



**Protestantse
Kerk**

Geloof·Hoop·Liefde

Positie van de HBO-theoloog – kerkelijk werker

Generale Synode
14 april 2011
KTO 11-02

Beleidscommissie Predikanten

Inhoud

1	Inleiding	7
1.1	Vraagstelling	7
1.2	De predikant-vicaris	8
2	Voorstellen	9
3	Visie op de wijze waarop de Protestantse kerk de kerkelijk werker wil inzetten	11
4	Integrale positie	13
4.1	Werksituaties en waardering	13
4.2	Beroepsprofiel en opleiding	15
4.3	Ambt en/of bediening	17
5	Register, aanstelling en inschaling	21
5.1	Register	21
5.2	Aanstelling en inschaling	22
6	Rol Beleidscommissie predikanten	25

De positie van de HBO-theoloog - kerkelijk werker

voor: Generale Synode
van: Beleidscommissie Predikanten
d.d. 21 februari 2011

1 Inleiding

In de vergadering van de Generale Synode van april 2010 stond het voorstel over de predikant-vicaris en de eisen aan de (bijzondere situatie van) gemeenten centraal. De synode besloot echter dat de voorstellen met betrekking tot de predikant-vicaris gezien moesten worden in het geheel van de positie van de kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk en vroeg om daarover in november 2010 te rapporteren. Dit bleek niet haalbaar; toegezegd werd om dat in de vergadering van de generale synode van april 2011 te doen.

Aan deze opdracht van de synode is in de afgelopen periode gewerkt door medewerkers van de dienstenorganisatie, betrokken deskundigen en de Beleids Commissie Predikanten (BCP). Het resultaat moest bestaan een samenhangend geheel van voorstellen zijn, dat een oplossing zou bieden voor de bestaande problematiek. Reeds uitgebrachte rapporten werden bestudeerd en besproken; er werd overlegd met het bestuur van de Vereniging van Kerkelijk Werkers (VKW) over hun visie op de positie van de kerkelijk werker en ook werden de eerste voorstellen voorgelegd aan een klankbordgroep. Het resultaat van die inspanningen ligt nu voor u.

1.1 Vraagstelling

Vanaf 2005 is de positie van de kerkelijk werker een onderdeel geweest van een brede bezinning op de continuïteit van de professionele ondersteuning van gemeenten (Brede Studiecommissie, commissie Veerman etc.). Veelal betreft dat gemeenten die zich geconfronteerd zien met (kort samengevat) discontinuïteit in hun zelfstandige voortbestaan (“Er bestaat een dringende geestelijke nood rond de zondagse eredienst en het pastoraat in diverse streken van ons land”).¹ Inzet van kerkelijk werkers werd door verschillende commissies gezien als een mogelijke oplossing voor deze bezettingsproblematiek.

In de nieuwe opdracht van de synode verschuift de focus van de veronderstelde bezettingsproblematiek in (kleine) gemeenten naar die van de integrale positie van de kerkelijk werker. De problematiek kan daarin globaal worden aangeduid als het ontbreken van een zichtbare en gewaardeerde plek voor de kerkelijk werker. Dat ontbreken manifesteert zich in een onbevredigende relatie van de kerkelijk werker tot de ambten, de reikwijdte van de bevoegdheden en het ontbreken van volwaardige arbeidsplaatsen.

Deze problemen zijn niet nieuw en er zijn al veel suggesties voor oplossingen aangedragen. Die suggesties hebben nog niet tot besluitvorming geleid. Het uitblijven van besluitvorming kan naar het oordeel van de BCP niet langer voortduren.

Gestreefd wordt daarbij niet naar een alles afdichtende regeling maar om het scheppen van ruimte voor oplossingen in specifieke (probleem) situaties.

Het zijn deze omstandigheden die de BCP er toe hebben gebracht om, gegeven de opdracht om een beleidslijn aan te geven met betrekking tot de integrale positie van de kerkelijk werker, ook de inhoud en de besluitvorming van en over de hoofdlijnen 8 en 9 (ook in hun samenhang) van ‘De hand aan de ploeg’ ter discussie te stellen.

De BCP draagt nu naar haar oordeel een deugdelijke oplossing voor de ervaren problemen en vragen aan. Een voorstel dat ook goed inpasbaar is in de traditie van zowel de Lutherse als de Calvinistische ambtstheologie en – praktijk.

¹ Reactie van de Brede Studiecommissie op de bespreking van Pastor in beweging dd. 16 november 2006.

De elementen van de integrale positie van de kerkelijk werker zijn niet nieuw en worden bepaald door:

1. Werksituatie en waardering .
2. Beroepsprofiel en opleiding .
3. Ambt en/of bediening .
4. Register, aanstelling en inschaling (rechtspositie) .

Voordat in deze nota verder wordt ingegaan (vanaf paragraaf 4) op de hiervoor genoemde elementen en op de concrete voorstellen is het noodzakelijk één punt uit te lichten.

1.2 De predikant-vicaris

Uit de voorstellen zal duidelijk worden dat de figuur van de predikant-vicaris uit beeld verdwijnt. Hiermee stelt de BCP de synode voor om op eerdere besluitvorming terug te komen. Zij beseft dat dit geen gering verzoek is, maar acht dit gegeven de problematiek en de door haar geschets- te oplossingen aanvaardbaar. In de aanbiedingsbrief bij deze nota zal het moderamen ook haar visie hierop geven.

In de verschuiving van de focus naar een bezinning op de integrale positie van de kerkelijk werker bleven de volgende twee elementen wel van belang: de ambtelijke inbedding van de kerkelijk werker en de problematiek van de kleinere gemeenten. Deze twee elementen hebben echter in de voorstellen een andere vormgeving gekregen dan in die van de predikant-vicaris.

2 Voorstellen

De voorstellen worden onderbouwd in de parafen 3, 4 en 5 door de uitwerking van de hiervoor genoemde elementen van de integrale positie.

De eerste 9 voorstellen hebben vooral betrekking op beroep, positie en ambt; de voorstellen 10 tot en met 12 gaan in op de meer rechtspositionele aspecten en de voorstellen 13 en 14 betreffen overige relevante aspecten.

1. De beroepsdefinitie 'kerkelijk werker' geldt alleen voor hen die:
 - a. de HBO opleiding Godsdienst Pastoraal Werk (GPW) hebben behaald aan een erkende instelling opgenomen in de Generale Regeling Kerkelijk Werkers (GR-KW-3);
 - b. werkzaam dan wel benoembaar zijn op de taakvelden pastoraat, geestelijke vorming missionair/ apostolair diaconaal werk;
 - c. belijdend lid zijn van de Protestantse Kerk in Nederland.
 - d. na toelating zijn ingeschreven in het register van kerkelijk werkers (GR-KW- 4) .
2. Voor de kerkelijk werkers die voldoen aan de in punt 1 genoemde criteria en een aanstelling hebben van minimaal 12 uur per week en een dienstverband voor minimaal 1 jaar, geldt:
 - a. Zij worden in de gemeente bevestigd in het ambt van ouderling of diaken met een bepaalde taak. Op deze wijze kan ook het aspect van 'roeping' vorm krijgen.
 - b. Zij vallen onder de regeling permanente educatie (waaronder werkbegeleiding).
Deze kerkelijk werkers maken daarmee deel uit van de leiding van de plaatselijke gemeente.
3. Kerkelijk werkers behouden de mogelijkheid een preekconsent te verkrijgen (met voorafgaande scholing) wanneer het belang van de lokale gemeente dat vergt.
4. Kerkelijk werkers die niet aan het uren- en aanstellingscriterium voldoen, worden in een functie aangesteld. Dit geldt ook voor HBO- theologen (en anderen) die niet aan de onder 1 gestelde criteria voldoen.
5. Aangezien gekozen wordt voor een kerkelijk werker in het ambt of in een functie, kunnen in ord. 3-12 de begrippen 'dienst' en 'bediening' vervallen.
6. Voor het bepalen van de bijzondere situatie stelt de synode criteria vast zoals opgenomen in de bij deze nota gevoegde bijlage.
7. In gemeenten die in een bijzondere situatie verkeren kan een kerkelijk werker, die dus voldoet aan de criteria onder punt 2, in het ambt van ouderling bevestigd worden en ter plaatse ook de bevoegdheden krijgen met betrekking tot de specifieke ambtelijke handelingen onder supervisie van een predikant. Onder specifieke ambtelijke handelingen wordt verstaan: het bedienen van de doop en avondmaal, het afnemen van de belijdenis van het geloof, de bevestiging van ambtsdragers, het leiden van trouwdiensten en het uitspreken van de zegen
In deze bijzondere situatie dient de kerkelijk werker over een preekconsent te beschikken.
8. Deelname aan de werkgemeenschappen wordt ook voor kerkelijk werkers in een ambt verplichtend.
9. De procedures voor een correcte inschrijving in het register zoals voorgesteld ('sanctiemogelijkheden', verplichting tot inschrijven, behoud inschrijving, gegevensverzameling) optimaliseren.
10. Discrepanties tussen duur ambtstermijn en duur aanstelling kunnen opgelost worden door deze situatie aan te merken als een bijzondere omstandigheid conform ordinantie 3-7-1 . In de wijzigingsvoorstellen kerkorde worden de ambtstermijn overigens verlengd naar drie keer vier jaar.

11. De inschaling van kerkelijk werkers wordt expliciet geregeld in de arbeidsvoorwaardenregeling . Daarin worden functiebeschrijvingen en inschalingen na overleg met de vakbonden -en met een verplichtend karakter- opgenomen. Kerkenraden worden geïnformeerd over de regelgeving.
12. Nader onderzoek dient te worden gedaan naar de mogelijkheid tot het in dienst nemen van kerkelijk werkers door de landelijke kerk ten behoeve van gemeenten (conform het model zoals gehanteerd voor jeugdwerkers, interim-predikanten en studentenpastores).
13. Er wordt onderzocht of de doorstroming van HBO Theologie naar het WO Theologie voldoende geregeld is en voldoende uitdaging biedt. Zonodig worden maatregelen ter verbetering genomen.
14. De opdracht van de Beleidscommissie predikanten (BCP) wordt uitgebreid met beleidsverantwoording voor de beroepsgroep kerkelijk werkers, inclusief het overleg met de erkende opleidingen GPW .

3 Visie op de wijze waarop de Protestantse kerk de kerkelijk werker wil inzetten

Kerkelijk werkers worden voornamelijk aangesteld in en door gemeenten en veel minder door de bovenplaatselijke organen. Hun inzet is zeer divers, maar er is wel een visie van de kerk op de inzet van kerkelijk werkers. In het door de synode aangenomen rapport “...Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon’ uit 2005² worden drie taakvelden genoemd: Pastoraat, Geestelijke vorming en Missionair/apostolair/ diaconaal werk. Ook worden er zeven competenties benoemd ; deze competenties zijn nog steeds leidend voor de GPW opleidingen.

In het genoemde rapport wordt ook aangedrongen op het verduidelijken van de positie om “onkerkelijke ontwikkelingen effectief te kunnen tegengaan” *(blz. 22) en op “versterking van de complementariteit van de predikant en de kerkelijk werker” (blz. 23). Vanuit de opgestelde beroepsprofielen en competenties kan die complementariteit gestalte krijgen in de context van de plaatselijke situatie. De kerkordelijke inbedding is nu geregeld in ordinantiebepaling (3-12-1) en de daarop gebaseerde generale regeling voor de kerkelijk werkers.

De rapportages van de later ingestelde studie- en werkgroepen bevestigen dit beeld en deze uitgangspunten. Uit onderzoek blijkt dat de kerkelijk werker een zeer gewaardeerde kracht is die als aanvulling wordt beschouwd in het veld van de beroepskrachten binen de kerk (zie ook pagina 4 punt 1.2).

² “.....Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon.” Rapport voor de generale synode April 2005

4 Integrale positie

Zoals in de inleiding werd geschreven zijn de elementen van de integrale positie niet nieuw en worden bepaald door:

1. Werksituaties en waardering
2. Beroepsprofiel en opleiding
3. Ambt en/of bediening
4. Register, aanstelling en inschaling.

Deze elementen worden uitgewerkt in deze paragraaf en resulteren in de al paragraaf 2 genoemde voorstellen. Per element wordt een onderscheid gemaakt tussen de huidige situatie en de gewenste situatie; zo worden problemen zichtbaar en kunnen oplossingsvoorstellen uitgewerkt worden.

4.1 Werksituaties en waardering

4.1.1 De werksituatie van kerkelijk werkers.

Begin 2010 is onder alle kerkelijk werkers en alle gemeenten van de kerk een onderzoek verricht naar de omvang en aard van de aanstellingen als kerkelijk werker en de invulling van de taak die zij verrichten.³

Omvang aanstellingen.

Ruim de helft van de geregistreerde kerkelijk werkers heeft geen baan (52%). Van de 48% die wel een baan heeft, werkt 67% in een kerkelijke gemeente, 21% werkt bij een zorginstelling, 6% bij een christelijke organisatie en 9% heeft een aanstelling bij een bovenplaatselijk orgaan van de Protestantse Kerk. Van degenen die in een gemeente werkzaam zijn is 81% in de bediening gesteld.

De gemiddelde omvang van banen ligt meestal rond 50%. Een tweede en een derde baan in de kerk is veelal beduidend kleiner. Door een combinatie van deeltijdbanen ligt de gemiddelde totale weektaak op 56%.

Aard van de aanstelling

Het grootste deel van de banen in de plaatselijke gemeenten betreft een vast dienstverband (70%). De omvang van het tijdelijk werk is ca. 20%. Een tweede of derde baan in een kerkelijke gemeente is vaker tijdelijk van aard (resp. 35% en 50%).

Takenpakket kerkelijk werkers in de gemeente

Pastoraat is hét centrale werkterrein voor de meeste kerkelijk werkers (87%). Tevens gaat 73% van de beroepsgroep voor in diensten van rouwen en gedenken, 69% heeft taken in vorming en toerusting, 58% gaat voor in erediensten, 43% geeft catechese.

Waar zijn kerkelijk werkers werkzaam?

In 28 % van de gemeenten is één of meer kerkelijk werker werkzaam. Over de spreiding van deze kerkelijk werkers valt het volgende te zeggen:

1. Gemeenten met wijken (centrale gemeenten) hebben tweemaal zoveel kerkelijk werkers dan het gemiddelde. Gemeenten in een samenwerkingsverband en gemeenten zonder wijken hebben minder kerkelijk werkers dan het gemiddelde.
2. Het hebben van een kerkelijk werker is gezien de cijfers vooral een zaak van de grote en grotere gemeenten (met meer dan 400 belijdende leden).
3. In gemeenten die *geen* predikant kunnen beroepen, blijken daarentegen veel kerkelijk werkers een aanstelling te hebben.

³ T. van de Lagemaat, 'Wijngaardwerkers 2010. Onderzoek naar de inzet van kerkelijk werkers en hulpdiensten binnen de gemeenten van de PKN', Ede 2010.

4. De gegevens wijzen erop dat uitgegaan kan worden van circa 50 kerkelijk werkers die nu het werk als van een predikant doen.

Gewenste situatie.

Het principiële uitgangspunt voor de gewenste situatie is de zorg voor voldoende, professionele en adequaat aangestelde beroepskrachten ook in kleinere gemeenten. De praktische hoofdlijn voor de uitwerking daarvan was in de rapporten van de afgelopen jaren telkens het woord ‘samenwerking’. Samenwerking van beroepskrachten gaat samen met samenwerking en samenvoeging van gemeenten. Werkzaamheden zullen steeds meer in andersoortige verbindingen, minder plaatsgebonden, maar meer taakgestuurd, plaatsvinden. De hiermee gepaard gaande voordelen moeten hun (positieve) effecten hebben op werkzaamheden (inzet op deskundigheden) en rechtspositie van kerkelijk werkers.

4.1.2 De waardering voor kerkelijk werkers.

Kerkelijk werkers zijn over het algemeen positief over hoe zij bejegend worden door hun werkgevers, collega's en de mensen uit hun doelgroep. Het minst tevreden zijn kerkelijk werkers over het gebrek aan erkenning. Dit heeft vooral te maken met hun positie in de ambtelijke structuur. Tevreden zijn zij over de persoonlijke ontwikkeling, het hebben van verantwoordelijkheid en de diversiteit in werkzaamheden.⁴

Werkgevers zijn zonder uitzondering zeer positief over hun kerkelijk werkers. Kerkelijk werkers worden gewaardeerd als mensen die oplossingsgericht denken en handelen. Dit sluit aan bij de ‘kernkwalificaties’ die volgens de HBO raad gelden voor HBO- theologen: “deze denkt en werkt probleemgericht. Hij of zij kan op basis van theoretische en praktische inzichten allerlei complexe problemen in de beroepspraktijk vanuit een multidisciplinaire aanpak zelfstandig benoemen, analyseren en oplossen”⁵

De vraag naar een kerkelijk werker is veelal ontstaan doordat het takenpakket van de predikant uitgroeide boven diens aanstellingsomvang. De keuze voor een kerkelijk werker wordt mede bepaald door de financiële situatie in de betreffende gemeente.⁶

Volgens opgave van kerkenraden (2010) zijn er bijna 600 kerkelijk werkers werkzaam in de plaatselijke gemeenten terwijl er 264 geregistreerden aangaven een baan als kerkelijk werker in een gemeente te hebben. Eén van de verklaringen voor deze discrepantie is een onduidelijke beroepsdefiniëring; over wie hebben we het als we spreken over de kerkelijk werker?

Uit de gesprekken met de Vereniging voor Kerkelijk Werkers (VKW) is duidelijk geworden dat vooral de positie in de ambtelijke structuur en de bevoegdheden een probleem zijn. De beroepsgroep dringt erop aan om “deze werkers in de wijngaard een zichtbare en gewaardeerde plek binnen de kerk te geven”.⁷

Gewenste situatie:

Wenselijk is een situatie waarin

- a) helderheid bestaat over de beroepsdefiniëring voor de kerkelijk werker binnen de Protestantse Kerk.
- b) de waardering van de kerkelijk werker vergroot is door een verbeterde positie ten opzichte van de ambten en de ambtelijke vergaderingen in gemeente en kerk.
- c) de zelfwaardering van de kerkelijk werker is vergroot door verduidelijking van diens kerkelijke rechtspositie, procedurele aanscherping van diens aanstellingsprocedure en ontwikkelingsmogelijkheden,
- d) deelname aan de werkgemeenschappen niet een kwestie van “kunnen” (GR-KW-7.1) is, maar van “moeten”.

⁴ Inspireren en ontbereren; CHE 2009; blz.55.

⁵ uit: Praktijkgericht, handboek voor de HBO theoloog bldz.22.

⁶ “Inspireren en ontbereren- CHE 2009; blz. 64

⁷ brief aan het moderamen van juni 2010 en in de brief van de vereniging uitgedeeld tijdens de generale Synode van 11 november 2010).

4.2 Beroepsprofiel en opleiding

4.2.1 Beroepsprofiel

Het beroepsprofiel voor kerkelijk werkers zoals omschreven in het rapport ‘... *Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon*’ is niet één op één het profiel waar een kerkenraad/gemeente aan denkt wanneer men op zoek gaat naar een kerkelijk werker. Bij dat ‘op zoek gaan’ spelen veelal de plaatselijk geformuleerde wensen, mogelijkheden en verwachtingen een dominante rol. Interessant is om de wervingsadvertenties in Kerkinformatie die in de jaren 2009 en 2010 verschenen (41) op dit punt te bekijken. Gevraagd werden kerkelijk werkers (soms ook pastoraal werker, ouderenvastor) die zich bezig zouden moeten gaan houden met:

- | | |
|---|----|
| • Jeugdwerk/catechese/jongerenpastoraat | 13 |
| • Pastoraat | 10 |
| • Ouderenpastoraat | 6 |
| • Diaconaal/ missionair werk | 3 |
| • Werk als van een predikant | 2 |
| • Overigen | 7 |

Tot dat plaatselijk eigene kan ook behoren de wens tot het voorgaan in kerkdiensten, dan wel het uitvoeren van predikantstaken wanneer geen predikant kan worden beroepen. De vraag of in die gevallen de bevoegdheden van de kerkelijk werker moeten worden uitgebreid met de bevoegdheid tot bediening van de sacramenten wordt in het genoemde rapport⁸ wel gesteld, maar niet verder behandeld.

In de plaatselijke gemeenten bestaat er dus niet een eenduidig beroepsprofiel voor de kerkelijk werker. Door de landelijke kerk is het beroepsprofiel met het aanvaarden door de synode van de voorstellen voor permanente educatie herbevestigd (nota AZ 10-06).

Gewenste situatie.

De gewenste situatie vraagt om een aantal verbeteringen:

- a. De verschillende beroepsaanduidingen moeten verdwijnen. De functiebenaming kerkelijk werker is alleen bestemd voor hen die de HBO opleiding Godsdienst Pastoraal Werk (GPW) hebben behaald aan een erkende instelling opgenomen in de Generale Regeling Kerkelijk Werkers ; werkzaam dan wel benoembaar is op de taakvelden pastoraat, geestelijke vorming, missionair/ apostolair/ diaconaal werk en na toelating is ingeschreven in het register van kerkelijk werkers .
- b. Door informatie te verschaffen aan de plaatselijke gemeenten kan de juiste definitie van ‘kerkelijk werker’ ingang vinden bij die gemeenten (profiel uit paragraaf 3 van deze nota genoemde drie taakvelden met de 7 competenties en de criteria voor benoeming uit paragraaf 2).
- c. De vraag naar de sacramentsbevoegdheid, te beantwoorden in die zin dat in bijzondere situaties alle bevoegdheden kunnen worden toegekend aan de kerkelijk werker in het ambt van ouderling

⁸ “.....Om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon.” Rapport voor de generale synode April 2005

4.2.2 Opleiding

De generale regeling kerkelijk werkers bepaalt dat 'om tot kerkelijk werker benoembaar te zijn' een hbo-opleiding op bachelor-niveau vereist is. Daarbij wordt gedifferentieerd in verband met de diverse taakvelden waarop een kerkelijk werker werkzaam is: werkers in *pastorale arbeid en catechese* dienen hbo-theologie afgerond te hebben, voor *overige werkvelden* wordt een cultureel-maatschappelijke, agogische, pedagogische of educatieve hbo-opleiding vereist. De differentiatie in opleidingseisen gaat terug op de breedte van de in Ordinantie 3.12.2 genoemde diensten, variërend van kerkmuziek tot missionaire arbeid, van jeugdwerk tot diakonale arbeid.

Vanwege door het werkveld (kerken, christelijke instellingen, geestelijke zorg) gestelde eisen aan het beroep werd een eigenstandige hbo-opleiding Geestelijk Pastoraal Werk (GPW) in het leven geroepen. In 2006 werd op basis van brancheoverleg het hbo-competentieprofiel van de kerkelijk werker vastgesteld, op basis waarvan alle opleidingen GPW het curriculum inrichtten. Dit profiel strookt met de opvattingen van de Protestantse Kerk

In de beeldvorming rondom de kerkelijk werker spelen niet zelden verkeerde opvattingen over (onvoldoende of het ontbreken van) opleidingen een rol. Het aantal kerkelijk werkers met bevoegdheid op basis van "oude" opleidingen is de laatste 15 jaar in rap tempo gedaald naar ca. 4% van het totale aantal kerkelijk werkers (35 personen).

In de beeldvorming over kerkelijk werkers die voorgaan in kerkdiensten wordt verder vaak voorbij gegaan aan het feit dat een groot deel van deze personen geen kerkelijk werker is (d.w.z. zij kregen ooit een preekconsent, maar beschikten niet over een theologische opleiding). Uit cijfers van juli 2010 blijkt dat onder de 159 preekconsenthouders er slechts 55 kerkelijk werkers zijn. Er wordt nu een terughoudend beleid m.b.t het verstrekken van preekconsenten gevoerd.

4.2.3 Toeleiding

Voorafgaand aan inschrijving in het register kerkelijk werkers wordt vanwege de kleine synode onderzoek gedaan naar motivatie, geschiktheid en vertrouwdheid met het leven en belijden van de kerk. Het zogenaamde registergesprek, waarin deze toetsing plaatsvindt, is opgezet naar analogie van het colloquium voor aanstaand predikanten. Voorwaarde voor toelating tot het onderzoek is dat het HBO-diploma is verkregen en dat binnen de opleiding een kerkelijke module is gevolgd. Deze module is in overleg met de kerk tot stand gekomen en wordt vanaf 2010 zo uitgevoerd.

Gewenste situatie.

We kunnen constateren dat de opleidingssituatie adequaat is geregeld. Als de voorstellen met betrekking tot het ambt van ouderling uit deze nota door de synode worden overgenomen, zal aan die bijzondere positie aandacht in de kerkelijke module moeten worden besteed.

De Protestantse kerk neemt deel aan het zogenaamde brancheoverleg tussen hogescholen, beroepsverenigingen en werkgevers om verdere ontwikkelingen te initiëren en te volgen. Beroeps- en opleidingsprofielen worden daarop afgestemd.

Het terughoudende beleid bij de verstrekking van preekconsenten is omgekeerd evenredig aan het aantal mensen dat zonder preekconsent voorgaat in kerkdiensten. Het verdient aanbeveling dit beter te reguleren en afgifte van het consent te verbinden aan nadere exegetische en homiletische scholing.

Wat betreft het verkrijgen van een preekconsent kan aansluiting worden gezocht bij de voorstellen van het generale college voor de kerkorde opgenomen in rapport AZ 10-14 !. Daarin wordt voor de kerkelijk werkers die een aanstelling hebben in een gemeente de mogelijkheid tot het verkrijgen van een preekconsent verruimd, zij het dat ook een nieuwe voorwaarde wordt toegevoegd in de vorm van een homiletische en liturgische vorming en wordt in een ander nieuw artikel de mogelijkheid geschapen voor alle kerkelijk werkers die in het register zijn ingeschreven om, onder bepaalde voorwaarden, een regiogebonden (classis plus eventueel aangrenzende classes) preekconsent te verwerven.

De eerste voorwaarde van nadere vorming ligt geheel in de lijn van de vereiste professionaliteit voor de Woordverkondiging. Het tweede punt (de mogelijkheid van een preekconsent voor alle geregistreerde kerkelijk werkers) is vooral een tegemoetkoming aan de ook in de evaluatie van de kerkorde gesignaleerd nood van veel (kleine) gemeenten om de preekvoorziening rond te krijgen. Dit punt komt dus voort uit de vraag naar een betere positionering van de kerkelijk werkers.

De besluiten over de permanente educatie betekenen dat de positie van de kerkelijk werkers aanmerkelijk zal worden verbeterd. Niet alleen wordt de beroepsgroep meegenomen in een systematiek van deskundigheidsbevordering, maar een belangrijk neveneffect betreft het vergroten van de zichtbaarheid van de beroepsgroep. Permanente educatie garandeert het actueel houden van de kennis en kunde van de kerkelijk werker die voldoet aan de gestelde criteria.

De doorstroming van de HBO Theologie naar de WO Theologie dient goed gestructureerd en afgestemd te zijn. Onderzoek zal gedaan worden naar de huidige situatie en verbeteringen zullen waar nodig worden doorgevoerd. De indruk bestaat dat dit per (HBO) opleiding nogal kan verschillen. Onderkend wordt wel dat het in de meeste gevallen gaat om een bewuste keuze van studenten voor de HBO of de universiteit. Regeringsplannen zullen in de nabije toekomst tussentijds wisselen onaantrekkelijk maken.

4.3 Ambt en/of bediening

De kerkorde geeft aan dat een kerkelijk werker in de bediening kan worden gesteld. Door deze 'kan'-bepaling is het niet precies duidelijk wat de meerwaarde in de praktijk is of dient te zijn van het 'in de bediening stellen' naast de formele aanstelling die een kerkelijk werker heeft. Formeel wordt de meerwaarde aangegeven door het liturgisch afleggen van een belofte, alsmede in het ontvangen van werkbegeleiding. In de praktijk wordt dat laatste geregeld voor aanstellingen van minimaal 12 uur per week.

Een kerkordelijke discrepantie is dat alleen belijdende leden in de bediening kunnen worden gesteld, terwijl een belijdend lidmaatschap geen vereiste is voor inschrijving in het register.⁹

De beleving van de (groeïende groep) kerkelijk werkers zelf die werkzaam is in de kerkelijke gemeente en zich bezighoudt met pastoraat en voorgaat in de eredienst, kan worden afgeleid uit een tekst opgenomen in het verenigingsblad van de VKW van februari 2010⁹ waarin een kerkelijk werker aangeeft dat bij de vraag naar ambt of dienst voor haar het volgende geldt: *"Het klinkt alsof de dienst die ik vervul in deze gemeente niet van Christuswege is, want dat is weggelegd voor de dominee, de ouderling en de diaken, maar alleen van 'mensenwege' "(dit nav. ordinantie 3-1-1 en 3-12-3).*

Het bestuur van de VKW heeft aangegeven dat de onduidelijkheid van de positie van de kerkelijk werker het belangrijkste probleempunt is. In een onderzoek van 2009 "Inspireren en ontbereren" wordt als element waarover kerkelijk werkers het minst tevreden zijn het gebrek aan erkenning genoemd (bldz. 55). Hierbij scoort de groep die langer dan tien jaar werkt hoger.

"Er is brede steun (ca. 55%) voor positieverbetering door middel van het verbeteren van de status van het beroep van kerkelijk werker".¹⁰

Gewenste situatie

De genoemde onduidelijkheid omtrent status en de kerkordelijke discrepantie dienen te worden opgeheven. De waardering van het werk dat de kerkelijk werker doet als werk dat kerkordelijk ook als werk van de ambten gekwalificeerd kan worden maakt dat de BCP voorstelt om de figuur van

⁹ Kerk en Werk; Verenigingsblad VKW van februari 2010 bldz, 5, Esther Dijkstra.

¹⁰ Inspireren en ontbereren; CHE 2009; blz.. 62.

de dienst en bediening te laten vallen en de kerkelijk werkers (conform nieuwe definitie) die voldoen aan de eisen van aanstellingsomvang en duur (minimaal 12 uur per week en een aanstelling voor 1 jaar), te bevestigen in het ambt van ouderling met een bepaalde taak in de desbetreffende gemeente.

Op deze wijze wordt ondubbelzinnig gehoor gegeven aan de dringende wens van de kerkelijk werkers, gevat in de woorden 'zichtbaarheid' en 'waardering'.

Verder zal

- a) voor gemeenten die in een bijzondere situatie verkeren het mogelijk zijn om een kerkelijk werker die voldoet aan de criteria in het ambt van ouderling te bevestigen en ter plaatse ook de ambtelijke bevoegdheden te verlenen: bediening van Woord en sacramenten, het bedienen van de doop en avondmaal, het afnemen van de belijdenis van het geloof, de bevestiging van ambtsdragers, het leiden van trouwdiensten en het uitspreken van de zegen.
- b) de kerkelijk werker werkt in deze bijzondere situaties onder supervisie van een predikant en dient over een preekconsent te beschikken (verstrekt conform de voorstellen zoals geformuleerd door het college voor de kerkorde).

De bevestiging in het ambt van ouderling is ook vanuit een functionele reden te motiveren. Er van uitgaande dat de kerk niet alleen WO- opgeleiden als predikant voor elke gemeente noodzakelijk acht, maar daarnaast óók als kerkelijk werkers met een HBO-opleiding als professionele krachten wenselijk acht, is het voor de hand liggend dat daar waar deze professies elkaar in de taakomschrijving van predikant en ouderling raken of zelfs overlappen, ook de HBO opgeleide in een ambt onder te brengen. Ook zij geven met hun professionaliteit leiding aan het leven en werken van de gemeente.

Vanuit deze uitgangspunten ontstaat het volgende 'vierdeling' van HBO- opgeleiden.

1. Specifieke taken in de gemeente en kerk; niet beschikkend over een GPW opleiding of niet voldoende aan de aanstellingscriteria;
Positie= Functie; bijvoorbeeld pastoraal medewerker, ouderen bezoeker.
2. Taken op het gebied van pastoraat, geestelijke vorming, missionair/ apostolair/ diaconaal werk. Beschikkend over een GPW diploma en ingeschreven in het register van kerkelijk werkers. Niet voldoende aan aanstellingscriteria (omvang/duur)
Positie = Kerkelijk werker= **Functie**; bijv. jeugdwerker
3. Idem 2, maar wel voldoende aan de aanstellingscriteria (omvang/duur).
Positie=Kerkelijk Werker= **Ambt - Ouderling of Diaken**.
4. Idem 3, maar in een bijzondere situatie en beschikkend over preekconsent.
Positie= Kerkelijk werker= **Ambt - Ouderling met alle bevoegdheden**.

Toelichting:

1. Werknemer en bestuurslid

Een verstrengeling van persoonlijk belang en kerkenraadsbelang kan optreden, maar is ook eenvoudig op te lossen door het maken van verstandige afspraken bij zaken waar dat belang speelt. De kerkenraad kan in die gevallen zonder direct betrokkene vergaderen en besluiten nemen.

Een aanstelling in landelijke dienst zou dit probleem kunnen wegnemen/ verkleinen.

2. De kerkelijk werker als ouderling

Naar het inzicht van de BCP dienen de in een gemeente aangestelde kerkelijk werkers die voldoen aan de gestelde criteria in het ambt van ouderling te worden bevestigd. (Voor de kerkelijk werker die t.b.v. het diaconaat is aangesteld door een college van diakenen is het uiteraard meer voor de hand liggend dat deze in het ambt van diaken wordt bevestigd). De voornaamste reden voor een keuze voor het ambt van ouderling is dat kerkelijk werkers voor pastorale en missionaire arbeid alsmede voor de toerusting van de gemeente taken verrichten die met zoveel woorden ook in ord. 3-10-1 worden genoemd als taken van een ouderling. De aanduiding 'ouderling-kerkelijk

werker' zou gebruikt kunnen worden, zoals ook de 'ouderling-kerkrentmeester' een ouderling met bepaalde taak is.

Het bovengenoemde voorstel is ook goed inpasbaar in de traditie van zowel de Lutherse als de Calvinistische ambtstheologie en –praktijk. Vanuit de Reformatie mag worden gesteld dat in beide tradities het ambt van de dienaar des Woords ecclesiologisch gesproken als het centrale ambt moet worden aangemerkt. De ontwikkeling en de waardering van het ambt van ouderling kent vervolgens in beide tradities een grote beweeglijkheid. Daarbinnen is een ouderling met een bepaalde opleiding goed denkbaar. In de calvinistische tradities was en is ook de mogelijkheid van een financiële honorering niet uitgesloten, en in de 17^e eeuw (J. Koelman) en in de 20^e eeuw (A. van Ginkel) als mogelijkheid ook bepleit.

3. *Het ambt van ouderling en het werk als van een predikant*

De koppeling tussen een bijzondere situatie van een gemeente en extra bevoegdheden voor een ouderling of diaken is al een bestaande kerkordelijke mogelijkheid en verantwoord. Het betreft een gemeente in bijzondere missionaire, diakonale en pastorale omstandigheden. In lijn daarmee kan betoogd worden dat er voor een gemeente bijzondere financiële, geografische en modale omstandigheden kunnen zijn waardoor het niet mogelijk is om alleen of samen met een ander gemeente een predikant te beroepen. Dat is dan de situatie waarin een kerkelijk werker kan worden aangesteld met een uitbreiding met de bevoegdheid tot 'de specifieke ambtelijke handelingen'. Voor die specifieke ambtelijke handelingen is geen wetenschappelijke opleiding vereist. Het specifieke van de situatie wordt ook bevestigd doordat de kerkelijk werker in die bijzondere situaties werkt onder supervisie van een predikant.

4. *Kerkelijk werker als diaken*

Aangezien een diaconie als rechtspersoon bevoegd is een kerkelijk werker in het diakonaat aan te stellen, is het voor de hand liggend dat in dat geval de kerkelijk werker niet als ouderling, maar als diaken wordt bevestigd.

5. *Betekenis van het in bediening stellen*

Wanneer de kerkelijk werker met een aanstelling in het ambt van ouderling wordt bevestigd vindt een liturgische handeling plaats die de liturgische handeling van het 'in de bediening stellen' overbodig maakt.

5 Register, aanstelling en inschaling.

5.1 Register

Het register van kerkelijk werkers omvat de *bevoegden*, niet de als zodanig *werkzamen*. Er is een groot verschil tussen het aantal bevoegden en het aantal dat een aanstelling als kerkelijk werker heeft. Bij onderzoek in januari 2010 bleek 48% van de ingeschreven (395 van de 822) een aanstelling als kerkelijk werker te hebben, van wie vervolgens 67% (264 personen, circa 132 fte) werkzaam bleek in een gemeente.

Doordat er geen verplichting (meer) bestaat aanstellingen bij de landelijke kerk te melden en er evenmin een salarissystematiek is die betrokkenheid van de landelijke kerk vergt, is het blijvend moeizaam een goed beeld te verkrijgen van de precieze omvang van de beroepsgroep. Dit kan momenteel uitsluitend worden vastgesteld op basis van onderzoek (enquêtering van kerkelijk werkers en kerkenraden).

5.1.2 Bevoegdheidsverklaring

In de GKN werden kerkelijk werkers geregistreerd als agogisch of theologisch kerkelijk werker, met onderscheiden bevoegdheden. In het hervormde register was sprake van een volledige bevoegdheid (pastoraat en catechese, vorming en toerusting) dan wel deelbevoegdheid (bijvoorbeeld voor jeugdwerk). Nu wordt op de verklaring van inschrijving de volledige bevoegdheid dan wel de deelbevoegdheid vermeld. In de praktijk blijkt dit onderscheid niet voldoende te werken. Wie een deelbevoegdheid heeft kan zonder al te veel problemen een aanstelling verwerven waarvoor de volledige bevoegdheid vereist is. Jeugdwerkers worden veelal op basis van geschiktheid aangesteld (zelden mede op basis van bevoegdheid), agogisch geschoolden die langdurig gemeenteopbouwwerk deden, stappen soms over naar pastorale arbeid.

5.1.3 Behouden van bevoegdheid

Wie eenmaal in het register is ingeschreven, blijft ingeschreven tenzij om uitschrijving wordt verzocht of de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. Hier doet zich een knelpunt voor, doordat een deel van de ingeschrevenen niet als kerkelijk werker werkzaam is en dat naar verwachting ook niet zal (willen) zijn. In principe is het nu mogelijk dat iemand jaren na het afronden van de opleiding besluit een benoeming als kerkelijk werker te aanvaarden, terwijl tussentijds geen ervaring in de beroepssector is opgebouwd en niet deel is genomen aan de permanente educatie. De registratie/bevoegdheid dient gekoppeld te worden aan het systeem van permanente educatie ("herintredersregel") en de mogelijkheid van uitschrijving dient te worden onderzocht.

5.1.4 Onbevoegdheid

De beroepsgroep kerkelijk werkers ondervindt hinder van onbevoegd werkenden (niet inschrijfbaar in het register). De regelingen voor benoembaarheid zijn helder, maar kerkenraden gaan toch frequent contracten aan met mensen die niet voldoen aan de kerkordelijke eisen. Het genoemde onderzoek van januari 2010 maakt duidelijk dat het om een aanzienlijke groep gaat. Terwijl 264 *geregistreerden* aangaven een baan als kerkelijk werker in een gemeente te hebben, meldden *kerkenraden* dat zij 596 personen in dienst hadden als kerkelijk werker. Dit grote verschil is deels te verklaren door de onduidelijkheid over wie precies gesproken wordt (geregistreerde kerkelijk werkers maar ook emeriti, hulpdiensten etc.). Het aantal onbevoegd werkenden blijkt echter een te forse groep.

Gewenste situatie

Oplossingen vergen enerzijds inzet op de toeleiding naar het register met sanctiemogelijkheden en anderzijds het reguleren van de bestaande praktijk op zodanige wijze dat het verkrijgen van de bevoegdheid aantrekkelijk dan wel noodzakelijk wordt voor gemeente en beroepskracht.

Met het oog op beleidsontwikkeling is het verder wenselijk een systematiek te ontwikkelen die het mogelijk maakt goed zicht op de beroepsgroep te hebben, zoals al het geval is voor predikanten. Door de invoering van permanente educatie en daarbij horende registratie van behaalde punten, zal *de facto* snel een register van werkenden (en niet uitsluitend benoembaren of bevoegden) ontstaan. Immers, de beroepskracht zal aan de verplichte nascholingseisen moeten voldoen om de bevoegdheid te behouden. Mogelijk is een overgangsmaatregel noodzakelijk. De dienstenorganisatie (afdelingen Institutionele ondersteuning en HRM) dienen de registratieprocedure te optimaliseren

5.2 Aanstelling en inschaling

Kerkelijk werkers die werkzaam zijn in een gemeente worden door de kerkenraad (dan wel een college van de kerkenraad) aangesteld. Zij vallen onder de arbeidsvoorwaardenregeling van kerkelijk medewerkers van de PKN. Ze zijn werknemers die vallen onder arbeidrechtelijk en sociale wetgeving.

De praktijk maakt duidelijk dat inschalingen sterk uiteenlopen. Afdeling HRM heeft als advieslijn om kerkelijk werkers niet in schaal 7 te plaatsen (de opleidingseisen zijn immers van mbo naar hbo opgetrokken), maar dit is in de regelingen niet vastgelegd. In de praktijk blijkt inschaling in schaal 7 nog incidenteel voor te komen en in toenemende mate (maar relatief incidenteel) wordt door gemeenten ingeschaald in 10 (vergelijkbaar met beginnende predikanten). Daarnaast blijkt grote variatie voor te komen in de lengte van dienstverbanden en in de omvang in uren.

Hoewel de genoemde arbeidsvoorwaardenregeling de rechtspositie op zich goed regelt, doen zich voor de kerkelijk werkers toch problemen voor.

Volgens het laatste onderzoek naar de inzet van kerkelijk werkers (2010) heeft op dit moment 48% een baan als kerkelijk werker (ongeacht duur en omvang). De praktijk wijst uit dat de 52% zonder aanstelling als kerkelijk werker moeilijk aan de slag komt (of de terugval in salaris te groot vindt) en na verloop van tijd vaak de ambitie om in de kerk te gaan werken opgeeft. Daarnaast blijkt de omloopsnelheid van degenen die wel een aanstelling verwerven groot te zijn. Kerkelijk werkers – die het werk vaak als tweede loopbaan gaan doen – verlaten de kerkelijke sector geregeld omdat de deeltijdaanstellingen onvoldoende inkomen bieden. 55% van de aanstellingen is minder dan 0,6 fte, slechts 14% van de werkenden heeft een aanstelling van meer dan 80%.

Kerkelijk werkers in de plaatselijke situatie worden benoemd en geïnstrueerd door de kerkenraad. De zorg voor de rechtspositie berust bij het college van kerkrentmeesters of het college van diaconen. In 2009 is een brochure verschenen 'Werken in de Kerk'¹¹ waarin een handreiking wordt gedaan naar de plaatselijke werkgevers om verantwoord met hun medewerkers om te gaan. Allerlei onderwerpen van personeelsbeleid worden daarin behandeld. De afdeling HRM van de dienstenorganisatie en de Vereniging Kerkrentmeesterlijk Beheer (VKB) zijn verder dagelijks beschikbaar voor informatie en advies.

Rondom de aanstelling en rechtspositie van kerkelijk werkers leven echter toch nog veel onduidelijkheden bij zowel de beroepsgroep zelf als bij de plaatselijke werkgevers. Onduidelijkheden over bijvoorbeeld registratie en aanstelling, over de toepassing van de rechtspositieregeling, onduidelijkheid over werkbegeleiding, vergoedingen, werkuren, ziekte en arbo.

Gewenste situatie:

Het is belangrijk om te komen tot meer duurzame aanstellingen van een substantiële omvang en van een behoorlijke duur. Dit komt ook de gemeente ten goede (stabiliteit en continuïteit). Voorzamen zal worden dat er een grote uitstroom uit de beroepssector blijft bestaan en bijgedragen wordt aan de opbouw van deskundigheid in het werk. Schaalvergroting door samenwerking kan daar een bijdrage aan leveren.

¹¹ 'Werken in de kerk'; uitgave van CNV BKM, VKB en Dienstenorganisatie over goed werkgevers- en goed werknemerschap.

Daarnaast is het noodzakelijk om de inschalingen beter te regelen. Dit kan door bindende afspraken over functie en beloning na overleg met de vakbonden vast te leggen in de Arbeidsvoorwaarden-regeling van de Protestantse kerk

Nadere aandacht zou er kunnen komen voor de organisatie van de landelijke ARBO zorg en de inschakeling van bedrijfsartsen. Voor predikanten is dat nu goed geregeld; voor werknemers die niet bij de landelijke kerk in dienst zijn meestal minder.

Een actieve benadering van de plaatselijke werkgevers is met informatie en advies blijft noodzakelijk (hiervoor wordt inmiddels al overlegd gevoerd tussen dienstenorganisatie en VKB)

De mogelijkheid om over te gaan tot aanstellingen bij en/ of betrokkenheid van de landelijke kerk zou nader onderzocht moeten worden

6 Rol Beleidscommissie predikanten

Gezien het voorgaande is het wenselijk dat de BCP ook verantwoordelijk wordt voor het beleid t.a.v. de kerkelijk werkers. Slechts in de samenhang van de beide beroepsgroepen kunnen goede perspectieven voor de pastorale inzet worden gerealiseerd.

Het is daarnaast ook wenselijk dat de BCP (dan wel een commissie van de BCP) mede verantwoordelijkheid neemt voor de contacten met de GPW-opleidingen (ingevolge GR kw 3.2). Hiermee zou de lacune die ontstond door de opheffing van de commissie hoger theologisch onderwijs ('commissie HTO') kunnen worden ondervangen.

Bijlage Bijzondere situaties.

In de voorliggende nota wordt op bladzijde 9 gesteld:

Verder zal

- a. *voor gemeenten die in een bijzondere situatie verkeren het mogelijk zijn om een kerkelijk werker die voldoet aan de criteria in het ambt van ouderling te bevestigen en ter plaatse ook de ambtelijke bevoegdheden te verlenen: bediening van Woord en sacramenten, het bedienen van de doop en avondmaal, het afnemen van de belijdenis van het geloof, de bevestiging van ambtsdragers, het leiden van trouwdiensten en het uitspreken van de zegen.*
- b. *de kerkelijk werker werkt in deze bijzondere situaties onder supervisie van een predikant en dient over een preekconsent te beschikken (verstrekt conform de voorstellen zoals geformuleerd door het college voor de kerkorde).*

Criteria m.b.t. de bijzondere plaatselijke situatie

1. Uitgangspunt

In de afweging of een kerkelijk werker in het ambt van ouderling met een bepaalde taak de ambtelijke bevoegdheden toegekend moet worden, is de plaatselijke situatie leidend en. De bevoegdheden zijn exclusief gekoppeld aan het ambt van ouderling en daarmee voor een bepaalde tijd. Het gaat daarbij altijd om bijzondere omstandigheden in de gemeente.

2. Criteria:

Om te bepalen of er sprake is van een dergelijke bijzondere situatie die het rechtvaardigt om een ouderling- kerkelijk werker met ambtelijke bevoegdheden aan te stellen, wordt uitgegaan van de volgende criteria (die al grotendeels opgenomen zijn in GR Kerkelijk Werkers art. 7-4):

- De gemeente heeft *geen* (financiële) mogelijkheden om een predikant voor min. 0,33 fte te beroepen;
- Een samenwerkingsverband met andere gemeenten (ord.2.14-15, 2.17) om gezamenlijk een predikant aan te stellen, is niet haalbaar gebleken;
- De gemeente (dan wel het samenwerkingsverband van gemeenten) is in staat een kerkelijk werker voor een periode van ten minste 36 maanden voor min. 0,33 fte aan te stellen.

De uitkomst van de toetsing op de bovenstaande criteria heeft geldigheid voor een periode van 4 jaar.

3. Toetsend orgaan.

De toetsing van de bijzondere plaatselijke situatie geschiedt door het breed moderamen van de classicale vergadering. Dit breed moderamen geeft toestemming voor het aanstellen van een ouderling- kerkelijk werker met bevoegdheden.

Jaarlijks wordt door de dienstenorganisatie geïnventariseerd welke situaties het betreft en dit wordt gerapporteerd aan de kleine synode.