

# **De hand aan de ploeg**

Definitief rapport van de Stuurgroep “Werk in de wijngaard”

Aangeboden aan de generale synode  
van de Protestantse Kerk in Nederland  
door het moderamen.

**Generale synode  
April 2009  
KTO 09.01**

## Inhoud

Inleiding	2
Negen hoofdlijnen van beleid	4
Toelichting bij de hoofdlijnen van beleid	6
Bijlage:	
Samenstelling van de Stuurgroep Werk in de wijngaard en de vijf taakgroepen	13

## Inleiding

NB: Deze nota volgt op de nota “De wissel voorbij, het spoor en de bielzen” van november 2008. Op sommige plaatsen in deze nota wordt kennis van “De wissel voorbij” verondersteld en verwezen naar deze nota of naar de bijlagen.

In november 2008 heeft de generale synode gesproken over de 12 kernbeslissingen, die de Stuurgroep Werk in de Wijngaard (verder: de Stuurgroep) haar voorlegde in het rapport “De wissel voorbij, het spoor en de bielzen”. Na de synodebespreking is een intensieve gedachtewisseling gevolgd met diverse geledingen in het land. Op basis van alle reacties legt de Stuurgroep nu hoofdlijnen van beleid voor aan de synode. De formulering hiervan sluit nauw aan bij de kernbeslissingen in “De wissel voorbij”. Alleen de kernbeslissingen 10, 11 en 12 zijn in aansluiting op het overleg in de synode niet meer meegenomen, in afwachting van de uitkomst van de evaluatie van de kerkorde. Deze kernbeslissingen zullen samen met deze uitkomsten in november van dit jaar door de synode besproken worden. In de toelichting bij de hier voorgestelde hoofdlijnen van beleid zal worden ingegaan op de overwegingen van de Stuurgroep, gehoord de diverse reacties.

Alvorens de naar het oordeel van de Stuurgroep noodzakelijke hoofdlijnen van beleid voor te leggen, wil zij in herinnering roepen waarom het ook al weer te doen is. De directe aanleiding ligt in de problematiek van kleine gemeenten in relatie tot het nieuwe traktementstelsel, die met de vorming van de Protestantse Kerk werd ingevoerd. Een “brede studiec commissie” werd gevraagd een onderzoek te doen naar de toekomst van de predikant binnen de verenigde kerk en daarbij ook de positie van de kerkelijk werker mee te nemen. Van meet af aan werd duidelijk dat veel verschillende, maar onderling samenhangende vraagstukken om een oplossing vragen met het oog op de kerk in de 21<sup>e</sup> eeuw. In het zicht van de belangrijke besluitvorming waarvoor de synode staat, is het goed deze vraagstukken kort nog een keer te schetsen.

Het voortdurend teruglopende ledental stelt de kerk voor de vraag of de overgeleverde structuren nog toereikend zijn om in te spelen op de ontwikkelingen in kerk en samenleving. Veel gemeenten kunnen met moeite het hoofd boven water houden en hebben steeds meer moeite ambtsdragers en vrijwilligers te vinden om het kerkenwerk gaande te houden. Dat zet ook de bestuurskwaliteit van de bovenplaatselijke organen onder druk. De kerk staat daarmee voor de vraag hoe tijdig ingespeeld kan worden op een sluipende bestuurlijke uitholling. De afnemende financiële draagkracht van gemeenten leidt ertoe, dat steeds meer gemeenten genoodzaakt zijn predikanten op parttime basis aan te stellen. Dat leidt vroeg of laat tot verschraling van de professionele ondersteuning van de gemeenten en van de kerk in haar geheel. En als in de toekomst vooral slechts parttimeaanstellingen mogelijk zijn voor predikanten, wordt daarmee ook de aantrekkelijkheid van het ambt ondermijnd, wat weer gevolg zal hebben voor het aantal jongeren dat er voor kiest de opleiding tot predikant te volgen. Een ander gevolg is een verdere isolering van predikanten (toch vaak al een één-mens-positie) omdat er geen tijd meer is voor bovenplaatselijk werk en omdat plaatselijke gemeenten steeds vaker niet bereid zijn de eigen predikant met zijn of haar schaars bemeten tijd daartoe de gelegenheid te bieden. Dit proces leidt ook tot een toenemend isolement van gemeenten ten opzichte van elkaar.

Verder zijn er nu al streken in het land waar niet voldoende predikanten beschikbaar zijn om in de plaatselijke gemeenten voor te gaan. Daardoor neemt de druk toe op het verlenen van preekconsenten aan kerkelijk werkers, die daartoe niet of niet voldoende zijn toegerust. Omdat kerkelijk werkers niet bevoegd zijn de sacramenten te bedienen, wordt dus met het verlenen van preekconsenten de eenheid van Woord en Sacrament onder druk gezet. Bekend is, dat onder druk van gemeenten soms kerkelijk werkers toch overgaan tot doopbediening en avondmaalsviering. Deze situatie is mede het gevolg van een binnen de kerk lang slepende discussie over (de toelating tot) het ambt van predikant en de positie van de kerkelijk werker binnen onze kerk. Wat betreft de kerkelijk werker, hoog opgeleide mensen, komt daar nog bij een vaak wankele rechtspositie. Dus kiezen deze mensen daarom na verloop van tijd toch voor een werkring buiten de kerk, waarmee veel deskundigheid en enthousiasme voor de kerk verloren gaat.

Al geruime tijd is binnen de kerk de vraag aan de orde naar loopbaanontwikkeling (door begeleiding en scholing) voor predikanten en kerkelijk werkers en de kwaliteitsbewaking van de beroepsuitoefening. Voor zover daarvan sprake is, is die versnipperd, voldoet in veel gevallen niet aan de eisen, die daaraan in de huidige samenleving mogen worden gesteld en wordt ook niet vastgelegd. Dit alles in de eerste plaats tot schade van betrokkenen. Per jaar moeten ongeveer 10 predikanten worden losgemaakt, waaraan bijna altijd een lang en slopend proces vooraf is gegaan tot schade van de gemeente, de predikant en zijn of haar directe omgeving. Veel tijd, energie, kwaliteit en ervaring gaat op die manier verloren, tot schade van de kerk in haar geheel. Gelukkig kan in veel andere gevallen losmaking worden voorkomen, maar ook dan ontbreekt een tijdige signalering en een professionele aanpak van spanningen, conflicten, vastgelopen werksituaties of uitgebluste voorgangers.

De inzet van ambtsdragers en vrijwilligers op veel plaatsen in onze kerk stemt tot grote dankbaarheid. Het is hartverwarmend te weten hoeveel mensen met tijd en geld offeren aan de kerk. Op veel plaatsen wordt met vertrouwen en enthousiasme gewerkt aan de kerk van morgen. De Stuurgroep is overtuigd dat de veerkracht en de geestdrift hartverwarmend zijn. Toch is zij meer en meer tot de overtuiging gekomen dat de kerk in haar geheel organisatorisch niet is toegerust voor de uitdaging waar zij voor staat. Hoewel het acute of op termijn dreigende tekort aan geld op veel plaatsen het belangrijkste punt van zorg lijkt, is de Stuurgroep van mening dat daarmee een dieperliggend probleem wordt verhuld. Structuur en werkwijze van de kerk zijn niet toegesneden op de sterk veranderende positie van de kerk in de samenleving, de samenstelling en betrokkenheid van haar ledenbestand en de noodzakelijke zorg voor haar professioneel kader. Nu is dus het moment om een structuur- en cultuurverandering in gang te zetten. De komende 15 jaar zal de helft van het huidige predikantenbestand met emeritaat gaan. Veranderingsprocessen zullen zorgvuldig moeten worden aangepakt maar niettemin voortvarend. Inzet van de Stuurgroep is het bieden van ruimte en richting. Nu moet begonnen worden de koers te verleggen, zodat er voldoende tijd is om de noodzakelijke veranderingen gerealiseerd te hebben.

## **Negen hoofdlijnen van beleid**

### **I. Over solidariteit**

1. Een noodzakelijk onderdeel van kerkzijn is solidariteit. Het gaat daarbij om solidariteit ván gemeenten vóór gemeenten. In verband daarmee wordt de bestaande solidariteitsbijdrage verhoogd van € 5 naar € 10 per belijdend lid. Op deze wijze komt jaarlijks een bedrag beschikbaar van € 9 miljoen. Dit bedrag is voor het grootste deel (€ 7 miljoen) beschikbaar voor steun aan gemeenten bij de vervulling van hun kerntaken: pastoraat, diaconaat, apostolaat. De resterende € 2 miljoen is beschikbaar voor categoriaal pastoraat, migrantenkerken, jeugdwerk en dergelijke.

2. Financiële steun aan gemeenten is gebonden aan strikte voorwaarden, die door een onafhankelijke commissie van vrijwilligers wordt getoetst. Met name zal samenwerking in enigerlei vorm met andere gemeente(n) als criterium gelden.

3. De mogelijkheden tot en vormen van samenwerking tussen plaatselijke gemeenten worden waar nodig vergroot. Gemeenten kunnen, behoudens kerkordelijke uitzonderingen, zelf bepalen met welke gemeente(n) ze willen samenwerken.

### **II. Over loopbaanontwikkeling**

4. Voor predikanten zal een traktementsysteem worden ingevoerd met drie elkaar overlappende schalen. Overgang naar de volgende schaal wordt afhankelijk van toetsbare ontwikkeling van talenten.

- I. Na het afronden van de studie en de toelating tot het ambt volgt één jaar als beginnend predikant met verplichte werkbegeleiding.
- II. Na dit jaar volgt in principe een periode van ten minste vier tot zes jaar in dezelfde gemeente. In deze periode vindt verplichte nascholing plaats als onderdeel van de permanente educatie.
- III. Na de verplichte nascholing kan een begin gemaakt worden met het behalen van een post-master-graad, die voldoende voorwaarde is voor promotie naar de hoogste traktementschaal. Overigens kunnen ook andere criteria aanleiding voor deze promotie zijn.

### **III. Over predikant/kerkelijk werker en de samenwerkingsverbanden**

5. Elke predikant en kerkelijk werker is gehouden een deel van zijn/haar werktijd buiten de eigen gemeente, ten dienste van de kerk in haar geheel, binnen de eigen regio of landelijk, te besteden. Daarbij wordt rekening gehouden met verzoeken aan betrokkenen, persoonlijke voorkeur, capaciteit, deskundigheid en ontwikkelingswensen.

6. Predikanten en kerkelijk werkers zijn verbonden aan de eigen gemeente én maken verplicht deel uit van een werkgemeenschap voor predikanten en kerkelijk werkers, conform de wijze waarop dit in de huidige kerkorde (ordinantie 4-18) voor predikanten is geregeld. Deze werkgemeenschap is verantwoordelijk voor de professionele theologische begeleiding van gemeenten binnen een bepaald ressort bij de in de kerkorde benoemde kerntaken van de werkgemeenschap. Deze werkgemeenschap staat onder leiding van een predikant, die als primus inter pares de continuïteit en kwaliteit van de werkgemeenschap bewaakt. Tevens bevordert hij/zij de groeimogelijkheden en ontwikkelingskansen van de predikanten en kerkelijk werkers binnen de werkgemeenschap.

7. Op het niveau van de huidige Algemene Classicale Vergadering wordt een 'pastor pastorum' benoemd, vergelijkbaar met de huidige positie van de Regionaal Adviseur van de Classicale Vergaderingen. Deze 'pastor pastorum' begeleidt de voorzitters van de werkgemeenschappen, is verantwoordelijk voor de beoordelingsgesprekken met predikanten

en kerkelijk werkers en voor de verslaglegging daarvan, en is vertrouwensfiguur van de kerkenraden in zijn/haar regio.

#### **IV. Over kerkelijk werkers**

8. Kerkelijk werkers met een afgeronde HBO-opleiding theologie worden in de bediening gesteld, afgezien van hen op wie hoofdlijn van beleid 9 van toepassing is. Zij staan niet in het ambt en kunnen geen preekconsent meer krijgen. Zij zijn werknemer en hebben als vaste adviseur in principe toegang tot alle vergaderingen van het ambtelijke lichaam dat hem / haar heeft aangesteld.

9. Kerkelijk werkers met een afgeronde HBO-opleiding theologie, die gezien de plaatselijke situatie gevraagd worden het werk doen als van een predikant, kunnen worden toegelaten tot het ambt van predikant. Echter pas nadat een traject van geschiktheidbeoordeling heeft plaatsgevonden en homiletische en liturgische bijscholing is afgerond. Zij werken, staande in het ambt, altijd onder supervisie van een predikant-mentor uit de werkgemeenschap. Zij worden verbonden aan de traktementschaal voor de beginnende predikant en hebben niet de mogelijkheid een post-master-opleiding te volgen, tenzij door het behalen van de academische graad in de theologie. Deze toelating tot het ambt van predikant geldt voor het leven.

## Toelichting bij de hoofdlijnen van beleid

### Toelichting bij de hoofdlijnen 1 en 2

Deze beslissingen zijn onderbouwd en toegelicht in het rapport van de taakgroep Solidariteit, bijlage 3.1 van het rapport “De wissel voorbij”. Ten aanzien van de verdeling van de middelen door de commissie wordt uitgegaan van € 7 miljoen voor steun aan gemeenten, waarvan € 0,5 miljoen voor de gemeenten die actief de Lutherse traditie willen bewaren en inbrengen, en € 2 miljoen voor categoriaal pastoraat, migrantenkerken, jeugdwerk en dergelijke.

### Toelichting bij hoofdlijn 3

In bijlage 5 van “De wissel voorbij” 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.

### Toelichting bij hoofdlijn 4

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 volgens de huidige richtlijnen academische gevormde theoloog die door de kerk is toegelaten tot het ambt en is beroepen door een gemeente, wordt door ordinatie aan die gemeente in de volle rechten van het ambt van predikant verbonden. In het eerste jaar ontvangt de predikant werkbegeleiding van een ervaren predikant-mentor.

Aan het einde van het jaar wordt een evaluatiegesprek gevoerd tussen predikant, werkbegeleider, voorzitter van de werkgemeenschap (zie verderop) en kerkenraad. In het uiterste en uitzonderlijke geval kan de conclusie zijn, dat het niet wijs is de verbinding van deze predikant aan deze gemeente voort te zetten. In dat geval heeft de kerk de opdracht naar een andere gemeente om te zien of te bezien op welke wijze de loopbaan van de beginnende predikant elders binnen de kerk kan worden vervolgd.

Als de uitzonderlijke situatie niet van toepassing is, blijft de beginnende predikant daarna in principe nog vier tot zes jaar aan dezelfde gemeente verbonden.

### *Over de post-master-specialisatie en Permanente Educatie*

In de huidige situatie is de permanente educatie (verder PE) opgebouwd uit drie onderdelen, te weten

- de werkbegeleiding in het 1<sup>e</sup> jaar van het predikantschap,
- de verplichte nascholing, in de eerste vijf jaar van het predikantschap. De verplichte nascholing bestaat nu uit 7 cursussen van 3 dagen op het seminarium .

- het studieverlof, elke vijf jaar gedurende drie maanden. De PE heeft een omvang van 17,5 ECTS in een periode van vijf jaar (Dat komt overeen met een studiebelasting van 65 dagen).

Deze opbouw kan naar het oordeel van de Stuurgroep goed omgebouwd worden tot een systeem van PE, dat aansluit bij de voorgestelde loopbaanontwikkeling van de predikant.

#### I. Werkbegeleiding 1<sup>e</sup> jaar predikantschap

Na de bevestiging in de eerste gemeente – of in de instelling – volgt een jaar als beginnend predikant. Persoonlijke coaching en begeleiding vanuit de regionale kerk tijdens dit jaar zijn erop gericht de beginnende predikant te laten ingroeien in het ambt, mede met het oog op de betekenis van het ambt voor de plaats en betekenis van de kerk in de samenleving.

#### II. De (verplichte) nascholing

De verplichte nascholing staat in het teken van de ondersteuning als predikant in de eerste gemeente. Historisch is deze nascholing van predikanten altijd gezien als de afronding van de voor allen generiek geldende opleiding. Aard en doel van deze nascholing is:

- a. Bezinning en reflectie op het werk van de predikant binnen de gemeente, binnen de kerk en als representant van de kerk in de samenleving, met het oog op de integratie van persoon, ambt en beroep;
- b. Praktijkgerichte en ervaringsgestuurde nascholing met het oog op het beroep van predikant in de volle breedte (generalistisch), dus inclusief de noodzakelijke competenties voor het present stellen van de kerk in de samenleving;
- c. Inbedding van de beginnende predikant in de breedte van de kerk en in de kring van collega's met het oog op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de geestelijke leiding van de kerk en voor een bezielende aanwezigheid van de kerk in de samenleving.
  - In principe kan pas na afronding van deze nascholing de predikant beroepen en bevestigd worden in de volgende werksituatie.
  - Tijdens deze nascholing kan de basispredikant zich al oriënteren op zijn/haar verdere scholingsbehoefte of specialisatie.

#### III. Voortgezette permanente educatie

Deze verdere permanente educatie is een recht en een plicht voor alle predikanten. De invulling begint een aantal jaren na de afronding van de verplichte nascholing in overleg met de teamleider van de werkgemeenschap. De PE kent drie aspecten:

- a. Generieke scholing. Inzet hiervan is wat elke basispredikant en kerkelijk werker nodig heeft om op basisniveau te kunnen blijven functioneren. Daarvan kunnen specifieke cursussen op verzoek van de kerk deel uitmaken. Dit is zowel aanbod- als vraaggestuurd.
- b. Specifieke scholing, verdieping op deelaspecten, ontwikkelen van bijzondere bekwaamheden toeleggen op een vorm van specialisatie.
- c. Remediëringsprogramma's, om deficiënties in de beroepsuitoefening terug te dringen. Dit onderdeel is vooral aangestuurd.

De Stuurgroep stelt voor het bestaande systeem van werkbegeleiding, verplichte nascholing en studieverlof om te bouwen tot een geïntegreerd systeem van PE, zoals hierboven geschetst en daarmee de bestaande studieverlofregeling af te schaffen. Dit sluit goed aan bij de eerdere voorstellen van de Stuurgroep: begeleiding in het eerste jaar en beoordelingsgesprekken en voortgangsbewaking gedurende de gehele loopbaan. PE is een adequaat en noodzakelijk instrument in het kader van de door de Stuurgroep voorgestelde loopbaanbegeleiding.

Hoewel de Stuurgroep het niet als haar taak ziet de omvang en financiering van deze PE aan te geven, wil ze toch graag het volgende meegeven. De werkbegeleiding en de

verplichte nascholing kunnen in de toekomst wellicht minder, omdat ze gecombineerd kunnen worden met de begeleiding en ondersteuning van beginnende predikanten binnen de werkgemeenschap. Zo is het naar het oordeel van de Stuurgroep wenselijk, zowel uit oogpunt van kostenbeheersing, als uit het oogpunt van specialisatie (zie hieronder) de verplichte nascholing te beperken tot het 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaar van de beroepspraktijk en de verdere PE te laten beginnen in het 8<sup>e</sup> jaar. De werkbegeleiding en de verplichte nascholing voor beginnende predikanten zouden conform de bestaande regeling kunnen worden betaald. Cursussen of vervolgoopleidingen die daarna volgen zouden kunnen komen voor rekening van de betrokkenen. In aansluiting op de bestaande regeling voor het studieverlof kan de permanente educatie gestimuleerd worden door bijvoorbeeld in de traktementsregeling op te nemen dat de kerkenraad naar draagkracht een substantiële bijdrage levert aan de betaling van de kosten, mits invulling van de permanente educatie gebaseerd is op de met de teamleider van de werkgemeenschap gevoerde ontwikkelgesprekken.

De Stuurgroep heeft in “De wissel voorbij” de post-master-specialisatie niet gerelateerd aan een vorm van PE. Voor de Stuurgroep heeft de specialisatie een ander karakter dan de permanente educatie, en wel om de volgende redenen:

- I. De specialisatie is een stimulans voor predikanten om zich te ontwikkelen, desgewenst ook buiten het eigen vakgebied. Daarmee wordt de inspiratie en de kwaliteit van de professional vergroot. Deze specialisatie laat onverlet dat de predikant in principe als generalist binnen een gemeente werkzaam is.
- II. De specialisatie verbreedt de oriëntatie van de predikant en daarmee van de kerk in haar geheel. Dat komt ook het maatschappelijk aanzien van ambt en kerk ten goede.
- III. De specialisatie kan breed gekozen worden. De specialisatie dient mede de kwaliteit van de kerk als maatschappelijke organisatie ten goede te komen. Het kan bijvoorbeeld gaan om dogmatiek of bestuurskunde of filosofie of musicologie.
- IV. De specialisatie staat daarom betrekkelijk los van de taakverdeling binnen de werkgemeenschap met het oog op bovenplaatselijk werk of de ondersteuning van plaatselijke gemeenten op onderdelen.

Het behalen van een post-master-grad kan als voorwaarde gesteld worden aan een aantal nader te bepalen functies en rollen binnen de kerk. Het is niet de exclusieve voorwaarde voor promotie naar de hoogste traktementschaal. Deze promotie kan ook gerechtvaardigd worden door andere overwegingen. Daartoe is het van belang dat objectieve criteria worden vastgesteld en een onafhankelijke instantie wordt ingesteld om deze criteria toe te passen.

NB:

- Het ligt voor de hand om het schrijven van een proefschrift in de pastorie te vergelijken met het behalen van een post-master-grad.
- De Stuurgroep ziet het behalen van een post-master-grad als behorende tot de normale beroepsontwikkeling van een predikant. Geen enkele predikant kan echter worden verplicht tot het behalen van een post-master-grad.
- Ook voor de kerkelijk werkers dient een geïntegreerd pakket voor PE ontwikkeld te worden.

De door de Stuurgroep voorgestelde specialisatie kan gestart worden na de verplichte nascholing en kan bijvoorbeeld plaatsvinden in het 5<sup>e</sup> – 7<sup>e</sup> jaar van het predikantschap. Het kan ook later.

Verschillende aspecten van deze post-master moeten nog worden uitgewerkt:

- I. Er bestaan geen richtlijnen of ijknormen voor de omvang van een post-master-studie. Het ligt voor de hand dat de PThU na overleg met de Beleidscommissie Predikanten



daarover met voorstellen komt na een vergelijkend onderzoek van post-master-opleidingen elders.

- II. Er is nog niets geregeld over de financiering. De aanvankelijke oplossing van de Stuurgroep dat de specialisatie betaald kan worden uit het studieverlof houdt niet langer stand in het licht van het PE-voorstel. Om de gedachten te bepalen worden de kosten van een post-master-opleiding geraamd op € 15.000. (In de academische wereld worden bedragen genoemd tussen de € 5000 en € 20.000.) Uitgaande van 40 proponenten per jaar kan dus verwacht worden dat binnen een periode van 10 jaar 30 – 35 jonge predikanten beginnen aan deze post-master-opleiding. Dat betekent een bedrag van € 450.000 - € 500.000. De volgende punten zijn daarbij relevant:
  - a. Een substantiële bijdrage van de predikant ligt voor de hand. Er volgt immers een stap in het loongebouw. Ook vrijwillige nascholing op dit niveau in andere sectoren van de maatschappij vraagt doorgaans van de cursist een stevige bijdrage.
  - b. Ondersteuning door de kerk of de plaatselijke gemeente is redelijk en kan op vele manieren: zij kunnen een deel van de kosten voor hun rekening nemen, een renteloze lening verstrekken etc., één en ander al of niet gekoppeld aan voorwaarden als loopbaanvoortzetting binnen de kerk en dergelijke.

Op korte termijn hoeft over deze zaken geen uitsluitel gegeven te worden. De komende tijd is er goede gelegenheid om tot voorstellen te komen in onderling overleg tussen de BCP, de BNP en de PThU.

#### Toelichting bij de hoofdlijnen 6 en 8

De keuze voor de werkgemeenschap van predikanten vindt zijn grond in ordinantie 4-18. Juist omdat deze werkgemeenschap in de kerkorde vermeld staat, is het zinvol hier serieus werk van te maken. De werkgemeenschap wordt nu ook toegankelijk voor kerkelijk werkers. Van diverse zijden is de vraag gesteld waarom dit bestaande instrument niet wordt ingezet. Erkend wordt tegelijk, dat het functioneren van de werkgemeenschappen in veel gevallen te wensen overlaat, niet in de laatste plaats door de mogelijkheid zich er ongestraft aan te kunnen onttrekken, wat veel predikanten dan ook doen. Het zal daarom noodzakelijk zijn een sanctie-instrument te ontwikkelen voor hen die weigeren mee vorm te geven aan de werkgemeenschap, waartoe zij behoren krachtens besluit van de classicale vergadering.

Het is de Stuurgroep duidelijk geworden dat er een groeiend besef onder predikanten en kerkelijk werkers bestaat van nut en noodzaak van het werken in teamverband, maar dat dergelijke werkteams niet kunnen worden geforceerd. Werkgemeenschappen moeten dan ook niet verward worden met teams.

De werkgemeenschappen zijn bovendien te groot van omvang om als dergelijke teams te kunnen functioneren, maar zijn wel van belang voor de collegiale voeding van predikanten en kerkelijk werkers, om isolement te voorkomen en om gebruik te kunnen maken van elkaars deskundigheden en ervaringen. De werkgemeenschap is ook de plek waar in gezamenlijke verantwoordelijkheid gezocht kan worden hoe vorm gegeven kan worden aan de presentie van de kerk in de samenleving, hoe vacante gemeenten ondersteund kunnen worden of hoe collega's met hele kleine aanstellingen ondersteund kunnen worden.

Voor wat betreft de wenselijke omvang van de verplichte werkgemeenschappen houdt de Stuurgroep vast aan 15 tot 20 personen, predikanten en kerkelijk werkers. (Dat wijkt dus af van de huidige omvang in de meeste gevallen.)

De werkgemeenschap staat onder leiding van een predikant die verantwoordelijk is voor de continuïteit, de gemaakte afspraken bewaakt en voortgang van de werkgemeenschap met het oog op de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het betekent dus ook het voorbereiden van het werkplan van de werkgemeenschap en het overleg met gemeenten over bijzondere ondersteuning vanuit de werkgemeenschap of over ondersteuning van vakante gemeenten.

Daarnaast vervult de voorzitter van de werkgemeenschap de rol van coach van de leden van de werkgemeenschap. Als coach van de werkgemeenschap bevordert hij/zijn de groeimogelijkheden en ontwikkelingskansen van de predikanten en kerkelijk werkers binnen de werkgemeenschap. Ten minste één maal per jaar voert hij of zij een voortgangsgesprek met elk lid van de werkgemeenschap

NB: Ter verheldering van de positie van de voorzitter van de werkgemeenschap is het van belang dat niet aan een *functie* gedacht moet worden, maar aan een *rol*, die voor een vastgestelde periode wordt vervuld, waarna herbenoeming mogelijk is. Maar het is evengoed mogelijk de rol na één of meerdere perioden weer neer te leggen, zonder gezichtsverlies of degradatiegevoel. Aan de rol zijn wel bijzondere verantwoordelijkheden gekoppeld, maar de rol is niet gekoppeld aan een traktementsverhoging.

Uiteraard zal de voorzitter voor een deel van zijn/haar aanstelling vrijgesteld moeten worden voor de te verrichten taken. Als we om een indruk te geven uitgaan van een omvang van 20 mensen in een werkgemeenschap die regulier eens in de maand een dagdeel bij elkaar komt, dan is de volgende schatting te maken van de benodigde tijd op jaarbasis.

Bijeenkomsten met voorbereiding:	25 dagdelen
Jaarlijkse voortgangsgesprekken:	20 dagdelen
Totaal:	45 dagdelen.

Naar boven afgerond en rekening houdend met vakanties komt dat neer op maximaal een halve dag per week. Wij gaan ervan uit, dat de voorzitter deze taak uitvoert zonder dat hier gelden voor worden vrijgemaakt. Hoofdlijn van beleid 5 stelt immers dat predikanten ook gehouden zijn ten dienste van de kerk in haar geheel te werken.

Komende tijd zal binnen een aantal op te starten pilotprojecten met werkgemeenschappen zoals hier bedoeld, onderzocht moeten worden hoeveel tijd voor een voorzitter redelijkerwijs noodzakelijk is. Voorop dient echter te staan, dat de aan te stellen voorzitters geen luxe zijn binnen een krimpende kerk, maar dat zij een noodzakelijk zijn in de aanpassing van structuur en werkwijze van de kerk aan de gewijzigde omstandigheden.

Overigens doet de werkgemeenschap geen afbreuk aan de relatie tussen de predikant en zijn of haar kerkenraad. In deze relatie vindt het functioneringsgesprek plaats. Een functioneringsgesprek gaat over het functioneren over en weer en in gezamenlijkheid van predikant (of kerkelijk werker) en de kerkenraad. Het vereist een door de kerkenraad vastgesteld beleidsplan en jaarwerkplan en een door de predikant geschreven jaarverslag over zijn of haar werkzaamheden. De Stuurgroep is van mening dat deze drie documenten voor elke kerkenraad waaraan een predikant of kerkelijk werker verbonden is, verplicht moeten worden gesteld. Alleen met die instrumenten kunnen predikant en kerkenraad elkaar bevragen op ieders functioneren, op de samenwerking, over werkdruk, prioriteiten en taakverdeling etc. Gezien de weerstand tegen de term functioneringsgesprek kan gekozen worden voor de term "jaarwerkgesprek".

De samenstelling van de werkgemeenschap wordt in de kerkorde niet gerelateerd aan de vorming van een ringverband van (wijk-)gemeenten. (zie ord. 4-17). Het is daarom voor de vorming van een werkgemeenschap niet van belang of de gemeenten één of andere vorm van samenwerking hebben.

De werkgemeenschappen zoals bedoeld in ordinantie 4-18 en zoals hierboven omschreven moeten niet met teams worden verward. Met het oog op de kwaliteit en de ontwikkeling van het kerkelijk werk in een bepaalde regio kan de vorming van teams gewenst zijn. De classicale vergadering kan hierbij een proactieve rol vervullen. Daarbij is de pastor pastorum een onmisbare schakel. Een team is gericht op het gezamenlijk uitvoeren van taken van predikanten en kerkelijk werkers in hun werkgebied. Een team komt tot stand doordat de gemeenten, waar de betreffende predikanten en kerkelijk werkers toe behoren, besluiten

samen te werken en tot overeenstemming komen over de aard van deze samenwerking. Hoewel de classicale vergadering een proactieve rol speelt, komt de keuze om een team te vormen, dus van 'onderaf' tot stand. (Delen van) Werkgemeenschappen kunnen wel uitgroeien tot een team. Een werkgemeenschap is ten opzichte van een team een lichtere vorm van samenwerking, die, als gemeenten die dat betreffen daartoe besluiten, kan uitgroeien tot een 'zwaardere' vorm van samenwerking: het team.

#### Toelichting bij hoofdlijn 7

Een belangrijk motief voor de voorstellen van de Stuurgroep is de zorg voor de kwaliteit van predikant en kerkelijk werker, mede gerelateerd aan de taak van de kerk in de samenleving, gedurende de periode van de beroepsuitoefening. Tevens zijn de voorstellen ingegeven door de zorg voor het functioneren en het welbevinden van predikant en kerkelijk werker. De zorg voor kwaliteit, functioneren en welbevinden is nu versnipperd (kerkenraad, visitatie, werkbegeleiding), voldoet vaak niet aan de kwaliteitseisen die daaraan gesteld mogen worden en wordt niet vastgelegd. Naar het oordeel van de Stuurgroep is het van belang dat de landelijke kerk in de toekomst een duidelijke verantwoordelijkheid krijgt op dit punt. De sleutelfiguur in deze kerkelijke verantwoordelijkheid is de zogenaamde "pastor pastorum". Deze figuur wordt gesitueerd op het huidige niveau van de Algemene Classicale Vergadering. In de evaluatie van de kerkorde wordt de positie van de pastor pastorum in de relatie tot de RACV opnieuw geijkt. Deze pastor pastorum beschikt over de bekwaamheid om leiding te geven vanuit een dienende rol. Het gaat om dienend leiderschap. Om deze sleutelrol te kunnen vervullen is het van belang dat hij of zij niet geïsoleerd opereert, maar is ingebed in een landelijke structuur voor zorg en kwaliteit. Over deze inbedding doet de Stuurgroep nu geen nadere voorstellen.

De pastor pastorum onderhoudt geregeld contact met de voorzitters van de werkgemeenschappen binnen zijn of haar ressort. De pastor pastorum is verantwoordelijk voor de beoordelingsgesprekken met de predikanten en kerkelijk werkers van de werkgemeenschappen. De beoordeling staat in het kader van het welbevinden en de kwaliteit van het werk van de predikanten en kerkelijk werkers. De pastor pastorum heeft de bevoegdheid contact op te nemen met de ambtelijke vergaderingen en betrokkenen indien dat naar zijn oordeel gewenst is. De pastor pastorum is mede verantwoordelijk namens de kerk voor het welbevinden en de kwaliteit van haar predikanten en kerkelijk werkers.

Voor het welslagen van de figuur van de pastor pastorum is het van belang dat tussen hem/haar en de kerkenraden in zijn/haar ressort een vertrouwensrelatie bestaat. Het is van belang dat de kerkenraad zich tot de pastor pastorum kan wenden als er haperingen zijn in de relatie met de predikant. En anderzijds moet hij/zij met de kerkenraad in gesprek kunnen gaan als de predikant haperingen ondervindt in zijn/haar relatie met de kerkenraad.

#### Toelichting bij hoofdlijn 9

In het vorige rapport, 'de wissel voorbij' bleef kernbeslissing 8 onduidelijk. Niet helder was of het ging om een overgangsmaatregel om zittende kerkelijk werkers die "het werk doen als van een predikant" toe te laten tot het ambt of dat het was bedoeld als een permanente constructie. In dat laatste geval voorziet men dat HBO-theologen hun studie aan een HBO beginnen met het perspectief van het ambt van predikant als predikant-vicaris. Zo zou dus toch een sluiproute ontstaan. Hoe verzekert de Stuurgroep, zo was de vraag, dat de figuur van predikant-vicaris alleen onder strikte voorwaarden een mogelijkheid is voor bijzondere omstandigheden?

De Stuurgroep stelt voor om als permanente constructie onder uitzonderlijke gevallen, als de lokale situatie daarom vraagt, het ambt van predikant open te stellen voor HBO-theologen. Met het oog op dit uitzonderlijke lokale karakter wijst de Stuurgroep de mogelijkheid af, dat tijdens de studie een HBO-student zou kunnen kiezen voor de studie-uitgang "predikant-vicaris". De afgestudeerde kerkelijk werker zal als kerkelijk werker een werkplek dienen te

vinden binnen de kerk. Hij of zij kan pas “geroepen worden tot het ambt van predikant” na ten minste twee jaar werkzaam te zijn op een bepaalde post. Als de lokale situatie daarom vraagt kan vervolgens een traject van geschiktheidbeoordeling en aanvullende scholing plaats vinden. De bevestiging in het ambt volgt na vastgestelde geschiktheid en voltooiing van de aanvullende scholing.

De kerkelijk werker die groepen wordt tot het ambt van predikant, 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, homiletische en liturgische competenties nader worden ontwikkeld. HBO - instellingen, de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) en de Protestantse Kerk zullen moeten samenwerken in de vaststelling van competenties en niveau van de tot het ambt van predikant toe te laten HBO-theologen.

De kosten voor deze bijscholing komen ten laste van de ambtelijke vergadering die de predikant-vicaris benoemt. Het ligt daarnaast voor de hand, dat de ambtelijke vergadering die de predikant-vicaris benoemt ook wordt aangeslagen voor de bezettingsbijdrage.

De overstap naar een andere gemeente binnen de kerk is alleen mogelijk met uitdrukkelijke approbatie van de betrokken classicale vergadering, die heeft te beoordelen of benoeming van een predikant-vicaris in het onderhavige geval gewenst is en recht doet aan het uitzonderlijke karakter ervan.

De predikant-vicaris werkt altijd onder supervisie van een predikant die supervisor is. Hij of zij zal niet als predikant opereren buiten de eigen classis buiten medeweten van deze werkbegeleider.

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.

**Bijlage bij *De hand aan de ploeg*  
Samenstelling van de Stuurgroep Werk in de wijngaard en de vijf taakgroepen**

Leden van de stuurgroep

Mw. Dr. M.M. van den Berg, vice-voorzitter  
Dhr. J.A van Bergeijk  
Dhr. D.G. Bijl  
Prof. dr. J. Hoek  
Dr. F.A. Petter  
Prof. dr. C.P. Veerman, voorzitter  
Dr. H. G. Dane, ambtelijk secretaris  
Mw. L. Vogelenzang de Jong, secretariële ondersteuning

Leden van de taakgroep Ambt en Opleiding Kerkelijk Werker

Prof. dr. J. Hoek, voorzitter, lid van de stuurgroep  
Dhr. H. Boerman  
Prof. dr. E.A.J.G. van der Borght  
Drs. J. Doelman  
Mw. Ds. A. Groeneveld  
Dhr. D. Helmhout

Leden van de taakgroep Classicaal Beleid

Drs. N.C. Barendregt  
Dhr. A. Bax, verslaglegging en secretariaat  
Dr. J. van Beelen  
Dhr. D.G. Bijl, voorzitter, lid van de stuurgroep  
Dr. J. Bruin  
Mw. drs. H. van Camp,  
Mw. H.H. de Haan-Verduyn  
Ds. M. van der Linden  
Dr. R. Loggen  
Dr. A. Polhuis  
Drs. P. J. van der Vliet

Leden van de taakgroep Rechtspositie en Begeleiding van Predikanten

Dr. F.T. Bos  
Prof. Dr. G. Heitink  
Ds. J.S. Koops  
Drs. L.C. Palm  
Dr. F.A. Petter, voorzitter, lid van de stuurgroep  
Dr. J.P van den Toren

Leden van de taakgroep Rechtspositie en Begeleiding van Kerkelijk Werkers

Dhr. J.A van Bergeijk, voorzitter, lid van de stuurgroep  
Mw. T.J. Deinum - Kloek  
Drs. T. van de Lagemaat  
Dr. G. Noort  
Drs. N. Swart

Leden van de taakgroep Solidariteit:

Mw. Dr. M.M. van den Berg, lid van de stuurgroep  
Dr. A. van der Lingen  
Prof. dr. J. Paauwe, voorzitter  
Drs. G. van Soest  
Mr. A.C. Wallast