij weer vertrekt. *Helderheid en transparantie in optreden* zijn van essentieel belang. Hij/zij is gemakkelijk bereikbaar en principieel te storen. Daarmee leeft de interimmer voor wat hij/zij ook in de gemeente wil bereiken: geen verborgen agenda's, openbaarheid van zaken, heldere lijnen, betrouwbaarheid.

De interimmer is *pastor* en niet alleen een zakelijke begeleider. De vertrouwelijkheid van het ambt en de begeleiding vanuit het verstaan en vertolken van de Schriften zijn belangrijke hulpmiddelen in het handelen van de interimmer.

Communicatie kunnen initiëren of bevorderen tussen groepen die elkaar zijn kwijtgeraakt of verbonden moeten worden in nieuwe verbanden, is een kerntaak voor de interimmer.

Daarbij hoort ook het kunnen herkennen en kunnen omgaan met conflicten, in openlijke óf sluimerende verschijningsvormen. Eigen communicatieve vaardigheden zijn als voorbeeldfunctie en om vertrouwen te kweken van wezenlijk belang.

Door de positieve krachten aan te spreken in de gemeente voor een *veranderingsproces* helpt de interimmer om nieuwe openingen te zoeken die na zijn/haar vertrek doorgang blijft vinden. Aandacht voor motivatie en weerstand ("mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden") is daarbij essentieel. Daarmee wordt het "passen op de winkel" omgezet in het zoeken naar nieuwe perspectieven en straalt de interimmer een fundamenteel vertrouwen uit in de kracht van de gemeente vanuit de Geest die gaat waar geen wegen gaan. Een interimmer is voortdurend op zoek naar de *dynamische balans* tussen verleden en toekomst van de gemeente, afstand en betrokkenheid in eigen taakopvatting, beleidsontwikkeling en gemeenschapsvorming, adviseur en procesbegeleider (invulling van de rol).

Ambt/professie/persoon behoren in evenwicht te zijn. Er ligt veel nadruk op de *professionaliteit*, daarvoor is een eigen scholing nodig (veranderkundige competentie in combinatie met operationeel managen van werkprocessen); de *persoon* van de interimmer is op een andere manier in het geding, waarbij met name een goede verhouding tussen afstand en nabijheid essentieel is; en daarnaast speelt het *ambt* een ondersteunende rol.

bb) Uitgangspunten voor de opleiding

De opleiding is bedoeld als deskundigheidsontwikkeling voor ervaren predikanten die aantoonbare voor een interimmer relevante competenties hebben ontwikkeld in hun basisprofessie. In het uitoefenen van het ambt van predikant in een 'normale' situatie zijn veel elementen te vinden die bij een interimmer uitvergroot aan de orde komen.

Met name de praktische theologie, toegespitst op de gemeente-ontwikkeling, waarbij veranderingsprocessen aan de orde zijn, speelt een belangrijke rol. Basiskennis van

veranderingsprocessen, communicatie, leiderschap en groepsprocessen wordt verondersteld en in de opleiding vergroot.

bc) Doel van de opleiding

De opleiding heeft tot doel om ervaren gemeentepredikanten te specialiseren in het begeleiden van een gemeente in een tussentijd, zodat er in die gemeente ruimte ontstaat voor een nieuwe start die met overtuiging ingezet kan worden, gedragen door een gedeelde visie op de ontwikkeling van het gemeente-zijn.

Voor de deelnemers betekent het dat ze na afloop:

- * inzicht hebben in de mogelijke taken en rollen van een interimpredikant,
- * instrumentarium hebben ontwikkeld om gemeenten in een tussentijd te begeleiden,
- * startcompetenties hebben ontwikkeld (theologisch en agogisch) om bovengenoemde rol te vervullen,
- * inzicht hebben in de specifieke context van het betreffende kerkgenootschap/de kerkelijke gemeente.

bd) Werken aan competenties

Bij de toetsing vooraf en ter afsluiting zal vooral gekeken worden naar de volgende elementen (cf. Joke van Saane: Geloofwaardig leiderschap), die we toepassen op de specifieke eisen die aan de interimmer worden gesteld:

- a. Agogische vaardigheden, zoals analyse - en conflictbemiddelingsvaardigheden, inzicht in groepsprocessen, procesbegeleiding en het in staat zijn om de theologie te kunnen integreren in een interimproces;
- b. Zelfreflectief vermogen, d.w.z. : aanspreekbaar op eigen gedrag en op eigen spiritualiteit, inzicht in eigen capaciteiten en grenzen, om kunnen gaan met kritiek en openheid voor feedback;
- c. Interpersoonlijke gerichtheid d.w.z.: gevoelig zijn voor wat er leeft (zonder oordeel), gericht op de groep: meervoudig partijdig, in staat om groepsleden te verbinden, ook in conflictueuze situaties, kunnen omgaan met weerstand en in staat zijn tot zelfdifferentiatie en authentiek gedrag;
- d. Emotionele stabiliteit, d.w.z.: niet afhankelijk van goedkeuring van buiten: interne locus of control, kunnen omgaan met druk en spanning, stabiele eigen leefsituatie en out-of-the-box kunnen denken: nieuwe verbindingen kunnen initiëren;
- e. Integriteit, d.w.z. : transparant in optreden, helder over eigen rol en verantwoordelijkheid (ambt/persoon/professie) en betrouwbaar in het omgaan met geheimhouding.

2.3 De praktijk van de interimpredikant

SKW, B&B en de collega's van de NGK-commissie loopbaanbeleid predikanten hebben hierover de volgende afspraken gemaakt:

- Wie de opleiding tot interimpredikant met goed gevolg heeft afgerond krijgt daarvoor een certificaat en kan bij het SKW melden dat hij als interimpredikant beschikbaar is.
- Kerken die een interimmer willen inschakelen, melden zich eveneens aan bij het SKW. Het SKW onderzoekt dan welke opgeleide interimmer in aanmerking komt en beschikbaar is.
- Wie als interimmer werkzaam is, krijgt begeleiding door een commissie van 2-3 mensen.
- Na verloop van tijd zal nascholing worden aangeboden.

Overigens is de cursisten nadrukkelijk voorgehouden dat er geen garantie kan worden gegeven dat zij allemaal na de opleiding geregeld werk hebben als interimpredikant. Dat hangt immers af van het beschikbaar zijn van 'interim-gemeenten' en de mogelijkheid of een predikant zijn werk in de eigen gemeente voltijds of deeltijds kan onderbreken. Toch hebben we de desbetreffende predikanten zonder terughoudendheid voor deze cursus uitgenodigd, omdat we ervan overtuigd zijn dat ook hun werk als reguliere gemeentepredikant erg gebaat is bij deze opleiding.

Wat ten slotte de kosten betreft: de scholingskosten zijn voor rekening van de desbetreffende predikant (hij kan zijn scholingsbudget daarvoor inzetten of de eigen

kerkenraad om een extra-vergoeding vragen). Omdat binnen de GKv een interimpredikant vooralsnog alleen via detachering ingezet kan worden, zijn z'n arbeidskosten voor rekening van de interim-gemeente, die deze kosten aan de detacherende gemeente betaalt.

3 Interkerkelijke mediation en geschiloplossing

Inhoud

In de loop van 2013 is een informeel overlegorgaan ontstaan, met als deelnemers diverse vertegenwoordigers van GKv, CGK en NGK die allemaal betrokken zijn of zijn geweest bij conflictbemiddeling, conflictbegeleiding of kerkelijke rechtspraak in de eigen denominatie¹. Het doel van dit Amersfoort-Beraad is te onderzoeken hoe de oplossing van kerkelijke conflicten binnen de genoemde kerken is geregeld, welke knelpunten er zijn en op welke wijze zou kunnen worden gekomen tot samenwerking tussen dan wel integratie van de thans bestaande bemiddelings- en/of rechtsprekende organen binnen deze kerken. Binnen dit Amersfoort-Beraad is dit document ontstaan.

In dit document worden

- enkele randvoorwaarden geschetst waaraan naar onze mening een interkerkelijke aanpak van geschiloplossing in de ruime zin van het woord zou moeten voldoen (zie hierna),
- de huidige binnen de drie kerkverbanden bestaande regelingen in kaart gebracht (zie onder bij 3.1),
- voorstellen gedaan voor het scheppen van de mogelijkheid van mediation (zie onder bij 3.2 t/m 3.4),
- voorstellen gedaan voor de vorming van een interkerkelijke geschilcommissie (zie onder bij 3.5).

Door ons gesignaleerde knelpunten in de huidige situatie zijn o.a. het vinden van voldoende deskundigheid, het betrekkelijk hoge 'ons-kent-ons' gehalte binnen de kerkverbanden en daarmee samenhangend het risico van onvoldoende objectiviteit. Naar ons oordeel zouden de vorming van een interkerkelijke geschilcommissie een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het oplossen hiervan.

Als Amersfoort-Beraad leggen wij onze arbeid via de diverse deputaten/commissies voor aan de Generale Synode van de Christelijke Gereformeerde Kerken, de Generale Synode van de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt en de Landelijke Vergadering van de Nederlands Gereformeerde Kerken. Wij spreken de wens uit dat de drie kerkverbanden ieder voor zich onze voorstellen in welwillende overweging zullen nemen en dienovereenkomstig zullen besluiten.

Randvoorwaarden

In deze paragraaf is een aantal randvoorwaarden geformuleerd die we van belang achten voor het goed kunnen functioneren van interkerkelijke geschiloplossing.

Voorafgaand aan kerkelijke procedures (in een enkel geval ten dienste van kerkelijke procedures).

Bezetting door mensen met expertise. Dat wil zeggen formeel gekwalificeerd en met kerkelijke ervaring.

Waarborgen van onafhankelijkheid, omdat daar de kracht zit van een interkerkelijke commissie.

Kosten voor rekening van de gemeenten die er gebruik van maken.

¹ Betrokken personen: Bram Wattèl (NGK), Kor Muller (NGK), Alex Boshuizen (NGK), Sijske van Delden (GKv), Cor van der Leest (GKv), Jen Feenstra (GKv), Emo Bos (GKv), Jan Krol (GKv), Dingeman Quant (CGK), Hilbrand van Eeken (CGK)

Zowel mediation als geschiloplossing zijn niet inzetbaar als er sprake is van een conflict dat een predikant schorsingswaardig maakt naar de regels van betreffende kerkverband.

Toelichting

Ad. 1. Wanneer een geschil eenmaal in kerkelijke procedures is beland, kan een interkerkelijke commissie weinig meer uitrichten. Het werkterrein van de commissie is daarom scherp onderscheiden van kerkelijke procedures.

Ad. 2. *Formeel gekwalificeerd* betekent dat de juiste diploma's in het bezit moeten zijn. Als het gaat om de mediators in fase 1 (zie hieronder) dan is afronding van een NMI/Mfn opleiding noodzakelijk.

Kerkelijke ervaring betekent dat mediators kunnen aantonen dat zij voldoende kerkelijk meelevend zijn. Wij zijn een voorstander van het werken met co-mediators zodat bijvoorbeeld ook mediators met minder kerkelijke ervaring deze kunnen opdoen.

Vorm

Resultaat van de bespreking is dat we een voorstel doen tot een gefaseerde aanpak.

Fase 1 (Mediation)

Fase 1 omhelst een door de drie kerken te creëren mogelijkheid van mediation, in te roepen door kerkenraad en/of predikant. Deze mediation heeft ten doel bij dreigende en opkomende problemen partijen tot elkaar te brengen en een verdere escalatie te voorkomen. Het voorstel is dat vanuit elk van de drie kerken een gezamenlijke pool wordt gevormd, waaruit in voorkomende gevallen kan worden geput.

De pool van mediators wordt administratief en feitelijk beheerd door SKW.

De pool wordt samengesteld door SKW in samenspraak met de Interkerkelijke Commissie Conflictoplossing (zie fase 2).

Leden van de pool houden gezamenlijk intervisie en terugkomdagen.

De mediator neemt na drie maanden contact op om te horen wat er van de afspraken terecht is gekomen.

Er wordt een klachtencommissie ingesteld van drie (vanuit elke kerk één) ervaren mediators die niet in de pool zitten. Bijlage 3 bevat een conceptreglement voor de klachtenprocedure.

Verder wordt voorgesteld dat een serieuze poging om tot mediation te komen verplicht is om een eventueel vervolgetraject te kunnen starten. Bijlage 2 bevat een concept mediationreglement, gebaseerd op het Mfn-mediationreglement 2008.

Fase 2 (Commissie Geschiloplossing)

Fase 2 (de eigenlijke geschillenbehandeling) vindt plaats door de te vormen Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing.

Ons voorstel is dat door de Generale Synodes van de GKv en de CGK en de Landelijke Vergadering van de NGK in goed overleg een 'Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing' (ICG) in het leven wordt geroepen. Wat de gevolgen hiervan zijn voor (de opheffing van) vergelijkbare binnen de genoemde kerken thans functionerende instituten is ter beoordeling en beslissing van de betreffende kerkgenootschappen.

Het opgestelde reglement geeft duidelijk inzicht in de werkwijze van de commissie. Er is voor gekozen om vooral te letten op de werkbaarheid. Conflicten worden doorgaans behandeld door een zogenaamde handelcommissie van drie mensen. Desgewenst kan in de loop van het traject advies worden ingewonnen bij de gehele commissie. Bijlage 5 bevat een conceptreglement voor een dergelijke interkerkelijke commissie geschiloplossing.

Opsomming bijlagen

3.1 Overzicht bestaande commissies

3.2 Concept mediationreglement

- 3.3 Klachtenprocedure mediation
- 3.4 Gedragsregels voor de mediator
- 3.5 Reglement Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing

Amersfoort, 9 augustus 2016

Het Amersfoort-Beraad (contact: bramwattel@xs4all.nl)

3.1 Hoe is het nu geregeld?

Nederlands Gereformeerde Kerken

Vertrouwens- en adviescommissie

- kan ingeroepen worden door predikant, kerkenraad of regio
- behandelt veelal problemen waarbij predikant, kerkenraad en/of gemeente betrokken zijn
- samengesteld uit: jurist, predikanten, mensen die geacht worden de kerken te kennen
- werkt landelijk
- adviserend

Gereformeerde Kerken vrijgemaakt

Generaal deputaatschap bemiddeling en begeleiding

- kan ingeroepen worden door predikant, kerkenraad of classis
- adviseren classes over geschiktheid en capaciteiten van de predikant
- samengesteld uit: predikant, mediator, psychiater, arbeidspsycholoog, coördinator
- werkt landelijk
- adviserend

Stichting Kerkelijk Werk

- is onderdeel van Bijzonder Kerkelijk Werk (BKW)
- begeleidt stroef lopende contacten tussen kerkenraad en predikant

Begeleiding Kerkenwerk (BKW)

- is onderdeel van Steunpunt Kerkenwerk (SKW)
- kan ingeroepen worden door predikant en/of kerkenraad
- doet (preventief) onderzoek naar onderlinge samenwerking
- begeleidt stroef lopende contacten tussen kerkenraad en predikant
- werkt landelijk
- adviserend

Christelijke Gereformeerde Kerken

Vertrouwenscommissie Predikanten

- kan ingeroepen worden door predikant, kerkenraad of classis
- verleent pastoraal bijstand waar onderlinge verhoudingen moeilijk zijn geworden
- samengesteld uit: predikanten, mediators
- werkt landelijk

Commissie geschiloplossing

- kan ingeroepen worden door predikant, kerkenraad
- behandelt een conflict tussen kerkenraad en één of meer gemeenteleden, tussen kerkenraadsleden onderling of tussen kerkenraden of predikanten en deputaatschappen.

Artikel 1 – Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

kwestie: de in de mediationovereenkomst omschreven kwestie.

MfN: Mediatorsfederatie Nederland (een organisatie die zich inzet voor de ontwikkeling van het mediatorsberoep)

mediation: procedure waarbij de partijen zich inzetten om, onder leiding van een mediator, hun kwestie op te lossen met toepassing van het reglement.

mediationovereenkomst: de schriftelijke overeenkomst waarin de partijen afspreken zich in te spannen om de kwestie door mediation op te lossen en de mediator de opdracht verlenen om in de kwestie als mediator op te treden en waarin de mediator deze opdracht aanvaardt.

mediator: degene die een erkende opleiding tot mediator met succes heeft afgerond en als mediator is aangesteld.

co-mediator: degene die de opleiding tot mediator met succes heeft afgerond en als extra mediator is aangesteld.

partij(en): de partijen die wensen de kwestie door middel van mediation op te lossen.

reglement: dit reglement.

Artikel 2 - Benoeming mediator

- 2.1 De partijen nemen contact op met het SKW om in contact te komen met een mediator.
- 2.2 Zij dienen een schriftelijke aanvraag in bij het SKW. De aanvraag bevat de namen, (e-mail)adressen, telefoonnummers van de partijen en hun eventuele vertegenwoordigers, alsmede een globale omschrijving van de kwestie.
- 2.3 Na ontvangst van de aanvraag zendt het SKW aan de partijen:
 - a. een lijst met mediators die, gezien de omschrijving van de kwestie en/of de door de partijen opgegeven relevante criteria, in aanmerking komen;
 - b. een exemplaar van het reglement.
- 2.4 De partijen maken uit bedoelde lijst een gezamenlijke keuze. De partijen mogen dan rechtstreeks contact met de mediator opnemen. Indien de partijen niet zelf rechtstreeks contact op wensen te nemen, berichten de partijen het SKW schriftelijk welke mediator zij hebben gekozen. Na ontvangst hiervan informeert het SKW de mediator omtrent de aanvraag en de gemaakte keuze zodat de mediator vervolgens contact kan opnemen met de partijen.
- 2.5 Komen de partijen niet tot een gezamenlijke keuze, dan kunnen zij (of één van hen) het SKW verzoeken een schriftelijk voorstel te doen voor een door de partijen te benoemen mediator.
- 2.6 Bij aanvaarding van de opdracht stelt de mediator na partijen gehoord te hebben een mediationovereenkomst op. De partijen en de mediator ondertekenen de mediationovereenkomst.
- 2.7 De mediator kan een voorstel doen bij de mediation een co-mediator te benoemen, bij voorbeeld indien behoefte bestaat aan specifieke expertise. Dit voorstel heeft goedkeuring van beide partijen.

Artikel 3 – Aanvang mediation

De mediation vangt aan terstond na ondertekening van de mediationovereenkomst door de partijen en de mediator, tenzij een ander tijdstip in de mediationovereenkomst wordt afgesproken.

Artikel 4 – Werkzaamheden mediator en procesbegeleiding

- 4.1 De werkzaamheden van de mediator betreffen de mediation bijeenkomsten, doch kunnen daarnaast eventuele werkzaamheden omvatten als verslaglegging, contacten met de partijen (hetzij digitaal, schriftelijk of telefonisch), bestuderen van stukken, contacten met derden en het opstellen van overeenkomsten, één en ander vanaf de aanvang van de mediation.

- 4.2 De mediator bepaalt, na overleg met de partijen, de wijze waarop de mediation wordt uitgevoerd.
- 4.3 Het is de mediator toegestaan vertrouwelijk met een partij te communiceren.
- 4.4 De partijen en de mediator spannen zich ervoor in om de mediation voortvarend te laten verlopen.
- 4.5. Voor de mediator en co-mediator is het hebben van een beroepsaansprakelijkheidsverzekering vereist.

Artikel 5 – Vrijwilligheid

- 5.1 De mediation vindt plaats op basis van vrijwilligheid van de partijen. Elke partij, alsook de mediator, kan op elk moment de mediation beëindigen.
- 5.2 Tussentijdse afspraken binden partijen alleen voor zover zij die afspraken en het bindende karakter daarvan uitdrukkelijk vastleggen in een getekende overeenkomst. Zij zijn niet gebonden aan de stellingen en voorstellen die zij of de mediator tijdens de mediation hebben ingenomen of gedaan. De partijen zijn alleen gehouden aan dat wat in de in artikel 10.1 bedoelde en door hen getekende overeenkomst is vastgelegd.

Artikel 6 – Beslotenheid

- 6.1 Bij de mediation zijn geen andere personen aanwezig dan de mediator, een eventuele co-mediator en de partijen c.q. hun vertegenwoordigers en adviseurs. Ingeval meerdere personen bij de mediation worden betrokken, is toestemming van de partijen vereist. Indien de mediator dat wenst, kan hij zich bij de mediation secretarieel laten bijstaan door een daartoe door hem aan te wijzen persoon. In elk geval draagt de mediator er zorg voor dat alle personen betrokken bij de mediation een geheimhoudingsverklaring ondertekenen.
- 6.2 Indien een partij zich tijdens de mediation laat vertegenwoordigen, dient de vertegenwoordiger bevoegd te zijn om alle (rechts)handelingen te verrichten die voor de mediation noodzakelijk zijn, waaronder het aangaan van een overeenkomst als bedoeld in artikel 10.1. Op verzoek van de mediator dient een schriftelijke volmacht te worden getoond waaruit de bevoegdheid van de vertegenwoordiger blijkt.

Artikel 7 – Geheimhouding

- 7.1 De partijen doen aan derden - onder wie begrepen rechters of arbiters - geen mededelingen omtrent het verloop van de mediation, de daar door de bij de mediation aanwezige personen ingenomen standpunten, gedane voorstellen en de daarbij mondeling of schriftelijk, direct of indirect, verstrekte informatie. Indien een partij zich laat vertegenwoordigen door een gevolmachtigde (bijv. een afvaardiging van de kerkenraad) dient de mate van geheimhouding bij rapportage en ruggespraak in de mediationovereenkomst geregeld te worden.
- 7.2 De partijen verbinden zich om geen stukken aan derden - onder wie begrepen kerkelijke beroepsorganen, rechters of arbiters - bekend te maken, te citeren, te parafraseren of zich daarop anderszins te beroepen, tenzij deze stukken door een bij de mediation betrokkene tijdens of in verband met de mediation zijn geopenbaard, getoond, of anderszins bekend gemaakt. Deze verplichting geldt niet voor zover de desbetreffende betrokkene onafhankelijk van de mediation reeds over deze informatie beschikte of had kunnen beschikken. Onder stukken als bedoeld in dit artikel wordt mede verstaan: de mediationovereenkomst, door de partijen of door de mediator in het kader van de mediation opgestelde aantekeningen, verslagen, de in artikel 10.1 bedoelde overeenkomst voor zover de partijen conform artikel 10.3 hebben afgesproken dat deze vertrouwelijk blijft, alsmede andere gegevensdragers zoals geluidsbanden, videobanden, foto's en digitale bestanden in welke vorm dan ook.
- 7.3 De artikelen 7.1 en 7.2 gelden ook voor de mediator.
- 7.4 De partijen doen hiermee afstand van het recht om, in rechte of anderszins, hetgeen tijdens de mediation is gebleken als bewijs jegens elkaar aan te voeren en/of elkaar,

de mediator of andere bij de mediation betrokkenen als getuige of anderszins te horen of te doen horen over informatie die is verstrekt en/of is vastgelegd tijdens of in verband met de mediation, dan wel over de inhoud van de overeenkomst als bedoeld in artikel 10.1

- 7.5 De mediator behandelt alle informatie die hem door één van de partijen buiten aanwezigheid van de andere partij wordt verstrekt vertrouwelijk, behoudens voor zover de betrokken partij uitdrukkelijk toestemming verleent om die informatie tijdens de mediation in te brengen.
- 7.6 Het bepaalde in de artikelen 7.1 t/m 7.5 geldt niet in het geval van:
- a. informatie omtrent strafrechtelijke gedragingen waarvoor een wettelijke meldplicht dan wel een wettelijk meldrecht bestaat.
 - b. informatie omtrent de dreiging van een misdrijf.
 - c. een klacht-, tucht- of aansprakelijkheidsprocedure tegen de mediator. In dat geval is de mediator ontslagen uit de voor hem geldende geheimhoudingsplicht voor zover nodig om zichzelf tegen de vorderingen te verweren en/of een beroep te doen op zijn beroepsaansprakelijkheidsverzekering. De geheimhoudingsplicht vervalt voor alle betrokkenen voor zover nodig om de klacht te behandelen.

Artikel 8 – Einde mediation

- 8.1. De mediation eindigt:
- a. door ondertekening door de partijen van de in artikel 10.1 bedoelde overeenkomst;
 - b. door een schriftelijke verklaring van de mediator aan de partijen dat de mediation eindigt;
 - c. door een schriftelijke verklaring van een partij aan de andere partij(en) en de mediator dat zij zich uit de mediation terugtrekt.
- 8.2. Beëindiging van de mediation laat de geheimhoudings- en betalingsverplichtingen van de partijen onder de mediationovereenkomst onverlet.

Artikel 9 – Andere procedures

- 9.1 Eventuele bij de aanvang van de mediation al aanhangige gerechtelijke, of kerkelijke en aanverwante procedures over de kwestie of onderdelen daarvan - met uitzondering van maatregelen ter bewaring van rechten - worden door de partijen opgeschort voor de duur van de mediation.
- 9.2 De partijen zullen gedurende de duur van een mediation jegens elkaar geen procedures als bedoeld in artikel 9.1 aanhangig maken – met uitzondering van maatregelen ter bewaring van rechten.
- 9.3 Indien een partij een maatregel ter bewaring van rechten neemt, of een andere procedure als bedoeld in artikel 9.1 aanhangig maakt, is zij verplicht daarvan binnen 24 uur na het nemen, respectievelijk aanhangig maken ervan schriftelijk mededeling te doen aan de mediator en de andere partij(en).

Artikel 10 - Vastlegging van het resultaat van de mediation

- 10.1 De mediator draagt er zorg voor dat hetgeen de partijen zijn overeengekomen deugdelijk, al dan niet door of met behulp van een deskundige derde, in een overeenkomst wordt vastgelegd. Voor de inhoud van de overeenkomst zijn en blijven de partijen met uitsluiting van de mediator zelf verantwoordelijk. De partijen hebben het recht om zich door een externe deskundige te laten adviseren.
- 10.2 De mediator is niet aansprakelijk voor de inhoud van de door de partijen af te sluiten overeenkomst en de eventueel hieruit voortvloeiende schade.
- 10.3 De partijen bepalen gezamenlijk en op schrift in hoeverre de inhoud van de af te sluiten overeenkomst vertrouwelijk blijft. In elk geval mag de inhoud van de afgesloten overeenkomst aan de rechter worden voorgelegd indien dat noodzakelijk is om nakoming daarvan te vorderen.

Artikel 11 - Beperking aansprakelijkheid

Iedere aansprakelijkheid van de mediator, ingeval van schade als gevolg van zijn handelen of nalaten in de mediation, is beperkt tot ten hoogste het bedrag dat in het desbetreffende geval wordt uitgekeerd door zijn beroepsaansprakelijkheidsverzekeraar, vermeerderd met het bedrag van het eigen risico dat krachtens die verzekeringsovereenkomst in het betreffende geval voor rekening van de mediator komt. Behoudens in geval van opzet of grove roekeloosheid van de mediator, vrijwaren de partijen de mediator en zullen de partijen de mediator schadeloos stellen inzake alle vorderingen die een derde op enig tijdstip jegens de mediator mocht instellen en die verband houden met handelen of nalaten van de mediator tijdens de mediation.

Artikel 12 – Gedragsregels en klachten

De mediator is gebonden aan de door de MfN vastgestelde Gedragsregels voor de MfN-registermediator. Een partij kan binnen twaalf maanden na beëindiging van de mediation bij de klachtencommissie een klacht indienen volgende het reglement van de klachtencommissie.

Artikel 13 - Niet voorziene gevallen

In de gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist de mediator. Hij handelt daarbij overeenkomstig de strekking van het reglement.

Artikel 14 - Wijziging van het reglement c.q. afwijken van het reglement

- 14.1 Indien en voor zover de partijen wensen af te wijken van het reglement kan dat alleen middels een schriftelijke overeenkomst met de uitdrukkelijke instemming van de mediator.
- 14.2 Het samenwerkingsorgaan NGK-CGK-GKv (het 'Amersfoort-Beraad') is te allen tijde bevoegd het reglement te wijzigen. Dergelijke wijzigingen hebben geen effect op mediations die op dat moment reeds worden gevoerd. Op dergelijke mediations zal uitsluitend het reglement van toepassing zijn zoals dat bij de aanvang van die mediations van kracht was.

Artikel 15 - Toepasselijk recht

Dit reglement wordt beheerst door Nederlands recht.

Dit geldt ook voor de overeenkomst als bedoeld in artikel 10.1.

3.3 Klachtenprocedure mediation

(naar analogie van de MfN-regeling)

Artikel 1 – Definities

In de onderhavige klachtenregeling wordt verstaan onder:

Amersfoort-Beraad (AB): het college waarin vertegenwoordigd zijn personen uit de CGK, NGK en GKv welke in hun kerkgenootschap enige taak hebben of hebben gehad met betrekken tot geschiloplossing rondom predikanten.

MfN: Mediatorsfederatie Nederland.

gedragsregels: de door het AB vastgestelde gedragsregels voor de mediator.

klacht: elke uiting van ongenoegen over het functioneren van een mediator in die hoedanigheid, door of namens klager schriftelijk kenbaar gemaakt aan het SKW, conform artikel 3.1 en 3.2 van deze klachtenregeling.

klachtbehandelaars: de door het AB aangewezen personen, belast met de behandeling van een klacht.

klager: de bij een mediation betrokken partij of diens vertegenwoordiger die een klacht uit.

mediator: de mediator welke deel uitmaakt van de pool mediators welke door bemiddeling van SKW ingezet kunnen worden bij conflicten binnen de kerken, tegen wie de klacht zich richt.

Artikel 2 - Doel van de klachtenregeling

Het doel van deze klachtenregeling is het op een laagdrempelige wijze oplossen van klachten. Hiertoe wordt een college van klachtbehandelaars in het leven geroepen.

Klachtbehandelaars zijn ervaren mediators die niet op enigerlei wijze betrokken zijn of worden bij mediation zoals bedoeld in het mediationreglement.

In de regel bestaat dit college uit drie leden, uit elk kerkgenootschap één, met een vierde lid die ingeval van verhindering deel uit kan maken van het college.

Artikel 3 - Procedure

- 3.1 Een klacht wordt alleen in behandeling genomen indien die schriftelijk is ingediend bij het SKW binnen twaalf maanden na beëindiging van de mediation waaruit de klacht voortkomt. De mediation is beëindigd als er is voldaan aan één van de in art. 8 van het reglement genoemde vereisten.
- 3.2 De klager doet daarbij in elk geval opgave van:
 - zijn naam, adres, postcode, woonplaats, telefoonnummer en e-mailadres;
 - de naam van de mediator;
 - de mediationovereenkomst;
 - een korte omschrijving van de desbetreffende mediation;
 - de einddatum van de mediation;
 - een duidelijke en goed gemotiveerde omschrijving van de klacht.
- 3.3 De SKW-functionaris legt de datum van ontvangst van de klacht van de klager vast. De SKW-functionaris zendt de klager binnen een week een ontvangstbevestiging en stuurt de betreffende mediator binnen een week de klacht toe. Daarbij vermeldt de SKW-functionaris de namen van de klachtbehandelaars. Aan de klachtbehandelaars en mediator wordt gevraagd om binnen twee weken kenbaar te maken of er banden bestaan die een onpartijdige klachtbehandeling in de weg staan. Indien dat het geval is, schakelt het college van klachtbehandelaars onverwijld een andere klachtbehandelaar in. Binnen drie weken na ontvangst van de klacht leidt de SKW-functionaris de klacht door naar de klachtbehandelaars.
- 3.4 Binnen twee weken na ontvangst van de klacht overleggen de klachtbehandelaars met klager of de klacht in het kader van de klachtenregeling kan worden behandeld.
- 3.5 De klachtbehandelaars horen klager en mediator. De klacht wordt afgehandeld binnen zes weken nadat de klachtbehandelaars de klacht hebben ontvangen. De klachtbehandelaars kunnen deze termijn eenmalig met maximaal vier weken verlengen. De klachtbehandelaars hebben de mogelijkheid een klacht administratief af te doen.
- 3.6 De klachtbehandelaars beijveren zich om naar aanleiding van de klacht een bevredigende uitkomst te bewerkstelligen voor de partijen. De klachtbehandelaar is niet bevoegd een bindende uitspraak te doen. De klachtbehandelaars mogen desgevraagd wel aanbevelingen doen of hun mening over aspecten van de klacht geven. Aan dergelijke aanbevelingen en meningen kunnen echter geen rechten worden ontleend. De klachtbehandelaars hebben wel de bevoegdheid de mediator tegen wie een klacht is ingebracht en die ernstig blijkt te hebben gefaald te schrappen uit de lijst met mediators die door het SKW gehanteerd wordt.
- 3.7 De klachtbehandelaars leggen de datum waarop zij de klacht van de SKW hebben ontvangen, alsmede de door hen gevolgde procedure, met inbegrip van eventuele met de klager en/of de mediator gemaakte afspraken, deugdelijk vast en zenden eventuele afspraken en/of beslissingen naar klager en mediator. Wanneer de klachtbehandeling is beëindigd, sturen de klachtbehandelaars een schriftelijk bericht van beëindiging aan klager, mediator en de SKW.
- 3.8 Kosten die klager en mediator maken komen voor hun eigen rekening.
- 3.9 Na beëindiging van de klachtbehandeling zullen de klachtbehandelaars alle stukken met betrekking tot de klachtbehandeling vernietigen.

Artikel 4 - Beslotenheid en vertrouwelijkheid

- 4.1 De mediator en klager zijn conform art. 7.6 sub c van het mediationreglement ontslagen uit de voor hen geldende geheimhoudingsplicht voor zover nodig om de klacht te behandelen.
- 4.2 De klachtbehandelaars zijn tot geheimhouding verplicht ten aanzien van alle informatie die hen bij de behandeling van de klacht ter kennis is gekomen. Deze verplichting geldt ook jegens de SKW-functionaris. Deze verplichting geldt niet voor zover de klachtbehandelaars onafhankelijk van de klacht reeds over deze informatie beschikten of had kunnen beschikken.
- 4.3 De informatie die tijdens de behandeling van de klacht wordt uitgewisseld is vertrouwelijk.
- 4.4 De klacht wordt in beslotenheid behandeld.
- 4.5 Zowel klager als mediator kan zich laten bijstaan bij de behandeling van een klacht. De klager en/of mediator die zich laat bijstaan, staat ervoor in dat zijn bijstandverlener zich onverkort zal houden aan de geheimhoudingsplicht zoals die in de mediation waaruit de klacht is gerezen, is overeengekomen.

Artikel 5 - Interne informatie en archivering

- 5.1 Na de behandeling van de klacht behoudt het SKW de oorspronkelijke klacht en een kopie van het schriftelijk bericht van beëindiging gedurende een periode van drie jaar. Overige documenten worden vernietigd.
- 5.2 De SKW-functionaris houdt een overzicht bij van alle binnengekomen klachten.
- 5.3 De SKW-functionaris informeert het AB jaarlijks en geanonimiseerd over de behandeling van bij de SKW binnengekomen klachten.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze klachtenregeling wordt vastgesteld en kan worden gewijzigd door het AB. Inzake gevallen waarin deze klachtenregeling niet voorziet, beslist het AB.

3.4 Gedragsregels voor de mediator

Deze gedragsregels zijn een richtlijn voor het gedrag van de kerkelijke mediator (wat voor de mediator geldt, geldt ook voor de co-mediator). Zij dienen tevens als informatievoorziening voor betrokkenen en als maatstaf voor de klachtbehandelaars bij het toetsen van het handelen van de mediator.

1 – Beroepsethiek en integriteit

De mediator gedraagt zich zoals van een behoorlijk mediator mag worden verwacht.

Toelichting

Deze gedragsregel is de basis voor het optreden van de mediator en de kapstok voor alle overige gedragsregels, die daarvan een uitwerking zijn. Integriteit is een kernwaarde voor de mediator. Van de mediator mag worden verwacht dat hij zijn professionele code en de algemene sociale en ethische normen en waarden naleeft en handhaaft, ook bij druk van buitenaf om hiervan af te wijken.

2 – Transparantie

De mediator verschaft partijen duidelijkheid over het mediationproces.

Toelichting

Transparant handelen houdt in dat de mediator partijen duidelijkheid verschaft over het mediationproces, inclusief zijn eigen rol daarin. De mediator maakt kwesties met of tussen partijen bespreekbaar en is duidelijk over zijn aanpak en wat partijen van hem mogen

verwachten. Openheid en duidelijkheid zijn essentieel voor het opbouwen van vertrouwen en een goede werkrelatie met partijen. De mediator voorkomt hiermee ook moeilijkheden in een later stadium.

3 – Partijautonomie

3.1 De mediator zorgt dat de autonomie van partijen is gewaarborgd.

3.2 De mediator doet geen uitspraak over de kwestie.

Toelichting

De mediator bewaakt de autonomie van partijen en toetst hun bereidheid en vrijwilligheid van hun deelname aan de mediation. De partijen maken zelf hun keuzes en dragen daarvoor ook de verantwoordelijkheid. De mediator staat tussen de partijen en ondersteunt hen in het maken van hun keuzes en het zoeken naar een oplossing. De mediator kan partijen daarbij waar nodig informatie verstrekken, zodat zij zich een weloverwogen beeld kunnen vormen en hun positie kunnen bepalen.

De mediator doet geen uitspraak over de kwestie of een onderdeel daarvan. Hij neemt dus geen beslissing over de inhoud van het conflict tussen partijen. De mediator is ook terughoudend in het geven van zijn mening of het geven van advies over wat een partij wel of niet zou moeten doen. Een mening of advies is doorgaans niet waarde vrij en onpartijdig en verdraagt zich lastig met de partijautonomie en de neutrale rol van de mediator.

De mediator wijst partijen zo nodig op de mogelijkheid om externe adviseurs of deskundigen te raadplegen tijdens de mediation. In het geval de mediator op uitdrukkelijk verzoek van alle partijen toch een al dan niet bindende uitspraak wil doen, zal hij duidelijk afstand moeten doen van zijn rol als mediator.

Het moet voor partijen duidelijk zijn in welke hoedanigheid hij optreedt. Zo mogelijk legt de mediator deze rolwisseling schriftelijk vast.

4 – Onafhankelijkheid

4.1 De mediator stelt zich onafhankelijk op. Hij heeft geen belang dat zijn onafhankelijkheid zou kunnen aantasten.

4.2 Indien de mediator de kwestie niet op een onafhankelijke wijze kan begeleiden, aanvaardt hij de opdracht niet of trekt hij zich terug.

Toelichting

De mediator die een belang bij de mediation heeft dat zijn onafhankelijkheid in de weg staat of zou kunnen staan, neemt zijn benoeming niet aan.

Dit belang zou kunnen liggen in een persoonlijke of zakelijke relatie die de mediator of één van zijn kantoorgenoten heeft of heeft gehad met partijen of met één van hen, of in de uitkomst van de mediation. Hij dient zich ook bewust te zijn van de mogelijke schijn van afhankelijkheid en daar naar te handelen. De mediator verschaft partijen duidelijkheid over zijn positie indien zijn onafhankelijkheid ter discussie staat of zou kunnen staan. Vervolgens vraagt hij partijen of zij op deze basis met hem verder willen. De mediator waakt ervoor dat hij zijn onafhankelijkheid zowel tijdens als na de mediation bewaart. Zo nodig trekt hij zich terug.

5 – Onpartijdigheid

5.1 De mediator is er voor alle partijen. Hij is onpartijdig en handelt zonder vooringenomenheid.

5.2 Indien de mediator de kwestie niet op een onpartijdige wijze kan begeleiden, aanvaardt hij de opdracht niet of trekt hij zich terug.

Toelichting

Kenmerkend voor de mediator is zijn neutrale, onpartijdige rol. De mediator is er voor alle partijen. Hij heeft een vertrouwenspositie ten opzichte van elk van hen. De mediator geeft in woord en daad geen blijk van een voorkeur voor of van afkeuring van (één van) partijen en

handelt zonder vooringenomenheid jegens hen. Het vertrouwen bij partijen dat de mediator onpartijdig is, is essentieel voor de kwaliteit van het mediationproces.

De mediator treedt alleen in die kwesties op waarin hij zijn onpartijdigheid kan bewaren. Hij waakt er steeds voor dat zijn onpartijdigheid niet wordt aangetast door vooringenomenheid, gebaseerd op bijvoorbeeld persoonlijke kenmerken, positie, religie of achtergrond of door een oordeel over door partijen ingebrachte standpunten of belangen.

Van de mediator mag worden verwacht dat hij zichzelf kritisch volgt en zijn neutrale, onpartijdige positie doorlopend bewaakt. Als het voor de mediator onmogelijk is de mediation op een onpartijdige wijze te begeleiden, dan trekt hij zich terug.

6 – Vertrouwelijkheid

6.1 De mediator waarborgt de vertrouwelijkheid van de mediation.

6.2 De mediator heeft een geheimhoudingsplicht.

6.3 De geheimhoudingsplicht duurt voort na de beëindiging van de mediation.

Toelichting

Uitgangspunt is dat alles wat tijdens een mediation mondeling en schriftelijk wordt uitgewisseld, vertrouwelijk is. Deze informatie mag niet buiten de mediation tijdens of na afloop van de mediation worden gebruikt, tenzij partijen daarover expliciet afwijkende afspraken maken met elkaar en met de mediator, bijvoorbeeld indien terugkoppeling nodig is voor de voortgang van de mediation. Informatie die al openbaar of bekend was voor de mediation valt buiten de geheimhoudingsplicht. De geheimhoudingsplicht geldt voor alle betrokkenen bij het mediationproces en voor de mediator in het bijzonder als eerstverantwoordelijke voor het waarborgen van de vertrouwelijkheid.

De mediator heeft een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alles wat hij in zijn hoedanigheid als mediator verneemt in zijn gesprekken met partijen en hun adviseurs, zowel plenair als afzonderlijk. Zijn geheimhoudingsplicht geldt ook voor verkennende gesprekken met partijen vóórdat met hen een mediationovereenkomst is gesloten. Een terugkoppeling van informatie door de mediator naar verwijzers of opdrachtgevers die verder gaat dan een kennisgeving van beëindiging van de mediation, gebeurt uitsluitend in overleg en met instemming van alle partijen.

De geheimhoudingsplicht van de mediator vervalt voor zover de mediator dit nodig heeft om zich te verweren in procedures.

7 – Competentie

De mediator neemt een mediation alleen aan wanneer hij over de nodige kwaliteiten beschikt om de mediation goed te laten verlopen.

Toelichting

Van een mediator mag verwacht worden dat hij beschikt over de kennis, vaardigheden, beroepshouding en de persoonlijke kwaliteiten die nodig zijn om een goed verloop van de mediation te waarborgen. Is dat niet of in onvoldoende mate het geval, dan neemt hij de mediation niet aan. Mocht de mediator de zaak al hebben aangenomen, dan trekt hij zich terug.

Tot de van de mediator te verwachten kennis hoort kennis van communicatie en conflictoplossing, onderhandelingsconcepten en interventietechnieken. De te verwachten kennis kan ook inhoudelijke deskundigheid zijn op het terrein waarop het conflict zich afspeelt indien partijen de mediator juist met het oog daarop hebben benoemd. De vaardigheden die van de mediator verwacht mogen worden zijn bijvoorbeeld het toepassen van interventietechnieken gericht op het verbeteren van de communicatie tussen partijen, het verhelderen van het probleem en de betrokken emoties en belangen en het begeleiden van de onderhandelingen tussen partijen. De mediator beschikt ook over meer technische vaardigheden, zoals het bespreken en afsluiten van een mediationovereenkomst en het (laten) vastleggen van afspraken in een vaststellingsovereenkomst.

Essentie van de beroepshouding is dat de mediator integer en betrouwbaar is, zijn vak naar beste kunnen uitoefent en de bereidheid heeft om zich doorlopend bij te scholen en verder te ontwikkelen als mediator. Persoonlijke kwaliteiten zijn essentieel voor de mediator. Van de mediator mag verwacht worden dat hij evenwichtig, flexibel, empathisch en doortastend is en dat hij goed kan opereren in een context waarin druk en tegenstrijdige belangen een onmiskenbare rol spelen.

8 – Werkwijze

8.1 De mediator is verantwoordelijk voor het mediationproces en bewaakt het verloop daarvan.

8.2 De mediator sluit voorafgaand aan de mediation met alle partijen een schriftelijke mediationovereenkomst die ten minste de vertrouwelijkheid en vrijwilligheid omvat.

8.3 De mediator betreft geen derden bij de mediation, behoudens met toestemming van partijen.

Toelichting

De essentie van de taak van de mediator is het bewaken van het mediationproces. De mediator behandelt de mediation met voortvarendheid en maakt daarvoor voldoende tijd beschikbaar. Hij geeft uitleg over het mediationproces, de inhoud van de mediationovereenkomst en het reglement. De mediator verifieert of partijen begrijpen welke voorwaarden en consequenties er aan ondertekening van de mediationovereenkomst zijn verbonden. De mediator zorgt voor een evenwichtige behandeling van de kwestie en bevordert dat iedere partij op gelijkwaardige wijze aan bod komt, in voldoende mate toegang heeft tot de benodigde informatie en de ruimte heeft om zo nodig financiële, juridische, psychologische of andere adviseurs te raadplegen.

De mediator is verantwoordelijk voor de contractuele vastlegging in de mediationovereenkomst van de geheimhoudingsplicht van partijen en hemzelf. Partijen hebben geen wettelijke geheimhoudingsplicht. De geheimhoudingsplicht van partijen dient er primair voor om te bevorderen dat zij vrijuit kunnen spreken tijdens de mediationgesprekken en dat vertrouwen kan worden opgebouwd. Partijen bepalen samen de omvang van de geheimhoudingsplicht. Zij beoordelen of het voor de voortgang van de mediation nodig is dat met bepaalde personen buiten de mediantafel overleg plaats heeft. De mediator draagt er zorg voor dat de omvang van de geheimhoudingsplicht wordt vastgelegd.

De mediator draagt er zorg voor dat derden die bij de mediation worden betrokken, een geheimhoudingsverklaring tekenen. De toestemming van partijen is niet nodig voor secretariële ondersteuning van de mediator bedoeld in artikel 6.1 van het reglement.

9 – Tarief en kosten

9.1 De mediator geeft de partijen vooraf duidelijk inzicht in de kosten en legt deze afspraak vast in de mediationovereenkomst. De kosten komen voor rekening van de betreffende kerkelijke gemeente.

9.2 De mediator zorgt voor een duidelijke, inzichtelijke declaratie.

Toelichting

Bij de start van de mediation maakt de mediator een duidelijke afspraak over de afspraken rondom de kosten. De kosten zijn te vinden op de website van het SKW.

De mediator specificeert zijn declaratie op een heldere manier. Hij houdt een verrichtingenstaat bij en legt deze desgevraagd over, zodat het voor partijen inzichtelijk is voor welke werkzaamheden hij welke kosten in rekening brengt.

Binnen het AB is afgesproken dat mediators een door het SKW in overleg te bepalen uniform tarief hanteren.

3.5 Reglement Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing

Art. 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

commissie: de Interkerkelijke Commissie Geschiloplossing (ICG).

geschil: een (begin van een) conflict (al dan niet met een persoonlijk karakter) tussen kerkenraad of predikant en één of meer gemeenteleden, tussen (leden van de) kerkenraad en predikant of tussen kerkenraadsleden onderling.

Tuchtzaken zijn geen geschil in de zin van dit reglement.

partijen: de bij het geschil betrokken personen of colleges.

behandelcommissie: het door de commissie ingestelde gremium ter behandeling van een aangemeld geschil.

Art. 2 - De commissie

- 2.1 De commissie werkt landelijk.
- 2.2 De commissie bestaat uit ten minste twaalf leden, bij voorkeur een even groot aantal en ten minste één predikant uit elk van de deelnemende kerkgenootschappen. De leden van de commissie worden benoemd door de Generale Synodes/Landelijke Vergaderingen van de deelnemende kerken. Voor elk lid van de commissie kan een secundus worden benoemd. De secundus heeft dezelfde competentie als zijn/haar primus.
- 2.3 Commissieleden dienen te beschikken over persoonlijke kwaliteiten, zoals een goed analytisch vermogen, een onafhankelijke opstelling, inzicht in bestuurlijke en organisatorische verhoudingen, sociale vaardigheden, relativiseringsvermogen, inzicht in de leef- en werkwereld van een predikant en het werkkerrein van een kerkenraad, ervaring met mediation, en algemeen juridisch en kerkelijk inzicht.
- 2.4 De leden van de commissie worden benoemd voor een periode van drie jaren en kunnen twee maal worden herbenoemd.
- 2.5 De commissie wijst zelf een voorzitter, een waarnemend voorzitter en een secretaris aan. Deze komen bij voorkeur uit de verschillende geledingen. Het is haar ook toegestaan een secretaris, niet commissielid, te benoemen.

Art. 3 - Bevoegdheid en taak van de commissie

- 3.1 De commissie geeft advies, coacht en bemiddelt zo nodig bij geschillen die bij haar aanhangig worden gemaakt. Ze richt zich op het oplossen van spanningsrelaties tussen partijen. Zij schakelt, als ze dat in de gegeven situatie nodig vindt, externe deskundigen in.
- 3.2 De commissie streeft er naar het geschil te beëindigen door een regeling op te stellen of een advies te geven waarmee de betrokken partijen kunnen instemmen. Een advies kan inhouden dat partijen of een van hen het geschil ter beslissing of verdere advisering aan een kerkelijke of andere instantie voorlegt. De commissie kan ook verklaren niet in staat te zijn partijen verder te dienen.
- 3.3 De commissie probeert de vrede te herstellen door met partijen te spreken om zicht te krijgen op de onvrede, door het gesprek tussen partijen te bevorderen en door partijen te adviseren over en op welke manier zij ook zelf kunnen bijdragen aan het bereiken van een oplossing.
- 3.4 De commissie treedt niet op als vertegenwoordiger of belangenbehartiger van een der partijen, maar stelt zich onafhankelijk jegens partijen op. Zij past hoor en wederhoor toe.

Art. 4 - Het aanhangig maken van een geschil

- 4.1 Een partij die een geschil bij de commissie aanhangig wil maken, dient daartoe een schriftelijk en gemotiveerd verzoek in bij de secretaris van de commissie.
- 4.2 Op basis van de ontvangen bescheiden beoordeelt de voorzitter of wvd. voorzitter of er sprake is van een geschil in de zin van artikel 1 onder b. dan wel of het bepaalde in artikel 7 een in behandeling nemen van het geschil in de weg staat. Indien hij/zij tot

het oordeel komt dat de commissie het geschil niet in behandeling kan nemen, deelt de secretaris dat onder opgaaf van redenen schriftelijk aan partijen mee.

- 4.3 De secretaris van de commissie stuurt binnen een week een afschrift van het verzoek naar de andere betrokken partij(en) en verzoekt hem (hen) om hem/haar binnen twee weken te doen weten of hij (zij) kan (kunnen) instemmen met de behandeling van het geschil door de commissie en meldt deze partij(en) dat zij de gelegenheid heeft/hebben desgewenst schriftelijk te reageren op het verzoek.
- 4.4 Indien de andere betrokken partij(en) of een van hen niet kan (kunnen) instemmen met de behandeling van het geschil door de commissie, wordt het geschil niet door de commissie in behandeling genomen. De secretaris stelt de partijen daarvan schriftelijk in kennis.
- 4.5 Indien de andere betrokken partij(en) heeft (hebben) meegedeeld met de behandeling van het geschil door de commissie in te stemmen, stelt de voorzitter een behandelcommissie samen en wijst tevens de wvd. voorzitter daarvan aan. De secretaris informeert partijen hierover.

Art. 5 - De instelling van een behandelcommissie

- 5.1 De behandelcommissie bestaat, afhankelijk van het conflict, uit drie of meer personen en wordt desgewenst bijgestaan door de secretaris van de commissie. De behandelcommissie is bij voorkeur samengesteld uit leden van het kerkgenootschap waarvan de betreffende gemeente deel uitmaakt, alsmede ten minste een persoon die lid is van een ander deelnemend kerkgenootschap. Ook wordt gerekend met de verschillende disciplines van de leden.
- 5.2 De leden van de behandelcommissie dienen vrij te staan ten opzichte van partijen en geen persoonlijke relatie te hebben met een van de betrokkenen, een en ander zodanig dat zij zelfs de schijn van partijdigheid vermijden.
- 5.3 Partijen mogen onder opgave van redenen bij de secretaris bezwaren tegen een lid van de behandelcommissie indienen. Indien de voorzitter van de commissie de bezwaren gegrond acht, wijst hij een ander commissielid aan.
- 5.4 De behandelcommissie neemt zo spoedig mogelijk contact op met partijen om de bemiddelingswerkzaamheden te kunnen aanvangen.

Art. 6 - De werkwijze van de behandelcommissie

- 6.1 De behandelcommissie bepaalt haar werkwijze in overleg met partijen met inachtneming van het in artikel 3 gestelde.
- 6.2 Tot haar werkzaamheden kunnen mede behoren: het adviseren bij het opstellen van kanselmededelingen, bij het geven van informatie in het kerkblad of aan een gemeentevergadering, en het maken van gespreksverslagen.
- 6.3 Indien een partij een klacht heeft over het optreden, handelen of nalaten van een of meerdere leden van de behandelcommissie, dient deze partij de klacht schriftelijk in bij de voorzitter van de commissie. Deze doet zo spoedig mogelijk en met hoor en wederhoor uitspraak.
- 6.4 De behandelcommissie schakelt, wanneer ze dat nodig acht, externe deskundigen in om de door een der partijen gevraagde hulp te verlenen. Zij kan voor de uitvoering van haar werkzaamheden advies vragen aan en overleg plegen met het SKW.
- 6.5 De behandelcommissie brengt aan het einde van de sessie rapport uit ten behoeve van betrokken partijen.

Art. 7 - De verhouding tot kerkelijke beroepsprocedures

- 7.1 Indien een geschil onderwerp is geweest van een kerkelijke beroepsprocedure en deze procedure heeft geleid tot een beslissing van een kerkelijke vergadering waartegen geen beroep meer mogelijk is, zal de uitslag van de kerkelijke vergadering worden gerespecteerd. Die uitspraak zal geen onderwerp van discussie meer zijn.
- 7.2 Indien het geschil onderwerp is van een kerkelijke beroepsprocedure, kan het geschil op verzoek van partijen of van de beroepsinstantie naar de commissie worden

verwezen. Indien het geschil door de commissie in behandeling wordt genomen, wordt de kerkelijke beroepsprocedure opgeschort. Indien de commissie meedeelt niet in staat te zijn het geschil op te lossen dan wel een of meer partijen verklaren niet met de adviezen van de commissie akkoord te gaan, wordt de kerkelijke beroepsprocedure hervat. Indien alle partijen verklaren met de adviezen van de commissie akkoord te gaan, wordt de kerkelijke beroepsprocedure beëindigd.

- 7.3 De partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt bij de commissie, kan op enig moment de commissie verzoeken haar werkzaamheden te staken en alsnog gebruikmaken van het beroepsrecht binnen het eigen kerkverband.

Art. 8 - Geheimhouding

- 8.1 De leden van de commissie zijn verplicht tot strikte geheimhouding van hetgeen hun uit hoofde van hun lidmaatschap van de commissie bij de behandeling van geschillen ter kennis is gekomen.
- 8.2 De leden van de commissie onthouden zich van deelname aan de beraadslagingen in een kerkelijke beroepsprocedure indien deze betrekking heeft op of samenhangt met een door de commissie behandeld geschil.
- 8.3 Uiterlijk één jaar nadat de commissie haar werkzaamheden met betrekking tot de behandeling van een geschil heeft beëindigd, vernietigt zij de op het geschil betrekking hebbende bescheiden met uitzondering van de door haar uitgebrachte rapporten. Deze rapporten blijven vertrouwelijk en worden opgeslagen bij het SKW.

Art. 9 - Verantwoording

- 9.1 De commissie informeert de Generale Synodes/Landelijke Vergaderingen over het aantal door haar behandelde geschillen, de aard van de geschillen, de globale wijze van behandeling van de geschillen en het aantal bereikte oplossingen.
- 9.2 De commissie verstrekt geen inhoudelijke informatie over door haar behandelde geschillen.

Art. 10 - Kosten

- 10.1 Bij de aanvang van haar werkzaamheden informeert de behandelcommissie de kerkenraad van de betreffende gemeente over de mogelijk hieraan verbonden kosten. Kosten van een extern deskundige komen voor rekening van de betreffende kerkgemeente. Bij gemeenten kleiner dan 300 leden kan, afhankelijk van de financiële situatie, een deel door het betreffende kerkverband worden gedragen.
- 10.2 De commissie brengt de betreffende kerkenraad reis- en andere directe kosten die haar leden maken in het kader van hun werkzaamheden ten behoeve van het commissiewerk in rekening. Ter plaatse bestede tijd wordt in rekening gebracht ten behoeve van de kas van de commissie tot maximaal € 100 per dagdeel, andere werkzaamheden in beginsel niet.

Artikel 11 - Wijziging van het reglement

De commissie is te allen tijde bevoegd het reglement te wijzigen. Dergelijke wijzigingen hebben geen effect op zaken die lopen. Op dergelijke zaken zal uitsluitend het reglement van toepassing zijn zoals dat bij de aanvang van de zaken van kracht was.

Versie 3 - 160526

Spreeken over 'de' predikant in 'de' GKv is bewust een generalisatie. Beide bestaan als zodanig niet. Toch is er een aantal trends dat het belangrijk maakt om deze algemene opmerkingen te maken.

1. De GKv als denominatie (landelijk kerkverband) verkeren in transitie of zelfs transformatie.² Dat betekent een verschuiving van 'landelijk naar lokaal-regionaal', van 'organisatie naar gemeenschap', van 'zuilgericht naar omgevingsgericht', van 'cultuurgericht naar zingevinggericht'.
2. Vanouds is er een sterke trend naar het waarderen van de eigen, lokale mogelijkheden van de gemeente. Daarmee is centrale regie vanuit GS of andere landelijke organen moeizaam. Vroeger noemden we dit 'independentisme', nu zijn we daar minder stellig in.
3. Plaatselijke kerken merken deze veranderingen in afgeleide zin vaak sterk. Er is een afnemende betrokkenheid, samenhangend met culturele trends tot 'communities lite'. De organisatorische aspecten van het lokale kerk-zijn staan vaak onder druk. De trend is dat dit in de komende jaren nog sterker zal worden.
4. Er is landelijk sprake van krimp – in sommige plaatsen en regio's zelfs fors (meer dan 10%). Krimp in aantallen kerkleden, maar ook krimp in de (door kerkleden beschikbaar gestelde) middelen. De cijfers maken ons ervan bewust dat we krimp niet kunnen bestrijden maar veeleer moeten belijden en begeleiden. Grootte hoeft dus niet het grootste probleem te zijn. Mits de gemeente onderzoekt hoe ze vitaal blijft en de afstemming met andere gemeenten zoekt. Dat kunnen omliggende gemeenten zijn maar ook partnergemeenten elders in het land. Concreet zien we voorbeelden van samenwerking met omliggende gemeenten in een gedeelde middagdienst, samenwerking in catechese tussen dorpskerken of regionale diaconale en missionaire taken.³ Ook ontmoeting en samenwerking met lokale gemeenten uit andere denominaties zal op de agenda komen te staan.
5. Voor de predikant die (één van) deze kerken dient, betekent dit zowel een bedreiging als een kans. Het wordt pas een kans wanneer we de bedreiging reëel onder ogen zien. Ik noem de volgende 'bedreigende' factoren:
afnemende financiële middelen doen het aantal fte-predikantsplaatsen afnemen;
predikanten worden in deeltijd aangesteld, met soms een andere baan er naast; predikanten worden aan meer dan één gemeente verbonden
in toenemende mate worden predikants-taken (net als die van ouderlingen en diakenen) uitgevoerd door gemeenteleden (pastoraat, catechese, liturgie, diaconaat intern en extern, evangelisatie)
de vergaderdruk lijkt groot onder predikanten
6. Wil de predikant zijn meerwaarde bewijzen, zodat gemeenteleden bereid zijn in zijn levensonderhoud te voorzien, dan lijkt het mij belangrijk dat hij zijn taak als 'generalist' opvat. Daarmee bedoel ik dat predikanten, ook met een kleiner wordende aanstelling, degenen blijven die als een soort *general practitioner* de gemeente bedient.⁴ Centraal hierin staat het leiden van erediensten en het 'zorgen voor de kudde'. Vandaaruit zal de voorganger de gemeente helpen te onderzoeken waar nieuwe wegen kunnen worden ingeslagen. Dit heeft als belangrijk waardevol element dat het centrale element van kerk-zijn voorop blijft

² Zie divv. rapporten Praktijkcentrum.

³ Zie themanummer Dienst – herfst 2015.

⁴ Zie bijlage.

staan. Dat is dat mensen bij elkaar komen om Gods aangezicht te zoeken, uit de bijbel te lezen, te bidden, en God lof te prijzen. Vanuit deze kernpraktijk van christen-zijn kunnen de andere praktijken van kerkzijn zoals onderwijs en pastoraat worden opgepakt.⁵ De taak en rol van de predikant in leidinggeven en bestuur van de gemeente zou m.i. ook vanuit deze kerntaken moeten worden ingezet. Zonder hier nu een uitgekristalliseerde ambtsvisie te propageren, is binnen de traditie van de GKv voor deze kernpraktijken een ambtelijke roeping en inbedding van groot belang.⁶

Het 'generalist' slaat dan op het breed in concrete taakvelden zichtbaar zijn, waardoor de integratieve functie van het predikant-zijn wordt verwerkelijkt. Dit sluit niet uit dat er in grotere gemeentes goede werkafspraken worden gemaakt over de concrete invulling hiervan. Tenslotte impliceert dit dat predikanten een helder beeld over hun (gewenste) competenties en inzichten hebben en deze in (verplicht) post-initieel onderwijs (PEP) moeten onderhouden.

7. Kerkleden, lokale kerken, en (indirect) het kerkverband worden lang niet altijd meer gevoed vanuit wat zij lezen in theologische boeken of kerkelijke bladen. Zij hebben allerlei meningen en ideeën, en laten zich moeizaam 'beleren'. Dat is geen slechte zaak, maar wel een realiteit. Willen de kerken toch streven naar beïnvloeding van denken en leven, dan is hiervoor de eredienst één van de meest levendige en kernachtige middelen. De kerkdienst niet als middel tot 'opvoeding', maar wel tot 'vorming van leerlingen van Jezus in deze tijd'.

8. Inzetten bij kerkdiensten heeft verschillende theologische belangen.

In kerkdiensten komt de gemeente bij elkaar voor het eren van God. Deze blikrichting oefent ons in een niet-zelfzuchtig, op expressie van het eigen geloof gerichte geloofshouding. Christus roept zijn gemeente bij elkaar. Deze inzet 'van buiten' en 'van boven' bewaart de kerk voor het worden van een organisatie die religieuze behoeften vervult. Prediking vanuit Gods Woord geeft aan deze inzet 'van buiten' en 'van boven' in de gereformeerde traditie concreet vorm (apostolisch).

Kerkdiensten in haar liturgische vorm geven kerkleden hun plaats in de geschiedenis van God met zijn volk de eeuwen door, en in de wereld kerk (katholiek).

Door het bewust in-oefenen van deze houding worden gemeenteleden zich bewust van hun roeping tot een heilig leven (heiligheid).

Kerkdiensten waarin zoveel verschillende mensen samenkomen, bevestigen gelovigen in hun roeping om in alle verscheidenheid de veelkleurige wijsheid van God te laten zien (eenheid).

9. Predikanten zullen de vervulling van hun *kerntaken* hun 'meerwaarde' moeten laten zien.

Met meerwaarde bedoel ik dat duidelijk wordt dat voor deze praktijken van kerkzijn een academisch geschoold professional onmisbaar is. De vakwetenschappelijke inbreng, academisch werk- en denkniveau, en de visie op kerkzijn in de (boven)lokale context moeten concreet worden op ten minste deze kerntaken: (1) voorgaan in lokale kerkdiensten; (2) het kennen van de gemeenteleden in hun leven en levensvragen (pastoraat); (3) het serieus nemen van het leerling-zijn van jongeren en ouderen (catechese). Hoewel in (2) en (3) ook anderen taken vervullen, kan eigen werkzaamheid van de predikant op deze terreinen niet geminimaliseerd worden.

10. Vanuit deze kerntaken kan de predikant als generalist de gemeente dienen om haar roeping in de (lokale en landelijke) context te zoeken en vervullen, o.m. op diaconaal, missionair, en publiek-theologisch vlak. De realiteit van een door de zonde gebroken werkelijkheid, waarin dit leerling-zijn niet vanzelf gaat, kan zo in de hoop op Gods eigen handelen in én door de kerk met vertrouwen tegemoet getreden worden. De ingewikkelde

⁵ Artikel JHFS Dienst februari 2016.

⁶ Vgl. Eduardus Van der Borgh, 'Identity and Ministry'. In: idem (ed.), *Christian Identity* (Brill: Leiden, 2008), 201-212.

gemeenteopbouw-vragen waarvoor kerken staan, vinden zo hun centrum en voedingsbodem zo dicht mogelijk bij de kern-praktijken van het christen-zijn: vieren, leren, dienen en bouwen. Alleen zo bieden predikanten gemeenten datgene waarvan zij mag leven: Gods Woord dat evangelie is voor mensen.