

VOORBIJ DE WISSEL, HET SPOOR EN DE BIELZEN

Nota van de Stuurgroep Werk in de Wijngaard

Inleiding

Voorjaar 2007 heeft de synode een wissel omgezet met de aanvaarding van de nota “Werk in de wijngaard”. Daarmee heeft de synode de kerk op het spoor gezet, in de lijn van de visienota “Leren leven van de verwondering”, met vertrouwen en creativiteit de toekomst tegemoet te gaan. We moeten de ogen niet sluiten voor dalende ledentallen, kleine gemeenten, gebrek aan financiën, maar worden daardoor uitgedaagd nieuwe wegen te zoeken. De synode heeft goed beseft, dat het omzetten van de wissel wel belangrijk maar niet voldoende is. Er zullen voorstellen moeten worden ontwikkeld om de ingeslagen weg begaanbaar te maken en om er voor te zorgen dat de kerk niet vastloopt in goede bedoelingen en allerhande obstakels. Wil de trein kunnen rijden, dan zullen er bielzen en rails moeten worden aangelegd. Daartoe heeft de synode de Stuurgroep in het leven geroepen, die de opdracht kreeg het spoor aan de wissel vast te maken, opdat de kerk zonder gevaar de nieuwe weg in zal kunnen slaan.

Samen

Het afgelopen jaar heeft de Stuurgroep, geassisteerd door vijf taakgroepen, gewerkt aan het leggen van de bielzen en de rails. De taakgroepen hebben voortvarend het deelaspect waarvoor zij verantwoordelijkheid kregen ter hand genomen. Al gauw werd duidelijk dat, om nog even in het beeld te blijven, de bielzen en de twee spoorstaven wel allemaal afzonderlijk gelegd moeten worden, maar dat er pas een betrouwbare spoorbaan ontstaat als de losse onderdelen in goed overleg tot één geheel worden gemaakt. De vragen waarvoor de Stuurgroep zich geplaatst zag zijn wel te onderscheiden, maar blijken heel nauw samen te hangen als geprobeerd wordt voorstellen te ontwikkelen die recht doen aan de koerswijziging waartoe de synode heeft besloten. Sleutelwoord in die voorstellen is “samen”. De ruim 1800 gemeenten vormen samen de protestantse kerk, ook als de gemeenten (nog) heel goed in staat zijn op eigen kracht te bestaan. De bijna 2 miljoen leden vormen samen de hele protestantkerk en zij zetten zich samen in voor het geheel van de kerk, ook al gaat de eerste aandacht uit naar de eigen gemeente. De 500 HBO-theologen zijn niet evenzoveel individuele wegwerpassistenten, maar vormen samen een onmisbare professionele beroepsgroep binnen de kerk. De 2100 predikanten geven samen gestalte aan het ambt van dienaar des Woords en zijn allemaal aanspreekbaar op de wijze waarop zij dat doen. De Classicale Vergaderingen zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de kerk op bovenplaatselijk niveau en bundelen hun krachten waar mogelijk.

Ruimte & Richting

Het sleutelwoord “samen” zal als een rode draad door de voorstellen lopen, die de Stuurgroep aanbiedt. De keuze daarvoor komt niet voort uit een vaag idealisme, maar uit de overtuiging dat oplossingen voor de kerk van de komende tien jaar alleen kunnen worden gevonden in concrete samenwerking. Om daaraan direct toe te voegen, dat samenwerking niet kan worden afgedwongen en opgelegd, maar gewild moet worden en moet groeien. Toch is dit inzicht voor de Stuurgroep geen reden om te blijven steken in een appèl. Samenwerking kan wel degelijk worden gestimuleerd, gefaciliteerd, georganiseerd, begeleid, aantrekkelijk gemaakt. Met deze voorstellen wil de Stuurgroep verleiden tot samenwerking. De strekking van de nota kan daarom goed getypeerd worden met de woorden “ruimte & richting”. Naar de overtuiging van de Stuurgroep is de kerk niet geholpen met dichtgetimmerde voorstellen over wat en hoe het moet. De eerdere beleidskeuzen van de synode waren duidelijk genoeg. Nu gaat het er om ruimte te scheppen, zodat overal in het land in aansluiting bij de eigen situatie gewerkt kan worden aan perspectief.

De ontwikkelingen in kerk en samenleving stellen gemeenten en predikanten voor nieuwe uitdagingen, waarvan we de voornaamste benoemen:

- Naar de *samenleving*: gemeenten en predikanten zullen meer aandacht moeten hebben voor het publieke domein, de gerichtheid naar buiten, het levensbeschouwelijk gesprek met andersdenkenden en anders gelovenden en het zoeken van allianties. Het huidige postmoderne levensklimaat kent een grotere openheid voor religie en biedt ook de kerken nieuwe kansen.

- Naar de *kerkelijke organisatie*: het isolement van krimpende gemeenten en hun predikanten moet worden doorbroken via samenwerkingsverbanden en schaaldifferentiatie. Het gaat om pastoraat dichtbij het individuele gemeentelid, toerusting op het niveau van de groep, kerkdiensten op een grotere schaal. Door middel van samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers binnen een groter verband kunnen alle taken waarvoor gemeenten staan op professionele wijze worden uitgeoefend. Dit vraagt een verbreding van 'plaatselijke gemeente' of 'lokale kerk' naar het niveau van de regio of de classis en een andere benadering van het predikantswerk, door niet alleen *wijkgericht* maar ook *taakgericht* te gaan werken.

- Naar de *predikant*: Bereidheid zich in teamverband te laten aansturen, bij- en nascholing via specialisatie op verschillende gebieden (studieverlof). Dit zal ertoe bijdragen dat het ambt /beroep van predikant weer de waardering krijgt die het verdient.

Tot besluit

De leden van de stuurgroep en van de vijf taakgroepen, in het totaal 40 mensen, hebben met grote inzet van tijd, energie en creativiteit het afgelopen jaar gewerkt aan een begaanbaar spoor in het verlengde van de door de synode omgezette wissel. Er leeft een breed gedeeld gevoel van urgentie. Per week verliest de kerk ruim 1200 leden. Dat betekent dat de kerk elke week een royale gemeente en meer dan een volle fte voor een predikant kleiner wordt. Het vereist inzet van alle middelen om dat tijt te keren. Zorg om de toekomst van de kerk was voor alle betrokkenen een belangrijke drijfveer om zich in te zetten. Zij hebben dat gedaan in de overtuiging dat de kerk als mensenwerk dient mee te bewegen met de tijd en in tegelijk in de blijde wetenschap dat God Zijn kerk de eeuwen door trouw bewaart.

Namens de Stuurgroep Werk in de Wijngaard,
Cees Veerman, voorzitter.

1. Het voorstel van de Stuurgroep in zes uitdagingen en 12 kernbeslissingen

Zes uitdagingen

De Stuurgroep heeft zich laten leiden door de richting die de synode gewezen heeft met de aanvaarding van het rapport *Werk in de Wijngaard* en wil ruimte scheppen om voor de komende 25 jaar de volgende zes uitdagingen aan te kunnen pakken.

1. De bestaande gemeenten worden geholpen om te blijven bestaan, hoewel de gemeenten ook de komende jaren moeten rekenen op een verder dalend ledental en verder dalende inkomsten uit levend geld.
2. Het beroep van predikant blijft ook in de toekomst een aantrekkelijk beroep voor jonge goed opgeleide mensen, hoewel er steeds minder geld beschikbaar zal zijn voor het aanstellen van predikanten.
3. Voor mensen met een HBO-opleiding theologie wordt de kerk een meer aantrekkelijke werkgever dan tot nu toe, hoewel er steeds minder geld beschikbaar zal zijn voor goed personeelsbeleid.
4. De professionele ondersteuning van de gemeenten door mensen met een theologische opleiding wordt gehandhaafd of verbeterd, hoewel er een daling van het aantal beroepskrachten verwacht moet worden.
5. De slagvaardigheid van het kerkelijke bestuur op het tussenniveau wordt verbeterd, terwijl de bestaande klassicale indeling wordt gehandhaafd.
6. De bestuurlijke verantwoordelijkheid op het tussenniveau wordt verzwakt, terwijl de taak van de klassicale vergadering (met name van het breed moderamen) wordt verlicht.

Twaalf kernbeslissingen

Deze zes uitdagingen vereisen een samenhangend pakket van maatregelen. Dit pakket bestaat uit de volgende kernbeslissingen.

1. De bestaande solidariteitsbijdrage wordt verhoogd van € 5 naar € 10 per belijdend lid. Het gaat om solidariteit van gemeenten vóór gemeenten. Op deze wijze komt jaarlijks een bedrag beschikbaar van € 9 miljoen. Dit bedrag is voor het grootste deel (€ 7,5 miljoen) beschikbaar voor steun aan gemeenten bij de vervulling van hun kerntaken: pastoraat, diakonaat, apostolaat. De resterende € 1,5 is beschikbaar voor categoriaal pastoraat.
2. Financiële steun zal alleen beschikbaar worden gesteld als gemeenten daadwerkelijk samenwerking in enigerlei vorm hebben gerealiseerd met één of meer andere gemeenten.
3. Voor predikanten zal de volgende loopbaanontwikkeling worden ingevoerd:
 - I. Na het afronden van de studie en de toelating tot het ambt volgt één jaar als juniorpredikant, verbonden aan een gemeente.
 - II. Na het jaar als juniorpredikant volgt in principe een periode van tenminste vier tot zes jaar als basispredikant in dezelfde gemeente.
 - III. Tijdens deze periode als basispredikant kan een begin gemaakt worden met de beroepsspecialisatie, die na afronding leidt tot de positie van seniorpredikant.
4. Predikanten en kerkelijk werkers zullen verbonden zijn aan een gemeente én verplicht deel uitmaken van een collegiaal team, dat verantwoordelijk is voor de professionele begeleiding aan gemeenten binnen een bepaald ressort. Dit team, dat gevarieerd is samengesteld uit junior- en seniorpredikanten en kerkelijk werkers, staat onder leiding van een seniorpredikant, die zich specifiek gespecialiseerd heeft als leidinggevende van een

professioneel team. Naar verwachting zullen op den duur ongeveer 150 teams ontstaan. De teams zullen gedifferentieerd zijn samengesteld naar specialismen en naar opleidingsniveaus.

5. De werkzaamheden van de teamleden zijn deels gericht op de gemeente waaraan zij verbonden zijn, deels taakgericht (verbonden aan gespecialiseerde activiteiten binnen het geheel of een deel van het werkgebied van het team). De teamleden zijn verbonden aan een gemeente. De classisbrede taakgerichte inzet van de teamleden wordt onderling verrekend.

6. De leidinggevende van een team is verantwoordelijk voor de loopbaanbegeleiding van de leden van het team met gebruikmaking van de moderne HRM-technieken.

7. Kerkelijk werkers (met een afgeronde HBO-opleiding theologie) worden in de bediening gesteld. Zij zijn als werknemer verbonden aan een ambtelijke vergadering, hebben als vaste adviseur in principe toegang tot alle vergadering van dit ambtelijke lichaam, maar staan niet in het ambt. De kerkelijk werker krijgt geen preekconsent.

8. Mensen met een afgeronde HBO-opleiding theologie, die het werk doen als van een predikant, kunnen als predikant-vicaris worden toegelaten tot het ambt van predikant. De predikantvicaris werkt altijd onder supervisie van een seniorpredikant uit zijn/haar team en kan zich niet ontwikkelen tot een basispredikant (en in het vervolg daarvan tot een seniorpredikant), tenzij door het behalen van de academische graad in de theologie. De toelating tot het ambt van predikant van de predikant-vicaris geldt voor het leven.

9. De mogelijkheden tot en vormen van samenwerking tussen plaatselijke gemeenten worden vergroot.

10. De bestaande classicale vergaderingen blijven gehandhaafd. De betekenis van de classicale vergadering voor de ontmoeting tussen gemeenten wordt versterkt. Dat betekent dat de classicale vergadering van meer betekenis zal worden voor het omzien naar elkaar en het samen optrekken binnen het classicale ressort, het kerkelijk gesprek en de bezinning op synodaal beleid en de plaats in de samenleving. De classicale vergaderingen ontwikkelen beleid voor de eigen regio, dat mede van invloed is op de samenstelling naar deskundigheden van de professionele teams die binnen de classis werkzaam zijn.

11. De functie van de ACV's wordt gecombineerd met de in veel regio's al bestaande informele overleg van breed moderamina van de Classicale Vergaderingen. Aan de ACV's worden de voorzitters van de regionale colleges voor visitatie en de behandeling van beheerszaken als adviseurs toegevoegd, alsmede de Regionaal Adviseur van de Classicale Vergaderingen en het hoofd van het steunpunt. Naast de huidige kerkordelijke taken draagt de ACV verantwoordelijkheid voor:

- De ondersteuning van de classicale vergaderingen in het bevorderen van de samenwerking tussen plaatselijke gemeenten en het ontwikkelen van meerjarenbeleid
- De procesbewaking bij conflicten binnen de classes en gemeenten en de bevoegdheid om bij conflicten in te grijpen in classicale of plaatselijke aangelegenheden.

De nieuwe positie van de ACV wordt kerkordelijk verankerd. Daarbij wordt de mogelijkheid geopend dat de ACV taken desgewenst overneemt van breed moderamina van Classicale Vergaderingen.

12. Tot de ACV behoort een seniorpredikant die voor 0,5 fte als predikant in algemene dienst benoemd wordt door de generale synode op voordracht van de ACV. De taak van deze seniorpredikant is:

- Leiding geven aan de seniorpredikanten die leiding geven aan de teams van predikanten en kerkelijk werkers binnen het ressort van de ACV.

De seniorpredikant is de schakel tussen het mobiliteitsbureau en de dienst HRM van de Dienstenorganisatie aan de ene kant en leidinggevend van de teams aan de andere kant. Zij legt verantwoording af over de eigen werkzaamheden aan de ACV.

Tot de ACV behoort ook een ambtsdrager die voor 0,5 fte benoemd wordt door de generale synode op voordracht van de ACV. De taak van deze ambtsdrager is:

- Leiding geven aan de ACV.

2. Toelichting bij het voorstel van de Stuurgroep

2.1 Toelichting bij de uitdagingen

Bij uitdaging 2

De toekomstige onaanvaardbaarheid van het beroep van predikant bij ongewijzigd beleid is uitvoerig door de brede studietoelichting geschetst. Kort gememoreerd:

Er zal steeds minder aanbod zijn van fulltime arbeidsplaatsen.

Er komt een toenemende noodzaak om ander werk naast het werk als gemeentepredikant te moeten aanvaarden.

Een aanstelling tot aan het emeritaat zonder perspectief op groeimogelijkheden of loopbaanontwikkeling is niet van deze tijd.

Er zijn onvoldoende doorstartmogelijkheden bij stagnatie of conflict in de loopbaan.

Voor de prognoses ten aanzien van financiën en aantal predikanten, zie bijlage X.

Bij uitdaging 3

Ook over de bestaande onaanvaardbaarheid van de kerk als werkgever voor mensen met een HBO-opleiding theologie heeft de brede studietoelichting geschreven.

Er is een sterke versnippering van aanbod van arbeidsplaatsen.

Kerkelijk werkers vormen de sluitpost van de begroting van de plaatselijke gemeenten.

Er gaat veel know-how verloren, omdat het voor veel kerkelijk werkers onmogelijk is om opgedane ervaring over langer periode dienstbaar te maken.

Voor kerkelijk werkers ontbreken groeimogelijkheden, loopbaanperspectief en carrièrebegeleiding.

Bij uitdaging 4

Steeds meer gemeenten zullen in de toekomst niet in staat zijn hoogwaardige beroepsmatige begeleiding te kunnen bekostigen uit levend geld voor de kwaliteitsbewaking van de kerntaken van de gemeente. Voor de kerk als geheel geldt, dat er steeds minder predikanten beschikbaar zullen zijn om de bestaande gemeenten te kunnen ondersteunen.

Twee prognoses

Tabel 1: Ontwikkeling van het aantal leden en het aantal predikanten bij handhaving zoveel als mogelijk van bestaande gemeenten (uitdaging 1)

Jaar	Aantal leden	Aantal predikanten	Aantal leden per predikant
1990	3.357.000	3000	1100
1998	2.798.000	2800	1000
2007	1.890.000	2100	900
2010	1.411.000	Plmn. 1850	Plmn. 765

Tabel 2: Ontwikkeling van het aantal beschikbare predikanten, 2005-2020

Jaar	Aantal leden	Aantal fte Pred.		Aantal leden per fte-predikant	
		Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar	Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar
2005	2025450	1929	1929	921	1050
2015	1539340	1429	1364	1077	1129
2020	1411000	1195	1080	1176	1307

2.2 Toelichting bij de kernbeslissingen

Bij kernbeslissing 3

De Stuurgroep heeft zich niet gebogen over de loopbaanontwikkeling van de predikant-geestelijke verzorger. Alleen de loopbaan van de gemeentepredikant is hier aan de orde.

Elke academische gevormde theoloog die door de kerk is toegelaten tot het ambt wordt en is beroepen door een gemeente, wordt aan die gemeente in de volle rechten van het ambt van predikant verbonden als juniorpredikant. In dit jaar ontvangt de juniorpredikant begeleiding van een seniorpredikant.

Aan het einde van het jaar wordt beoordeeld of de juniorpredikant zijn/haar loopbaan kan vervolgen als basispredikant. Hij/zij blijft als basispredikant aan dezelfde gemeente verbonden. De aard en inrichting van de beoordeling wordt nader geregeld.

Als de beoordeling negatief uitvalt, dan wordt bezien op welke wijze de loopbaan van de juniorpredikant elders binnen de kerk kan worden vervolgd.

De basispredikant blijft in principe nog vier tot zes jaar aan dezelfde gemeente verbonden. In deze periode wordt de basispredikant in de gelegenheid gesteld zich aan de Protestantse Theologische Universiteit te specialiseren via één van de daar aan te bieden nagraadse MA-opleidingen. De keuze voor een specialisatie heeft plaats op basis van de belangstelling en gaven van de betrokken predikant. Ook kan de behoefte aan een bepaald specialisme binnen het team of de regio hierbij een rol spelen. Voor elke specialisatie kwalificeert een predikant zich via een postacademische master of leergang, veelal afgesloten met een stage en/of een assessment. De afronding leidt tot de positie van seniorpredikant.

Deze regeling komt in de plaats van de bestaande regelingen voor de nascholing van beginnende predikanten en voor het huidige studieverlof

De kosten voor deze post-MA-opleiding worden gedragen door de kerk. Met deze regeling worden de volgende kosten bespaard:

De verplichte nascholing voor beginnende predikanten

De kosten voor de landelijke kas van het vijf-jaarlijkse studieverlof

Een nadere financiële verantwoording van deze regeling zal de synode in april volgend jaar worden aangeboden.

Het staat de predikant vrij er voor te kiezen om basispredikant te blijven.

Bij kernbeslissing 4

De samenstelling van de teams van predikanten en kerkelijk werkers is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van één of meer betrokken classicale vergaderingen en de ACV. Bij teamvorming wordt rekening gehouden met samenwerking tussen gemeenten en in gevallen van te billijken uitzondering kan aansluiting gezocht worden bij een team buiten de directe werkomgeving.

Bij kernbeslissing 6

Met een nader te bepalen frequentie worden met alle teamleden drie soort gesprekken gehouden die gaan over het eigen functioneren:

een *functioneringsgesprek* (hoe verloopt het functioneren),

een *ontwikkelgesprek* (hoe kan de predikant zijn functioneren verbeteren) en

een *beoordelingsgesprek* (waarin het functioneren wordt beoordeeld).

Functionerings- en beoordelingsgesprek worden gehouden door de voorzitter van de kerkenraad en de leidinggevende predikant. Hiervoor dienen duidelijke regels te worden opgesteld, die het zelfstandig geestelijk functioneren bevorderen en niet strijdig zijn met het ambtelijk karakter van het werk.

Het ontwikkelgesprek wordt gehouden met de leidinggevende predikant.

De cursussen of vervolgopleidingen die volgen uit de ontwikkelgesprekken komen voor rekening van betrokkenen.

Bij kernbeslissing 7

Wellicht ten overvloede: de kerkelijk werker in de bediening staat niet in het ambt. Om de vervaging van de bevoegdheid van bediening van Woord en Sacrament tegen te gaan, wordt voorgesteld in het vervolg de kerkelijk werker in de bediening geen preekconsent te geven.

Bij kernbeslissing 8

De kerkelijk werker die het ambt van predikant-vicaris ontvangt, zal boven de HBO-kwalificaties een extra studieroute dienen te volgen, waarbij aandacht wordt besteed aan exegetische vaardigheden en bijbels- theologisch inzicht, zodat de hermeneutische alsook de liturgische competenties nader worden ontwikkeld. HBO - instellingen, de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) en de PKN zullen moeten samenwerken in de vaststelling van competenties en niveau van de tot het ambt van predikant toegelaten HBO-theologen. De kosten voor deze bijscholing komen ten laste van de ambtelijke vergadering die de predikant-vicaris benoemt.

De predikant-vicaris is niet alleen mogelijk in kleine gemeenten. De predikant-vicaris is overall mogelijk waar de HBO- opgeleide theoloog het werk als van een predikant doet. Dat kan ook zijn in steden, regio's en op landelijk niveau, bijvoorbeeld als diaconaal predikant. Criteria zijn het leiding geven (een gemeente of een specialistische taak van arbeid) en het voorgaan in erediensten.

Daarnaast zijn er 'doorstroomtrajecten' naar de universitaire predikantsmaster. Deze trajecten kunnen door HBO-theologen in deeltijd worden gevolgd, zodat zij na het behalen van de wetenschappelijke master kunnen doorstromen naar het niveau van junior-predikant of, in geval van de predikant-vicaris, naar het niveau van basispredikant.

Bij kernbeslissing 9

In bijlage X worden voorbeelden gegeven van alternatieve vormen van samenwerking van gemeenten die binnen de huidige kerkorde niet mogelijk zijn maar de grondstructuur van de kerkorde onverlet laat. De Stuurgroep pleit dan ook voor een breed palet aan mogelijkheden en verschillende gradaties van zelfstandigheid en samenwerking. Een nadere uitwerking in het kader van de evaluatie kerkorde wordt dringend aanbevolen. De huidige mogelijkheden met hun vrij strakke afgrenzing zijn in toenemende mate ontoereikend. Wanneer er meer mogelijkheden met vloeiender grenzen komen, is er ook meer ruimte voor differentiatie. Zowel in de grote steden als in kleinere gemeenten is de kerkorde in sommige opzichten eerder een belemmering dan een middel tot bevordering van het leven en werken van de gemeente. Voor vele Evangelisch-Lutherse gemeenten kunnen we spreken van een acuut probleem vanwege de terugloop in ledental, de grote afstand tussen de gemeenten, de regelgeving voor aantallen kerkenraadsleden en de minimumeisen voor een predikantsformatie. De Evangelisch-Lutherse synode ontwikkelt momenteel een denkrichting voor de toekomst, waarin nieuwe wegen worden gezocht. Deze kunnen wellicht ook voor andere gemeenten dienstbaar zijn.