



Protestantse
Kerk

Vindplaats van |
geloof, hoop en liefde |

Ruimte voor Woord en Geest

Eindrapport ambtsvisie

Juni 2024
(LWK 24-03)

Inhoud

Vooraf	3
In het kort	4
Inleiding	6
1. Diversiteit van werkers en kerkplekken	8
2. Samenwerking	12
3. Opleidingen	16
4. Beroepbaarheid en de rol van de kerk	23
5. Rechtspositie	28
6. Overwegingen	31

Vooraf

'Here, maak mij uwe wegen door uw Woord en Geest bekend', zingt Psalm 25 in de berijmde versie (*Liedboek. Zingen en bidden in huis en kerk*, 2013). De gelovige en de kerk als geheel zoeken naar Gods wegen in de tijd, luisterend naar het Woord en ontvankelijk voor wat de Geest laat zien.

Kerkelijk werkers, pastores en predikanten gaan de gemeente voor in deze zoektocht. Met de voorstellen in dit rapport wordt een poging gedaan om nieuw perspectief te bieden aan deze werkers. Zodat er meer ruimte komt voor de diversiteit van mensen die de kerk willen dienen vanuit hun roeping, met hun inzet en capaciteiten.

Uiteraard is de positie van werkers in de kerk maar een van de vele vragen waar de Protestantse Kerk mee te maken heeft. Dit rapport is een stapje in een breder proces van nadenken over - en zoeken naar - kerk-zijn in de samenleving van vandaag.

Gelovige mensen, gemeenteleden, voorgangers en andere werkers in de kerk staan gezamenlijk in dienst van de Missio Dei, Gods zending in deze wereld, in Jezus Christus. De kerk bidt dat meer mensen zich geraakt zullen weten door het evangelie en betrokken willen zijn bij een levende kerk, met ruimte voor Woord en Geest.

In het kort

Dit rapport schetst de inrichting van het werk in de kerk. Het brengt orde in de huidige situatie en beschrijft wat nodig is voor de toekomst.

De Protestantse Kerk is een mozaïek van kerkplekken in allerlei contexten. Binnen al die kerkplekken is een groeiende variatie van werkers. In de praktijk van hun werk lopen ze regelmatig tegen belemmeringen aan. Daarom wordt binnen het ambtstraject nagedacht over een invulling van de ambten/functies die meer ruimte geeft aan deze diversiteit.

In dit traject zijn drie beroepsprofielen opgesteld: kerkelijk specialist, pastor en predikant.¹ Het nu voorliggende rapport vertaalt deze profielen naar de praktijk. Met één verschil in benaming: voor de professional die niet in het ambt van dienaar des Woords staat, wordt de term kerkelijk werker en niet kerkelijk specialist gebruikt (meer hierover in hoofdstuk 1).

Diversiteit van werkers en kerkplekken

Binnen het werk in de kerk zijn er op hoofdlijnen twee categorieën van werk:

- De **kerkelijk werker** is actief op een *deelterrein* van de gemeente.
- De **pastores** en **predikanten** zijn actief in en voor het *geheel* van de gemeente.

Een belangrijke vraag is: wanneer heeft de gemeente een pastor nodig, wanneer een predikant? In het algemeen: pastores werken in minder complexe contexten, predikanten in meer complexe contexten. Er komt een hulpmiddel om te bepalen welk profiel het beste past.

De drie beroepsprofielen laten ruimte voor een grote variatie van werkers. Naast een diverse groep van kerkelijk werkers, pastores en predikanten is er in ieder geval een belangrijke en blijvende taak voor werkers in het categoriaal pastoraat (zij passen binnen het profiel pastor of predikant) en voor pioniers (zij passen vaak, maar niet altijd, binnen een van de drie profielen).

Samenwerking

Binnen de veelkleurige kerk speelt samenwerking - tussen werkers en tussen gemeenten - een steeds grotere rol. Samenwerking is geen doel op zich, maar het biedt kansen om van elkaar te leren, elkaar aan te vullen en te steunen. Juist in een krimpende en steeds diversere kerk is het helpend als we solidair zijn. Bij een groeiend tekort aan werkers leidt samenwerking tot een flexibele inzet van mensen en middelen. Daarom maken alle werkers in de toekomst bij voorkeur deel uit van een team.

Samenwerken is een zaak van cultuur en structuur:

- De **cultuur** kan bijvoorbeeld bevorderd worden door versterking van werkgemeenschappen en door inter- en supervisiegroepen. Voor goede samenwerking zijn een gezamenlijk doel, een voortrekker, en heldere rollen, taken en afspraken nodig.
- De **structuur** kan bevorderd worden door (na)-scholing, toetsing van kandidaten, samenwerking als vaste taak, en een grotere rol voor de classis.

Opleidingen

Kerkelijk werkers, pastores en predikanten zijn actief in verschillende contexten. Die contexten vragen om een verschillend werk- en denkniveau. Werkers kunnen het passende werk- en denkniveau bereiken via een opleiding, maar ook via andere werk-, leer- en levenservaring. In Nederland gebruiken we het zogeheten NLQF-raamwerk om iemands werk- en denkniveau aan te geven.

De belangrijkste opleidingsroutes naar het werk- en denkniveau van werkers in de kerk zijn:

- **Associate degree** (NLQF 5, via hbo, met twee jaar vervolgstudie leidt dit tot een bachelor hbo).
- **Bachelor** (NLQF 6, via hbo of wo).
- **Master** (NLQF 7, via hbo of wo).

De tabel geeft voor alle profielen het niveau, de context en de aard van het werk op hoofdlijnen aan:

1. Zie '[Werkers aan het mozaïek van kerkplekken](#)'.

	Kerkelijk werker	Kerkelijk werker	Pastor	Predikant	Predikant
NLQF	5	6	6	7	8
Graad	Associate degree	Bachelor	Bachelor	Master	Gepromoveerd
Roeping en zending	Bediening	Bediening	Dienaar des Woords	Dienaar des Woords	Dienaar des Woords
Context	Context met beperkte mate van onzekerheid	Wisselende context met enige mate van onzekerheid	Wisselende context met enige mate van onzekerheid	Sterk wisselende context met hoge mate van onzekerheid	Sterk wisselende context met hoge mate van onzekerheid
Aard van het werk	Ondersteunend (opbouw)werk	(Opbouw)werk	Voorganger van gemeente	Voorganger van gemeente	Voorganger van gemeente

Sommige werkers zijn door hun loopbaan vakbekwaam geworden, zoals een ervaren kerkelijk werker die als 'pastor' werkt. Via een zogenoemd EVC-traject (zie pag. 20) kunnen de eerder verworven competenties van deze werkers getoetst en erkend worden. Op die manier kunnen bijvoorbeeld kerkelijk werkers die nu al als 'pastor' functioneren en die de juiste competenties hebben, de stap zetten naar ordinatie tot dienaar des Woords (pastor of predikant). Het is belangrijk dat dit snel gerealiseerd wordt.

Daarnaast is het essentieel dat we zij-instromers goed ondersteunen bij hun stap naar het werk in de kerk. Zij vormen inmiddels de meerderheid van de theologiestudenten. Vrijstellingen voor elders verworven competenties via opleidingen of werk- en levenservaring horen daarbij.

Beroepbaarheid en de rol van de kerk

Voor pastores en predikanten gaat dezelfde procedure voor geschiktheid/colloquium gelden. Daarbij hoort voortaan ook een assessment.

De procedure ziet er in het kort als volgt uit:

- Alle vacatures worden gemeld bij de classis. Die geeft toestemming voor beroepingswerk (pastor/predikant) of het openstellen van een vacature kerkelijk werker. Ze kijkt daarbij naar samenwerking (tussen gemeenten en werkers), solvabiliteit, de context, en de verhouding tussen formatie en gevraagde taken.

- Bij een vacature kijkt de gemeente onder begeleiding van een consulent of de context vraagt om een pastor dan wel een predikant.

Voor kerkelijk werkers geldt in het kort de volgende procedure:

- Alle vacatures worden gemeld bij de classis. Ook voor deze vacatures wordt gekeken naar solvabiliteit, mogelijke samenwerking met andere gemeenten, en een goede invulling van de functie, passend bij het aantal uren en de landelijke rechtspositieregeling die er al is.

De aanvraag voor een beroep of aanstelling wordt, na een gesprek met de classispredikant, ingediend bij de classis. Die geeft de uiteindelijke toestemming voor beroep of aanstelling.

Rechtspositie

Alle drie profielen vallen voortaan onder één rechtspositioneel regime: de kerkelijke rechtspositie. Op basis van de huidige regeling voor predikanten komt er een pakket van arbeidsvoorwaarden waarbij de beloning plaatsvindt op basis van functiewaardering. Bepalend voor de beloning is het werk- en denkniveau dat nodig is voor de werkplek, niet het werk- en denkniveau van de persoon die de werkplek vervult.

- Er komt een omslagregeling per profiel: voor elk profiel een aparte bezettingsbijdrage.
- Er komt ruimte voor het werken zonder beloning (*tent making ministry*).

2. De kerkelijk werker valt nu onder het burgerlijk arbeidsrecht, in tegenstelling tot de predikant.

Inleiding

De Protestantse Kerk maakt woelige tijden door. In de afgelopen decennia is de kerk kleiner en tegelijk veelkleuriger geworden. Vandaag de dag vormt ze een mozaïek van kerkplekken, van aloude dorps- en stadsgemeenten tot jonge pioniersplekken en kerngemeenten. Die verandering past binnen een Nederland dat steeds diverser wordt, zoals geschetst in eerdere rapporten en onderzoeken.³ Een snel veranderende samenleving die zich aan de ene kant van de kerk lijkt af te keren en aan de andere kant op zoek is naar zin.

Al deze ontwikkelingen hebben grote invloed op het werk binnen de kerk. Dienaren des Woords, kerkelijk werkers en pioniers zijn actief in steeds meer uiteenlopende contexten.⁴ Velen van hen ervaren dat juist deze tijd vraagt om een kerk die Gods liefde naar buiten laat zien. Ze hebben een sterk roepingsbesef en steken volop de handen uit de mouwen. Tegelijk moet het vele werk met steeds minder menskracht gebeuren. Daarbij lopen kerkelijk werkers en pioniers op tegen regels en structuren die eerder belemmerend dan bevorderend zijn, zoals het onderzoek *Geroepen om te dienen* helder aantoonde.⁵

Herijking van het ambt

Binnen deze complexe context is de afgelopen jaren een diepgaande herijking van het ambt op gang gekomen. Er is praktijkonderzoek gedaan naar de positie van kerkelijk werkers en predikanten en hun onderlinge verhouding. Er is een nieuwe protestantse ambtsvisie geformuleerd. Vervolgens is die visie vertaald naar concrete beroepsprofielen. Met de aanvaarding van het rapport *Werkers aan het mozaïek van kerkplekken* (generale synode, april 2023) is de basis gelegd voor drie beroepsprofielen met als werktitels kerkelijk specialist (in dit rapport: kerkelijk werker, zie hoofdstuk 1), pastor en predikant.

Met de notities *Uitwerking beroepsprofielen* (synode november 2023) en *Aanvullende opdracht* (synode februari 2024) zijn deze profielen verder

aangescherpt. Die eerdere rapporten en de aanvullende opdracht vormen het uitgangspunt voor dit rapport. Bij de samenstelling is ook de notitie *De weg van het ambt: een stap voorwaarts* van prof. dr. Maarten Wisse overwogen.

De focus van dit rapport

In vier werkgroepen is nagedacht over de thema's samenwerking, opleidingen, beroepbaarheid en rechtspositie. Centraal in de gedachtewisseling stond de zorg voor kerkelijk werkers, pastores, predikanten en de gemeente. Een weerslag hiervan is te vinden in dit rapport, dat zich richt op twee punten:

- Het scheppen van orde in de huidige situatie rond het ambt.
- Het creëren van ruimte voor mensen die zich geroepen weten, zodat ze ruim baan krijgen in opleiding en (toekomstige) ambten en functies.

Met dit rapport wordt de urgente nood van krimpemde gemeenten en het tekort aan kerkelijk werkers, pastores en predikanten niet opgelost. De voorstellen openen wel deuren voor deze werkers. Zo ontstaat nieuw perspectief voor allen die zich geroepen weten om de kerk van Christus te dienen als kerkelijk werker, pastor of predikant, onder wie de vele zij-instromers. Het rapport biedt een basis waarop de kerk voort kan bouwen. De ontwikkelingen gaan zo snel dat in de toekomst verdere stappen nodig zijn.

Schurende wensen

Tijdens de zoektocht van de werkgroepen werden verschillende 'schurende' wensen gesignaleerd:

- Het aanbrenge van differentiatie in salarisschalen is gewenst. Dat is complex omdat werkers met het profiel pastor en het profiel predikant grotendeels hetzelfde werk doen. En bij hetzelfde werk hoort hetzelfde salaris.

3. 'Geroepen en gezonden', 'Geroepen door Christus' en 'Werkers aan het mozaïek van kerkplekken'.

4. We spreken in dit rapport niet over de musici, de kosters of bijvoorbeeld de medewerkers op kerkelijke bureaus.

5. Dan gaat het onder meer om de kwetsbare positie van kerkelijk werkers en om uiteenlopende en verwarrende praktijken in classes rond consenten en bevoegdheden.

- Enerzijds is er verlangen naar een voorganger die zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor een gemeente. Anderzijds benadrukte de synode het belang van samenwerking, waarbij een voorganger onderdeel kan zijn van een voorgangersteam dat gezamenlijk de gemeenten binnen een regio dient.
- Het houden van ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van de plaatselijke gemeente schuurt met een meer sturende en coördinerende rol van de classis bij het beroepings- en aanstellingswerk.

Met deze wensen in het achterhoofd is gezocht naar een begaanbare weg. Er zijn keuzes gemaakt en er is een samenhangend pakket aan voorstellen ontwikkeld.

Wendbare koers

Dit rapport doet een poging om een wendbare koers uit te zetten, geen onwrikbare structuur. Het gaat om een richting die antwoord geeft op de noden en vragen die er leven, passend bij de weg die in het ambtsproces is ingeslagen. Op grond van de opdracht die de synode in februari heeft geformuleerd, zijn voorstellen die eerder werden afgewezen door de synode opnieuw meegenomen (in licht veranderde vorm).⁶

De route die voorligt, laat ruimte voor groei en bijstelling. De kerk zal gaandeweg moeten ervaren hoe deze voorstellen in de praktijk uitwerken en of ze eventueel bijgesteld moeten worden.

Tegelijkertijd is dit een integraal voorstel. De ideeën hangen onderling sterk samen. Ze sluiten op elkaar aan en hebben elkaar nodig - denk aan de voorstellen rond samenwerking en beroepbaarheid. Ze kunnen daarom niet 'deels' aanvaard worden. De focus ligt op één heldere hoofdlijn die houvast biedt voor de toekomst. Mede daarom zoomt het rapport niet in op alle details. Die worden verder uitgewerkt onder regie van een begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 6).

Gevolgd proces

Sinds de synode van juli 2023 hebben de vier werkgroepen intensief gewerkt aan dit rapport. Tijdens dat proces werd een eerste notitie met een voorstel van de werkgroepen Beroepbaarheid en Opleidingen besproken door de synode. Een deel van de synode kon zich niet in de gedachtelijn van die notitie vinden.

In februari 2024 volgde een aanvullende opdracht, die in dit rapport is uitgewerkt. Dat is gebeurd onder hoge druk, omdat er een finaal rapport diende te komen voor de juni-synode. Een deel van de werkgroepen (twee vertegenwoordigers uit iedere werkgroep) nam het voortouw. Ze spraken elkaar intensief op drie heidagen.

Leeswijzer

Dit rapport start bij de mensen om wie het gaat: de werkers in de kerk. Een veelkleurige kerk heeft een diversiteit van werkers nodig (*hoofdstuk 1*). Die werkers gaan sámen aan de slag: door goede samenwerking kan ieders talent ten volle benut worden (*hoofdstuk 2*). De opleidingen dragen bij aan hun (door)ontwikkeling (*hoofdstuk 3*). Bij hun werving, de bevestiging van hun roeping, en hun aanstelling/beroeping spelen lokale gemeente en classis een centrale rol (*hoofdstuk 4*). En tot slot is het voor deze werkers essentieel dat rechtspositie en arbeidsvoorwaarden goed geregeld zijn (*hoofdstuk 5*).

We wensen de synodeleden wijsheid bij het overwegen van de inhoud.

6. Zie bijvoorbeeld het rapport 'Geroepen en gezonden' deel III en de voorstellen in 'Werkers aan het mozaïek van kerkplekken'. Het gaat vooral om een 'indeling' in type gemeenten: gemeenten waar een pastor kan werken en predikantsgemeenten.

1. Diversiteit van werkers en kerkplekken

Het rapport *Werkers aan het mozaïek van kerkplekken* heeft de basis gelegd voor drie brede beroepsprofielen. Ze bieden ruimte voor een grote variatie van werkers, passend bij de veelkleurigheid van de kerk. Dit hoofdstuk beschrijft welke typen werkers aan de slag kunnen binnen de toekomstgerichte kerk.

Een diversiteit van kerkplekken (gemeenten, kerngemeenten, pioniersplekken) vraagt om een diversiteit van voorgangers. Dat is de aanleiding geweest voor - en het uitgangspunt in - het bezinningstraject rond het ambt. Het beeld van een mozaïek is daarbij leidend, en samenwerking staat aan de basis daarvan: het mozaïek is geen losse verzameling stenen. Gemeenten en werkers hebben elkaar op het oog en dragen samen zorg voor de kerkplekken en hun werkers.

Twee werkterreinen

Het rapport *Werkers aan het mozaïek van kerkplekken* spreekt over de beroepsprofielen kerkelijk specialist (hierna: kerkelijk werker, dit wordt toegelicht), pastor en predikant. Het voorliggende rapport gaat uit

van diezelfde drie profielen. Er is een onderscheid tussen de kerkelijk werker enerzijds en de pastor en predikant anderzijds, omdat ze op verschillende terreinen binnen de kerk werkzaam zijn:

- **Kerkelijk werker** | *werkzaam op een deelterrein*
De kerkelijk werker is actief op een *deelterrein* van de gemeente. In *Werkers aan het mozaïek van kerkplekken* werd dit profiel 'kerkelijk specialist' genoemd. De werkgroepen stellen voor om de term kerkelijk werker te (blijven) gebruiken voor de professional die niet in het ambt van dienaar des Woords staat. De term 'specialist' kan verwarring oproepen omdat een specialist in de regel iemand is die zich na een basisopleiding heeft gespecialiseerd. Specialismen zijn uiteraard wel mogelijk in de kerk.
- **Pastor en predikant** | *werkzaam voor het geheel*
De pastor en de predikant dragen verantwoordelijkheid voor het geheel van de gemeente (samen met de kerkenraad). Het gaat hier om hetzelfde ambt met in de basis dezelfde werkzaamheden, maar in verschillende contexten. In de praktijk zullen ze waarschijnlijk allebei 'dominee' genoemd worden.

Aanduiding profiel pastor

De generale synode heeft in de vergadering van april 2023 (over het rapport *Werkers aan het mozaïek van kerkplekken*) besloten dat een nadere toelichting van de aanduiding 'pastor' nodig is. De werkgroepen hebben een afweging gemaakt tussen de voor- en nadelen van de term 'pastor' en hebben alternatieven onderzocht. Kort samengevat:

- **Voordelen** | 'Pastor' is een term die in de huidige praktijk herkend wordt, internationaal gangbaar is en laat zien dat deze functie een geestelijke en ambtelijke lading heeft. Ook in de Nederlandse oecumene is het een bruikbare term. Bijvoorbeeld in evangelische en charismatische gemeenten en in migrantenkerken waarmee de Protestantse Kerk samenwerkt.
- **Nadelen** | Een mogelijk nadeel is dat er verwarring kan ontstaan. Een predikant is immers ook 'pastor' - en de 'pastor' is ook voorganger. Van rooms-katholieke zijde werd tot voor kort met name bezwaar gemaakt tegen het gebruik van 'pastor' voor niet-geordineerde ambten. Dit bezwaar vervalt omdat de 'pastor' (zoals nu in het rapport voorgesteld wordt) wél een geordineerde ambtsdrager is.

Als alternatieven voor de benaming 'pastor' zijn overwogen: de profielen 'pastor' en 'predikant' één naam geven, of in plaats van 'pastor' kiezen voor evangelist, vicaris, junior predikant, A/B-predikant of diaken. Maar deze aanduidingen zijn minder geschikt: te onbekend, te weinig herkenbaar en/of ze roepen misverstanden op.

Diverse werkers

De diversiteit van werkers in de kerk is in de afgelopen decennia gegroeid én groeit nog steeds. De beroepsprofielen kerkelijk werker, pastor en predikant laten ruimte voor een grote variatie in werkers. Een toekomstgerichte kerk kent in ieder geval de volgende werkers:

1. Kerkelijk werkers

Het werkveld van de kerkelijk werker is breed en divers, maar de gemene deler is zoals gezegd dat ze op een deelterrein van het gemeentewerk werkzaam zijn. Kerkelijk werkers werken bijvoorbeeld als jeugdwerkers, ouderenwerkers, diaconaal en missionair werkers, pastoraal werkers (ook in de zorg) en catecheten. Zij staan in de bediening, conform ordinantie 3-12, lid 8-10. Hun werkplekken passen bij werk- en denkniveau 5 en 6 (volgens het kwalificatieraamwerk NLQF⁷, meer hierover in hoofdstuk 3).

2. Pastores

Pastores zijn gericht op het geheel van de geloofsgemeenschap. Ze functioneren in *minder complexe contexten* (zie kader) met lichtere verantwoordelijkheden. Deze werkplekken passen bij werk- en denkniveau 6. Hoofdstuk 3 gaat dieper in op onder meer de context, kennis en vaardigheden die bij dit profiel passen.

3. Predikanten

Predikanten zijn gericht op het geheel van de geloofsgemeenschap. Ze functioneren in *zeer complexe contexten* waar exegetische, theologische en intellectuele diepgang nodig is. Vaak gaat het om uitdagende contexten die vragen om innovatieve beleidsontwikkeling, in samenspel met de kerkenraad. Deze werkplekken passen bij werk- en denkniveau 7. Hoofdstuk 3 beschrijft onder meer de context, kennis en vaardigheden die bij dit profiel passen.

4. Werkers in categoriaal pastoraat (profiel pastor of predikant)

Pastores en predikanten in het categoriaal pastoraat zijn op allerlei terreinen werkzaam, zoals zorg, defensie, justitie, brandweer en politie. Het gevraagde werk- en denkniveau en de gevraagde opleiding zijn

afhankelijk van de organisatie waarvoor men werkt en wat deze vraagt.

Als kerk hechten we er sterk aan dat deze ambtsdragers een zending krijgen en deel uitmaken van de kerkelijke bedding van collegiale samenwerking. Ruggensteun vanuit de eigen (protestantse) identiteit is voor hun werk een functionele noodzaak. Hun werk en inbreng is een essentieel onderdeel van de dienst van de kerk. Met hun ervaringen en inzichten verrijken ze collega's die in en vanuit de plaatselijke gemeente werken.

5. Pioniers (profiel kerkelijk werker, pastor, predikant of anders)

Pioniers zijn er in alle soorten en maten. Een pionier kan een ondernemende predikant, pastor of kerkelijk werker zijn met een roeping voor missionair werk. Maar het kan ook een theatermaker zijn, een ondernemer, een docent op een mbo, een maatschappelijk werker - er zijn allerlei voorbeelden. Pioniersplekken groeien regelmatig uit tot gemeenschappen waarin verlangd wordt naar de doop en de viering van het avondmaal. Als de betrokken pioniers geen predikant (of pastor, in de toekomst) zijn, kunnen ze in de huidige praktijk ouderling/diaken met preek- en sacramentsbevoegdheid worden (Ord. 2-6). Die bevoegdheid wordt verleend na een aparte training en een geschiktheidsgesprek en is beperkt tot die ene pioniersplek en onder supervisie van een predikant (of pastor, in de toekomst). Dit functioneert goed, deze praktijk kan gehandhaafd worden.

Het is wel belangrijk om helder te benoemen wat een 'pioniersplek' is: een groeiende gemeenschap náást de bestaande kerkgemeenschap.⁸ In samenwerkingsverbanden zijn de ervaringen en ideeën van pioniers leerzaam en verrijkend voor de overige collega's. Tegelijk worden pioniers herinnerd aan het belang van de bestaande kerk en haar traditie.

Alle pioniers worden nu al getraind vanuit de dienstenorganisatie. Ze worden gestimuleerd zich te blijven ontwikkelen en zich theologisch te scholen – wat veel pioniers graag willen. De trainingen worden goed bezocht en er is veel uitwisseling tussen theologisch geschoolde pioniers en pioniers met andere talenten, kennis en vaardigheden.

7. Het Nederlands Kwalificatieraamwerk (NLQF) biedt standaarden voor het bepalen van werk- en denkniveaus. NLQF kent 8 niveaus en 1 instroomniveau.

8. Tegenwoordig wordt het bredere begrip 'proefplek' gehanteerd. Hieronder vallen meer mogelijkheden, zoals diaconale presentieplekken en kliederkerken.

Pastor- of predikantsplek: hoe bepaal je het verschil?

De context van de gemeente is bepalend voor de vraag of je een pastor of een predikant aanstelt. Bij een meer complexe context is een predikant passender. Deze indicatoren geven een handvat:

- Mate van openheid van de doelstellingen.
- Mate van onzekerheid en onvoorspelbaarheid binnen de context.
- Mate van beroep binnen de context (bovenplaatselijk werk en/of ander beroep dat op je gedaan wordt) en de complexiteit/omvang van dat beroep.
- Fase van opbouw van de gemeente.
- Omvang van de gemeente.
- Mate van pluriformiteit, diversiteit en uiteenlopende belangen.
- Aanwezigheid van kader (in gemeente en kerkenraad), collega's, team.
- Mate van brede of gespecialiseerde theologische kennis die gewenst is.
- Mate waarin een beroep wordt gedaan op beleidsvoorbereiding en ontwikkeling en innovatie.

Deze indicatoren worden uitgewerkt in een hulpmiddel. Daarmee kan het gesprek over de context en het bijpassende profiel gevoerd worden. Dit gebeurt met de consulent en in afstemming met de classis.

In de opdracht van de synode van 8 februari 2024 werd geopperd om het onderscheid tussen pastor en predikant vooral te zien als een onderscheid tussen *plaatselijk* en *bovenplaatselijk* werk. Maar dit kan niet de enige onderscheidende factor zijn. Bovenplaatselijk werk vraagt vaak om werkervaring (senioriteit) en soms om nadere opleiding. Niet al het bovenplaatselijke werk vraagt noodzakelijkerwijs om een predikant op niveau 7. Wel kan de omvang en de aard van het bovenplaatselijke werk meespelen bij de keuze voor een pastor of predikant. De bovenstaande indicatoren zijn hierbij richtinggevend en moeten *in samenhang* bekeken worden.

Voorbeelden van contexten

Hier volgen een aantal voorbeelden van contexten met bijpassende profielen. Daarbij is het goed om te beseffen dat het gewenste profiel niet altijd haalbaar is. Soms zoekt een gemeente naar een predikant, maar is deze niet beschikbaar. Dan kan het nodig zijn om andere keuzes te maken.

- **Pastor in een dorpsgemeente** | Een kleine maar stabiele dorpsgemeente heeft behoefte aan een voorganger voor 40%. Ze zoekt iemand die kan bouwen aan de contacten die de gemeente heeft gelegd met dertigers in de kaartenbak. De gemeente is niet heel divers, ze heeft een duidelijke confessionele identiteit. Er is behoefte aan heldere, praktische prediking en onderricht. Er is ook samenwerking gezocht met een naburige, vergelijkbare gemeente. Als de voorganger daar over een jaar met emeritaat gaat, kan de aanstelling worden uitgebreid naar 90%. Deze gemeente wil een pastor beroepen.
- **Kerkelijk werker in een wijkgemeente** | In een stadswijk werkt een predikant die vooral gericht is op het leggen van contacten in de buurt en het zoeken van de samenwerking met andere organisaties. Hij is missionair sensitief, wat te merken is aan de taal van zijn prediking. Een groeiend aantal mensen 'van buiten' bezoekt de kerkdiensten. De gemeente zoekt nu - naast deze predikant - een kerkelijk werker die vooral inzet op de pastorale zorg voor de eigen gemeenteleden.
- **Pastor in een wijkgemeente** | Een kleine, vitale gemeente in een stadswijk telt vooral praktisch opgeleide mensen. Ze is op zoek naar een pastor die mensen met elkaar kan verbinden en de gemeenschap verder kan opbouwen in de kennis van de Schrift en de vertaling daarvan in hun dagelijks leven.
- **Predikant in een dorpsgemeente** | Een gemeente onder de rook van een universiteitsstad is zeer divers. Hoogleraren en universitaire medewerkers trokken naar het dorp voor de landelijke rust. Ze zijn deel geworden van de kerkelijke gemeente. Daarnaast zijn er de oorspronkelijke dorpsbewoners - de boeren bijvoorbeeld, die worstelen met hun toekomst. Er zijn ook klimaatactivisten neergestreken die een veganistische leefgemeenschap zijn gestart en de kerk wijzen op het belang van de zorg voor het klimaat. De leeftijden zijn heel uiteenlopend, er wordt gezocht naar verbindingen met jonge gezinnen. De gemeente zoekt een predikant voor 60%.

Doorontwikkeling

Binnen alle profielen blijven werkers zich ontwikkelen. Dat kan in de vorm van kennisverbreding en specialisatie, maar ook als opstap naar een ander profiel. Je kunt bijvoorbeeld denken aan pastorale en psychologische opleidingen met diverse thema's, exegetische en hermeneutische vaardigheden, missionaire specialisaties, of loopbaanontwikkeling in de richting van interim-pastor of -predikant, gemeentebegeleider, mediator en supervisor. Zo kunnen werkers elkaar aanvullen en versterken, en komt er ruimte voor een eigen focus.

2. Samenwerking

In een veelkleurige kerk brengt iedere werker zijn of haar talenten mee. Samen dragen deze professionals het werk in de kerk. Daarom is het belangrijk dat kerkelijk werkers, pastores en predikanten goed samenwerken. Dit hoofdstuk focust op het hoe en waarom van samenwerking.

Een mozaïek wordt gevormd door de veelheid aan verschillende steentjes. En het wordt bij elkaar gehouden door de onderlinge verbondenheid. Een veelkleurige kerk bestaat bij de gratie van de diversiteit van werkers die aansluiten op de diverse contexten, zoals het vorige hoofdstuk liet zien. Al die medewerkers sámen maken het werk sterk.

Alle voorstellen in dit rapport vragen dan ook om een goede samenwerking. Het is de lijm die zorgt voor een stevig mozaïek. Daarbij gaat het om een breed palet: samenwerken tussen de werkers in de kerk, samenwerken tussen gemeenten én samenwerken met organisaties en bewegingen naast de kerk.

Dit hoofdstuk richt zich vooral op de samenwerking tussen werkers. De praktijk laat zien dat dit doorwerkt in de gemeenten die zij dienen en in hun onderlinge betrokkenheid. Vanuit de werkgroep Samenwerking werden gesprekken gevoerd met een veelheid van voorgangers. Dat bood relevante informatie voor dit hoofdstuk.

Bij samenwerking is het zinvol om onderscheid te maken tussen cultuur en structuur:

- Bij *cultuur* gaat het om gedeelde waarden, om de manieren waarop we met elkaar omgaan en beslissingen nemen, samenwerking zoeken en de voordelen daarvan ontdekken.
- Bij *structuur* gaat het om manieren om samenwerking te bevorderen, te ondersteunen en aan te sturen. Bijvoorbeeld via vastgelegde maatregelen of procedures.

In hoofdstuk 3 (Opleidingen) komt het thema ook aan de orde. Het gaat immers ook om een competentie die in de opleidingen geoefend wordt: het vermogen en de attitude om te kunnen samenwerken.

Niet vanzelfsprekend

Samenwerken in de kerk is niet vanzelfsprekend. Veel gemeenten hechten aan hun zelfstandigheid. Bij samenwerken denken ze al snel aan een fusie - al zijn allerlei vormen mogelijk. Ze zijn bang om hun eigenheid te verliezen. Ook predikanten en kerkelijk werkers vinden het lang niet altijd makkelijk om soepel samen te werken.⁹ Bovendien is niet iedereen een teamplayer of wil niet iedereen dat zijn. En ten slotte wordt ook gevreesd voor een 'voorgangersteam' op afstand, waarbij herkenbaarheid en nabijheid verloren gaan.

Tegelijk zien we dat veel jongere predikanten opbranden door hun eenzame positie in de pastorie. Ze willen geen alleskunnners zijn (het 'schaap met de vijf poten'), maar hebben behoefte aan focus in hun werk, passend bij hun talent. Ze solliciteren ook niet langer op een advertentie waarin 'alles' van hen gevraagd wordt, en dan vaak ook nog parttime. Deze werkers laten zich juist graag aanvullen door anderen met andere gaven en mogelijkheden: bekwame gemeenteleden, maar zeker ook collega's. Zij vragen om meer collegiale samenwerking en vinden dat ook vanzelfsprekend.

Die manier van samenwerken hoeft geen probleem te vormen voor de nabijheid en herkenbaarheid van werkers. Ook meerdere gezichten kunnen herkenbaar en nabij zijn. En in de rol- en taakverdeling kan gezocht worden naar de nabijheid van één gezicht voor een kerkplek.

De synode heeft in het ambtstraject steeds het belang van samenwerking voor de toekomst van de kerk benadrukt. Dat is ook de reden dat een aparte werkgroep zich over dit thema gebogen heeft. Natuurlijk is samenwerking geen oplossing voor alle noden. Maar het biedt wel mogelijkheden om verder te komen in de zorg voor elkaar en de kerk - in creativiteit, collegialiteit en vertrouwen in elkaar en de toekomst van God. Daarbij gaat het om flexibiliteit en maatwerk, niet om een strak opgetuigde organisatiestructuur. Consulanten en externe gemeentebegeleiders kunnen in dit proces een belangrijke rol spelen.

9. Zie hierover ook het onderzoek '[Geroepen om te dienen](#)'.

Waarom samenwerken?

Het is een opdracht

Het gaat hier om een geestelijke zaak, een roeping. De Kerk is het lichaam van Christus (1 Korintiërs 12), ze is als een huis van levende stenen (1 Petrus 2). We kunnen niet zonder elkaar. Niet iedereen kan alles, we hebben elkaar nodig. Vanuit het geloofsgesprek, het gebed, een gezamenlijk verlangen en onderlinge aanvaarding gaan gelovigen samen op weg. De leerlingen van Jezus worden twee aan twee uitgezonden (Marcus 6:7). Je helpt elkaar en vult elkaar aan (Prediker 4) en ontdekt alleen met alle heiligen samen (Efeziërs 3) hoe groot en diep de liefde van Christus is. Kortom, je bent elkaar gegeven tot 'kleur en samenklank'.

Het doet recht aan differentiatie

Samenwerken doet recht aan de verscheidenheid van werkers. Wat de een kan, kan de ander minder goed of niet. De exegeet/hermeneut kan in een groep zijn of haar kennis delen. Een ander is missionair heel sensitief en kan wijzen op taal en mogelijkheden om verbindingen te leggen met mensen in onze tijd. De toerusting van gemeenteleden kan in handen zijn van iemand die meerdere gemeenten op één locatie traint in pastorale of andere vaardigheden. En kerkdiensten kunnen inhoudelijk gevuld worden doordat binnen een team het voorwerk wordt gedeeld (denk aan wekelijkse of maandelijkse exegesegroepen).

Het is noodzaak

Onze tijd is ingewikkeld: de samenleving verandert en versplintert in hoog tempo. Veel hedendaagse problemen vragen om geïntegreerde oplossingen vanuit verschillende perspectieven. Door samenwerking kunnen mensen en organisaties sneller inspringen op uitdagingen en kansen. Een team dat gedifferentieerd is naar leeftijd, modaliteit, persoonlijkheid, opleiding en werkervaring, heeft samen een groter oplossend vermogen. Juist in een krimpende en steeds diversere kerk met een groeiend tekort aan werkers kan samenwerking leiden tot een slimme en flexibele inzet van mensen en middelen. Het vraagt wel om een lerende houding van alle werkers en de bereidheid om samen te zoeken naar wat de kerk dient.

Het stimuleert samenwerking van kerkplekken

De focus in dit hoofdstuk ligt op de samenwerking van predikanten, pastores en kerkelijk werkers. De praktijk leert dat hun samenwerking bijdraagt aan een groeiende samenwerking tussen gemeenten.

Nu al vraagt de classis bij elke vacature naar de mogelijkheid tot samenwerking met buurgemeenten. Dat kan bijvoorbeeld leiden tot een grotere (gezamenlijke) aanstelling. Het biedt ook kansen om meer gezamenlijkheid te creëren in de regio. Denk aan gezamenlijk vormings- en toerustingswerk, jeugdwerk, diaconale activiteiten of een startzondag. De classis kan hier nadrukkelijk beleid op ontwikkelen, in samenspel met de classispredikant, consulenten en externe gemeentebegeleiders.

Een cultuur van samenwerken

De volgende mogelijkheden stimuleren een cultuur van samenwerking:

Werkgemeenschappen en intervisiegroepen

Werkgemeenschappen kunnen zich doorontwikkelen tot 'regionale' teams die zich inzetten voor de zorg aan gemeenten in de desbetreffende ring. Daarnaast is het verstandig om inter- en supervisiegroepen meer op afstand te organiseren, met ruimte voor gemeenschappelijke interesse en modaliteit (zoals nu ook al gebeurt).

Pijlers onder een goede samenwerking

- *Gemeenschappelijk doel*
Individuele kennis, kunde, middelen en inspanningen worden gebundeld om effectiever en efficiënter te werken dan bij afzonderlijk handelen. Samenwerking is gebaat bij een wenkend perspectief en een gezamenlijk bezielde verlangen vanuit de gemeente(n) en de werkers in de kerk. Het verbindt als je samen 'het goede' zoekt voor de gemeente(n).
Dat vraagt om gezamenlijke bezinning op de kerk en de gemeente(n) van de toekomst. Het geloofsgesprek, met nieuwsgierigheid en respect gevoerd, kan een team hechter maken. Dat komt de samenwerking ten goede. De zorg voor elkaar en voor de gemeenten staat centraal (zie de voorbeelden in het kader).
- *Voortrekker (teamleider)*
Bij de voortrekker gaat het niet om een beperkte voorzittersrol, maar om iemand die het team samenroept, thema's ophaalt en agendeert, zoekt naar mogelijkheden om elkaar onderling te versterken en daarover afspraken te maken. Hij of zij zal in die rol gezet en erkend moeten worden. Het is een (lichte) vorm van hiërarchie. Overigens hoeft dat niet te betekenen dat hij of zij alle organisatorische taken op zich neemt.

Voorbeelden van samenwerking

Er zijn allerlei manieren van samenwerking denkbaar. Een aantal voorbeelden, in verschillende contexten.

Samenwerking tussen werkers

- *Gespreks- en gebedsgroep*
In een stad komen kerkelijk werkers, pastores en predikanten regelmatig samen om met elkaar te praten en voor elkaar te bidden. Ze wisselen kennis en ervaring uit en steunen elkaar met gedachten en ideeën als er zorgen en problemen zijn.
- *Regionaal vormingsprogramma*
In een plattelandsregio maken pastores en predikanten samen een programma rond vorming en toerusting, met input van kerkenraden en kerkelijk werkers. De gezamenlijke expertise wordt ingezet voor regionale toerusting rond pastoraat of het leiden van kringen. Een predikant met veel kennis rond één thema deelt die kennis in meerdere gemeenten.
- *Exegesegroep*
Elke eerste maandagochtend van de maand is er een exegesegroep in de stad. Pastores en predikanten kunnen hier inspiratie opdoen. Ze delen kennis en denken samen na over de vertaling van bijbelteksten naar het dagelijks leven. Een predikant met veel ervaring in het vertalen van de tekst deelt zijn exegetische kennis. Anderen komen met hermeneutische suggesties, observaties uit het pastoraat, en met wat ze gezien of gelezen hebben.
- *Intervisiegroep*
Pionierende werkers vinden elkaar in een intervisiegroep rond missionair werk. Ze zoeken samen naar wegen om in verbinding te komen met mensen die het evangelie niet kennen of ervan zijn vervreemd.
- *Leergroep*
Een groep van predikanten die elkaar ontmoet hebben bij de nascholing, komt geregeld samen om elkaar te bevragen op hun werk en van elkaar te leren. In de loop van de tijd hebben meer collega's zich aangesloten en is de groep in tweeën gesplitst.

Samenwerking tussen gemeenten

- *Samenwerkingsovereenkomst*
Tussen gemeenten wordt steeds vaker samengewerkt. Op grond van ordinantie 2-7 (samenwerkingsovereenkomst) beroepen gemeenten bijvoorbeeld samen een predikant of stellen zij een kerkelijk werker aan. Zo gingen drie gemeenten op Noord-Beveland samen op zoek naar twee predikanten en een kerkelijk werker. Zie gelovenopnoordbeveland.nl.
- *Startzondag*
In Friesland wordt een startzondag georganiseerd in meerdere dorpen samen: de gemeenteleden fietsen die zondag van dorp naar dorp, maken kennis met elkaar en met elkaars gemeenten. De organisatie is licht en de uitkomst vruchtbaar voor nadere kennismaking en mogelijke samenwerking.
- *Mogelijke samenwerkingsvormen*
In opdracht van hun kerkenraden zoeken pastores en predikanten in een regio naar nieuwe vormen van samenwerking om elkaar te versterken. Hoe kunnen we onze gemeenten meer met elkaar verbinden? Hoe kunnen we elkaar tot steun zijn?
- *Ondersteuning van buurgemeente*
Een grote, vitale gemeente in een groeiende plaats zet zich in voor de kleine dorpsgemeente verderop, waar nog nauwelijks kader aanwezig is. Een paar gemeenteleden worden 'uitgezonden' om deze gemeente bij te staan. De predikant ondersteunt met toerusting. Gezamenlijk zoeken ze naar wegen om kerk in het dorp te blijven.

- *Leren samenwerken*
Er is veel theoretische en praktische kennis over hoe samenwerking werkt. Via individuele en groepsbeoefening valt samenwerking te leren. Deskundige ondersteuning kan daarbij helpen.
- *Gelijkwaardige rechtspositie*
Een gelijkwaardige rechtspositie is een ondersteunende factor bij samenwerking. Het bevordert de gelijkwaardigheid tussen werkers.
- *Heldere rol- en taakverdeling*
Naast een gemeenschappelijk doel is het nodig om afspraken te maken over ieders rol en taken binnen de samenwerking. Hoe wordt kennis gedeeld, hoe versterken we elkaar, wat is ieders bijdrage, en hoe komen we tot een taakverdeling (binnen één gemeente, maar ook in een regio)?
- *Goede werkafspraken*
Het is van belang dat de voortrekker bewaakt dat afspraken gemaakt worden - en dat iedereen ze nakomt. Het gaat niet om een vrijblijvende uitwisseling, maar om daadwerkelijke vormen van samenwerking waarbij collega's elkaar versterken en het werk lichter maken.
- Verplichte deelname van werkers aan een vorm van samenwerking. De classispredikant kan daarin een bemiddelende en sturende rol vervullen bij iedere vacaturevulling, zoals dat ook al gebeurt rond de samenwerking tussen gemeenten. Daarbij is flexibiliteit en maatwerk van belang.
- Advies en passende begeleiding voor teams, vanuit de programmalijn Vitale roeping binnen de dienstenorganisatie.

Een structuur voor samenwerking

De volgende mogelijkheden dragen bij aan een structuur die samenwerking stimuleert:

- Coaching, supervisie, intervisie en andere onderdelen van de permanente educatie, met een verplichtend karakter voor alle werkers. De spiritualiteit en competenties met betrekking tot samenwerking moeten deel uitmaken van zowel de hbo- en wo-opleiding als de verdere nascholing. Zelfkennis is onontbeerlijk om op een constructieve manier samen te werken. Binnen de permanente educatie en in het kader van een leven lang leren vormen competenties rond samenwerking een verplicht onderdeel.
- Het vastleggen van samenwerking met collega's binnen het takenpakket van werkers in de kerk. Dit vraagt naast een basishouding ook om beschikbare tijd.
- Gerichtte toetsing (op samenwerking) bij de geschiktheid van een kandidaat (zie verder onder hoofdstuk 4).

3. Opleidingen

In het voorgaande is de diversiteit van werkers besproken. We hebben gezien dat hun werk staat of valt met goede samenwerking. Dit hoofdstuk gaat dieper in op de drie profielen. Welke context en welk type werk horen bij een bepaald profiel? Welk werk- en denkniveau? En welke opleidings-trajecten? Ook de positie van huidige kerkelijk werkers die actief zijn als ‘pastores’, krijgt aandacht.

Allereerst volgt een inkijkje in de wereld van opleidingen. Dit helpt om de relatie tussen beroepsprofiel, werk- en denkniveau en opleiding beter te snappen.

Werk- en denkniveau en opleidingen

NLQF

In Nederland gebruiken we het zogeheten raamwerk NLQF voor het bepalen van iemands werk- en denkniveau. Er zijn acht niveaus, elk niveau staat voor een bepaalde mate van kennis, vaardigheden, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De profielen van kerkelijk werker, pastor en predikant zijn allemaal gekoppeld aan zo'n werk- en denkniveau. Van de kerkelijk werker wordt ten minste niveau 5 of 6 verwacht, van de pastor niveau 6 en van de predikant niveau 7.

Opleidingsroutes

Opleidingen bieden via hun trajecten de mogelijkheid om deze verschillende werk- en denkniveaus te bereiken. De belangrijkste routes zijn:

- **Associate degree** (NLQF 5, via hbo, met twee jaar vervolgstudie leidt dit tot een bachelor hbo).
- **Bachelor** (NLQF 6, via hbo of wo).
- **Master** (NLQF 7, via hbo of wo).
- **Promotie** (NLQF 8, via wo).¹⁰

Het gaat hier altijd om opleidingen binnen het hoger onderwijs, dat in Nederland verdeeld is in het hoger beroepsonderwijs (hbo, de hogeschool) en het wetenschappelijk onderwijs (wo, de universiteit). Door de invoering van de bachelor-/masterstructuur hebben hbo en wo zich de afgelopen tijd ontwikkeld tot stelsels die in niveau gelijkwaardig zijn, maar elk hun eigen accenten leggen.

Valideren van leeruitkomsten

Je kunt een bepaald NLQF-niveau bereiken door het volgen van een opleiding, maar ook door (andere) werk-, leer- en levenservaring. Die ervaring kun je laten controleren. De opleidingen noemen dat ‘valideren’. Een opleiding beoordeelt dan of jouw kennis en ervaring voldoet aan de vereiste ‘leeruitkomsten’: datgene wat je als student moet weten of kunnen begrijpen en toepassen als je de opleiding hebt gevolgd.

Voldoe je daaraan, dan kan de opleiding jou de bijpassende graad verlenen (bijvoorbeeld een getuigschrift voor bachelor of master). Voldoe je er nog niet aan, dan kun je met de opleiding een leer(werk)plan maken om deze ‘leeruitkomsten’ alsnog te bereiken. Dat kan via studie, maar soms ook (deels) op de werkvloer.

Deze ‘validatieroute’ is heel interessant voor zij-instromers die erover denken om in de kerk te gaan werken. Ze hebben vaak al de nodige kennis en kunde in huis: door eerdere opleidingen en door uitgebreide werkervaring. Daardoor kunnen ze vaak bepaalde ‘leeruitkomsten’ laten valideren, waardoor ze een verkort opleidingstraject kunnen volgen. Op die manier kunnen ze sneller de stap zetten naar het werk in de kerk.

Uitgewerkte profielen

In hoofdstuk 1 hebben we gezien waarin de beroepsprofielen van kerkelijk werker, pastor en predikant overeenkomen en van elkaar verschillen in werk en context. Nog even kort samengevat:

- De kerkelijk werker werkt op een *deelterrein* van de kerk, zoals jeugd, ouderen, of missionair/diaconaal werk.
- De pastor en de predikant dragen verantwoordelijkheid voor het geheel (samen met de kerkenraad). Daarbij werkt de pastor in een minder complexe context dan de predikant.

De onderstaande tabellen geven een inhoudelijke uitwerking van de profielen van kerkelijk werker, pastor en predikant. Wat is het specifieke karakter van elk profiel, wat is het werk- en denkniveau met

10. Gepromoveerde theologen kunnen bijvoorbeeld als ‘doctor ecclesiae’ de kerkelijk werkers, pastores en predikanten toerusten. Dat kan als hoogleraar, maar ook vanuit hun predikantschap.

de bijpassende graad, wat is de context, en welke kennis en vaardigheden zijn nodig?

In het algemeen geldt voor alle profielen dat samenwerkingscompetenties nodig zijn en dat vermogen tot zelfreflectie vereist is. Voor kerkelijk werkers (niveau 6), pastores en predikanten geldt daarnaast de competentie om anderen (gemeenteleden/collega's) te kunnen coachen en toerusten in hun taak. Het rapport *Werkers aan het mozaïek van kerkplekken* gaat dieper in op de algemene kenmerken en competenties van werkers in de kerk.¹¹

Koppeling tussen profielen en opleidingen

Kerkelijk werker (niveau 5) is op dit moment alleen mogelijk via de tweejarige associate degree (niveau 5) aan het hbo. Deze route is bedoeld als toeleidend tot een beroep, maar kan ook de opstap zijn naar een bachelor.

Kerkelijk werker (niveau 6) is op dit moment alleen mogelijk via de vierjarige bacheloropleiding (niveau 6) aan het hbo. De wo-bachelor theologie is op dit moment niet zo ingericht dat afronding

van deze bachelor leidt tot een startbekwaamheid als pastor.

Voor het nieuwe profiel van **pastor** wordt gedacht aan een bachelor (niveau 6). De huidige hbo-bachelor leidt niet specifiek op tot 'pastor'. In de huidige bacheloropleiding kan wel ruimte gemaakt worden voor een profilering richting 'pastor'. Te denken valt aan een onderdeel 'basiskennis Bijbelse grondtalen' in de vrije ruimte van de minorfase - dat is op dit moment al mogelijk en wordt ook gebruikt door studenten.

Verder kan de bachelor aangevuld worden met opleidingsonderdelen die aangewezen worden door de kerk, met name op het gebied van exegese (inclusief grondtalen), prediking en hermeneutiek. Het ligt voor de hand om dan te kiezen voor onderdelen uit het mastertraject. Dat geeft de pastor ook de mogelijkheid om op termijn door te groeien tot predikant.

Van de **predikant** wordt een werk- en denkniveau 7 gevraagd. Hiervoor hebben opleidingen mastertrajecten ingericht. Op dit moment heeft alleen de PThU een wo-master voor het predikantschap in de Protestantse Kerk (3 jaar voltijd, 6 jaar deeltijd). Deze master is een 'academische beroepsopleiding'.

Kerkelijk werker (op niveau 5)	
Profiel	Kerkelijk werker op een deelgebied in het kerkelijk domein.
Niveau	5
Diploma, gradering	Associate degree
Roeping en zending	Bediening
Aard van het werk en verantwoordelijkheid	Verricht uitvoerend (opbouw)werk volgens protocol en routines, binnen een specifiek taakveld in een kerkelijke gemeente. Denk aan onder meer catechese en bezoekwerk. In veel gevallen ondersteunend aan een pastor of predikant.
Context	Werkt in gereguleerde contexten met een beperkte mate van onzekerheid en complexiteit.
Kennis en vaardigheden	Beschikt over basale vaardigheden en kennis die het uitvoeren van een deeltaak in het kerkelijk domein mogelijk maken.
Grondtalen	-

11. Het rapport noemt in hoofdstuk 5 onder andere roeping, missionaire sensitiviteit, onderweg zijn met mensen, discipelschap, en samenwerking en geestelijk leiderschap.

Kerkelijk werker (op niveau 6)	
Profiel	Kerkelijk werker op een of meer deelgebieden, zoals jeugd- en jongerenwerk, diaconaat, catechese, pionieren en pastoraat.
Niveau	6
Diploma, gradering	Bachelor
Roeping en zending	Bediening
Aard van het werk en verantwoordelijkheid	Ontwikkelt en verricht opbouwwerk – ook pionierend opbouwwerk - binnen verschillende taakvelden in de kerkelijke gemeente.
Context	Werkt in wisselende contexten met een zekere mate van onzekerheid en complexiteit.
Kennis en vaardigheden	Beschikt over geprofileerde kennis en vaardigheden die ontwikkelen en uitvoeren van taken of een deeltaak mogelijk maken. Heeft o.a. de volgende vaardigheden: sociaal-communicatieve competenties, analytisch vermogen, veranderkundige competenties.
Grondtalen	Kan binnen zijn/haar mogelijke profilering basiskennis van de grondtalen verwerven en toepassen in bijvoorbeeld bijbelstudiegroepen.

Pastor (op niveau 6)	
Profiel	Pastor, actief op alle deelgebieden in het kerkelijk domein, specifiek in het begeleiden en coachen van gemeenteleden en andere zinzoekers.
Niveau	6
Diploma, gradering	Bachelor
Ambt	Dienaar des Woords
Aard van het werk en verantwoordelijkheid	Functioneert als voorganger, gaat voor in erediensten, bedient Woord en sacramenten, verricht pastoraat en is werkzaam in toerusting. Kan ook pionierswerk doen. Kan veranderprocessen stimuleren en begeleiden. Werkt samen in leerwerkgemeenschappen. Kan opteren voor doorgroei naar het predikantschap.
Context	Werkt in (ook wisselende) contexten waarin het voorgangerschap centraal staat. Binnen deze contexten is sprake van een zekere mate van onzekerheid en complexiteit. Kan lokaal en bovenlokaal actief zijn.
Kennis en vaardigheden	Beschikt over kennis en vaardigheden die de uitoefening van het ambt van dienaar des Woords mogelijk maken. Heeft o.a. de volgende vaardigheden: sociaal-communicatieve competenties, analytisch vermogen, veranderkundige competenties. Kan zich via o.a. praktijkleren of bijscholing verder bekwamen in hermeneutiek en homiletiek, theologie van het ambt en bediening van Woord en sacrament. Is in staat om te schakelen tussen verschillende paradigma's (wat betreft geloof, levensbeschouwing, ideologieën).
Grondtalen	Beschikt over basiskennis van de grondtalen, heeft weet van exegetische tradities en is hermeneutisch en homiletisch competent.

Predikant (op niveau 7)

Profiel	<p>Predikant in plaatselijke of specifieke contexten waarin sprake is van een hoge mate van complexiteit en onzekerheid en van uiteenlopende belangen. Vaak gaat het om contexten waarin innovatieve beleidsontwikkeling nodig is. Hierbij is brede en verdiepte (theologische) kennis nodig die verbonden is met deze complexe werkelijkheid.</p> <p>Actief op alle deelgebieden in het kerkelijk domein, specifiek in het begeleiden en coachen van gemeenteleden en andere zinzoekers, kerkelijk werkers en pastores. Op basis van verdere bijscholing in praktijk en opleiding (post-academisch) ook actief als predikant met een bijzondere functie, zoals interim-predikant, regiopredikant, classispredikant, consulent, geestelijk begeleider, supervisor.</p>
Niveau	7
Diploma, gradering	Master
Ambt	Dienaar des Woords
Aard van het werk en verantwoordelijkheid	<p>Functioneert als voorganger, gaat voor in erediensten, bedient Woord en sacramenten, verricht pastoraat en is werkzaam in toerusting. Werkt samen en is actief in leerwerkgemeenschappen (is daar ook coach, supervisor en begeleider) en in permanente educatie. Is in staat beleid te ontwikkelen en te implementeren. Draagt verantwoordelijkheid bij veranderingsprocessen.</p> <p>Kan opteren voor (horizontale) doorgroei naar specialist of (verticale) doorgroei naar onderzoeker en kennisontwikkelaar via een promotietraject (niveau 8).</p>
Context	Werkt in verschillende contexten met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit, waarin een beroep wordt gedaan op veranderkundige en begeleidende competenties. Lokaal actief, in combinatie met bovenlokale activiteiten.
Kennis en vaardigheden	<p>Beschikt over verdiepte kennis en vaardigheden die de uitoefening van het ambt van dienaar des Woords mogelijk maken, mede gericht op beleid en beleidsontwikkeling en -implementatie. Heeft o.a. de volgende vaardigheden: begeleidende en coachende vaardigheden, analytisch en probleemoplossend vermogen, veranderkundige vaardigheden en kennis, onderzoekend vermogen. Is in staat te wisselen van paradigma en vertaalslagen te maken naar verschillende geloofsovertuigingen en wereldbeschouwingen.</p>
Grondtalen	Beschikt over verdiepte kennis van de grondtalen en is vaardig in de hantering van de talen en de duiding van de grondtekst van de Bijbel.

Doorgroeien en specialiseren

De kerkelijk werker en de pastor kunnen doorgroeien naar een ander profiel (pastor of predikant). Binnen alle profielen (kerkelijk werker, pastor en predikant) is bovendien de mogelijkheid om te specialiseren. Een specialisme geeft de mogelijkheid om focus aan te brengen in het werk, in samenspel met anderen: dat is aanvullend en verrijkend voor de hele werkgemeenschap.

Een specialisme kan zowel in het hbo als het wo behaald worden, via een specifieke master.

Voor het hbo bestaat er een master theologie gericht op educatie (CHE) en een master gericht op geestelijke verzorging (Windesheim).

Specialismen kunnen ook behaald worden via bijvoorbeeld de opleiding voor interim-predikant, de opleiding geestelijk begeleider, de klinisch-pastorale vorming en de missionaire specialisatie (PThU). Die vallen onder de permanente educatie. Binnen het brandweerpastoraat leven bijvoorbeeld ideeën voor een specialisatie voor predikanten en pastores richting pastoraat bij calamiteiten - wat een specifieke training vereist.

Doorontwikkeling, een voorbeeld

Lydia is heel betrokken bij haar kerkelijke gemeente. Ze besluit om in deeltijd een associate degree te halen. Dat geeft haar de kans om als pastoraal werker de plaatselijke predikant of pastor te ondersteunen.

Het pastorale werk bevalt haar zo goed dat ze zich inschrijft voor een hbo-bachelor. De ervaring en kennis die ze al heeft opgedaan, maakt dat ze een verkort leertraject kan volgen. Via deze route kan ze doorgroeien en bijvoorbeeld aan het werk als ouderenwerker, jeugdwerker of missionair/diaconaal werker. De kerk toetst hierbij haar roeping en geschiktheid.

Ze kan ook het traject richting pastor inslaan. Natuurlijk heeft de kerk hierin ook een rol, in de vorm van geschiktheidsgesprekken en het colloquium. Als ze vervolgens ook een master met goed gevolg afrondt, kan ze predikant worden. Ze kan zich ook specialiseren in opbouwwerk of missionair werk, via een master of via de permanente educatie.

Erkenning voor kerkelijk werkers die actief zijn als 'pastor'

Een deel van de huidige kerkelijk werkers doet nu al het werk van een 'pastor' en functioneert in feite als voorganger van een gemeente. Door het toetsen van eerder verworven kennis, inzichten en vaardigheden kunnen zulke kerkelijk werkers een officiële erkenning van de kerk krijgen voor hun werk- en denkniveau. Met zo'n erkenning kunnen ze beroepbaar gesteld worden en officieel als pastor aan de slag.

Voor het krijgen van deze erkenning doorloopt een kerkelijk werker een EVC-traject (zie kader). In zo'n traject maakt diegene een portfolio met bewijzen van verworven competenties. Bij zulke competenties kan het gaan om diploma's of

getuigschriften, maar ook om voorbeelden van hoe iemand in de praktijk functioneert in het profiel dat hij/zij wil verwerven. Bij erkenning van deze competenties kan hij/zij doorstromen en geordineerd worden tot 'pastor'.

Als tekorten worden vastgesteld, kan de kerkelijk werker samen met kerk en/of opleidingen een plan maken om die tekorten weg te werken. Via de opleidingen kunnen bijvoorbeeld leeruitkomsten gevalideerd worden (zie aan het begin van dit hoofdstuk). Dat kan leiden tot een officiële graad, zoals bachelor. Vaak is het nodig om aanvullende studie en/of werkzaamheden te doen om zo'n graad te halen. Daarvoor kan iemand dan samen met de opleiding een leer(werk)plan maken. Zijn de tekorten weggewerkt, dan kan erkenning en ordinatie volgen.

EVC-traject

Een EVC-traject is bedoeld om erkenning te krijgen voor eerder verworven competenties: leer-, leef- en werkervaring die iemand in de loop van jaren heeft opgebouwd. Het traject bestaat uit een aantal vaste onderdelen: een intake, portfolio-opbouw, een praktijkassessment en een rapportage. Een EVC-traject wordt afgesloten met een ervaringscertificaat. Zo'n certificaat is een officieel bewijs van de kennis en ervaring die is opgedaan. Het is geen diploma of gradering, zoals een bachelor of master.

Voorbeelden van ordinatie tot pastor

Matthew

Tot voor kort werkte Matthew (47) als leidinggevende in een ziekenhuis, maar hij wilde de overstap maken naar het werk in de kerk. Daarvoor deed hij de hbo-opleiding theologie en de training homiletische liturgische vorming. Hij is nu kerkelijk werker, maar in de praktijk doet hij alle werkzaamheden van een predikant, met preek- en sacramentsbevoegdheid voor die gemeente. Via een EVC-traject wordt duidelijk dat hij voldoet aan de competenties voor 'pastor'. Daarom kan hij geordineerd worden (na een geschiktheidsgesprek en colloquium).

Sandra

Kerkelijk werker Sandra (55) begon als jeugdwerker in een plaatselijke gemeente, werd vervolgens adviseur jeugdwerk op een provinciaal bureau, en groeide door tot gemeentebeggeleider. Ze werkt al jarenlang als zzp'er om gemeenten te begeleiden bij samenwerkings- en fusietrajecten. Daarnaast is ze voor enkele uren aan de slag in een plaatselijke gemeente, met preek- en sacramentsbevoegdheid. Via een EVC-traject en een geschiktheidsgesprek wordt vastgesteld dat zij aan alle voorwaarden voldoet om 'pastor' te zijn. Na een colloquium is ze geordineerd.

Tom

Hij begon als jeugdwerker in een plaatselijke gemeente, maar gaandeweg is kerkelijk werker Tom (33) steeds meer gaan doen. Hij kreeg een preekconsent voor deze plek maar geen sacramentsbevoegdheid, want hij werkt naast een predikant. In vacaturetijd valt de gemeente op hem terug. Naast zijn werk volgde hij verschillende trainingen via de permanente educatie. Om pastor te kunnen worden, moet Tom zich nog meer bekwamen in het uitleggen van teksten met kennis van de grondtalen en heeft hij meer kennis van systematische theologie nodig. Tom besluit dat hij enkele modules gaat volgen. Na afronding van die modules (en uiteraard een geschiktheidsgesprek en colloquium) kan hij geordineerd worden tot pastor.

Aandachtspunten

De nieuwe beroepsprofielen sluiten (nog) niet goed aan op de bestaande opleidingen. Er is aandacht nodig voor:

- Het versterken van competentieontwikkeling op het gebied van samenwerking, met aandacht voor innovatie en veranderekunde (zowel op hbo- als wo-niveau). Ook voor opleidingen zelf ligt er een uitdaging om meer samen op te trekken: in het overstijgen van begrenzings, in het zichtbaar maken van mogelijkheden die samenwerking biedt, om zo elkaars toegevoegde waarde te erkennen en te benutten.
- De ontwikkeling van een profilering richting pastor binnen de hbo-opleiding.
- De mogelijkheid voor zij-instromers om makkelijker in te stromen in de opleiding, met maatwerk in het toetsen van eerder verworven competenties.

- Soepele routes en voldoende mogelijkheden voor doorstroming en bijscholing. De uitkomsten van een EVC-traject kunnen ook helpen bij het bepalen van de keuze in permanente educatie.
- Voldoende aanbod voor specialisaties waarmee werkers zich kunnen onderscheiden en ontwikkelen (permanente educatie).

Voor de kerk ligt er de taak om te doordenken hoe de ontwikkeling van bekwaamheden voor de nieuwe profielen kan verlopen. Deze doordenking vraagt om een betrokken en actieve relatie tussen de kerk en de opleidingen, waarin afspraken gemaakt worden over de invulling daarvan. De PThU is de opleiding van de kerk en wordt als zodanig benoemd in de kerkorde (ordinanties). De hbo-opleidingen Windesheim en CHE worden genoemd in de huidige generale regelingen. Deze ongelijke positie is een punt van overweging bij de nadere uitwerking.

Zij-instromers

De meerderheid van de theologiestudenten is tegenwoordig zij-instromer. Het gaat om mensen die hun sporen in werk en leven hebben verdiend. Ze hebben vaak al een (theologische of andere) opleiding gevolgd aan het hbo of wo. Die trend zet zich naar alle waarschijnlijkheid door. Deze mensen zijn zeer welkom in de kerk en moeten optimaal worden gefaciliteerd om hun kennis en vaardigheden te verbreden en waar nodig aan te vullen met een verdere theologiestudie. Het is in ieders belang dat ze efficiënt kunnen studeren en een soepele overstap naar het werk in de kerk kunnen maken. Op dit moment zijn er nog te veel barrières.

Het valideren van leeruitkomsten is in dit proces een heel belangrijke stap (zie het begin van dit hoofdstuk). Als bepaalde leeruitkomsten gevalideerd zijn, kunnen zij-instromers vrijstelling krijgen voor bepaalde studieonderdelen. Dat maakt hun omscholingstraject - dat ze vaak naast een bestaande baan doen - beter hanteerbaar.

Om deze doelgroep te ondersteunen heeft de Protestantse Kerk sinds kort ook een fonds in het leven geroepen. Hierop kunnen zij-instromers een beroep doen voor het bekostigen van hun studie.

4. Beroepbaarheid en de rol van de kerk

De diversiteit van werkers en kerkplekken groeit. Tegelijk groeit ook het tekort aan professionals. Dat maakt het steeds belangrijker om regiobreed te kijken naar de inzet van kerkelijk werkers, pastores en predikanten. Bij het beroepingswerk is daarom een grotere rol voor de classes nodig. Dit hoofdstuk beschrijft hoe de beroepingsprocedure er dan uit komt te zien. Maar eerst: een aantal suggesties om nieuw talent te vinden en te begeleiden.

De route van werving tot beroepbaarheid

Nieuwe werkers in de kerk zijn hard nodig. Niet alleen omdat het tekort toeneemt, ook omdat binnen het mozaïek van kerkplekken meer typen werkers nodig zijn. De volgende aanpak kan helpen om potentiële studenten te werven (zowel jongeren als zij-instromers) en hen zo goed mogelijk te ondersteunen op weg naar het werk in de kerk:

Scouten en werven van studenten

De plaatselijke gemeente is de meest logische plek om in beeld te krijgen welke mensen een

mogelijke roeping hebben. Van die mogelijkheid maakt de kerk op dit moment geen systematisch gebruik. Het is een belangrijke taak voor elke kerkenraad om in gesprek te gaan met geschikte leden. De 'Roepingenzondag', zoals die in 2024 voor het eerst georganiseerd is, kan daarin een mooi hulpmiddel zijn.

Het instellen van een oriëntatieperiode theologie is ook een manier om mensen te interesseren voor een theologiestudie. Het idee achter zo'n jaar is dat een potentiële student gekoppeld wordt aan een kerkelijk werker/pastor/predikant die eigen ervaringen deelt. Zo kan een potentiële student ontdekken of theologie een interessante studie is en of het werk in de kerk bij hem/haar past.

Er is speciale aandacht nodig voor zij-instromers die zich geroepen voelen tot het werk in de kerk. Als zij zich laten omscholen, moet dat vaak naast een bestaande baan. Het is belangrijk dat ze hierin goed gefaciliteerd worden (zie ook hoofdstuk 3). Het kader geeft een aantal voorbeelden van zulke zij-instromers.

Voorbeelden van zij-instromers

Jaap

Al jaren is Jaap (43) actief in de kerk, als ouderling en voorzitter van de kerkenraad. In het verleden ging hij regelmatig voor in jeugdkerken. Hij heeft twee masters, in bestuurskunde en veranderkunde. Hij overweegt nu om theologie te gaan studeren en zijn talent en ervaring in te zetten voor de kerk. Het liefst doet hij dat in deeltijd, naast zijn best pittige baan. Maar hij wil er geen zes jaar over doen.

Deborah

Deborah (56) is al jaren actief in de kerk, eerst als bezoeker, later als ouderling. Na een deeltijdstudie hbo-theologie is ze nu aan de slag als kerkelijk werker (ouderenpastor). Ze zou regelmatig willen voorgaan in verpleeghuizen en volgde daarvoor al de homiletische training in de permanente educatie. Het liefst wil ze bevestigd worden als dienaar des Woords, in het profiel pastor.

Aisha

Samen met een vriend heeft jeugdouders Aisha (39) allerlei materialen ontwikkeld voor jongeren, die ook landelijk gebruikt worden. Ze geniet ervan om jonge mensen verder te helpen op hun geloofsweg. Aisha spreekt regelmatig op bijeenkomsten voor jongeren en wil verder groeien in het leiden van vieringen. Ze zoekt nu naar een passende opleiding. Zelf heeft ze al een hbo-opleiding als leerkracht.

Kerkelijk album

Studenten die opgeleid en gevormd willen worden tot kerkelijk werker, pastor of predikant, dienen zich vanaf de start van hun studie in te schrijven bij het kerkelijk album van de Protestantse Kerk. Dat maakt het mogelijk dat de kerk tijdig betrokken wordt bij hun weg naar het ambt of de bediening. Voor het wo is dit al gebruikelijk, voor het hbo nog niet. Om het album actueel te houden, dienen ze die inschrijving ook jaarlijks te actualiseren. Met hun inschrijving geven ze ook toestemming voor een onderzoek naar hun geschiktheid voor een kerkelijke functie (Ord. 13-10-3). Het is essentieel dat (potentiële) studenten hier heldere informatie over krijgen, voor en tijdens hun opleidingen.

Geestelijk begeleider roeping

Alle studenten theologie zouden gekoppeld moeten worden aan een geestelijk begeleider. Zo'n begeleider kan een veilige plek bieden waar de student terecht kan met alle vragen rond geloof, roeping en studie. Het is belangrijk dat deze begeleider onafhankelijk is en geen enkele rol heeft in de beoordeling van de student. De kerk dient het voortouw te nemen in het opzetten van een pool van mogelijke begeleiders.¹²

Leer-werkplek: student gekoppeld aan gemeente

Leren doe je ook op de werkvloer. Het opzetten van leer-werkplekken biedt theologiestudenten de kans om ervaring op te doen in de gemeentepraktijk. Iemand wordt bijvoorbeeld aangesteld als kerkelijk werker en studeert in deeltijd verder voor pastor, of een pastor studeert in deeltijd verder voor predikant. Het gaat hier dus om een pastor of predikant in opleiding, die al aan het werk is.

Zo'n leer-werkplek is méér dan het volgen van een deeltijdstudie terwijl je al ergens werkt. De plek zélf is betrokken bij de studie en er is een pastor of predikant beschikbaar als werk-studiebegeleider: het is immers ook een stageplek.

Een leer-werkplek heeft meer voordelen. Door mensen in te zetten op zo'n plek, komen ze eerder beschikbaar voor plaatselijke gemeenten. Bovendien is er een sterkere uitwisseling tussen opleiding en praktijk en de opleiding (wat natuurlijk ook kan doordat een student naast zijn/haar studie actief meedoet in de eigen gemeente).

Geschiktheid en colloquium

Studenten (hbo en wo) die zich inschrijven voor het kerkelijk album, geven hiermee toestemming voor een onderzoek naar de geschiktheid voor een kerkelijke functie. Dit onderzoek zou moeten bestaan uit:

Voor **pastores** en **predikanten**:

- Een assessment, toegesneden op het werk in de kerk: is deze persoon geschikt om als pastor of predikant te werken in de Protestantse Kerk? Dit assessment gaat uit van criteria die door de geschiktheidscommissie zijn vastgesteld.
- Vier gesprekken met de toelatingscommissie, te weten: drie geschiktheidsgesprekken en een colloquiumgesprek.

Voor **kerkelijk werkers**:

- Geen assessment, wel minimaal één geschiktheidsgesprek dat tot de bediening leidt. Dit gebeurt nu ook al: een zogenoemd 'registergesprek' dat iemand toelaat tot het register van kerkelijk werkers.

Met pioniers die de ambtswerkzaamheden van een predikant willen gaan uitvoeren, wordt (minimaal) één gesprek gevoerd, conform de huidige regeling en praktijk, op grond van ordinantie 2-6. De pionier wordt geacht daarnaast een opleidingstraject te volgen rond de thema's kerk en sacramenten.

Inzet van een assessment

Een assessment is gewenst bij het bepalen van de geschiktheid voor pastor en predikant. Zo'n assessment laat zien wat nog nodig is in het leer- en ontwikkeltraject van de kandidaat. De huidige Commissie Singuliere Gaven kan dan worden opgeheven. Er wordt voortaan vanuit dit assessment gekeken naar alle kandidaten voor dienaar des Woords (pastores en predikanten), ook zij die zich nu melden bij Singuliere Gaven. Dit assessment wordt uitgevoerd door de kerk, in nauwe samenwerking met de programmalijn Vitale roeping binnen de dienstenorganisatie. Het assessment vormt de basis voor de (ambtelijke) gesprekken van de toelating (geschiktheid en colloquium) en is daar geen vervanging voor.

12. Er is al een vereniging van predikanten die de opleiding 'geestelijk begeleider' hebben gevolgd en hier een rol in zouden kunnen spelen. Er valt ook te denken aan andere ervaren predikanten en pastores. Dit hoeft geen betaalde rol te zijn.

De voordelen van een goedwerkend assessment voor de kerk:

- De toelatingscommissie tot het ambt (geschiktheid en colloquium) heeft met de uitkomsten van het assessment een onafhankelijke basis voor vervolgesprekken. De geschiktheidsgesprekken en het colloquium zijn en blijven dus beslissend voor de toelating tot het ambt.
- De Commissie Singuliere Gaven is niet meer nodig. In het kader van 'lichter kerk-zijn' beperken we hiermee de inzet van vrijwilligers en combineren we taken rond het bepalen van geschiktheid.
- Instroom vanuit het buitenland (predikanten) kan beter gestroomlijnd worden.

De inrichting van het beroepingswerk

In het beroepingswerk zien we een grotere rol voor classes, consultants en de programmalijn Vitale roeping van de dienstenorganisatie. Ook vrijgevestigde gemeentebegeleiders kunnen hierin een rol spelen. Zo kan samenwerking worden versterkt en de diversiteit van werkers worden bevorderd. Het is nodig om een aantal nieuwe elementen toe te voegen aan de bestaande procedure. Die procedure komt er dan als volgt uit te zien:

Bij een vacature krijgt de gemeente vanaf het begin begeleiding van een consultant bij het maken van profielschetsen en de inhoudelijke invulling van de vacature. Deze begeleiding vindt plaats door of onder regie van de classis, ondersteund door de dienstenorganisatie, met name het mobiliteitsbureau.¹³

Of een gemeente pastor of predikant nodig heeft, wordt onderzocht door de gemeente zelf, onder begeleiding van diezelfde consultant.¹⁴ Een nog te ontwikkelen hulpmiddel met indicatoren (zie hoofdstuk 1) ondersteunt hierbij.

Voor het beroepen/aanstellen van een pastor wordt dezelfde procedure aangehouden als voor een predikant, voor beiden gaat (het aannemen van) een beroep op dezelfde manier:

De classis (BMCV) moet volgens ordinantie 3-3-1 toestemming geven voor de vacaturestelling. Dat gebeurt nadat de gemeente met een consultant

een profiel heeft bepaald en nadat het CCBB de solvabiliteit heeft getoetst. Daarbij wordt gekeken naar vier punten:

- Is er een solvabiliteitsverklaring?
- Zijn er concrete mogelijkheden voor samenwerking?
- Komt de omvang van de aanstelling overeen met de hoeveelheid werk?
- Gaat het hier (indien van toepassing) om een predikants- of een pastorplaats?

Deze toetsing en toestemming gaat in de toekomst gelden voor alle profielen. De classis geeft toestemming voor het aanstellen van een kerkelijk werker dan wel het beroepen van een pastor of predikant – na toetsing van de gevolgde procedure door de gemeente.

Mobiliteitsbureau

Bij ieder beroepings- en benoemingsproces is overleg met de programmalijn Vitale roeping vereist. De predikant voor het beroepingswerk vervult de rol van 'makelaar' tussen voorgangers/kerkelijk werkers die op zoek zijn naar een nieuwe functie en de vragende gemeenten. Een actieve samenwerking tussen mobiliteitsbureau en classispredikanten draagt bij aan verbetering van de kwantiteit en kwaliteit van de mobiliteit.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerking is een dragende factor onder het werk in de kerk. Daarom dienen werkers en gemeenten aangesproken te worden op hun deelname aan de werkgemeenschappen en ringen. Samenwerking staat daar regelmatig op de agenda, gestimuleerd door de classispredikant.

Voor alle werkers in de kerk is een goedwerkend collegiaal verband van collega's van groot belang. Zeker wie niet in een plaatselijk team werkt, heeft behoefte aan zo'n veilige plek.

Werkers die in de werkgemeenschap en ring een voortrekkersrol rond dit thema op zich nemen, zullen daarvoor een training volgen. Het gaat dan om werkers die gemotiveerd zijn om samenwerking te versterken en die daar inspirerend leiding aan kunnen geven, met oog voor verschillen en

13. In enkele classes wordt hier al aan gewerkt, in het kader van toekomstbestendige dienstverlening.

14. Dat is in de regel een predikant of pastor. In alle gevallen moet het gaan om iemand die ter zake kundig is. In specifieke situaties zal het ook gaan om interim-predikanten.

Andere rolverdeling consulent, classis, BMCV & CCBB's

De **consulent** krijgt een rol in het begeleiden van gemeenten bij het kiezen van een profiel van pastor dan wel predikant. Hij/zij wordt toegerust om te helpen bij het opstellen van een gemeenteprofiel waaruit blijkt of een pastor dan wel predikant passend is. De gemeente is straks vrij om zelf haar consulent te kiezen uit de lijst beschikbare consulenten.

Omdat het BMCV en de consulent een cruciale taak gaan vervullen bij de vaststelling van de aard van de vacature in de gemeente (pastor/predikant/meedenken over andere werkers), is het noodzakelijk dat de **classicale vergaderingen** hiervoor beleid ontwikkelen. Regionale samenwerking staat daarbij centraal.

Het **BMCV** dient ook toestemming te geven om een kerkelijk werker aan te stellen. Hiermee is een gemeente verplicht om ook voor de aanstelling van kerkelijk werkers een solvabiliteitsverklaring aan te vragen (CCBB). Zo krijgt de classis zicht op alle kerkelijk werkers. Dit is noodzakelijk als het gaat om het beschermen van de positie van kerkelijk werkers en het waarborgen van een goede bedding in gemeenten en samenwerkingsverbanden.

weerstand. Zij kunnen een rol spelen in de ontwikkeling van een werkgemeenschap tot een werkend verband. 'Teamleider' in een regio of stad zou een van de specialisaties kunnen worden (doorgroeimogelijkheid).

Het ontstaan van intervisiegroepen (meer op afstand/minder in de eigen regio) en collegiale verbanden in kleiner verband is een goede ontwikkeling. Als bestaande vruchtbare samenwerkingsverbanden beter in kaart gebracht worden, kunnen nieuwe voorgangers daarbij

aanhaken. Geografie is niet langer het enige criterium, het gaat om functionaliteit (gezamenlijk doel/interesse/behoefte). Zie ook hoofdstuk 2 (Samenwerking).

Kerkelijk werkers in de bediening

De kerkelijk werker die geen pastor wordt, wordt in de bediening gesteld (zie ordinantie 3-6-8). De bediening is geen ambt maar wel een erkenning van de roeping van de kerkelijk werker.¹⁵

Voorbeelden van beroepingstrajecten

Predikantsplek

Een gemeente heeft onder begeleiding van een consulent een profiel opgesteld en zoekt een predikant. Helaas is er geen predikant beschikbaar. Er is een pastor die reageert en geschikt zou kunnen zijn. Hij heeft nog wel nadere studie nodig. In overleg met de classispredikant en het BMCV kan deze gemeente een leer-werkplek voor deze pastor worden. Hij studeert in deeltijd verder voor predikant.

Pastorplek

Een predikant is beschikbaar voor een 'pastorplek'. In overleg met de classispredikant en het BMCV wordt zij beroepen als pastor, met de daaraan gekoppelde salariering.

15. Er is wel gedacht over de mogelijkheid van een vierde ambt, voor de kerkelijk werkers. Niet alle kerkelijk werkers willen in een ambt bevestigd worden (bijvoorbeeld vrouwelijke kerkelijk werkers binnen gemeenten met een gereformeerde identiteit). De bediening lijkt een goede mogelijkheid waarmee alle kerkelijk werkers een gelijke zending vanuit de kerk ontvangen.

Preekconsent en sacramentsbevoegdheid

De huidige predikantsbevoegdheden gaan gelden voor predikanten én pastores. Voor pastores en predikanten in opleiding is er een leer-preekconsent. Aan kerkelijk werkers wordt in de toekomst geen preekconsent meer verleend. Het is kerkelijk werkers wel toegestaan op incidentele basis voor te gaan in een bijzondere dienst, zoals in een verzorgingshuis of in een jeugddienst. Dit gebeurt dan onder verantwoordelijkheid van de kerkenraad en supervisie van een predikant of pastor.

In onze kerk blijft behoefte aan de mogelijkheid voor landelijke preekconsenten aan mensen die een master theologie of de pastorroute hebben afgerond, maar om wat voor reden dan ook geen dienaar des Woords willen worden. Te denken valt aan studenten die een hbo-master theologie volgden voor een eerstegraads leraar godsdienst of geestelijk verzorger. De commissie preekconsenten toetst dit. Dit consent kan op verzoek

na vijf jaar schriftelijk worden verlengd zonder nadere toetsing en geldt dan verder voor het leven. Het verlenen van een preekconsent en de sacramentsbevoegdheid voor pioniers gaat volgens de procedure die al is vastgelegd.

Permanente educatie

Voor de doorontwikkeling van kerkelijk werker, pastor en predikant is goede permanente educatie nodig. Op dit moment is de deelname aan de permanente educatie te vrijblijvend en sluit het aanbod soms te weinig aan bij de vragen van de beroepsgroep. Een leven lang leren is vanzelfsprekend en nodig. Het is goed dat er een vorm van registratie komt voor pastores en predikanten om te waarborgen dat hun kennis en kunde in een snel veranderende samenleving en kerk op peil blijft. Dit veronderstelt ook dat het aanbod van de permanente educatie helder bijdraagt aan de doorontwikkeling van professionals in de kerk.

Voorstellen voor overgangsregelingen

Voor de overgang van de huidige naar de toekomstige situatie is het nodig om het volgende *op korte termijn* te regelen:

- Een snelle verbetering van de (rechts)positie van kerkelijk werkers. De voorstellen van de werkgroep Rechtspositie (zie hoofdstuk 5) zijn hierin leidend.
- Een EVC-traject voor kerkelijk werkers die in de praktijk al als pastor werken, zodat hun competenties kunnen worden erkend en/of aanvullende (opleidings)eisen gesteld kunnen worden. Zij kunnen dan pastor worden met alle daarbij behorende rechten, eventueel na aanvullende opleiding (zie ook hoofdstuk 3).
- Het landelijk maken van de preekconsenten van de huidige kerkelijk werkers. De huidige consenten kunnen - na een nader te bepalen periode - verlengd worden als deze werkers een traject ingaan om pastor te worden (bijvoorbeeld via een leer-werktraject voor de aanvullende benodigde opleiding, gevolgd door de toelatingsprocedure). Voor anderen geldt dat per situatie een wegging moet plaatsvinden, afhankelijk van de context en situatie van de werker.

5. Rechtspositie

Tot slot kijken we naar de rechtspositie van werkers. Er dient één rechtspositie te komen voor alle drie beroepsprofielen. Deze keuze zorgt voor eenvoud, eenduidigheid en gelijke rechten voor iedereen. Dit hoofdstuk bespreekt ook de bijpassende arbeidsvoorwaarden en de optie van een *tent making ministry*.

Momenteel geldt voor predikanten voor gewone werkzaamheden een rechtspositie op grond van het kerkelijk recht. Voor predikanten in algemene dienst (werkzaam voor de dienstenorganisatie) en voor kerkelijk werkers geldt een rechtspositie op grond van het civiele arbeids- en sociale verzekeringsrecht.

Vanwege gelijke behandeling en rechtsbescherming is het wenselijk dat we voor alle drie profielen dezelfde rechtspositie hanteren. De huidige rechtspositie van kerkelijk werkers - zonder toezicht vanuit de classis - biedt in de praktijk onvoldoende waarborgen. Het werken met één regime is ook eenduidiger en eenvoudiger. Bij overstap van het ene profiel naar het andere blijft de werker onder hetzelfde regime, wat van belang is voor onder meer de opbouw van rechten voor de werkloosheidsvoorziening.

Keuze voor de kerkelijke rechtspositie

De volgende argumenten pleiten voor het toepassen van de kerkelijke rechtspositie op alle profielen:

- In de kerkelijke rechtspositie worden het ambt/de bediening en de daarbij behorende rechtspositie geregeld in één samenhangend rechtssysteem. De kerk kan zelf regelen wat er met de rechtspositie gebeurt als er iets rond het ambt/de bediening speelt (bijvoorbeeld bij schorsing, losmaking of ontheffing). Bij toepassing van de civiele rechtspositie bestaat deze samenhang niet altijd en kunnen de regels voor het ambt op gespannen voet (komen te) staan met de civiele regels voor de rechtspositie. Dit risico is vooral aanwezig bij de regels voor ontslag.
- De civiele rechtspositie gaat uit van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Er moet dan duidelijk zijn wie de rol van werkgever moet vervullen. Dit is voor de werkers in de

plaatselijke gemeente lastig te bepalen (college van kerkrentmeesters, de dienstenorganisatie?) en kan ervaren worden als een inbreuk op de vrijheid van het ambt.

- De kerk kan de kerkelijke rechtspositie eenvoudig en op maat inrichten.
- De kerkelijk rechtspositie met een centrale administratie van de traktementen is goed uitvoerbaar en ontzorgt zowel de gemeenten als de werkers. In financieel opzicht is de kerkelijke rechtspositie voordelig voor zowel de gemeenten als de werkers.

De keuze voor de kerkelijke rechtspositie vereist dat de kerk in staat is om te zorgen voor voldoende kwaliteit van het bestuurlijk/ambtelijk apparaat voor de inrichting en uitvoering van de rechtspositie. Daarnaast mogen fundamentele rechten uit het civiele recht niet worden geschonden bij de inrichting van de kerkelijke rechtspositie.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden voor de toekomstige drie profielen moeten worden vastgesteld door het Georganiseerd Overleg als bedoeld in GR 5. Bij de vaststelling van het pakket kan de huidige regeling voor predikanten het uitgangspunt zijn.

De primaire beloning vindt plaats op basis van functiewaardering. Voor functiewaardering is de aard van het werk bepalend en niet het opleidingsniveau. Bij het vaststellen van de aard van het werk wordt gekeken naar onder meer:

- de werkzaamheden (complexiteit, doel, effect, aanpak, dynamiek)
- de contexten (complexiteit, openheid van doelstelling)
- de beslissingen (complexiteit, effect, mate van vrijheid)
- de wijze van verantwoording
- de kaders waarbinnen wordt gewerkt
- de benodigde (diepgang van) kennis en vaardigheden voor de functie
- de mate waarin beleidsvoorbereiding en uitvoering wordt gevraagd
- de mate waarin een beroep wordt gedaan op innoverende capaciteit.

Zie hiervoor ook hoofdstuk 1 en 2.

Als predikanten werkzaam zijn op plaatsen waar hogere eisen worden gesteld aan werkzaamheden, contacten, beleidsvorming, kennis en vaardigheden, dan ligt het voor de hand dat hun traktement hoger is dan dat van de pastores. Het traktement van de pastores zal weer hoger zijn dan dat van de kerkelijk werkers.

Bepalend voor de beloning is het voor de *werkplek* benodigde werk- en denkniveau, niet het werk- en denkniveau van de *persoon* die de werkplek gaat bezetten. Als een predikant wordt beroepen op een werkplek voor een pastor, dan ontvangt hij of zij het traktement van een pastor. Met andere woorden: de *stoelen* waarop mensen plaatsnemen bepalen de beloning, niet de *opleiding* die iemand genoten heeft.

Bij toepassing van de kerkelijke rechtspositie op alle profielen is bijzondere aandacht nodig voor de ambtswoning en de fiscale aspecten van het traktement.¹⁶

Financiering (omslagregeling per profiel)

De kerkelijke rechtspositie vereist een centrale administratie van de traktementen, omdat de verzekeraars voor het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen dit eisen. Als het traktement uit een centrale kas aan de predikant wordt uitbetaald en de premies worden afgedragen aan de verzekeraars, is het de vraag hoe de gemeenten aan de centrale kas bijdragen.

Momenteel geldt voor predikanten een zogenaamde bezettingsbijdrage, die voor alle gemeenten gelijk is. Elke predikant is dus even duur, hoe hoog het traktement van de predikant zelf ook is. Door dit systeem is de prijs van een predikant constant, afgezien van indexaties. Dat is behulpzaam bij het begroten van de predikantslasten op korte en langere termijn. Bij het beroepingswerk kan een gemeente elke predikant kiezen zonder voor- of nadelige consequenties voor de kosten.

Deze voordelen van de bezettingsbijdrage bij predikanten gelden ook voor de pastores, kerkelijk werkers (met hbo-bachelor of associate degree) nu

zij allen ondergebracht gaan worden in de kerkelijke rechtspositie. Voor gemeenten is het gemakkelijker als - afgezien van indexaties - de kosten door de jaren heen constant zijn. Daarom wordt een omslagregeling per profiel voorgesteld. Eén tarief is eenvoudig en bevordert de flexibiliteit op de arbeidsmarkt omdat iemand *binnen* één profiel altijd even duur is voor de gemeente.

Tent making ministry

Soms bieden mensen zich vrijwillig aan om pro Deo als pastor of predikant aan de slag te gaan. Het is te verwachten dat dit in de toekomst vaker gaat voorkomen. Het is verstandig dat de kerk het mogelijk maakt dat iemand als kerkelijk werker, pastor of predikant aangesteld wordt zonder traktement en zonder de verzekeringen voor het inkomen bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ouderdom en overlijden. De invoering van deze mogelijkheid vergroot het aanbod op de kerkelijke arbeidsmarkt.¹⁷

Het is hierbij wel van belang dat de kerk tegelijk waarborgen instelt ten aanzien van bijvoorbeeld de vrijwilligheid. Die vrijwilligheid moet worden vastgesteld in een gesprek van de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen met de betrokkene. Alle regels voor het ambt en de bediening blijven geldig, wat betekent dat deze zogeheten *tent making ministry* niet gezien kan worden als vrijwilligerswerk. Qua arbeidsvoorwaarden gelden de regels voor de ambtswoning, de onkostenvergoedingen en het verlof.

Gaat de *tent making minister* werken in een situatie waar de gemeente een solvabiliteitsverklaring heeft ontvangen, dan betaalt de gemeente voor deze werker de bezettingsbijdrage die van toepassing is. In dat geval profiteren alle gemeenten samen via de centrale kas van de belangeloze inzet van deze werker (voor alle gemeenten kan de bezettingsbijdrage dan iets omlaag).

Als er geen solvabiliteitsverklaring is, dan moet het breed moderamen van de classis besluiten of een *tent making minister* kan worden aangesteld of beroepen. Hiervoor moeten nog criteria ontwikkeld worden. In dat geval profiteert de betreffende gemeente van de belangeloosheid van de *tent making minister*.

16. Deze en andere punten zullen verder in gesprek gebracht worden in het georganiseerd overleg.

17. De kerk heeft al incidenteel ervaring opgedaan met deze mogelijkheid.

Voorstellen voor overgangsregelingen

Voor de overgang van de huidige naar de toekomstige situatie is het nodig om het volgende te regelen:

- Bij elke nieuwe aanstelling gaat de nieuwe rechtspositie gelden.
- Bestaande verbintenissen van predikanten voor gewone werkzaamheden (kerkelijk recht) blijven in stand. Daarbij gaan mogelijk iets gewijzigde arbeidsvoorwaarden gelden.
- Bestaande aanstellingen van predikanten in algemene dienst en van kerkelijk werkers (civiel arbeidsrecht) blijven in stand, behalve als werkgever en werknemers met wederzijds goedvinden besluiten om over te stappen op de nieuwe rechtspositie. Bij die overstap moeten beide partijen hun gerechtvaardigde belangen afwegen. Ze kunnen hierbij hulp en advies vragen van de dienstenorganisatie.

6. Overwegingen

We geven de generale synode de volgende overwegingen mee bij de bespreking van dit rapport:

- In dit rapport wordt voorgesteld om mensen met een bacheloropleiding te ordineren. Het ambt van dienaar des Woords is daarmee niet langer uitsluitend voorbehouden aan academici op masterniveau. Dat betekent dat er andere eisen gesteld worden aan een deel van de dienaren des Woords (de pastores). De praktijk moet uitwijzen wat dit betekent voor het benodigde en beschikbare aantal pastores en predikanten en hun onderlinge verhouding.
- Met de komst van het profiel pastor wordt ook het profiel predikant anders. De predikant is meer dan voorheen gericht op complexe situaties, en toerustende en coachende kwaliteiten.
- Dit rapport pleit voor een helder onderscheid tussen pastor en predikant (wat betreft context en functie). De indicatoren in hoofdstuk 1 geven een aanzet om dit onderscheid zo specifiek mogelijk te maken. Dit vraagt om verdere uitwerking in een concreet hulpmiddel voor de betrokkenen bij het opstellen van de vacature. Dit onderscheid is om verschillende redenen belangrijk:
 - Om recht te doen aan de diversiteit van werkers in de kerk.
 - Omdat het zonder helder onderscheid onmogelijk is een verschil in salariering aan te brengen. Hetzelfde werk betekent immers dezelfde beloning.

Zonder helder onderscheid tussen pastor en predikant kom je uit bij de optie die eerder is voorgesteld: een hbo-master voor de pastor naast de wo-master, met leer-werkplekken voor predikanten en pastores in opleiding. Naast het probleem van salariering kan dit ook gevolgen hebben voor de academische opleiding. Als er geen helder verschil is in functies, komt het bestaansrecht en daarmee de financiering van de academische opleiding onder druk te staan.

- De voorstellen in dit rapport vragen een meer bepalende, inhoudelijke en ondersteunende rol van de classis. Hiervoor is extra menskracht nodig.
- Dit rapport ordent de bestaande situatie en maakt ruimte:
 - Meerdere wegen naar een breder palet van functies in de kerk.
 - Grotere nadruk op het belang van samenwerking: profiteren van elkaars kwaliteiten.
 - Betere rechtspositie voor (kerkelijk) werkers.
 - Een bedding voor meer flexibiliteit in doorstroming en loopbaanontwikkeling.

Dit zijn geen directe oplossingen voor de problematiek van het tekort aan werkers, en uiteraard ook niet voor de krimp van de kerk. Wel biedt het perspectief aan allen die zich geroepen weten de kerk te dienen. Met de voorstellen in dit rapport kunnen zij - geholpen door opleidingen en kerk - flexibel hun weg vinden naar een plek die bij hen past. Een plek die hun roeping, ervaring, wijsheid en kennis erkent, en die tot heil is van de kerk.

Begeleidingscommissie

De dienstenorganisatie stelt een begeleidingscommissie in die de uitwerking en de implementatie van dit rapport aanstuurt en overziet. De commissie ziet erop toe dat de maatregelen uit het rapport en het synodebesluit in samenhang bekeken en ingevoerd worden. Bij de uitwerking zoekt de commissie zoveel mogelijk de verbinding met andere initiatieven, zoals toekomstbestendige dienstverlening, het programma 'Lichter op pad' en het project 'Duurzaam luthers'. Via het moderamen rapporteert de begeleidingscommissie periodiek (schriftelijk) aan de generale synode.

Van U is de toekomst

De titel van de visienota van de Protestantse Kerk benadrukt dat de toekomst van God is. We hebben Pasen in de rug en zijn op weg naar Gods nieuwe wereld, zijn koninkrijk. Alle reden om als kerk met vertrouwen nieuwe wegen in te slaan - in de zorg voor alle plaatselijke, diverse gemeenten en kerkplekken, en met ruimte voor iedereen die zich geroepen weet om de kerk te dienen, in welke taak of welk ambt dan ook. De Geest schrijft wegen in de tijd en er is een Woord dat ons voorgaat.

Dienstenorganisatie Protestantse Kerk

Joseph Haydnlaan 2a

Postbus 8504

3503 RM Utrecht

t: (030) 880 18 80

e: info@protestantsekerk.nl

w: protestantsekerk.nl