

Vooraf

Over de predikant zijn vele boeken geschreven en sinds 1945 een reeks van kerkelijke rapporten. Toch is de rol van de predikant in de plaatselijke gemeente niet wezenlijk veranderd. Zij of hij vertelt van God en zijn liefde en wijst op Jezus en zijn weg tot behoud. Hij of zij heeft een scherp oog voor alles wat er plaatsvindt in de gemeente en brengt de nood van de wereld tegenover God in het midden van de gemeente onder woorden. De predikant getuigt van het geloof dat God het goede voor heeft met alle mensen en zoekt met de gemeente de navolging van Jezus en het Koninkrijk.

Ook voor de komende jaren is deze rol van grote betekenis binnen de Protestantse Kerk in Nederland. De uitdaging is om op een juiste wijze inhoud te geven aan de vragen van deze tijd als het gaat om leiding te geven aan de gemeente.

We moeten steeds opnieuw kijken naar de wijze waarop we onze organisatie inrichten en samen als professionals en vrijwilligers ons inzetten voor een toekomstvast beleid. Dat vraagt de bereidheid tot veranderen en een niet blijven vasthouden aan oude structuren. Dat vraagt vooral om een zakelijke professionele benadering, maar ook vertrouwen.

Onze commissie heeft zich in het afgelopen jaar intensief beziggehouden met het mooie ambt van predikant en doet voorstellen die bedoeld zijn om ook in de toekomst waarborgen te bieden voor continuïteit van professionele ondersteuning van de gemeenten. De opdracht van de commissie (zie bijlage I) geeft alle aanleiding tot intensieve studie en beraad.

De commissie is er van overtuigd dat na de vereniging in mei 2004 belangrijke veranderingen nodig zijn en dat deze kunnen bijdragen aan de opbouw van kerk en gemeente. De belangrijkste opdracht is immers, dat kerk en gemeenten zich inzetten om Jezus te volgen, tot eer van God en tot heil van de wereld.

Het is een vreugde om samen binnen het verband van de Protestantse Kerk in Nederland te mogen werken aan deze opdracht.

Namens de commissie,

Wytze de Jong, voorzitter.

Inhoudsopgave

Vooraf	1
Inhoudsopgave	2
1. Introductie	3
2. De plaatselijke gemeente	5
3. De pastores	7
3.1 Profiel en ambt	7
3.2 Personeelsbeleid voor pastores	9
4. De kerk	11
5. Veranderorganisatie	14
6. Concrete aanbevelingen	16
7. Advies aan de synode	18
Bijlagen	
I. Opdracht aan de commissie	19
II. Prognose van het aantal predikanten	20
III. De hbo-opleiding theologie	21
IV. Functiedifferentiatie	22
V. Samenstelling van de commissie en gevoerde gesprekken	24

1. Introductie

Sinds mei 2004 is de Protestantse Kerk in Nederland een feit. Ruimte voor nieuw élan en de blik gericht naar de toekomst.

In 2005 aanvaardde de synode de visienota: “Leren leven van de verwondering”.

De keuze is:

- een kerk midden in de samenleving
- vitaal en aantrekkelijk
- spiritueel
- missionair

Vanuit de kracht van het Woord wil de kerk zich inzetten voor geloofsverdieping, geloofsoverdracht en een actieve rol in de multiculturele samenleving.

Deze heldere visie werkt aanstekelijk op de dienstenorganisatie.

In 2006 heeft de synode de nota: “Groeien met de riemen die je hebt” aanvaard.

Daarmee wordt gekozen voor:

- een slagvaardige organisatie
- dienstverlening van hoog niveau
- aansluiting bij vragen van de gemeenten
- een vitale en aantrekkelijke kerk

De gekozen uitgangspunten moeten tot uitvoering worden gebracht en dat vraagt een omslag in denken! Er zijn grote veranderingen gaande. Er zijn uitdagingen! Zo is er duidelijk een toenemende interesse voor religieuze vragen bij mensen. We kunnen spreken van een terugkeer van de religie, individueel en in het openbaar. Er zijn ook bedreigingen. Met name de ontwikkeling van het ledenbestand van de kerk door vergrijzing en teruggang baart ons zorgen. Tegelijk signaleren wij een dreigend tekort aan predikanten! Deze kansen en bedreigingen vragen om nieuwe initiatieven van de kant van de kerk.

Wij willen met deze nota meewerken aan een organisatie die ondernemend en toekomstgericht is, met de nadruk op communicatie, samenwerking en ruimte geven.

Het nieuwe élan moet vooral komen van onze predikanten en de kerkelijk werkers. Van hen wordt verwacht dat zij het voortouw nemen en geestelijk leiding geven aan de opbouw van de gemeente en hun verantwoordelijkheid nemen voor de kerk in haar geheel.

Vanzelfsprekend doen zij dat in samenspraak met de kerkenraad, die leiding geeft aan de gemeente, en in nauwe samenwerking met de overige vrijwilligers in de gemeente.

De kern van deze nota is het plan voor de predikanten en de kerkelijk werkers: op welke wijze kan de continuïteit van de leiding en ondersteuning binnen de gemeenten van de Protestantse Kerk in Nederland voor de toekomst worden gegarandeerd?

Met dit rapport bouwt de commissie voort op hetgeen in haar eerste rapport (september 2005) is aangereikt. Het 7-punts advies aan het slot van dat rapport is door de kleine synode overgenomen.

Het luidt:

PASTOR IN BEWEGING

1. Handhaaf voorlopig de nieuwe traktementsregeling;
2. Zorg voor rust voor de komende drie jaar;
3. Vertraag de financiële overgangsmaatregel;
4. Voer een hardheidsclausule in;
5. Zorg voor goede communicatie;
6. Versterk het imago van de landelijke kerk en de dienstenorganisatie;
7. Werk de komende drie jaar hard aan nieuw beleid.

Onder advies 3 schreef de commissie:

De overgangsmaatregel (bedoeld is de overgangsmaatregel bij de nieuwe traktementsregeling) dient in die zin te worden aangepast dat de verhoging of verlaging van de traktementsbijdrage van € 1000 in het jaar 2005 wordt gefixeerd voor de jaren 2006-2008. De kleine synode heeft in november 2005 dit advies overgenomen, waardoor veel acute nood op het plaatselijk vlak is gelenigd.

Het laatste advies (7: werken aan nieuw beleid) is onderwerp van dit tweede rapport van de Brede Studiecommissie.

Na de beide reeds genoemde notities over visie en strategie wil deze nota de derde beleidsnotitie zijn die kan meehelpen een toekomstgerichte aanpak te kiezen voor de Protestantse Kerk in Nederland.

2. De gemeente

De Protestantse Kerk in Nederland kiest met de visienota “Leren leven van de verwondering” voor versterking van het geloofsleven en voor een aanstekelijke aanwezigheid in de samenleving.

Daar is bezielende en professionele ondersteuning voor nodig. In de eerste plaats in gemeenten. Dáár is de kwaliteit van de geestelijke leiding door predikanten en kerkelijk werkers van grote betekenis.

De commissie heeft geconstateerd dat op niet al te lange termijn een fors tekort ontstaat aan predikanten, zoals blijkt uit bijlage II. Dat zal gaan ten koste van de zorg voor de leden van de kerk en van de ondersteuning van ambtsdragers en vrijwilligers bij hun inzet voor de opdracht en roeping van de gemeenten. De kwaliteit van het gemeentelven wordt daardoor onder druk gezet. Daarom zijn concrete beleidsvoorstellen nodig, die verder in het rapport worden aangereikt.

Gemeentewerk is niet geïsoleerd maar vormt mee het geheel van de kerk. In saamhorigheid en solidariteit zetten alle gemeenten zich gemeenschappelijk in voor de kerk van de toekomst. In toenemende mate zullen gemeenten niet in staat zijn om volledig op eigen kracht gemeente te zijn. Dat onderstreept de noodzaak van saamhorigheid en solidariteit. Er zijn al succesvolle voorbeelden van samenwerking. De urgentie van de samenwerking tussen gemeenten neemt toe naar het oordeel van de commissie.

Als geen acties worden ondernomen dreigt het gevaar dat elke gemeente voor zich een oplossing zoekt bij een krimp budget. Dit kan leiden tot versnippering van banen voor predikanten en kerkelijk werkers. Voor de kerk dreigt verlies van kwaliteit en ervaring, omdat mensen liever buiten de kerk een werkkring zullen zoeken. Gemeenten krijgen te maken met part-time predikanten met kleine aanstellingen, die naast het gemeentewerk een andere werkkring (buiten de gemeente) nodig hebben. Bundeling van mogelijkheden om predikanten en kerkelijk werkers binnen de kerk te houden is noodzakelijk, bijvoorbeeld om voor meerdere gemeenten samen één predikant of kerkelijk werker te beroepen, dan wel aan te stellen.

Naar het oordeel van de commissie is hier een belangrijke taak weggelegd voor de **classicale vergaderingen**.

De samenwerking tussen gemeenten zou, naar het oordeel van de commissie, binnen de classis concrete vorm moeten krijgen.

Daartoe moet er binnen iedere classis een duidelijk beeld zijn van de situatie van nu en van de situatie over 10 jaar als het gaat om de inzet van pastorale ondersteuning en de beschikbaarheid van mensen en middelen in de gemeenten.

Vervolgens dient per classis een beleidsplan te worden opgesteld voor de komende 5 jaar – met een jaarlijkse aanpassing. Dit plan komt tot stand op basis van de ramingen van de gemeenten in de desbetreffende classis – waarbij steun wordt geboden door de dienstenorganisatie die daarbij goed gekwalificeerde vrijwilligers inschakelt. Op deze wijze wordt van onder uit de organisatie gewerkt aan een duidelijk beeld voor de komende jaren.

PASTOR IN BEWEGING

Binnen de classis stellen dus de gemeenten ieder voor zich een prognose op van het aantal benodigde predikanten en kerkelijk werkers en voor de beschikbare middelen. Gezamenlijk wordt, binnen de classis, gezocht naar mogelijkheden om de versnippering van banen tegen te gaan. Gemeenten die over onvoldoende middelen beschikken om een arbeidsplaats aan te kunnen bieden, maken afspraken met de classis over inzet op deeltijd- of projectbasis van predikant en/of kerkelijk werker die bij de classis is aangesteld.

De verwachte ontwikkelingen per gemeente worden in beeld gebracht met behulp van een uniform format, waarbij ook de mogelijke samenwerkingsverbanden in beeld worden gebracht.

In het verlengde hiervan zal **de dienstenorganisatie** de classis ondersteunen op het gebied van deskundigheidsbevordering en beleidsontwikkeling. Dit vereist een toewijzing van middelen binnen het budget voor de dienstverlening, bijvoorbeeld door gerichte instructie voor het werk van de gemeenteadviseurs.

3. De Pastores

Voor de geestelijke leiding van de gemeenten beschikt de kerk over een groot aantal predikanten en kerkelijk werkers.

Er zijn thans 2200 predikanten, beroepskrachten op academisch niveau, waarvoor de leden van de plaatselijke gemeenten gezamenlijk jaarlijks € 130 miljoen opbrengen.

Voorts zijn er op diverse plaatsen kerkelijk werkers in dienst, maar een landelijk overzicht hiervan ontbreekt en het is niet bekend hoeveel kosten hiermee in totaal zijn gemoeid.

Er is een tamelijk nauwkeurige opzet te maken van de ontwikkeling in arbeidsplaatsen voor predikanten voor de komende 10, 15 jaar bij ongewijzigd beleid. Dit blijkt uit bijlage II.

Duidelijk wordt dat er een grote uitstroom is in verband met emeritaat.

Dat vraagt om beleid en om betrouwbaar cijfermateriaal betreffende alle pastores.

Voor de commissie is het duidelijk dat de kloof tussen theologen met een academische opleiding en theologen met een hbo-opleiding moet worden opgeheven. Dit is onder meer noodzakelijk om het dreigend tekort aan predikanten op te vangen. In de dagelijkse uitvoering van de (kerkordelijke) taken zijn beide categorieën inzetbaar. Beiden kunnen een volwaardige bijdrage leveren aan de opbouw van de kerk en de ondersteuning van de gemeenten.

De commissie spreekt in het vervolg van één beroepsgroep: **de pastores m/v**.

Binnen de beroepsgroep is er wel onderscheid maar dat wordt enerzijds bepaald door differentiërende factoren (zie 3.2) en anderzijds door de taakinfilling die aan een pastor wordt toevertrouwd.

3.1 Profiel en ambt

Goed personeelsbeleid begint bij een duidelijk profiel van de functie.

Het korte profiel van de pastor luidt:

Een pastor is een theoloog die in verbondenheid met heel de kerk de gemeente en haar leden op professionele wijze ten dienste staat bij roeping, opdracht, missie en taken zoals die in de de kerkorde zijn verwoord.

De pastor heeft als kerntaken het leiding geven aan de gemeente als onderdeel van heel de kerk, op het gebied van visie en missie en het leiding geven op het gebied van organisatie en/of uitvoerende taken.

Het pleidooi voor één beroepsgroep miskent echter niet het onderscheid in opleiding. De hbo-theoloog heeft gestudeerd met het oog op een beroepspraktijk, de wo-theoloog heeft een analytisch vermogen ontwikkeld en een brede visie op godsdienst en levensbeschouwing in het geheel van de cultuur. Het taakveld visie/missie is daarom vooral bestemd voor de pastor met een academische opleiding en het taakveld organisatie en/of uitvoerende taken ligt meer op de weg van de pastor met een hbo-opleiding.

PASTOR IN BEWEGING

Het komt de kerk ten goede als beide professionals naast elkaar als collega's en partners de kerk kunnen dienen met hun inzet voor de gemeenten. Beiden worden immers geroepen om leiding te geven aan de gemeente.

Aan deze collegialiteit mag geen afbreuk worden gedaan door de één alleen op grond van opleiding wel te bekleden met een ambt en de ander niet.

De theoloog met een hbo-opleiding die geroepen wordt leiding te geven aan de gemeente zal daarom naar het oordeel van de commissie ambtsdrager dienen te zijn.

De commissie heeft overwogen alle pastores toe te laten tot het ambt van predikant, maar is tot de conclusie gekomen dat daarmee geen recht wordt gedaan aan de onderscheiden opleidingen van de wo-theoloog en de hbo-theoloog. Daar staat tegenover dat er een sluipende uitholling van het ambt van predikant gaande is. Op diverse plaatsen gaan kerkelijk werkers voor in diensten zonder voldoende toerusting daartoe en geregeld wordt preekconsent verleend zonder toetsing van benodigde competenties. Het is daarom van belang dat er een éénduidige regeling komt voor het toelaten van hbo-theologen tot het voorgaan in de eredienst. Maar als hij of zij mag voorgaan in de eredienst dient de hbo-theoloog ook toegelaten te worden tot het ambt van predikant. Toetssteen hiervoor is de competentie tot het voorgaan in de eredienst.

Er zijn dus twee mogelijkheden voor de hbo-theoloog om predikant te worden:

1. de huidige weg door na de hbo-studie de overstap te maken naar de universiteit;
2. door na de hbo-studie een aanvullende opleiding te volgen voor het voorgaan in de eredienst zonder gedegen kennis van de grondtalen Hebreeuws en Grieks.

Tot het ambt van predikant (en dus bevoegd tot de bediening van Woord en sacrament) worden dan toegelaten:

- de wo-theoloog die een universitaire theologische studie heeft afgerond,
- de hbo-theoloog met een aanvullende opleiding voor het voorgaan in de eredienst.

Eén beroepsgroep, drie ambten

Alle hbo-theologen die geroepen worden om leiding te geven aan de gemeente vormen samen met de wo-theologen de beroepsgroep van de pastores. En alle pastores zijn ambtsdragers. Maar niet alle hbo-theologen worden toegelaten tot het ambt van predikant. De overige pastores met een hbo-opleiding die geroepen worden leiding te geven aan de gemeente worden daarom geroepen in het ambt van ouderling of diaken, afhankelijk van het takenpakket. Daarnaast bestaat uiteraard de mogelijkheid dat een theoloog die werkt in een gemeente niet in het ambt wordt beroepen. Onderscheidend is het leidinggevende karakter van de aanstelling.

De aanstelling van hbo-pastores

De keuze voor één beroepsgroep van predikanten en theologisch kerkelijk werkers en de keuze om de hbo-theoloog als ambtsdrager aan een gemeente of classis te verbinden vereisen een wijziging van de procedure voor het aanstellen van hbo-theologen in de gemeente. Onderzocht moet worden op welke wijze de geschiktheidbeoordeling voor hbo-theologen geregeld moet worden en hun toelating tot het ambt.

3.2 Personeelsbeleid voor pastores

De kerk zal zich een goed werkgever¹ moeten tonen. Goed werkgeverschap is een kapstok om alle daden, nalaten en gedrag van de kerk te normeren, te toetsen en ter discussie te stellen (normering vooraf en oordeel achteraf). De pendant van goed werkgeverschap is goed werknemerschap. Daarmee wordt tot uitdrukking gebracht dat sprake is van een wederzijdse relatie, waarbij over en weer duidelijk is wat partijen van elkaar verwachten. Kiezen voor uitgangspunten van goed werkgever- en werknemerschap betekent:

- De kerkenraden en de pastores maken met elkaar bespreekbaar wat zij wel en niet doen en hoe zij zich daarbij gedragen;
- Zij maken dit operationeel via onder andere functioneringsgesprekken;
- Zij gebruiken de uitkomsten hiervan om te komen tot vormen van loopbaanontwikkeling, mede gericht op optimale inzet ten behoeve van de Protestantse Kerk in Nederland, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de pastor en de levensfase, waarin hij of zij verkeert.

Naar het oordeel van de commissie ligt het primaat van de werkrelatie tussen de kerk en de pastor bij de gemeente waar de pastor is beroepen.

Functiedifferentiatie/beloningsdifferentiatie²

Functiedifferentiatie is geen doel op zich, maar noodzakelijk om op professionele wijze gestalte te geven aan de optimale inzetbaarheid van pastores, aan loopbaanpaden en loopbaanbegeleiding.

In de rechtspositieregeling voor pastores wordt een functiedifferentiatie vastgelegd met bijbehorende beloningsdifferentiatie. Dat betekent dat wordt afgestapt van de huidige éne traktementschaal met 20 automatische periodieken voor alle predikanten. Op die manier krijgen de plaatselijke gemeenten de gelegenheid om te kiezen. Deze aanpak biedt de mogelijkheid voor de gemeenten om te differentiëren in de kosten van de pastores.

De keuze voor een lager ingeschaalde pastor zal voor de desbetreffende gemeente een dubbel effect hebben. Niet alleen zal de keuze merkbaar zijn in de directe vergoeding aan de predikant, ook de afdracht aan de centrale kas zal evenredig worden bijgesteld.

De commissie wil overigens nadrukkelijk stellen dat de beloning van de pastores niet als kostenpost dient te worden gezien, maar als een uitgave die noodzakelijk is om het belangrijke kerkelijk werk op de juiste wijze uit te voeren.

Om tot functiedifferentiatie te komen is het van belang om enerzijds vast te stellen dat volgens artikel V van de Kerkorde geregeld is waartoe de ambtsdragers geroepen zijn, anderzijds is het van belang dat binnen de techniek van functiewaardering verschillen in zwaarte van het ambt zijn aan te geven. Die verschillen worden aangeduid als differentiërende factoren.

Differentiërende factoren hebben betrekking op:

- bekwaamheid (opleiding/competenties): WO of HBO
- breedte van de functie: pastor in de volle breedte of specialisatie
- indien sprake is van de volle breedte van de functie zijn in de functiedifferentiatie verdisconteerd de opgebouwde ervaring, de omvang van de gemeente (kleine gemeente met één pastor, gemeenten in grootstedelijk verband, overige gemeenten) en de volgende taakgebieden uit het

¹ De term werkgever wordt in deze nota **niet** gebruikt in formeel arbeidsrechtelijke zin.

² De functiedifferentiatie waarvan hier sprake is moet niet verward worden met het onderscheid tussen gemeentepredikant en predikant-geestelijke verzorger, waartoe de synode eerder besloot.

PASTOR IN BEWEGING

beroepsprofiel van de predikant: het werken binnen een organisatie, het beheren van de werkorganisatie

- indien sprake is van specialisatie is in de functiedifferentiatie rekening gehouden met een mogelijke specialisatie op een van de volgende taakgebieden uit het beroepsprofiel van de pastor: het verzorgen van de eredienst, het verlenen van pastorale zorg, het bevorderen en begeleiden van de communicatie over geloofs- en levensvragen, het adviseren en begeleiden van werkgroepen

Met behulp van deze differentiërende factoren kan functiedifferentiatie tot stand worden gebracht. Daarbij kan gedacht worden aan het onderscheid tussen de beginnende junior- en de ervaren senior-pastor. Daarnaast kan ook gedifferentieerd worden op basis van specialisatie. Een voorbeeld hoe één en ander zou kunnen is in bijlage IV weergegeven.

Beloningsdifferentiatie

Zodra overeenstemming bestaat over de functiedifferentiatie kan ook de beloningsdifferentiatie tot stand worden gebracht. Differentiatie in beloning is rechtstreeks gekoppeld aan functiedifferentiatie. Dat betekent dat voor elk niveau in functie een afzonderlijke beloningsschaal met een minimum en een maximum moet gaan gelden.

De afdracht aan de Centrale kas zal worden aangepast aan de verschillende schalen en wordt zodoende ook gedifferentieerd. Op deze wijze worden aan de gemeenten mogelijkheden geboden om op termijn tot kostenverlaging te komen.

4. De kerk

De pastor is verbonden aan de plaatselijke gemeente en zet zich in voor het geheel der kerk; de kerk stelt zich ten dienste van de pastor. Op landelijk niveau worden de organisatorische en financiële kaders vastgesteld waarmee de arbeidsvreugde, de rechtszekerheid en het loopbaanperspectief van de pastor worden gewaarborgd.

Centrale kas voor predikantstraktementen

In het recente verleden is uitvoerig studie gedaan naar de verhouding tussen de rechtstreekse vergoeding aan de predikanten door de plaatselijke gemeente en de vergoeding uit de centrale kas door middel van een landelijk omslagstelsel. De nieuwe traktementsregeling die op 1-1-2005 is ingegaan heeft als belangrijkste uitgangspunten:

1. generaal budgettair neutraal
2. kosten per fte predikant voor elke gemeente gelijk

Uitgangspunt 2 is gekozen als instrument in het kader van verantwoord personeelsbeleid met het oog op de mobiliteit van predikanten. Daarom dient dit uitgangspunt naar het oordeel van de commissie te worden gehandhaafd. Daar staat tegenover dat het nadelig is voor kleine gemeente. Een vorm van differentiatie van afdracht aan de Centrale kas is daarom wenselijk. Deze differentiatie wordt bereikt door de afdracht te relateren aan de in te voeren verschillende traktementsschalen voor pastores.

Solidariteit

Maar dit is niet voldoende. Er zijn gemeenten die financiële problemen tegemoet zien door de nieuwe regeling en niet tijdig kunnen bijsturen.

De commissie acht het van belang dat zoveel mogelijk gemeenten een beroep kunnen blijven doen op professionele ondersteuning voor het dagelijkse werk in de gemeente. De commissie wil met klem wijzen op het belang van een kerkbrede onderlinge solidariteit tussen gemeenten. De grote vermogensverschillen tussen rijke en arme gemeenten mogen niet als een louter feit geaccepteerd worden. Voor heel de kerk is het van belang dat elke gemeente zo veel mogelijk een beroep kan doen op professionele ondersteuning. Het is daarom noodzakelijk een kerkbreed systeem van onderlinge hulpverlening in het leven te roepen. Dit kan met behulp van de bestaande Solidariteitskas. Naast de bestaande heffing per lid voor deze kas bepleit de commissie een afdracht per gemeente naar vermogen. Gemeenten die tekort komen voor noodzakelijke professionele ondersteuning kunnen een beroep doen op de kas. Eén en ander zal nader moeten worden uitgewerkt.

Landelijke afspraken

Goed personeelsbeleid vraagt om een mate van centrale afspraken. Ook nu is dat het geval. Zo voegt de gemeente zich naar de landelijke afspraken over de arbeidsvoorwaarden voor predikanten. Ook zijn er landelijke afspraken over studieverlof en werkbegeleiding. Met het oog op de aantrekkelijkheid van het beroep en de kwaliteit van het werk is het goed om nog een aantal afspraken te maken, die bindend zijn voor de plaats van de pastor binnen de gemeente en het geheel van de kerk. Eén en ander kan bij kerkorde geregeld worden.

Argumenten voor (uitbreiding van) centrale afspraken zijn:

PASTOR IN BEWEGING

1. Betrouwbaar werkgeverschap en éénduidig personeelsbeleid zijn van belang voor de aantrekkelijkheid van het beroep van pastor.
2. Voor kerk en gemeente is het van belang dat de juiste persoon op de juiste plaats zit door goede begeleiding en tijdige sturing waar dat nodig is.
3. Voor alle betrokkenen is het van belang dat pastores gemotiveerd, geïnspireerd en met voldoening en deskundigheid hun werk kunnen blijven doen binnen de kerk. Dat vereist stevige professionele ondersteuning bij kwaliteitsbewaking van het functioneren van pastores en een breed Human Resource-beleid.
4. De noodzaak van het geregeld afleggen van verantwoording door de pastor over zijn/haar functioneren in de gemeente als onderdeel van de landelijke kerk.
5. Schaalvergroting waardoor meer mogelijkheden tot bijvoorbeeld mobiliteitsbeleid.
6. Voordeel van een professionele derde partij op afstand bij disfunctioneren en conflicten.

De commissie ziet de volgende taakverdeling tussen landelijke kerk, classicale vergadering en plaatselijke gemeente.

Centraal/ landelijke kerk	Classis	Decentraal/plaatselijke gemeente
<u>Voor aanstaande pastores</u> - Opleiding (universiteit/hbo); - Campus scouting; - Werving en selectie tbv “kaartenbak” beschikbaar potentieel.	<u>Voor aanstaande pastores</u> - Aanbieden van stageplaatsen.	<u>Voor aanstaande pastores</u> - Stimuleren om theologie te gaan studeren; - Aanbieden van stageplaatsen.
<u>Aanstelling</u> - Voorafgaande aan beroeping: ondersteuning bij formulering van profiel en voordrachten; - (Ondersteuning) bij losmaking, vrijstelling en ontheffing; - Uitzendbureau, mobiliteitscentrum.	<u>Aanstelling</u> - Classicaal profielenbeleid - Classicaal arbeidsplaatsenbeleid; - Selectie, beroeping, bevestiging van bovenplaatselijke aanstellingen; - Arbitrage/ conflictbemiddeling.	<u>Aanstelling</u> - Vaststellen beleid; - Opstellen profiel; - Selectie, beroeping, bevestiging.
<u>Voor (beginnende) pastores</u> - Opleiding en vorming; - Functioneringsbegeleiding, inclusief mentoraat.	<u>Voor (beginnende) pastores</u> - Visitatie.	<u>Voor (beginnende) pastores</u> - Functioneringsgesprekken.
<u>Loopbaan</u> - Vorming, educ. permanente, begeleiding; - Loopbaanpaden; - Loopbaanbegeleiding.	<u>Loopbaan</u> - Ruimte geven en mede sturing geven aan persoonlijke ontwikkeling.	<u>Loopbaan</u> - Ruimte geven en mede sturing geven aan persoonlijke ontwikkeling.
<u>Honorering</u> - Regeling arbeidsvoorwaarden; - Pensioenvoorziening; - Centrale kas.	<u>Honorering</u> - Betaling (deels via Centrale kas); - Toepassing arbeidsvoorw. voor bovenpl. pastores.	<u>Honorering</u> - Betaling (deels via Centrale kas); - Toepassing van arb. voorwaarden.

NB 1: Dit overzicht heeft betrekking op de beleidsverantwoordelijkheid van de drie niveau's.

PASTOR IN BEWEGING

NB 2: Onder “centraal” wordt verstaan de synode, die de uitvoering van deze verantwoordelijkheden opdraagt aan de Dienstenorganisatie en het Pensioenfonds. Bij de centrale afspraken op het gebied van de honorering is er nu sprake van een onduidelijke constructie van een “werkgeversdelegatie”. De commissie pleit in dit verband voor een duidelijke rol van de HRM-afdeling, althans voor een duidelijke adviesfunctie van deze afdeling ten behoeve van de “werkgeversdelegatie”.

NB 3: De term “aanstelling” in bovenstaand overzicht dient gelezen te worden als “het verbinden aan de gemeente/classis”.

Concreet betekent bovenstaand schema:

- Investeren in mensen en middelen voor de werving en scouting van nieuw talent onder potentiële en aanstaande pastores.
- Het opzetten van een uitzend-/mobiliteitsbureau om het mogelijk te maken dat pastores geplaatst kunnen worden voor bepaalde tijd (of voor onbepaalde tijd als het uitzendbureau het karakter krijgt van een arbeidsbemiddelingsbureau).
- De vereenvoudiging van de procedure van losmaking/ontheffing van de predikant, onder verantwoordelijkheid van een centraal orgaan.
- Een meer verplichtend karakter voor de pastores van de functioneringsbegeleiding evenals een meer verplichtend traject van loopbaanbeleid/permanente educatie. De pastores zullen in de toekomst moeten gaan voldoen aan eisen ten aanzien van deskundigheidsbevordering en het onderhoud hiervan. De verantwoordelijkheid van de kerk voor loopbaanontwikkeling impliceert de bevoegdheid om pastores te verplichten loopbaanontwikkeling te aanvaarden en de “producten” (zoals opleiding en loopbaanbegeleiding) af te nemen.

Deze punten hebben betrekking op de verantwoordelijkheid van de landelijke kerk/synode. De uitvoering van één en ander zal worden opgedragen aan de Dienstenorganisatie; dat geldt ook voor hetgeen van toepassing is op de verantwoordelijkheden van de classicale vergaderingen. Het ondersteunen van de classicale vergaderingen bij het vormen van beleidsplannen ten aanzien van de pastores-bezetting zal onderdeel moeten zijn van het takenpakket van de gemeenteadviseurs.

5. Veranderorganisatie

Bovenstaande voorstellen kunnen niet van de één op de andere dag worden ingevoerd. Veel hangt af van de bereidheid tot verandering bij gemeenteleden, ambtsdragers en pastores. Zo wordt de aantrekkelijkheid van de kerk, classes en gemeenten als werkgever in belangrijke mate bepaald door de wijze waarop de plaatselijke kerkenraad haar verantwoordelijkheid neemt in het functioneren van de pastor. Van pastores mag verwacht worden dat zij beseffen representant te zijn van de hele kerk, dat zij dat op een professionele wijze doen en dat zij daarover geregeld verantwoording willen afleggen.

Onder verwijzing naar het 7^e advies uit het eerste rapport van de commissie “werk de komende jaren hard aan nieuw beleid” dient de komende jaren verder te worden gegaan met het implementeren van de beleidsvoornemens in de richting van:

- professionaliteit
- differentiatie
- solidariteit.

De commissie adviseert daartoe een ‘veranderorganisatie’ in het leven te roepen, die zorgt voor een ontwikkeling die leidt vanuit het beleid naar besluitvorming en implementatie. Deze veranderorganisatie met een voortrekkersrol (Gideonsbende) ziet er als volgt uit:

- een stuurgroep die het proces en de samenhang in de uitwerking van het beleid bewaakt, leiding geeft aan de taakgroepen en de voortgang rapporteert aan het moderamen van de synode,
- een aantal taakgroepen, waarbij iedere taakgroep een duidelijke taakomschrijving krijgt en een deadline.

De commissie denkt aan de volgende taakgroepen.

1. Taakgroep Capaciteit en Classis

Deze taakgroep biedt inzicht in de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen voor pastores per classis. Daarnaast werkt deze taakgroep aan modellen voor classicaal beleid en aan de ondersteuning door de Dienstenorganisatie bij dataverzameling, beleidsontwikkeling en deskundigheidsbevordering in de classes.

2. Taakgroep Solidariteit

Deze taakgroep ontwikkelt een systeem waaruit een kerkbrede solidariteit tussen de gemeenten binnen de Protestantse Kerk in Nederland gestalte krijgt door de inzet van de Solidariteitskas en ontwikkelt criteria die dienen als toetsing voor de gemeenten die een beroep doen op de gehele kerk.

3. Taakgroep Human Resource Management en deskundigheidsbevordering

Deze taakgroep ontwikkelt enerzijds beleid met betrekking tot cursussen en andere mogelijkheden om de ambtsdragers en de overige vrijwilligers in de gelegenheid te stellen te participeren in de voorgestelde beleidsmatige ontwikkelingen. (Kaderschool) Anderzijds moet zo spoedig mogelijk worden gewerkt aan de verdere invulling van verschillende instrumenten voor personeelsbeleid zoals functioneringsgesprekken, loopbaanbegeleiding, kwaliteitsbewaking, losmaking. Tenslotte moet de taakgroep

PASTOR IN BEWEGING

voorstellen doen voor een rechtspositieregeling voor pastores, inclusief functie- en beloningsdifferentiatie.

4. Taakgroep Opleidingen en Toelating

Deze groep overlegt met de opleidingen over eventuele aanpassingen in de curricula, over modules voor preekbevoegdheid en overige specialisaties binnen de functiedifferentiaties. Daarnaast stelt de groep een regeling op voor de toelating van hbo-theologen tot het ambt.

5. Taakgroep Werving

met het oog op het dreigende tekort van predikanten met een academische opleiding. De kerk heeft hier een eigen taak. Het gaat niet om de werving van studenten (dat is een zaak voor de PThU) maar om de werving van predikanten. Elementen van deze werving zijn:

- Goede voorlichting op middelbare scholen, hbo-instellingen en faculteiten theologie/geesteswetenschappen over het werken in de kerk, met name over de grote diversiteit van werksettings en takenpakketten;
- Grote aandacht geven aan het te verwachten tekort aan predikanten;
- Investeren in imagoverbetering van de kerk;
- Investeren in en reclame maken met de professionele werkomgeving.

6. Concrete maatregelen

De kern van het rapport bestaat uit het plan voor predikanten en kerkelijk werkers. Daarmee wordt antwoord gegeven op de vraag op welke wijze de continuïteit van de professionele leiding en ondersteuning binnen de gemeenten van de Protestantse Kerk in Nederland voor de toekomst kan worden gegarandeerd. Alle concrete maatregelen die het rapport voorstelt worden hieronder in vijf onderwerpen geclusterd. Deze maatregelen zijn:

1. Gegevensverzameling en classicaal beleid

1. Er zal per plaatselijke gemeente aan de hand van een uniform format een prognose worden opgesteld van de beschikbare middelen in de komende 10 jaar voor de professionele ondersteuning door predikanten en kerkelijk werkers.
2. Per classis worden de gegevens van deze inventarisatie gebundeld.
3. Per classis wordt beleid opgesteld voor het aanstellen van predikanten en kerkelijk werkers die op deeltijdbasis of projectbasis kunnen worden gedetacheerd bij gemeenten die over onvoldoende middelen beschikken om zelfstandig een arbeidsplaats te kunnen aanbieden.
4. Er zal een inventarisatie plaatsvinden van het huidige aantal kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk in Nederland.
5. De dienstenorganisatie zal zich -waar mogelijk met steun van vrijwilligers- inzetten bij dataverzameling, beleidsontwikkeling en deskundigheidsbevordering binnen de classes.

2. Professie en ambt

1. Hbo-theologen (kerkelijk werkers) die geroepen worden in een leidinggevende functie in de gemeente worden beroepen als ouderling of diaken, afhankelijk van hun takenpakket, en hebben dus toegang tot de ambtelijke vergaderingen der kerk.
2. Er komt een regeling voor het geschiktheidsonderzoek van hbo-theologen en de procedure voor de aanstelling van hbo-theologen wordt aangepast.
3. Er komt één beroepsgroep voor wo-theologen en hbo-theologen die geroepen worden tot het ambt. Deze beroepsgroep wordt aangeduid met de naam "pastores".
4. Hbo-theologen kunnen na een nader in te vullen aanvullende opleiding, gericht op het voorgaan in de eredienst, worden toegelaten tot het ambt van predikant.

3. Het personeelsbeleid voor pastores

1. Er wordt een systeem van functiedifferentiatie uitgewerkt; daaraan gekoppeld wordt een systeem van beloningsdifferentiatie met een nader te bepalen aantal verschillende loonschalen. Er wordt gaandeweg afgestapt van het huidige éne traktementstelsel met 20 automatische periodieken.
2. Jaarlijks voeren (leden van) de kerkenraad en de pastor een functioneringsgesprek.
3. De landelijke instrumenten voor personeelsbeleid voor pastores, zoals functioneringsbegeleiding, loopbaanbegeleiding en permanente educatie worden uitgebreid en krijgen een verplichtend karakter.
4. Er komt een duidelijke taakverdeling voor de diverse aspecten van het personeelsbeleid voor pastores tussen landelijke kerk, classicale vergadering en plaatselijke gemeente.

PASTOR IN BEWEGING

5. De procedure voor de losmaking/ontheffing van predikanten zal worden vereenvoudigd, onder verantwoordelijkheid van een centraal orgaan.
6. Er zal een uitzend-/mobiliteitsbureau voor pastores worden opgezet.
7. Er zal worden geïnvesteerd in werving en scouting van nieuw talent onder potentiële en aanstaande pastores.

4. Solidariteit

1. De huidige regelingen voor afdracht aan de centrale kas worden gehandhaafd, echter gerelateerd aan de inschaling van de pastor.
2. De onderlinge solidariteit tussen gemeente wordt versterkt door een afdracht aan de Solidariteitskas naar vermogen per gemeente in te voeren.
3. Gemeenten die tekort komen voor noodzakelijke professionele ondersteuning kunnen een beroep doen op de Solidariteitskas.

5. Werkwijze

Een stuurgroep zal gaan toezien op de uitwerking van bovenstaande maatregelen, één en ander in nauw overleg met moderamen en directie van de Dienstenorganisatie.

Deze stuurgroep zal de volgende taakgroepen aansturen:

- Taakgroep Capaciteit en Classes;
- Taakgroep Solidariteit;
- Taakgroep Human Resource Management en deskundigheidsbevordering;
- Taakgroep Opleidingen en Toelating;
- Taakgroep Werving.

7. Advies aan de synode

De commissie legt aan de synode ter besluitvorming voor:

Het 2^e rapport van de brede studiecmissie te aanvaarden als het beleid op hoofdlijnen dat in de komende jaren dient te worden uitgewerkt en geïmplementeerd, zijnde in lijn met de reeds goedgekeurde nota's met betrekking tot de visie en de strategische keuzes van de Protestantse Kerk in Nederland.

In het bijzonder wijst de commissie op de volgende punten:

1. Het versterken van de rol van de classicale vergadering als het orgaan van de coördinatie van het beroepsbeleid van de gemeenten die tot de classis behoren en het ondersteunen van de classicale vergaderingen door de dienstenorganisatie voor het opstellen van prognoses en het ontwikkelen en uitvoeren van een eigen beroepsbeleid.
2. De vorming van één beroepsgroep van pastores met een hbo- of wo-opleiding theologie en de toelating van de pastores tot één van de ambten; de toelating -na een aanvullende scholing in verband met het voorgaan in de eredienst- van hbo-theologen tot het ambt van predikant.
3. Het voorstel om te komen tot het ontwikkelen van instrumenten op het brede gebied van personeelsbeleid voor een meer adequate aansturing van pastores en met de voorstellen terzake van de positionering van de verschillende taken zoals in het schema op blz. 12 in het rapport is aangegeven
4. Een stuurgroep te doen installeren die de opdracht krijgt het in deze nota voorgestelde beleid verder uit te werken en met voorstellen te komen over de invoering van dit nieuwe beleid. De stuurgroep heeft de bevoegdheid taakgroepen te vormen.

Bijlage I

Opdracht aan de commissie

De “Brede studiecommissie inzake beleidsvisie predikantsbezetting” (verder: commissie) werd bij besluit van de kleine synode van 27 april 2004 ingesteld door het moderamen van de synode op 21 december 2004. De commissie heeft bij schrijven van het moderamen dd 23 december 2004 de opdracht gekregen beleid te ontwikkelen met betrekking tot de predikanten binnen de Protestantse Kerk in Nederland op termijn tot aan 2020. In de opdracht aan de commissie worden de volgende punten genoemd:

- De predikantsbezetting op de langere termijn in de verschillende typen van gemeenten;
- De inzet van het predikantencorps als geheel, waarbij zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve aspecten van betekenis zijn;
- De financiering van de predikantsbezetting.

Daarbij rekent het moderamen het ook tot taak van de commissie om de vragen in een breder perspectief te plaatsen, zoals:

- De toekomstige rol van de kerkelijk werkers;
- De ontwikkeling van ledentallen en van de financiële draagkracht van gemeenten;
- Het vormgeven van boven- en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden;
- De te verwachten uitstroom van predikanten.

Bijlage II

Prognose van het aantal predikanten

De afgelopen periode is geen kerkelijke statistiek meer bijgehouden. De meest recente cijfers over de predikantsbezetting van de drie in de verenigde kerk samengevoegde kerken zijn van 1 januari 1999.

Uit de Statistische Jaarbrieven en de registratie per 1 januari 2005 zijn de volgende gegevens af te leiden.

peildatum	aantal predikanten voor gewone werkzaamheden	procentuele afname t.o.v. vorige waarneming	aantal fulltime equivalenten	gemiddelde werktijd per predikant
1 januari 1996	2.434		onbekend	onbekend
1 januari 1997	2.428	0,3%	onbekend	onbekend
1 januari 1998	2.414	0,6%	2.277	94%
1 januari 1999	2.407	0,3%	2.270	94%
1 januari 2005	2.197	*8,8%	1.929	89%

* is gemiddeld 1,5% per jaar.

De laatste 10 jaren is er een afname geweest van:

- het aantal predikanten
- de gemiddelde werktijd per predikant.

Prognose voor de komende 10 en 15 jaar bij een instroom van 50, resp 40 aanstaande predikanten (proponenten) per jaar

Jaar	Aantal leden	Aantal fte Pred.		Aantal leden per fte-predikant		Aantal benodigde fte-predikanten bij 1 fte per 1050 leden	Tekort aan predikanten	
		Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar	Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar		Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar
2005	2025450	1929	1929	1050	1050	1929		
2015	1539340	1273	1187	1209	1297	1466	193	279
2020	1316540	949	833	1387	1580	1254	305	421

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat het totale ledental in de periode 2005 – 2020 naar verwachting met 30 tot 35% zal afnemen, terwijl de predikantsbezetting, afhankelijk van de instroom aan proponenten, zal afnemen met 45 tot 55%. Het aantal leden per predikant (in 2005: 1.050 lidmaten en doopleden per fulltime predikant) zal dus toenemen. Indien het streven zou zijn om de gemiddelde pastorale bezetting gelijk te houden, dan zal de instroom van de komende jaren 80 proponenten per jaar moeten zijn.

Bijlage III

De hbo-opleiding theologie

De hbo-opleiding theologie betreft een vierjarige studie, die onafhankelijk van de specialisatie die tijdens de studie wordt gekozen, wordt afgesloten met het erkende diploma “Bachelor of theology”. Het gaat hier dus om de hbo-bachelor, niet te verwarren met de universitaire bachelor. Om deze reden zal de commissie de term bachelor-predikant niet gebruiken.

Recent zijn voor de hbo-theologie de domeincompetenties vastgesteld in een convenant tussen 8 hogescholen en 11 werkveldorganisaties, waaronder de Protestantse Kerk in Nederland.

Het gaat om de volgende competenties:

- Hermeneutische competentie,
- Pastorale competentie,
- Liturgische competentie,
- Missionaire competentie,
- Educatieve competentie,
- Agogische competentie,
- Leiderschap,
- Communicatie,
- Persoonlijke competentie.

Ook het hbo kent het onderscheid tussen een bachelor en een masterfase. Maar in het hbo hebben lang niet alle studierichtingen een masterfase. Belangrijk criterium voor toelating en erkenning van een hbo-masteropleiding is dat het werkveld daar om vraagt. Deze hbo-master is net als de bachelorstudie meer op de praktijk gericht. Dat is de reden dat het werkveld nadrukkelijk het belang ervan moet aangeven. Er bestaat op het moment geen hbo-masterstudie theologie omdat het werkveld (waaronder de kerken) daar niet om vraagt.

De Protestantse Kerk in Nederland erkent op het moment vier hbo-theologie opleidingen, te weten die van:

- Christelijke Hogeschool Ede,
- Christelijke Hogeschool Windesheim,
- Noordelijke Hogeschool Leeuwarden,
- Hogeschool Inholland.

Bijlage IV

Functiedifferentiatie

Criteria ten behoeve van de differentiatie (differentiërende factoren)

Om te komen tot een differentiatie in functiezwaarte zijn de volgende differentiërende factoren van belang:

- bekwaamheid (opleiding/competenties): WO of HBO
- breedte van de functie: predikant in de volle breedte of specialisatie
- indien sprake is van de volle breedte van de functie zijn in de functiedifferentiatie verdisconteerd de omvang van de gemeente (kleine gemeente met één predikant, gemeenten in grootstedelijk verband, overige gemeenten) en de volgende taakgebieden uit het beroepsprofiel van de predikant: het werken binnen een organisatie, het beheren van de werkorganisatie
- indien sprake is van specialisatie is in de functiedifferentiatie rekening gehouden met een mogelijke specialisatie op een van de volgende de volgende taakgebieden uit het beroepsprofiel van de predikant: het verzorgen van de liturgie, het verlenen van pastorale zorg, het bevorderen en begeleiden van de communicatie over geloofs- en levensvragen, het adviseren en begeleiden van werkgroepen

Deze differentiërende factoren zijn ontleend aan de beroepsprofielen van predikant en kerkelijk werkers. NB. In deze bijlage is het begrip ‘kerkelijk werker’ nog gehanteerd, in verband met de relatie met de Arbeidsvoorwaardenregeling die voor kerkelijk werkers thans geldt.

Deze differentiërende factoren zijn hieronder **bij wijze van illustratie** uitgewerkt in een reeks met opklimmende functiezwaarte voor zowel de functie van predikant als voor de functie van kerkelijk werker. De schema's hebben geen andere bedoeling dan een indruk te geven hoe functiedifferentiatie zou kunnen worden ingevuld.

Differentiatie in functiezwaarte voor de wo-theoloog

Algemeen	Net afgestudeerd/ 'Schoolverlater'	Basisniveau	Ervaren niveau
Predikanten WO-theologie Ambtsbevoegdheid van Woord en Sacrament Functie in de volle breedte	Eerste beroeping (ca. 4 jaar) Ontvangt werkbegeleiding van mentor (ervaren predikant) Volgt nascholingstraject (Hydepark) Crisispastoraat	Beroeping in tweede gemeente Zelfstandig werkzaam in kleine gemeente Verricht alle pastorale taken in de volle breedte	Ervaring opgedaan in minstens twee gemeenten Zelfstandig werkzaam in grote gemeente
Specialisme		'Poolpredikant' 'Call center of internetpastor'	'Theologisch vakspecialist'
Predikanten WO-theologie Ambtsbevoegdheid van Woord en Sacrament Een van de volgende specialisaties (eventueel part-time)		Specialisatie 'voorgaan in de eredienst' Homiletische, exegetische en liturgische verdieping Specialisatie op het gebied van pastorale zorg en geven van geestelijke leiding Hermeneutische en communicatieve verdieping	Theologische specialist, die door verdieping een lichtend baken kan zijn voor anderen In staat christelijke traditie te vertalen naar huidige tijd Hermeneutische en mystagogische verdieping Studeert en publiceert, adviseert en begeleidt werkgroepen (op vakgebied)

PASTOR IN BEWEGING

Differentiatie in functiezwaarte voor de hbo-theoloog

Algemeen	Net afgestudeerd/ 'Schoolverlater'	Basisniveau	Ervaren niveau	Met preekconsent
Kerkelijk werkers HBO-theologie Functie op specifiek werkveld in de gemeente	Eerste functie Ontvangt werkbegeleiding van mentor (ervaren predikant)	Werkt zelfstandig in gemeente Accent ligt op verlenen van pastorale zorg, leer- en groepsactiviteiten en/of organisatieontwikkeling. Geen preekconsent	Post-HBO opleiding Accent ligt op verlenen van pastorale zorg, leer- en groepsactiviteiten en/of organisatieontwikkeling. Bevoegd voor te gaan in dienst	Ervaring opgedaan in minstens twee gemeenten Zelfstandig werkzaam in grote gemeente

Deze schema's zijn overgenomen uit een rapport van HayGroup, opgesteld op verzoek van de commissie om te adviseren over mogelijke functiedifferentiatie.

Bijlage V

Samenstelling van de commissie

Leden: Mw. ds. W. Verkuijl,
Ds. W.B. Beekman,
Drs. M. Burggraaf,
W. de Jong (voorzitter),
Mr. J.G.H. Krajenbrink,
Prof.dr. G.G. de Kruijf.

Adviseurs: Dr. F.T. Bos, drs. P.D. Eenshuistra, ds. H.J. Oortgiesen.
Ambtelijk secr.: Dr. H.G. Dane.
Secr. ondersteuning: Mw. L. Vogelenzang de Jong.

De commissie heeft de volgende gesprekken gevoerd:

- 23 augustus 2005
Een delegatie van het Confessioneel Gereformeerd Beraad, de Confessionele Vereniging, het Evangelisch Werkverband en de Gereformeerde Bond.
- 10 oktober 2005
Aanwezigheid op de studiedag “Teveel van het goede”, over de toekomst van de predikant.
- 21 december 2005
Gesprek tussen de heer H. Feenstra, directeur DO en de heer W. de Jong, voorzitter.
- 19 januari 2006
Gesprek met mw. Dr. S.M.A Voeten en Dr. T.J.F. Thöne van HayGroup;
Gesprek met het Managementoverleg van de Dienstenorganisatie.
- 20 februari 2006
Overleg met C.J. Visser (hoofd PDC Gelderland) en A. Wolswinkel (gemeenteadviseur kerkbeheer) over expertmeeting 11 april.
- 11 april 2006
Expertmeeting, belegd door de studiecmissie,
een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de PDC's en met een aantal regionale adviseurs van de classicale vergaderingen.
- 16 juni 2006
Gesprek met de heer L. van Hoorn, opleidingsmanager HBO-theologieopleidingen van de Christelijke Hogeschool Ede.
- 26 juni 2006
Gesprek met een delegatie van enkele gemeenten uit de classes Kampen.
- 26 juni en 12 juli 2006
Overleg met mr. A.A.M.P. Janssen, senior consultant van HayGroup.
- 27 juni 2006
Overleg met het moderamen.
- 13 juli 2006
Overleg met de sciba van het moderamen dr. B. Plaisier.
- 28 juli 2006
Gesprek met de oud-visitatoren L. Korevaar en G. de Klerk.