

WERK IN DE WIJNGAARD

Reactie van de Brede Studiecommissie op de bespreking van “Pastor in beweging” door de generale synode in haar vergadering van 16 november 2006

Inhoud

Woord vooraf

1. Reacties van de synode (november 2006) op het rapport “Pastor in beweging”
 - 1.1. Predikant en academische vorming
 - 1.2. De kerkelijk werker
 - 1.3. Cijfers, onderbouwing
 - 1.4. Ambtsvisie
 - 1.5. De capaciteit van de classis
 - 1.6. De samenwerking tussen kleine gemeenten
 - 1.7. Veranderorganisatie
2. Signalen
3. De predikant
4. Dilemma's
 - 4.1. Clustering en zelfstandigheid van gemeenten
 - 4.2. Teamvorming
 - 4.3. De classicale vergadering
 - 4.4. Kerkelijk werker en ambt
5. Voorstellen
6. De betekenis van bovenstaande voor financieel zwakke gemeente

Woord vooraf

De bespreking van “Pastor in beweging” in de synodevergadering van 16 november 2006 heeft een aantal zaken duidelijk gemaakt.

1. De synode hecht er aan dat alleen zij die een studie theologie op universitair niveau hebben afgerond toegelaten kunnen worden tot het ambt van predikant.
2. De bedoeling van de Brede Studiecommissie was om met de synode een beleid op hoofdlijnen te bespreken dat kaderstellend zou kunnen zijn voor verdere studie en vervolgoopdrachten. Die bedoeling is gestrand, omdat voor de synode teveel vragen open bleven om op verantwoorde wijze lijnen naar de toekomst uit te kunnen zetten.
3. De mening wordt breed gedeeld dat de positie van de kerkelijk werkers in de kerk verbeterd moet worden.
4. De onzekerheid bij vooral kleine gemeenten over hun toekomst duurt voort, gezien de financiële nood die zij ervaren.

Vooraf het laatste punt is voor de commissie aanleiding geweest om na overleg met het moderamen en de commissie van rapport te besluiten om de synode een vervolgotitie aan te bieden ter bespreking in de aprilvergadering van dit jaar. Met deze vervolgotitie wil de commissie reageren op de in de synodevergadering van 16 november 2006 gemaakte opmerkingen. Daarbij is het de commissie duidelijk dat, gelet op de weerstand ter synode, twee voorstellen van de agenda moeten worden afgevoerd. Ten eerste het voorstel om voor hbo-theologen de weg naar het predikantschap open te zetten. In de tweede plaats het voorstel van de éne beroepsgroep voor predikanten en kerkelijk werkers.

De opbouw van de notitie is als volgt. Eerst wordt een samenvatting gegeven van de bespreking in de synode van “Pastor in beweging”. In het tweede hoofdstuk volgt een weergave van de signalen die de commissie ter ore zijn gekomen. In het korte hoofdstuk 3 wordt de positie van de predikant binnen onze kerk verwoord. Hoofdstuk 4 geeft een impressie van de vragen waar de commissie zich voor gesteld zag bij haar zoektocht naar toekomstig beleid en in hoofdstuk 5 volgen de bijgestelde voorstellen van de commissie. Ten slotte in hoofdstuk 6 een verantwoording van de voorgestelde maatregelen in het licht van de nood van de financieel zwakke gemeenten. In een bijlage een verantwoording van de prognose van het aantal predikanten, zoals genoemd in het rapport “Pastor in beweging”. Tevens een overzicht van feiten en cijfers met betrekking tot de kerkelijk werkers waarover de commissie nu beschikt en een verantwoording in het licht van het in de discussie vaak aangehaalde rapport van het SCP, najaar 2006.

1. Reacties van de synode (november 2006) op het rapport “Pastor in beweging”

Teneinde recht te doen aan de bespreking van het rapport “Pastor in beweging” in de synodevergadering van 16 november 2006 volgt hieronder een samenvatting op hoofdpunten aan de hand van de concept-acta, zoals die aan de commissie ter hand zijn gesteld door het moderamen.

1.1. Predikant en academische vorming

Veel synodeleden wijzen op het belang van academische vorming van de predikant, ondermeer vanwege het belang van rechtstreekse toegang tot de brontalen. Op een achternamiddag kan de traditie sinds de reformatie niet worden doorbroken. Gevraagd wordt naar de relatie met het rapport “Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon”. Als het onderscheid tussen predikanten en kerkelijk werkers niet duidelijk blijft, leidt dat tot verwatering. Het werkt verwarring en vervlakking in de hand. De kans bestaat dat het leidt tot salarisverhoging van de kerkelijk werkers met als argument dat ze toch hetzelfde werk doen als de predikant; een dergelijke ontwikkeling heeft zich ook voorgedaan in het onderwijs. De kerk moet willen investeren in bevoegen, intelligente hoog opgeleide predikanten. Theologie is geen luxe maar levensnoodzaak voor de kerk. Herder en leraar horen onlosmakelijk bij elkaar. Daarbij gaat het niet alleen om de kennis van de brontalen maar om de mogelijkheid in gesprek te gaan met cultuur en wetenschap, met anders-gelovigen. Daar is brede academische vorming voor nodig. De positie van de predikant moet worden ontzien, anders zullen gemeenten allemaal voor een goedkope hbo-er kiezen. De hbo-er kan predikant worden na een afgeronde wetenschappelijke theologiestudie. Dat kan met een soepele instroomregeling. Anderzijds wordt de vraag gesteld wat precies de vrees is van predikanten. Waarom niet vertrouwen op de competenties die met de academische opleiding verworven zijn, waarmee je iets te bieden hebt dat de hbo-er niet kan bieden? En waarom niet profileren op grond van specialisatie door vervolgopleiding? Maar hoe wordt deze specialistische kennis ingezet? Misschien door gespecialiseerde predikanten niet volledig aan de eigen gemeente te binden, maar hen in staat te stellen voor een deel van de tijd beschikbaar te zijn voor werk in andere gemeenten in de regio.

1.2. De kerkelijk werker

Breed is de erkenning dat de kerkelijk werkers van groot belang zijn voor de kerk en dat hun positie verbetering behoeft. Over het hoe bestaat verdeeldheid. Toelating tot het ambt van ouderling of diaken wordt als een goede mogelijkheid gezien; deze ambtsdragers zouden ook de sacramenten mogen bedienen. Er is immers niets academisch aan het bedienen van de sacramenten. Aan het moderamen is bij zijn rondgang door het land bij herhaling de vraag voorgelegd waarom de kerkelijk werker met preekconsent niet mogen dopen. Maar er zijn ook bezwaren. Komen er dan betaalde en onbetaalde ouderlingen en diakenen naast elkaar? Komen er ambtsdragers in loondienst? Betekent het dat het ambt van ouderling en diaken ook een bovenplaatselijk ambt wordt? Of moet er toch een vierde ambt worden ingevoerd? Anderzijds wordt geopperd het preekconsent voor kerkelijk werkers af te schaffen, omdat het niet juist is dat ze wel mogen preken maar niet de sacramenten mogen bedienen. Maar de ervaring in plattelandstreken is, dat er een schrijnend gebrek aan predikanten is. Genoemd wordt het voorbeeld van 30 gemeenten met 12 (deels parttime) predikanten. Dat leidt tot onverantwoorde werkdruk voor de predikanten. Niet alleen voor wat betreft de wekelijkse eredienst, maar ook in verband met afvaardiging naar de meerdere vergaderingen en de consulentschappen. De situatie leidt ook tot onbegrip bij gemeenteleden als een kerkelijk werker wel alle doopgesprekken met de ouders voert en dan toe moet kijken bij de doop.

Preken en pastoraat kunnen niet gescheiden worden. Ook dat is een argument om onder strikte voorwaarden kerkelijk werkers te laten voorgaan.

Overigens wordt er nog op gewezen dat voor veel kerkelijk werkers de hbo-studie een tweede studie is, niet zelden na een afgeronde academische studie en werkervaring. En de eis tot academische vorming valt niet één-op-één samen met de kennis van de brontalen. Je kunt Hebreeuws en Grieks ook buiten de universiteit leren.

1.3. Cijfers, onderbouwing

Van verschillende zijden wordt gesproken over een gebrekkige onderbouwing van de voorstellen. Zo wordt getwijfeld aan het nut van de prognose van het aantal predikanten, mede in het licht van de door het SCP in het najaar gepubliceerde cijfers over aantallen kerkleden. Er is ook vraag naar cijfers met betrekking tot de kerkelijk werkers. Vanuit welke uitgangssituatie denkt de commissie? De cijfermatige onderbouwing vereist herziening en uitbreiding. Maar ook bestaat er twijfel over de effecten van de voorgestelde maatregelen. Zijn kleine c.q. armlastige gemeenten hier mee geholpen? De directe aanleiding tot het instellen van de commissie lijkt uit het oog verloren te zijn.

1.4. Ambtsvisie

Een ambtsvisie wordt node gemist in het rapport. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het spreken over functioneringsgesprekken. De ambten zullen niet over elkaar heersen. Er is geen onderlinge hiërarchie en ze beoordelen elkaars functioneren niet. Als classis en landelijke kerk een rol krijgen in het personeelsbeleid, dan zal de vraag naar de hiërarchie tussen de ambten, de vraag naar het ambt van bisschop gesteld moeten worden.

1.5. De capaciteit van de classis

Er bestaat grote twijfel bij de plannen van de commissie ten aanzien van het inschakelen van de klassicale vergaderingen. Opnieuw een kernrol voor de klassicale vergaderingen! Zien de klassicale vergaderingen daartoe zelf de mogelijkheid? De voorstellen leiden tot taakverzwaring, terwijl de klassicale vergaderingen nu al niet in staat zijn de hun door de kerkorde opgelegde taken goed uit te voeren. De klassicale vergaderingen hebben noch de tijd noch de mogelijkheden om leidinggevend uitvoering te geven aan de voorgestelde taken. En zijn de klassicale vergaderingen uitgerust voor de taken die het rapport hen toedicht? Zit de klassicale vergadering in geval van functioneringsgesprekken niet te dicht op de mensen. Zou er niet gepleit moeten worden voor een grotere rol van landelijke organen onder verantwoordelijkheid van de synode? De taak van de klassicale vergaderingen moet niet verzaamd worden, daar zijn geen mensen voor te krijgen. Nu al laten de classes 15 plaatsen in de synode onbezet. Anderzijds wordt erkend dat de klassicale vergadering kerkordelijk de plaats is waar veel beslissing genomen dienen te worden die samenhangen met de onderhavige problematiek. Wordt zo duidelijk dat er goede reden is om een bisschoppelijk element aan de orde te stellen, een persoon of instantie die bevoegd is knopen door te hakken?

1.6. De samenwerking tussen kleine gemeenten

Over de samenwerking tussen kleine gemeenten wordt divers gedacht. Om te beginnen wordt gewezen op de goede ervaring binnen de classis Tiel op dit punt. Anderen spreken de wenselijkheid uit en wijzen op de kerkordelijke mogelijkheden. Als ideaal wordt verwoord een cluster van dorpen of stadswijken met een team van beroepskrachten. Zo kan op een andere manier invulling gegeven worden aan onderlinge solidariteit, dan door middel van het geld. Op deze wijze blijven predikanten en kerkelijk werkers betaalbaar, want je draagt de lasten samen. Maar de vraag wordt gesteld of clustervorming van onderop wel een haalbare kaart is. Uit Zeeland wordt een voorbeeld genoemd waar het voor een gemeente niet mogelijk

is op te gaan in een streekgemeente. Of plaatselijke gemeenten hebben een eigen geschiedenis en zijn geworteld in een eigen traditie. Er wordt gewezen op sterke congregationalistische krachten binnen onze kerk die vragen om het tegenwicht van episcopale elementen. Het solidariteitsprincipe tussen gemeenten vereist een omslag in denken, zowel bij gemeenten als bij predikanten, zo wordt gesteld. Nu zijn predikant en gemeente doorgaans naar binnen gericht. Maar als gemeenten een beroep kunnen doen op bovenplaatselijke pastores, zijn die dan in dienst bij de classis? En hoe betaalt de classis die?

1.7. Veranderorganisatie

Van verschillende kanten heeft de commissie het verwijt gekregen heel veel binnen de kerk overhoop te willen halen, terwijl de inspanning rond de landelijke vereniging nog maar net achter de rug is en op plaatselijk vlak nog veel kerken en gemeenten midden in het verenigingsproces zitten. Wordt van de kerk niet te veel gevraagd met de voorstellen van de commissie, voorstellen die nota bene uitlopen op het voorstel om te komen tot een veranderorganisatie?! Op het plaatselijk vlak is men moe van veranderingen en welke kosten zijn daar aan verbonden? We zijn nog maar net begonnen als verenigde kerk, is het niet veel te vlug om nu al allerlei zaken ter discussie te stellen?

2. Signalen

De commissie realiseert zich heel goed dat zij veel zaken aan de orde stelt, maar gaandeweg is zij meer en meer onder de indruk gekomen van de urgentie van verandering en van de complexiteit van de vraag die haar gesteld is. De aanleiding van de commissie ligt in de zorg van (met name) kleine gemeenten over de gevolgen van de nieuwe traktementsregeling. Vele brieven zijn bij de commissie binnengekomen waarin kerkenraden hun nood klagen en daarbij vooral wijzen op de geestelijke nood die dreigt doordat de gemeente op korte of langere termijn verstoken zal zijn van de professionele theologische en pastorale begeleiding. Deze vele signalen waren voor de commissie de eerste aanleiding om te beseffen dat de tijd van halve maatregelen voorbij is. Misschien dat met kleine aanpassingen voor de komende vijf jaar nog wel oplossingen geboden kunnen worden, maar over een termijn van 15 jaar bezien staan we nu voor de opgave om keuzen te maken. De commissie voelde zich daartoe ook uitgenodigd en gestimuleerd door de visienota van de synode “Leren leven van de verwondering”. In die nota brengt de synode onder woorden dat de vreugde over de vereniging van de drie kerken in mei 2004 geen reden mag zijn om nu in tevredenheid pas op de plaats te maken, maar daarentegen aansporing dient te zijn om de blik naar de toekomst te richten en zich de vraag te stellen hoe de Protestantse Kerk in Nederland kan inspelen op de ontwikkelingen die gaande zijn in kerk en samenleving.

Aansluitend op de visienota van de synode kwam de directie van de dienstenorganisatie met de beleidsnota “Groeien met de riemen die je hebt”, waarin ingrijpende maatregelen worden aangekondigd om de dienstenorganisatie geschikt te maken voor de komende 15 jaar. Ook deze nota is door de synode aanvaard en ook deze nota was voor de commissie aansporing om naar oplossingen te zoeken die voorbij een verdere horizon zouden kunnen reiken.

Al gauw was het de commissie duidelijk dat de vraag naar de financiële draagkracht van gemeenten geplaatst moet worden in het bredere vraagstuk van de professionele theologische, pastorale en geestelijke begeleiding van gemeenten. Er is nu al een nijpend tekort aan predikanten binnen verschillende classes, classes waar elke zondag voor hooguit de helft van de gemeenten een predikant beschikbaar is, zodat in andere gemeenten diensten worden geleid door kerkelijk werkers met of zonder preekconsent, of waar kerkenraden zoeken naar andere oplossingen om de samenkomst van de gemeente rond het Woord doorgang te kunnen laten vinden. Er bestaat een dringende geestelijke nood rond de zondagse eredienst en het pastoraat in diverse streken van ons land. En het aantal predikantsplaatsen neemt gestaag af, zo blijkt uit de cijfers. Gevolg is dat het al geregeld voorkomt dat een gemeente op zoek gaat naar een kerkelijk werker, al of niet met een parttime aanstelling op tijdelijke basis. Bij de selectie van kandidaten is een belangrijk criterium of betrokkene ervaring heeft in het voorgaan in de eredienst. Van de kerkelijk werker wordt verwacht dat hij of zij zal voorgaan in de eredienst, los van de vraag of een preekconsent zal worden verkregen. En eenmaal in dienst van de gemeente, is er de verwarring over de positie van de kerkelijk werker, die wel van meet af aan kerkdiensten leidt onder verantwoordelijkheid van de kerkenraad, die wel volop betrokken is bij het pastoraat, die wel de doorgesprekken voert met de ouders, maar die het avondmaal en de doop niet mag bedienen. Deze verwarring is geheel begrijpelijk in het licht van de eenheid van Woord en Sacrament die ook in onze kerkorde verwoord wordt.

Niet alleen binnen de gemeenten bestaat onbegrip over de positie van de kerkelijk werkers, ook bij hen zelf leven vragen, zij het van andere orde. De kerkorde bepaalt dat kerkelijk werkers niet kunnen worden toegelaten tot het ambt. Gevolg is dat zij geen deel kunnen

uitmaken van de ambtelijke vergadering, de kerkenraad, die leiding geeft aan de gemeente. Dat betekent dat deze hoogopgeleide mensen, die in hun opleiding worden voorbereid voor het dragen van verantwoordelijkheid en beleidsmatig denken, binnen de kerk niet de gelegenheid krijgen hun talenten in te zetten, maar zich dienen te beperken tot uitvoerende werkzaamheden op gebied van pastoraat, catechese, gemeenteopbouw en dergelijke. Deze positie doet geen recht aan wat vanuit de samenleving verwacht wordt van mensen met een hbo-opleiding. Het doet ook geen recht aan de nauwe betrokkenheid van de kerk bij de hbo-opleiding theologie aan vier onderwijsinstellingen in Nederland. De kerk is zelf medeverantwoordelijk voor het competentieprofiel en de leerdoelen die de opleidingen hanteren. Van de zijde van de kerkelijk werkers is er daarom bij de commissie met klem op aangedrongen om de kerkelijk werker toe te laten tot een ambt, zodat zij hun kwaliteiten ook werkelijk ten volle kunnen inzetten voor het welzijn van de kerk.

De noodzaak om de positie van de kerkelijk werkers in haar beraadslagingen mee te nemen, werd de commissie eens te meer duidelijk, toen zij kennis nam van de snelle doorstroming van kerkelijk werkers. Slechts weinigen slagen er in binnen de kerk een volwaardige arbeidsplaats voor langere tijd te bemachtigen. In de meeste gevallen gaat het om aanstellingen van beperkte duur. Dat betekent dat veel kerkelijke werkers er na verloop van tijd voor kiezen buiten de kerk een werkkring te zoeken.

Niet alleen bij kerkelijk werkers gaan inzet en ervaring voor de kerk verloren, ook bij predikanten is dat het geval. In verreweg de meeste gevallen gaat het daarbij om vrijwillige ontheffing, om predikanten dus die er voor kiezen buiten de kerk een werkkring te aanvaarden. Voor de commissie is dat reden om de vraag aan de orde te stellen naar de aantrekkelijkheid van het beroep van predikant. Is de kerk een aantrekkelijk instituut om in te werken? Is de kerk in staat jonge mensen voor de duur van hun beroepsleven aan zich te binden? Biedt de kerk voldoende mogelijkheden voor voortgaande ontplooiing tijdens de loopbaan en voldoende mogelijkheden voor een aantrekkelijk beroepsperspectief? Doet de kerk recht aan de ambitie van jonge academici om hun wetenschappelijke vorming ten dienste te stellen van kerk en samenleving? Investeert de kerk voldoende in de beroepsgroep waar zulke hoge verwachtingen aan worden gesteld in het licht van de positie van kerk en geloven in de samenleving? En doet de kerk er genoeg aan om waar enigszins mogelijk vragen en spanningen rond het functioneren van predikanten tijdig te signaleren en te voorkomen dat irritaties uitgroeien tot conflicten? Deze vragen zijn aanleiding geweest voor de commissie om te pleiten voor een breder inzetten van de inzichten uit het personeelsmanagement voor de begeleiding van predikanten. Niet omdat er heel veel problemen zijn, wel omdat elk probleem er één te veel is.¹

Bij alle gesprekken die de commissie heeft gevoerd was steeds het besef aanwezig te werken binnen een krimpende kerk. Toch heeft de commissie dit gegeven niet zonder meer willen accepteren als basis voor haar voorstellen. Naast een teruglopende belangstelling van het kerklidmaatschap staat een groeiende belangstelling voor geloof en godsdienst in onze samenleving. Alle onderzoeken wijzen daarop. Voor de commissie is dat een aansporing geweest om lijnen voor de toekomst uit te zetten, om beleid te ontwikkelen dat het dalend aantal kerkleden niet als een onvermijdelijk noodlot accepteert maar dat gelooft in de aantrekkelijkheid van de kerk voor mensen die geïnteresseerd zijn in geloof en godsdienst. De commissie heeft zich daarbij gesteund gevoeld door de esprit van de Evangelische Kirche in Deutschland, die met haar rapport “Kirche der Freiheit” het ook aandurft om ingrijpende

¹ De commissie wijst in dit verband op het synoderapport uit 1993 “Bij nader inzien, over disfunctioneren van predikanten”.

maatregelen af te kondigen met het oog op de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de kerk binnen de veranderde samenleving. Er is geen tijd te verliezen. Alles wijst er op dat de kerk nog niet klaar is om de ingrijpende maatschappelijke veranderingen tegemoet te treden op een wijze die recht doet aan haar roeping en opdracht. Statistische gegevens mogen dus niet bepalend zijn voor het beleid, hooguit een opmaat voor de bezinning op de toekomst.

3. De predikant

De bespreking van “Pastor in beweging” heeft duidelijk gemaakt dat er geen draagvlak is voor de idee om onder voorwaarden ook hbo-theologen toe te laten tot het ambt van predikant. Daarom wordt dit voorstel niet meer in discussie gebracht. Het ambt van predikant is alleen toegankelijk voor hen die een studie theologie op academisch niveau hebben afgelegd volgens de bepalingen die de kerkorde daarover geeft.

Deze hoeksteen van beleid mag er echter niet toe leiden de invulling van het beroep van predikant buiten beschouwing te laten in de nabije toekomst. Er liggen duidelijke besluiten van de synode over de competenties van de predikant op basis van het rapport “Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon”. Voor de commissie is er geen enkele aanleiding daarop terug te komen. De commissie heeft in het verlengde van deze vastgestelde competenties willen wijzen op het belang van kwaliteitsbewaking. Het vaststellen van competenties wint aan betekenis als ook gezocht wordt naar instrumenten om deze competenties leidraad te maken bij de begeleiding van de predikanten gedurende hun hele ambtsperiode. Daarvoor is naar het oordeel van de commissie professionalisering vereist van de loopbaanbegeleiding en het functioneren van predikanten met behulp van de instrumenten voor personeelsmanagement zoals die elders ontwikkeld zijn. Dat komt niet alleen de kwaliteit van de ambtsuitoefening ten goede, maar ook de aantrekkelijkheid van het ambt van predikant voor jonge mensen. Ook hier geldt dat de commissie de terugloop van het aantal jaarlijkse colloquia niet voor lief wil nemen. Er moet gewerkt worden aan een ambt en beroep dat een aantrekkelijk perspectief biedt voor mensen die de capaciteit hebben om een universitaire studie af te ronden. Daartoe dient ook onderzocht te worden of het werk van predikant ook anders georganiseerd kan worden dan gekoppeld aan één gemeente. Over het werken in teamverband bestaan nog diverse vragen, maar duidelijk is al wel dat nu veel specialistische kennis bij predikanten onbenut blijft omdat die kennis niet verder komt dan de eigen gemeente.

4. Dilemma's

In deze paragraaf wil de commissie een indruk geven van de dilemma's die zij onder ogen heeft gezien en de afwegingen die zij heeft gemaakt om tot haar keuze te komen.

4.1. Clustering en zelfstandigheid van gemeenten

De directe aanleiding om de Brede Studiecommissie te installeren was de grote zorg bij kleine gemeenten over de mogelijkheid een predikant te bekostigen onder de nieuwe traktementsregeling. De commissie heeft overwogen de nieuwe traktementsregeling opnieuw te herzien. Zij heeft er voor gekozen dit niet te doen, omdat deze regeling met instemming van alle betrokkenen nog niet lang geleden tot stand is gekomen en tegemoet komt aan een belangrijke wens om de mobiliteit van (vooral oudere) predikanten te bevorderen. Een voorstel tot weer een nieuwe traktementsregeling zou ook veel onrust veroorzaken bij predikanten en gemeenten.

Als alternatief om tegemoet te komen aan de nood van kleine gemeenten zou gekozen kunnen worden voor het samenvoegen van gemeenten, zodat gemeenten ontstaan die wel een (bijna) fulltime predikant kunnen beroepen. Dat zou betekenen dat op classicaal of landelijk niveau beslissingen genomen zouden moeten worden over gemeentegrenzen, ook waar dat op bezwaren zou stuiten bij bestaande gemeenten. De commissie heeft gemeend dat dit geen goede oplossing is. De toekomst van de kerk ligt naar het oordeel van de commissie niet in geforceerde megaverbanden (zoals we dergelijke parochies zien ontstaan binnen de Rooms-katholieke Kerk²), maar in betrokken gemeenschappen in direct contact met de eigen omgeving. De commissie heeft daarom vastgehouden aan de zelfstandigheid van de plaatselijke gemeente. Natuurlijk laat die zelfstandigheid ruimte aan alle mogelijkheden van samenwerking en samenvoeging die de kerkorde biedt en de commissie juicht dergelijke ontwikkelingen ook van harte toe. Maar de commissie heeft niet gekozen voor gedwongen schaalvergroting om tegemoet te komen aan de financiële druk van plaatselijke gemeenten.

Tegelijkertijd heeft de commissie gepleit voor versterking van de onderlinge solidariteit tussen gemeenten. De zelfstandigheid van de plaatselijke gemeenten mag naar het oordeel van de commissie niet leiden tot een klimaat waarin elke gemeente zelf maar moet zien hoe ze de tering naar de nering zet. Een dergelijk klimaat doet geen recht aan de eenheid van de kerk. Daarom pleit de commissie voor een taakgroep Solidariteit die de opdracht krijgt te onderzoeken op welke wijze een kerkbrede solidariteit tussen de gemeenten gestalte kan krijgen.

4.2. Teamvorming

Van diverse zijden is geweest op de mogelijkheid tot teamvorming van predikanten en kerkelijk werkers. Met teamvorming kunnen verschillende zaken verbeterd worden, zo wordt betoogd. De specialisaties van betrokkenen kunnen beter tot hun recht komen, er kan gewerkt worden met taakverdeling, mentoraat en begeleiding kunnen geregeld worden. De commissie heeft zich de mogelijke voordelen van teamvorming gerealiseerd maar heeft zich de vraag gesteld op welke wijze deze teams tot stand komen. De keuze kan zijn om teams te laten ontstaan op basis van vrijwilligheid bij betrokkenen. Naar het oordeel van de commissie biedt dit op den duur geen perspectief. Op deze wijze zijn teams kwetsbaar door de mogelijkheid

² De Rooms-katholieke Kerk heeft volgens recente gegevens op 4.406.000 leden 1908 voorgangers in 1450 parochies. Vergelijk dat met de 2173 predikanten op 1.944.000 leden in 1832 gemeenten binnen de Protestantse Kerk in Nederland. Bron: KASKI/WRR, december 2006.

In dit verband wijst de commissie ook op het synoderapport "Op kleine schaal toch vitaal" waarin de synode het belang van kleine gemeenten aangeeft.

van ieder teamlid om op elk moment het team te verlaten. Bij teams op basis van vrijwilligheid moet alles door onderling overleg geregeld worden; ervaring leert dat dit een bron kan zijn van veel extra tijd en spanning. Ook biedt teamvorming op basis van vrijwilligheid geen garantie voor evenwichtig samengestelde teams met diverse kwaliteiten.

Op grond van deze afwegingen heeft de commissie gekozen voor teamvorming op basis van beleid. De volgende vraag is dan op welk niveau de teamvorming ter hand wordt genomen. De commissie heeft twee opties besproken, het land en de classis. Naar het oordeel van de commissie is het land te ver verwijderd van de lokale en regionale situatie om een goed beeld te kunnen krijgen van de wensen, noden en mogelijkheden. Daarom bepleit de commissie teamvorming van predikanten en kerkelijk werkers op het niveau van de classis.

Dat roept een aantal vervolgvragen op. Zo is de klassicale vergadering als beleidsbepalende instantie niet geschikt om leiding te geven aan een team van predikanten en kerkelijke werkers die binnen het ressort van de classis werkzaam zijn. Onderzocht moet worden op welke wijze leiding gegeven kan worden aan een team. Zijn daarvoor bisschoppelijke bevoegdheden gewenst? Kan volstaan worden met een seniorpredikant?

Vragen, die nader onderzoek vergen. Voorop staat het belang van classicaal beleid dat door alle betrokken gemeenten wordt gedragen. Waar mogelijk zullen plaatselijke gemeenten op grond van eigen beleid de predikant beroepen. In hoeverre deze predikanten hun specifieke deskundigheid dienstbaar kunnen maken binnen het geheel van de classis is een zaak van overleg tussen gemeente en klassicale vergadering. Daarnaast is het van belang om versnippering van de aanstellingen van predikanten en kerkelijk werkers tegen te gaan. In dat verband is het wenselijk om de mogelijkheid te openen dat de klassicale vergadering predikanten en/of kerkelijk werkers beroept die parttime of op projectbasis kleine gemeenten kunnen ondersteunen. Op deze wijze is het ook mogelijk dat de klassicale vergadering beleid voert voor wat betreft de kwaliteiten en specialisaties die binnen het ressort wenselijk zijn. Op classicaal niveau kunnen de gelden gebundeld worden die de afzonderlijke gemeenten beschikbaar hebben voor professionele ondersteuning, maar die te weinig zijn om zelf tot beroeping over te gaan. Gemeenten kunnen dan dus op project- of detacheringbasis een beroep doen op een predikant of kerkelijk werker.

Het voorstel tot teamvorming op classicaal niveau impliceert allereerst de noodzaak tot beleidsvorming op classicaal niveau. Immers, alleen als er beleid is vastgesteld voor de middellange termijn in samenspraak met alle gemeenten binnen de classis en op basis van de prognoses over de beschikbare middelen kan de klassicale vergadering keuzen maken over de omvang en de samenstelling van het te vormen klassicale team van predikanten en/of kerkelijk werkers. Uiteraard kan één en ander gefaciliteerd en geadmistreerd worden door de Dienstenorganisatie. In dit verband stelt de commissie voor om te laten onderzoeken welke de voor- en nadelen zijn van (elementen van) centraal werkgeverschap en op welke wijze deze eventueel georganiseerd zou(-den) moeten worden.

4.3. De klassicale vergadering

Van veel kanten heeft de commissie te verstaan gekregen dat met de plannen hierboven (beleidsbepaling en teamvorming op het niveau van de klassicale vergadering) de klassicale vergadering ruimschoots overvraagd wordt. De commissie heeft daarom gezocht naar alternatieven. Naar het oordeel van de commissie is er één alternatief, te weten beleidsbepaling en teamvorming door de landelijke kerk en haar dienstenorganisatie. De invoering van een vierde bestuurslaag tussen klassicale vergadering en synode in is voor de commissie geen reële optie geweest in verband met de vele extra kosten die daar mee

gemoed zijn, onder meer vanwege de complexiteit van overlegstructuren die dat met zich meebrengt. Blijft over de keuze tussen het landelijke en het klassicale niveau. De commissie heeft gekozen voor teamvorming op basis van classicaal beleid. Belangrijke overweging is voor de commissie geweest, dat de klassicale vergadering in de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland de sleutelrol heeft gekregen voor het overleg tussen de zelfstandige gemeenten over de zaken die hen samen aangaan.

De klassicale vergadering is zozeer een hoeksteen in het kerkmodel van de verenigde kerk, dat de commissie van oordeel is dat daaraan niet voorbij gegaan kan worden bij het zoeken van oplossingen voor de vragen die aan de orde zijn.

Dat laat onverlet de vraag naar de capaciteit van de klassicale vergaderingen. Is het reëel om de verantwoordelijkheid voor beleid en teamvorming te leggen bij een gremium dat bestaat bij de gratie van de inzet van vrijwilligers, althans vrijgestelden die het naast hun eigenlijke ambtspraktijk moeten doen, zonder professionele ondersteuning? Is het reëel nog meer verantwoordelijkheid te vragen van de klassicale vergaderingen en hun moderamina, terwijl er nu al diverse signalen zijn dat er nauwelijks mensen te vinden zijn die dit werk op zich willen nemen en dat in te veel gevallen de klassicale vergadering onvoldoende functioneert voor de haar opgedragen taken?

Alles afwegende is de commissie tot de slotsom gekomen dat het voor de toekomst van de kerk van groot belang is om te investeren in de bestuurlijke slagvaardigheid van de klassicale vergaderingen. Daarbij mag gerekend worden op ondersteuning door de Dienstenorganisatie en de deskundigheid van de gemeenteadviseurs. Van belang is ook om te bedenken dat de voorstellen van de commissie niet van vandaag op morgen gerealiseerd hoeven te worden. De commissie heeft altijd een meerjaren traject voor ogen gehad. Twee zaken moeten daarvoor worden aangepakt. In de eerste plaats een project gericht op het verkrijgen van inzicht per classis in de financiële mogelijkheden en de wensen van de plaatselijke gemeenten voor de komende tien jaar. Dit inzicht is onmisbare voorwaarde om te komen tot beleidsvorming op classicaal niveau. Naar het oordeel van de commissie is het mogelijk met steun van de dienstenorganisatie en met hulp van deskundige vrijwilligers deze inventarisatie in één jaar te realiseren. Daarnaast is het van belang dat onderzoek gedaan wordt naar de wijze waarop en de voorwaarden waaronder leiding gegeven kan worden aan de classis. Gedacht kan worden aan een (gedeeltelijk) vrijgestelde voorzitter, aan ondersteuning door de dienstenorganisatie of aan een seniorpredikant met episcopale bevoegdheden om maar enkele voorbeelden te noemen. Ook dient onderzocht te worden of het aantal classes moet worden teruggebracht tot bijvoorbeeld 45, mede met het oog op de bestuurlijke slagvaardigheid van de klassicale vergaderingen. De commissie pleit daarom voor het instellen van een taakgroep “Capaciteit en Classis”.

4.4 Kerkelijk werker en ambt

De commissie is tot de conclusie gekomen dat het wenselijk is dat de kerkelijk werker met een hbo-opleiding toegang kan krijgen tot de leidinggevende structuur van onze kerk en dus tot de ambtelijke vergaderingen. Dat betekent dat de kerkelijk werker ambtsdrager kan worden. Vraag is dan tot welk ambt de kerkelijk werker zal worden toegelaten. De commissie heeft de optie overwogen te pleiten voor het vierde ambt, maar heeft daarvan afgezien, omdat niet duidelijk is wat daarmee gewonnen is. Daarom heeft de commissie in de nota “Pastor in beweging” gepleit voor toelating tot het ambt van diaken of van ouderling, afhankelijk van de aard van de werkzaamheden van de kerkelijk werker. Dat neemt niet weg dat op veel vervolgvragen een antwoord moet komen. Zo is er het feit dat ouderling en diaken binnen onze kerkorde ambten zijn die aan de plaatselijke gemeente zijn gekoppeld. Moet een

kerkelijk werker die van standplaats wisselt steeds opnieuw in het ambt worden bevestigd, of komt er ook een bovenplaatselijk ambt van ouderling en diaken? Hoe is de verhouding tussen bezoldigde en onbezoldigde diakenen en ouderlingen? Dient er bij de samenstelling van meerdere vergaderingen rekening gehouden te worden met het naast elkaar bestaan van bezoldigde en onbezoldigde ouderlingen en diakenen? Of zijn deze vragen toch aanleiding om te kiezen voor het vierde ambt?

In het verlengde hiervan moet de vraag onderzocht worden op welke wijze de toelating van de kerkelijk werker tot het ambt vorm krijgt. Moet net als bij aanstaande predikanten een geschiktheidsonderzoek tijdens de studie plaatsvinden. Is er een colloquium voor kerkelijk werkers nodig? Dergelijke vragen dienen onderzocht te worden door de voorgestelde taakgroep “Ambt en opleiding van de kerkelijk werker”.

Al deze vragen heeft de commissie niet kunnen en niet hoeven beantwoorden. De toelating van de kerkelijk werkers tot het ambt hoeft niet op stel en sprong geregeld te zijn. Er zijn de afgelopen tijd diverse publicaties verschenen die over deze vragen hun licht laten schijnen.

De commissie zag zich geconfronteerd met nog een ander dilemma. Zoals bij “Signalen”, hoofdstuk 2 van deze nota, al is vermeld, bestaat er binnen gemeenten onduidelijkheid over de bevoegdheden van de kerkelijk werker met preekconsent (of van hen die met gedoogbeleid van de kerkenraad voorgaan). Waarom wel mogen voorgaan en niet de sacramenten mogen bedienen? Afgezien van het feit dat met het preekconsent geen recht wordt gedaan aan de eenheid van Woord en Sacrament (Kerkorde V, 1), wordt met het preekconsent ook geen recht gedaan aan de hoge eisen die de kerk stelt aan de predikant die voorgaat in de dienst. Deze overweging zou reden kunnen zijn simpelweg het preekconsent af te schaffen en aan kerkelijk werkers onder alle omstandigheden de toegang tot de kansel te blokkeren. Echter, dit voorstel staat in schril contrast tot de gesignaleerde nood in diverse kleine gemeenten en classes. Afschaffen van het preekconsent zou eenvoudigweg betekenen dat nog meer kerkenraden zich genoodzaakt zien de kerkordelijke bepalingen te negeren met het oog op het welzijn van hun gemeente. De commissie acht het niet verantwoord een situatie te doen ontstaan waarin de regels nog minder zijn uit te leggen en de kerkorde alleen maar meer als een opgelegd juk dan als een gezamenlijke steun ervaren wordt. Alles afwegende is de commissie tot het oordeel gekomen dat voor de kerkelijk werker de bediening van Woord en Sacrament moet worden mogelijk gemaakt onder strikte voorwaarden. Daartoe zal allereerst moeten worden toegezien op een aanvullende opleiding die recht doet aan de vereisten voor het voorgaan in de eredienst. Een taak voor de voorgestelde taakgroep “Ambt en opleiding van de kerkelijk werker”. Daarnaast moeten door dezelfde taakgroep strikte regels worden opgesteld voor de voorwaarden waaronder een kerkelijk werker kan worden toegelaten tot de bediening van Woord en Sacrament. Daarbij wordt onverkort vastgehouden aan het uitgangspunt dat het ambt van predikant alleen openstaat voor hen met een universitaire opleiding.

5. Voorstellen

Op basis van bovenstaande signalen en overwegingen, gehoord de synodebespreking over het rapport “Pastor in beweging”, komt de Brede Studiecommissie tot de volgende bijgestelde voorstellen.

Verantwoordelijkheid voor de voortgang

Er wordt een stuurgroep benoemd door het moderamen die de opdracht krijgt het werk van vijf taakgroepen aan te sturen en te coördineren en het overleg met moderamen, synode, bestuur en directie te behartigen. De volgende vijf taakgroepen worden ingesteld:

1. Taakgroep “Solidariteit”

Er komt een taakgroep “Solidariteit” die de opdracht krijgt te onderzoeken op welke wijze een kerkbrede financiële solidariteit tussen de gemeenten gestalte kan krijgen. De taakgroep moet tevens voorstellen ontwikkelen voor de criteria voor de toepassing van het voorgestelde solidariteitsstelsel.

2. Taakgroep “Classicaal beleid”

Er komt een taakgroep “Classicaal beleid” die op termijn van een jaar met alle moderamina van de classicale vergadering onderzoekt welke middelen de komende 15 jaar bij de gemeenten binnen de classis beschikbaar zijn voor predikanten en kerkelijk werkers. De taakgroep onderzoekt ook aan welke voorwaarden moet worden voldaan en welke modellen denkbaar zijn om classicaal beleid te ontwikkelen. Ook zal de taakgroep onderzoeken op welke wijze onder verantwoordelijkheid van de classicale vergadering teamvorming van predikanten en kerkelijk werkers ontwikkeld kan worden.

3. Taakgroep “Rechtspositie en begeleiding van predikanten”

Er komt een taakgroep “Rechtspositie en begeleiding van predikanten” die de opdracht krijgt te onderzoeken met welke instrumenten van modern personeelsbeleid de aantrekkelijkheid van het beroep van predikant in de komende jaren kan worden verbeterd, de kwaliteit van de ambtsuitoefening in het oog kan worden gehouden en op welk niveau binnen onze kerk deze instrumenten dienen te worden gehanteerd.

Deze taakgroep heeft ook de opdracht te onderzoeken of en zo ja welk systeem van functiedifferentiatie met een daaraan gekoppelde beloningsdifferentiatie voor predikanten voordelen biedt voor de toekomst.

Tevens wordt aan deze taakgroep opgedragen om te onderzoeken wat de voor- en nadelen zijn van de invoering op termijn van het centraal werkgeverschap voor predikanten of elementen daaruit en op welke wijze dit eventueel geregeld zou moeten worden.

Twee taakgroepen met betrekking tot de kerkelijk werker

Voor wat betreft de positie van de kerkelijk werker stelt de commissie voor om twee taakgroepen in te stellen die hun opdracht uitvoeren binnen drie uitgangspunten voor toekomstig beleid. Deze drie uitgangspunten zijn:

- I. De hbo-theoloog kan als kerkelijk werker worden benoemd (zoals in de huidige situatie) of als hij of zij geroepen wordt leiding te geven binnen de gemeente, worden toegelaten tot het ambt, niet zijnde het ambt van predikant.
- II. De kerkelijk werker die geroepen wordt de kerk te dienen zal in de toekomst een rechtspositie krijgen die past bij zijn/haar positie in kerk en samenleving.
- III. Onder strikte voorwaarden zal in de toekomst aan kerkelijk werker in het ambt toegestaan worden om voor te gaan in de eredienst en Woord en Sacrament te

bedienen. De kerkelijk werker zal daartoe een nader te bepalen opleiding dienen te volgen.

Deze uitgangspunten van beleid roepen een aantal vervolgvragen op. Met het oog op deze vervolgvragen stelt de commissie voor om twee taakgroepen in te stellen.

4. Taakgroep “Ambt en opleiding van de kerkelijk werker”

De taakgroep krijgt de taak een voorstel te ontwikkelen aangaande de vraag in welk ambt de kerkelijk werker in voorkomende gevallen zal worden beroepen. Daarbij dient de taakgroep zich te oriënteren op de ambtsopvatting in de reformatorische traditie. De taakgroep zal verder met een voorstel komen voor de wijze waarop de toegang van de kerkelijk werker tot het ambt geregeld dient te worden (geschiktheidsonderzoek, colloquium). De taakgroep zal een voorstel ontwikkelen voor de voorwaarden waaronder een kerkelijk werker kan worden toegelaten tot de bediening van Woord en Sacrament. Ook krijgt de taakgroep de opdracht te bepalen over welke competenties de kerkelijk werker dient te beschikken alvorens toegelaten te worden tot de bediening van Woord en Sacrament.

5. Taakgroep “Rechtspositie en begeleiding van kerkelijk werkers”

Deze taakgroep krijgt de opdracht om te onderzoeken op welke wijze de rechtspositie van de kerkelijk werker zal kunnen worden vastgesteld. Tevens wordt aan deze taakgroep gevraagd om voorstellen te ontwikkelen voor een passend personeels-beleid voor de kerkelijk werkers. De kerkelijk werkers hebben thans de rechtspositie van medewerker van de plaatselijke gemeente binnen de arbeidsvoorwaarden van de kerk. De vraag moet worden gesteld of deze rechtspositie recht doet aan de positie van de kerkelijk werkers wanneer zij worden toegelaten tot het ambt.

6. De betekenis van het voorgaande voor financieel zwakke gemeenten.

De nieuwe traktementsregeling is nu twee jaar van kracht. Deze regeling was de directe aanleiding voor de instelling van de Brede Studiecommissie. Om tegemoet te komen aan de acute nood die mogelijk het gevolg was van deze nieuwe regeling bepleitte de commissie oktober 2005 voor een aanpassing van de overgangsmaatregel bij de traktementsregeling. De kleine synode besloot dat de verhoging of verlaging van de traktementsbijdrage van € 1000 wordt gefixeerd voor de jaren 2006 – 2008. In het jaar 2009 zal deze verhoging of verlaging weer van kracht worden. Het cumulatieve effect van jaarlijks € 1000 loopt door tot het jaar 2015. In dat jaar wordt iedere gemeente geconfronteerd met het werkelijke verschil tussen de oude en de nieuwe regeling. Deze verschillen zijn bij iedere gemeente bekend. De gemeenten hebben dus voldoende tijd om te anticiperen op de effecten van de traktementsregeling voor de plaatselijke situatie.

Bedacht moet worden dat er door vele gemeente al vérgaande maatregelen zijn getroffen om tekorten op de jaarrekening te voorkomen. Gedacht moet worden aan het aantrekken van een predikant in deeltijd in de plaats van een vertrekkende fulltime predikant, aan het aantrekken van kerkelijk werkers en aan samenwerking met andere gemeenten in velerlei vorm. Alles overwegende stelt de commissie ten behoeve van de kleine, c.q. zwakke gemeenten het volgende voor:

6.1. Vasthouden aan de huidige regeling voor de predikantstraktementsen

De commissie stelt voor de huidige traktementsregeling vooralsnog niet te wijzigen. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt op grond van het eerste rapport van de commissie. De vertraging van de overgangsmaatregel biedt voor de eerstkomende periode duidelijkheid aan alle gemeenten. Dat laat onverlet de noodzaak om te komen tot maatregelen voor de langere termijn om tegemoet te komen aan de teruglopende middelen op het plaatselijke niveau vooral voor de kleine gemeenten.

6.2 De ontwikkeling van een nieuwe salarissystematiek.

De commissie bepleit de instelling van de reeds genoemde taakgroep “Rechtspositie en begeleiding van predikanten”. Deze taakgroep gaat na in hoeverre functiedifferentiatie – gekoppeld aan meerdere schalen voordelen biedt voor de toekomst. In dit verband dient bijvoorbeeld onderzocht te worden of beginnende predikanten die nog gebonden zijn aan het traject van verplichte werkbegeleiding en nascholing, lager ingeschaald kunnen worden. Daarbij dient bedacht te worden dat de afdracht aan de Centrale kas gerelateerd zal worden aan de inschaling van de predikant. Op deze wijze kan wellicht de mogelijkheid gecreëerd worden voor gemeenten om voor minder geld een predikant te beroepen. Vanzelfsprekend kan een dergelijke regeling niet ingaan zonder dat er een duidelijke overgangsregeling komt voor de predikanten die thans conform de nieuwe regeling voor de predikantstraktementsen worden gehonoreerd.

6.3 Solidariteit.

De commissie pleit voor onderlinge samenwerking tussen gemeenten. Allereerst dient deze samenwerking gestalte te krijgen binnen de classis. Daar kan solidariteit gerealiseerd worden door samenwerking zoals die door de kerkorde wordt mogelijk gemaakt. Daarnaast kan solidariteit gestalte krijgen binnen de classis door samenvoeging van middelen van

afzonderlijke gemeenten. Zo kan de mogelijkheid worden gevonden tot het beroepen van predikanten en kerkelijk werkers binnen de classis, die op detachering- en of projectbasis kunnen worden ingezet in de plaatselijke gemeenten.

Daarnaast pleit de commissie voor een onderzoek naar de mogelijkheid van een solidariteitsstelsel binnen het geheel van de kerk, zoals is aangegeven in de voorstellen hierboven.

6.4 Ten slotte

De toekomst van de financieel zwakke gemeenten ligt dus naar de overtuiging van de commissie allereerst in de bereidheid tot samenwerking op de verschillende manieren die de kerkorde noemt en tot samenwerking op basis van classicaal beleid zoals in deze vervolgnota toegelicht. Ook de onderlinge solidariteit, zoals hierboven aangegeven en de functiedifferentiatie voor predikanten kunnen na onderzoek blijken in de toekomst verlichting te betekenen. Ten slotte wijst de commissie op de mogelijkheid voor kleine gemeenten om een kerkelijk werker aan te stellen. Onder bijzondere (nader te bepalen) voorwaarden kan worden besloten deze kerkelijk werker toe te laten tot de bediening van Woord en Sacrament.