



Voortgangsrapportage juniorfase

KTO 12-02

Generale Synode april 2012

Inhoud:

1. Besluitvorming generale synode
2. Context
3. Overwegingen bij een juniorfase
4. Verloop van de werkzaamheden
5. Resultaten
6. Conclusies
7. Besluitvoorstel

Besluitvorming generale synode

Aanleiding tot deze notitie is het besluit van de generale synode, op 14 april 2011, bij de behandeling van het rapport "met vreugde en vrucht, loopbaanontwikkeling en functiedifferentiatie"¹ om onder andere

"Het moderamen op te dragen de BCP te verzoeken een onderzoek in te stellen naar de noodzaak/wenselijkheid van een junior-fase voor predikanten en kerkelijk werkers en voorstellen daaromtrent voor te leggen aan de generale synode in haar vergadering van november 2011 of april 2012".

Aanleiding tot dit besluit zijn 2 passages in dit rapport:

Op pagina 19 wordt gesteld dat "het idee van een junior-predikant – kerkelijk werker met bijbehorende begeleiding" de moeite waard is.

Op pagina 20 van deze nota wordt vervolgens onder punt 5 geconstateerd:

"Het colloquium dient om de toelating tot het ambt van predikant te regelen. Daarin staat centraal de roeping van betrokkene en het ambt in het geheel van leven en werken van de kerk (ord.13-19. Betrokkene krijgt het testimonium en kan predikant worden.

In de praktijk zal echter later blijken in hoeverre de andere in het beroepsprofiel aangegeven competenties ingelost worden. Een analyse van mogelijke problemen, deze benoemen en nagaan of een 'aanlooffase' voor predikanten en kerkelijk werkers oplossingen kan bieden, zal in gang gezet moeten worden. Aandachtspunten hierbij zijn een aangepaste inschaling, inkleuring van een 'apprenticeship', tijdelijke landelijke aanstelling, ontwikkelgesprekken, relatie naar permanente educatie en begeleiding."

Invalshoek voor een juniorfase is dus de vraag of deze als "aanlooffase" ertoe kan bijdragen dat "de andere in het beroepsprofiel aangegeven competenties ingelost worden".

Context

In zekere zin kent onze kerk al zoiets als een juniorfase. Beginnende predikanten krijgen immers in de eerste 4 jaar van hun loopbaan verplichte werkbegeleiding (mentoraat) en verplichte nascholing. Pas als zij aan beide "verplichtingen" hebben voldaan, zijn zij beroepbaar naar een volgende gemeente. Beide verplichtingen bieden de mogelijkheden om aan in het beroepsprofiel aangegeven competenties te werken. Wij hebben ons de vraag gesteld of het wenselijk is om tot een meer

¹ Met vreugde en vrucht, Loopbaanontwikkeling en Functiedifferentiatie", door de Beleidscommissie Predikanten, ten behoeve van de Generale Synode, 14 april 2011, KTO 11-01.

geprofileerde juniorfase te komen. Wij denken daarbij aan een fase van bijvoorbeeld 3 à 4 jaar met de volgende elementen:

- Begeleiding door een ervaren collega om in te groeien in de professie van predikant
- Een inschatting door deze begeleider van de mogelijkheden en eventueel onmogelijkheden voor een (verdere) loopbaan als predikant.
- Een beoordeling tegen het eind van de juniorperiode door een instantie op afstand², waarbij de inschatting van de begeleider meeweegt. Met eventueel hierbij een assessment. Deze beoordeling betekent, dat de eerdere geschiktheid uitgesproken door de geschiktheidscommissie moet worden beschouwd als een voorlopige geschiktheid.
- Een uitspraak over de definitieve geschiktheid, met in uiterste gevallen een niet voortzetten van het predikantschap.

Samengevat omschrijven we een juniorfase als een in tijd gedefinieerde termijn waarin beginnende predikanten³ onder begeleiding van een ervaren collega ingroeien in het vak van predikant met aan het eind een beoordeling door iemand anders dan de begeleider, (maar wel met een advies van de begeleider) met het oog op de mogelijkheden en/of onmogelijkheden voor een verdere loopbaan als predikant.

Overwegingen bij een geprofileerde junior fase

Het is duidelijk dat bovenstaande gedachten een verandering betekenen ten opzichte van de huidige praktijk. De volgende overwegingen, die verschillend zijn van aard en zwaarte, geven de voordelen aan van een dergelijke aanpak.

1. De wenselijkheid tot zorgvuldig ingroeien in de professie van het predikantschap.

Het predikantschap is – zoals veel beroepen in onze samenleving – steeds ingewikkelder geworden. Al in 2004 laat het rapport “wie is tot deze dingen bekwaam?”⁴ zien dat door een aantal factoren de druk op de drager van het ambt steeds verder is toegenomen. Het spreekt over de “alarmerende berichten over een toename van het aantal predikanten dat vastloopt in het werk”. Een zorgvuldig begeleid traject van ingroeien kan het afbreukrisico dat met deze druk gepaard gaat, verminderen. Daarbij zijn juist de eerste jaren als predikant cruciaal voor de verdere ontwikkeling als predikant. Dit is zowel in het belang van de startende predikanten zelf, de gemeenten als van de kerk als geheel.

2. De behoefte aan ruimte om te groeien in motivatie en geschiktheid voor het predikantschap.

Het rapport “wie is tot deze dingen bekwaam?” spreekt op pagina 15 over “de ruimte die de student moet krijgen om te groeien in motivatie en geschiktheid voor het ambt”. Deze ruimte is nog steeds van groot belang. Zo kunnen de motivatie en de geschiktheid, waarmee als predikant wordt begonnen, gevormd worden. Dat is een goed vertrekpunt voor het aanvaarden van een predikantschap. De ruimte om te groeien in motivatie en geschiktheid moet echter niet ophouden bij het aanvaarden van het predikantschap, maar juist in de

² Met een instantie op afstand wordt een nog nader aan te wijzen instantie bedoeld die de beoordelende taak op zich krijgt.

³ Deze voortgangsrapportage gaat over predikanten en niet (direct) over kerkelijk werkers. De kerkordelijke positie van kerkelijk werkers verschilt van die van een predikant. Onderscheidend is de omstandigheid dat een predikant zijn ambt voor het leven bekleedt en dat dit voor kerkelijk werkers (als werknemer) niet het geval is. Het ambt van ouderling-kerkelijk-werker is gerelateerd aan de situatie in de gemeente. De beoordeling van de geschiktheid vindt op een andere wijze plaats en er zijn andere middelen om tot wijziging van een loopbaan te komen. Daarom gaan we hier alleen in op de predikant. In een volgend stadium kan een en ander voor de kerkelijk werkers worden uitgewerkt.

⁴ “Wie is tot deze dingen bekwaam?”, over de verantwoordelijkheid voor en de procedure inzake de beoordeling van de geschiktheid voor het ambt van predikant in de Protestantse Kerk in Nederland: 2004

eerste jaren als predikant doorgaan. Want de motivatie en geschiktheid, waarmee het predikantschap is aanvaard, moeten juist in de beginjaren te midden van de complexiteit van het predikantschap een bedding vinden waarin ze kunnen uitgroeien. Dat vraagt ruimte om te groeien. Groei die wordt gestimuleerd door zelfreflectie in wisselwerking met begeleiding vanuit de kerk. Deze behoefte bestaat zowel bij de kerk als bij beginnende predikanten. Meer dan vroeger zien we dat kandidaten tot de Heilige Dienst niet direct een volledig predikantschap op zich nemen, maar een tijdelijke aanstelling aanvaarden waarin zij werken naast een ervaren collega. Dat kan te maken hebben met de arbeidsmarkt, waarin het soms niet mogelijk is om direct een aanstelling als dienstdoend predikant voor onbepaalde tijd te krijgen. Maar het is soms ook een keuze om op die manier op een geleidelijke manier in het predikantschap in te groeien, waarbij niet direct de volle verantwoordelijkheid voor alle aspecten van het gemeentewerk gedragen hoeft te worden. Je kunt dit typeren als een “ingroei-predikantschap”.

Naast deze inhoudelijke argumenten, die het “inleer- en inbeddingskarakter” van de juniorfase benadrukken, zijn ook de volgende overwegingen van belang.

3. Junior-fase bevordert de collegialiteit

De juniorfase veronderstelt – zoals we zagen – begeleiding, opleiding en beoordeling. Begeleiding impliceert ervaringen delen en daarop reflecteren. Nu al blijkt in de verplichte werkbegeleiding voor predikanten dat dit zeer wordt gewaardeerd, zowel door de beginnende predikanten als door hun mentoren. Op deze manier raken beginnende predikanten vertrouwd met het collegiaal delen van ervaringen. Dit helpt om isolement te voorkomen. Het bevordert dat men in voorkomende gevallen op elkaar een beroep doet en dat men zich lid van eenzelfde beroepsgroep weet.

4. (On)geschiktheid wordt eerder vastgesteld

Door het intensieve begeleidingstraject kan ‘definitieve ongeschiktheid’ in de eerste 4 jaar al eerder worden vastgesteld, en kan hierop worden ingegrepen. Ingrijpen en ongeschiktheid vaststellen is ingrijpend, maar kan als het toch moet gebeuren, beter eerder dan later in de tijd plaatsvinden.

Een bijkomend voordeel van de junior-fase zou kunnen zijn een terugdringing of voorkoming van gedwongen losmakingen.

Het aantal gedwongen losmakingen is en blijft hoger dan goed is. Niet goed voor de betreffende predikant, niet goed voor de betreffende gemeente, en niet goed voor de kerk als geheel. Het is voor alle betrokkenen een traumatische ervaring, die veel schade veroorzaakt.

Dit gegeven zet tot nadenken. Meestal liggen de oorzaken van een gedwongen losmaking in het ontbreken van een goed samenspel tussen predikant en kerkenraad en/of gemeente. Onder het eerste argument is aangeduid hoezeer de toegenomen complexiteit van het predikantschap steeds hogere eisen stelt aan de m.n. communicatieve kwaliteiten van een predikant. Het blijkt dat in 6 a 7 gevallen per jaar de eerder vastgestelde geschiktheid tijdens de studie niet kan voorkomen dat predikanten worden losgemaakt van hun gemeente omdat zij “de gemeente niet langer met stichting kunnen dienen” (ord. 3-20). Door het langer aanbieden van begeleiding wordt de geschiktheid bevordert en daarmee de kans op een (latere) gedwongen losmaking verminderd.

Verloop van de werkzaamheden

In grote lijnen zijn twee varianten van een juniorfase ontwikkeld. Eén variant waarbij de eerste tijdelijke aanstelling volgt op de bevestiging tot het ambt en een variant waarbij de eerste tijdelijke aanstelling voorafgaat aan de bevestiging tot het ambt.

Over deze twee varianten is – net als in de vorige fase - zoals beschreven in de nota “met vreugde en vrucht” - gesproken met een breed samengestelde klankbordgroep met personen vanuit:

- De Bond van Nederlandse Predikanten,
- De Vereniging van kerkelijk werkers
- Het Generaal College voor de Ambtsontheffing
- De geschiktheidscommissie
- De Raad voor het beroepingswerk en de klankbordgroep mobiliteitsbureau van de Protestantse Kerk.
- De Beraadsgroep en het team begeleiding predikanten en kerkelijk werkers
- Het Team Hydepark, één van de opleidingscentra van de Protestantse Theologische Universiteit.
- Het College van Visitatoren Generaal,
- Het beraad van Regionaal Adviseurs Classicale Vergaderingen
- De voorzitter van de Beleidscommissie Predikanten.
- “Modalitaire organisaties” binnen de Protestantse Kerk:
 - De Gereformeerde Bond
 - De Confessionele Vereniging
 - De Vereniging van Vrijzinnig Protestanten
 - “Op Goed Gerucht”
 - Het Evangelisch Werkverband
 - Het Confessioneel Gereformeerd Beraad

De gesprekken vonden plaats op 15 september en 24 november 2011.

Op 15 september 2011 besprak de klankbordgroep een notitie waarin beide varianten als mogelijkheid waren beschreven. Bij die bespreking bleken de overwegingen zoals hierboven genoemd breed te worden herkend. Er was brede instemming met de gedachte de (ontwikkeling van) de geschiktheid tot het ambt waar mogelijk nog grondiger te begeleiden. Ook was er overeenstemming dat een assessment tot de mogelijkheden zou moeten behoren. De tijdelijkheid was bespreekbaar, maar dan zou de kerk wel haar verantwoordelijkheid moeten nemen en betrokkenen een wachtgeld moeten toekennen als er na de periode van de tijdelijke aanstelling geen nieuw predikantschap mogelijk was.

Met name waren er veel reserves bij een tijdelijke aanstelling die volgt op de bevestiging tot het ambt. Reserves die zich uitten in bezwaren als: kun je het mensen die zolang hebben gestudeerd wel aandoen om na een lange studie voor het predikantschap en een aantal jaren tijdelijke dienst alsnog de definitieve toegang tot het ambt te ontzeggen? Bovendien: kan een bevestiging zomaar ongedaan worden gemaakt?.

Gegeven het fundamentele karakter van deze reserves werd de andere variant uitgewerkt: tijdelijke aanstelling voorafgaand aan de bevestiging tot het ambt. Deze werd op 24 november besproken in de klankbordgroep. De juniorfase werd benoemd als de “prio-fase”, de predikant in opleiding. Ook in dit gesprek bestond er steun voor deze uitwerking van de juniorfase. Maar ook dit keer waren er reserves, die vergelijkbaar zijn met die van 15 september 2011. Nu was niet “het probleem” dat een bevestiging niet ongedaan kan worden gemaakt, maar dat een predikant in opleiding niet voluit bevestigd, en daarom eigenlijk geen “complete predikant is, met name omdat hij/zij geen bevoegdheid heeft om de sacramenten te bedienen.

Resultaten van de verkenningen

Zetten we de belangrijkste elementen uit de gesprekken op een rij, dan constateren we dat sommige elementen over het algemeen positief worden beoordeeld, en dat er bij andere elementen fundamentele bezwaren bestaan.

Elementen met een breed draagvlak

- *Verbetering traject geschiktheid tijdens de opleiding*
Het scheppen van voorwaarden voor een goed ingroeien in het vak van predikant begint niet pas na het eind van de opleiding, maar al tijdens de opleiding. Daarom is het belangrijk al tijdens de opleiding de geschiktheid van aankomende predikanten te toetsen en te beoordelen. Daartoe doen de huidige geschiktheidscommissies en het Generaal College Toelating tot het Ambt hun werk. Nog los van een eventuele juniorfase is het belangrijk dat dit traject opnieuw tegen het licht worden gehouden. Wij bepleiten daarom een evaluatie van het geschiktheidstraject met eventuele voorstellen tot verbetering van dit traject.
- *Assessment*
Aansluitend bij het vorige punt kan een assessment door een onafhankelijke instantie daarbij een rol spelen. Het gaat dan om een assessment dat in eerste instantie is bedoeld als ontwikkelingsassessment. Het kan een belangrijke rol spelen bij het formuleren van persoonlijke leervragen en een persoonlijk ontwikkelingsplan.
Het verdient aanbeveling een dergelijk assessment tegelijk te doen plaatsvinden bij allen die zich laten inschrijven in het kerkelijk album. Zeker bij een negatief advies van de geschiktheidscommissie is een dergelijk assessment noodzakelijk. In bepaalde gevallen dient de geschiktheidscommissie de mogelijkheid te hebben om in een later stadium van de opleiding nog een assessment te laten plaatsvinden. De uitkomsten van deze assessments dienen zwaarwegend te zijn bij de uiteindelijke beoordeling van de geschiktheid van een student door de geschiktheidscommissie. Dergelijke assessments dienen voor rekening van de kerk te komen. Het verdient aanbeveling dat de kerk afspraken maakt met instanties die in dit soort assessments zijn gespecialiseerd. Op dit punt dient indien mogelijk ook met andere kerken te worden samengewerkt.
- *Verbetering van de begeleiding in de eerste jaren.*
Op dit moment bestaat de begeleiding in de eerste jaren van het predikantschap uit de verplichte werkbegeleiding en de verplichte nascholing. Het is belangrijk dat de geschiktheidsbeoordeling door de geschiktheidscommissie en het Generaal College Toelating tot het Ambt een rol spelen bij het bepalen van de leerdoelen van beginnende predikanten tijdens de verplichte werkbegeleiding en de verplichte nascholing. Een cruciale factor daarbij is een persoonlijk ontwikkelingsplan zoals ook in de regelgeving rond de permanente educatie is voorzien, dat richtinggevend is voor het leertraject van een beginnend predikant. Daarom bevelen we aan om de werkwijze van genoemde instanties te evalueren met het oog op een zo groot mogelijke onderlinge samenhang en daarmee effectiviteit van een leertraject.
- *Behoeft van proponenten aan "ingroeiplekken".*
Er is een tendens dat proponenten voordat zij als bevestigd predikant een gemeente gaan dienen liever ingroeien in het predikantschap zonder de integrale verantwoordelijkheid van een predikant in een keer te moeten dragen. Zij zien het langer proponent blijven als een opstapje naar een "officieel predikantschap".

Betwiste elementen

- Mogelijkheid om in uiterste gevallen voortzetting van het predikantschap na de juniorfase te stoppen. Een no go: Voor deze mogelijkheid pleit de overweging dat na een aantal jaren als predikant in een gemeente te hebben gefunctioneerd nog beter kan worden overzien of iemand echt geschikt is als predikant. Bezwaar: dit no go komt te laat, het dient eerder te hebben geklonken. Het is immers een groot bezwaar om iemand die zoveel heeft geïnvesteerd in een gespecialiseerde opleiding tot het predikantschap en een aantal jaren werkzaam geweest te zijn als predikant, alsnog de toegang tot een verder predikantschap te ontfangen.
- Het laten functioneren van een **nog niet bevestigde predikant in opleiding** als predikant in een gemeente, zoals is voorzien in het model van de predikant in opleiding.
Een predikant in opleiding impliceert een nog niet bevestigde predikant. Dus ook een "predikant" die nog niet de sacramentsbevoegdheid heeft. Voor het gevoel van menige gemeente zal het beroepen van zo'n predikant aanvoelen als geen "complete predikant".

Bovendien zal dan in de praktijk steeds weer de vraag klinken, waarom deze predikant in opleiding alle ambtswerkzaamheden mag verrichten behalve de bediening van de sacramenten.

- Het idee van een aparte rechtspositie voor juniorpredikanten, waardoor ze goedkoper zouden zijn voor plaatselijke gemeenten en het idee van kandidaatsgemeenten. Deze gedachte impliceert dat het voor gemeenten goedkoper is om een juniorpredikant aan te stellen dan een 'andere' predikant. Dit staat op gespannen voet met de keuze die in de regeling voor de predikantstraktementen bij de vorming van de Protestantse Kerk is gemaakt om het voor gemeenten qua kosten geen verschil te laten uitmaken of men een beginnend of een ervaren predikant aanstelt. Op zich behoeft dat geen definitief argument tegen een aparte rechtspositie te zijn, maar er dient dan wel opnieuw nagedacht te worden over de uitgangspunten die aan de regeling voor predikantstraktementen ten grondslag liggen. Verder is binnen de optie van een aparte rechtspositie voor junior predikanten de vraag of de keuze van een gemeente voor een junior –of een ervaren predikant wordt overgelaten aan het spel van vrije krachten of dat er zoiets als een systematiek van (de vroegere) kandidaatsgemeenten zou moeten komen.

Conclusies

1. De hierboven beschreven resultaten overziende moet worden geconcludeerd dat er voor de beide varianten van de juniorfase, zoals hierboven beschreven, onvoldoende draagvlak bestaat om een voorstel van deze strekking aan de synode voor te leggen. Dit geldt met name de (uiterste) mogelijkheid dat na een aantal jaren dienst een beginnend predikant niet verder kan gaan als predikant.
2. Er is wel een groot draagvlak voor (een onderzoek naar) verbetering van de huidige systematiek van de beoordeling van de geschiktheid voor het ambt van predikant en voor een duidelijkere rol van de verplichte werkbegeleiding en de verplichte nascholing in als zodanig ontwikkelde persoonlijke leertrajecten van beginnende predikanten. En derhalve voor een betere afstemming en stroomlijning tussen geschiktheidsbeoordeling (door de geschiktheidscommissies en het Generaal College voor de toelating tot het Ambt) enerzijds en de verplichte werkbegeleiding en nascholing tijdens het eerste predikantschap anderzijds.
3. Er is een groot draagvlak voor het afnemen van een assessment bij aspirant predikanten met het oog op de bepaling van hun geschiktheid voor het ambt van predikant.