

Predikant en gemeente: hoe krijg je ze het beste bij elkaar?

Mix is de beste oplossing

door ds. H.J. Oortgiesen

In advertenties voor predikanten in een blad als *Kerkinformatie* (van de drie Samen-op-Wegkerken) worden vaak eisen gesteld die er niet om liegen. Op het gebied van communicatie, organisatie en sociale vaardigheden moeten predikanten meer in hun mars hebben dan vroeger. Is dat terecht?

In feite wordt hiermee gewoon een trend in de samenleving gevolgd. We leven in een turbulente tijd, waarin steeds meer mensen over goede communicatieve vaardigheden moeten beschikken. Het is goed, als ook predikanten daarin worden geschoold. Enerzijds kan het benoemingsproces van predikanten niet zakelijk genoeg zijn. Het is belangrijk dat predikanten en gemeente vanaf het begin goede afspraken maken, dat ze duidelijk weten wat ze van elkaar verlangen en aan elkaar hebben. Het is ook goed dat die afspraken regelmatig worden geëvalueerd. Binnen de Hervormde Kerk is het verplicht dat eens per jaar de predikant aan het consistorie (de ouderlingen) verslag uitbrengt over zijn werkzaamheden en dat dit besproken wordt. Zoiets zou in elke gemeente moeten gebeuren.

Profielschets

En hoe denkt de gemeente over de manier waarop ze gemeente

wil zijn? Als dat duidelijk is, kan een predikant bij het profiel van de gemeente worden gezocht. Maar ook het omgekeerde kan gebeuren. Ik ken een - veelgevraagd - predikant die een profielschets van zichzelf heeft gemaakt. Als gemeenten hem benaderen voor een beroep, stuurt hij dat profiel op met de mededeling: 'Als jullie je daar niet in herkennen, heeft een beroep al geen zin'.

Maar naast zakelijk moet de benoeming van predikanten ook geestelijk zijn. Er moet worden gesproken over de theologische opvattingen van de predikant, over de manier waarop hij in preken en pastoraat wil werken. Belangrijk is, dat ook beseft wordt dat de gemeente de draagster is van de bedoelingen van de Heer. De gemeente moet niet alles op de predikant willen afschuiven, maar ook zelf het 'ambt aller gelovigen' zien.

Is deskundigheidsbevordering dan een belemmering voor het functioneren van een predikant? Dat hangt ervan af, waarin hij zich bekwaamt. De predikant moet zich inderdaad op zijn kerntaken concentreren, maar hij kan dat des te beter wanneer hij deskundig, professioneel en ambachtelijk werkt. Dan leert hij ook dat hij niet alles zelf hoeft te doen, maar op een goede manier taken kan delegeren.

Een sollicitatiestaking, zoals Overeem voorstelde, lijkt me geen goede zaak. Het systeem van solliciteren werkt prima aan het begin van een benoemingsprocedure. Maar als de brieven bij de kerkenraad binnen zijn, moeten daarna de betrokken predikanten niet als sollicitanten worden behandeld. In de praktijk gebeurt dat geregeld, waardoor het geestelijke aspect van de benoeming wordt verwaarloosd. Een mix van het sollicitatiesysteem met het vroegere beroepingssysteem lijkt me de beste oplossing.

Authentiek

Eén opmerking van Overeem is me uit het hart gegrepen: dat de predikant vooral zichzelf moet zijn. De gemeente moet zijn authenticiteit, zijn integriteit kunnen zien. Toon dat je een gewoon mens met de anderen wil zijn, zei Overeem tot de predikanten. Dat dwingt respect af en dat bevordert zijn functioneren.

Ds. H.J. Oortgiesen is predikant voor de werkbegeleiding in de Nederlandse Hervormde Kerk. Tevens is hij in de nieuwe Samen-op-Weg-organisatie hoofd van de afdeling opleiding en werkbegeleiding.

Veel gemeenten stellen overdreven eisen aan predikanten. Die moeten zich daardoor niet laten opjatten, maar in hun werk „volharden bij de kerntaken”. Dat betekent dat „u heel gewoon, in alle bescheidenheid, het Woord en de sacramenten bedient, de gemeenteleden opzoekt, de zieken troost, catechisaties geeft en ook de volwassenen-catechese niet vergeet.”

Dat advies gaf de synodaal-gereformeerde ds. E. Overeem vorige week aan een groep hervormde predikanten. Hij ging daarbij zover dat hij opriep tot een „sollicitatiestaking”.

De 'kleine' gereformeerde kerken kennen het sollicitatiesysteem niet, maar ook daar vragen mensen zich af, of beroepingscommissies niet te vaak naar het 'schaap met de vijf poten' zoeken. In alle kerken komt het voor dat verwachtingspatronen van gemeenten en de capaciteiten van hun predikanten niet met elkaar sporen. Een groeiend aantal conflicten, soms eindigend in losmaking of vervroegd emeritaat, is het gevolg.

Is daar iets aan te doen? En zijn de analyse en de oplossingen van ds. Overeem bruikbaar? We vroegen een reactie aan twee predikanten die betrokken zijn bij deze problematiek.

Koppelen via deputaatschap

door drs. C. van der Leest

Het leven is ingewikkeld geworden en dat gaat ook niet voorbij aan de predikanten. Ds. Overeem kan daarom wel zeggen dat dominees zich moeten beperken tot kerntaken, maar juist die kerntaken zijn niet gemakkelijk. Om een voorbeeld te noemen: je kunt het pastoraat omschrijven als 'Woordverkondiging aan de enkeling'. Maar hoe doe je dat bij iemand die depressief is? Dan zul je toch iets van depressiviteit moeten weten, je zult er iets van moeten weten hoe het komt dat je woorden - ook als je het Woord van God brengt - bij dat gemeentelid niet landen. En de prediking. Daarvoor zijn goede communicatieve vaardigheden onontbeerlijk. Je kunt daarom niet zomaar zeggen dat dominees geen cursussen mogen volgen. Niet iedereen is een natuurtalent.

Koppeling

Het komt inderdaad voor dat gemeenten overspannen verwachtingen hebben bij het beroepingswerk. Ik ben er geen voorstander van om een nauwkeurige profielschets van een te beroepen predikant te maken. Natuurlijk moeten een predikant en een gemeente bij elkaar passen. Maar het is beter om bij de dominee te beginnen, om te kijken wat zijn sterke en zwakke punten zijn en of hij daarmee in de gemeente vruchtbaar zou kunnen werken. Hij hoeft niet

voor al die punten een tien te halen.

Het moet me in dat verband wel van het hart dat door al die actieve beroepingscommissies wel veel dubbel werk wordt gedaan. Soms zitten vijf commissies achter dezelfde dominee aan en proberen ze achter dezelfde informatie te komen.

Omgekeerd zijn er ook dominees die nooit een beroep krijgen. Waarom dat niet gebeurt, weet ik niet. Soms botert het niet tussen een gemeente en de dominee en zou hij in een andere gemeente best kunnen functioneren. Bij zo'n situatie denk ik weleens: ik wou dat we een wijze bisschop hadden die zo'n predikant zou kunnen overplaatsen. Maar dat willen we niet en daarom voel ik meer voor iets anders: een *koppelingsdeputaatschap*. Dat zou een groep van zes wijze mensen - bijvoorbeeld drie ervaren dominees en drie personeelsdeskundigen - kunnen zijn. Bij hen kunnen beroepingscommissies informatie over predikanten aanvragen. Omgekeerd zouden predikanten aan die deputaten kunnen doorgeven dat ze weleens van gemeente willen verwisselen. Met zulke predikanten kunnen die deputaten dan een stevig gesprek voeren over hun sterke en zwakke kanten. Wanneer de deputaten goed functioneren, kan veel dubbel werk worden voorkomen. Wel zou ik aan een definitieve regeling twee voorwaarden willen

stellen. Allereerst dat we bij andere kerken die al zo'n regeling hebben, informeren hoe dit in de praktijk werkt. En als tweede dat we het eerst een tijdje op proef doen.

Functioneringsgesprek

Verder pleit ik voor een betere begeleiding van predikanten. Worden ze wel voldoende ook als mens gezien? Het komt soms voor dat een predikant met een wit gezicht rondloopt en dat niemand vraagt of hij zijn werk nog aan kan. Zoiets schrijnt.

Er treedt verzakelijking op: ik ben voor een klus ingehuurd en als ik die niet goed doe, kan ik maar beter opstappen. Gelukkig zijn er ook plaatsen waar maatregelen worden genomen om problemen te voorkomen. In mijn eigen gemeente fungeert een begeleidingscommissie van enkele wijze broeders. Met hen houd ik elk jaar een functioneringsgesprek. Ook kan ik bij hen aankloppen als ik iets heb waar ik niet uit kan komen. Op die manier kun je voorkomen dat problemen zo groot worden, dat ze onbeheersbaar zijn.

*Drs. C. van der Leest is predikant van de Geref. Kerk (vrijgemaakt) van Groningen-Oost. Hij heeft zich tijdens zijn doctoraalstudie intensief beziggehouden met de werkdruk van predikanten. Dat resulteerde in zijn boek **De stress de baas?** (Barneveld, 1997).*