

# **De wissel voorbij: het spoor en de bielzen**

## **Nota van de Stuurgroep Werk in de wijngaard**

**Generale Synode  
November 2008  
KTO 08.03**

DE WISSEL VOORBIJ: HET SPOOR EN DE BIELZEN  
Rapport van de stuurgroep Werk in de wijngaard  
November 2008

<b>Inhoud</b>	<b>Pagina</b>
Inleiding	1
1. Het voorstel van de stuurgroep in zes uitdagingen en 12 kernbeslissingen	3
2. Toelichting bij het voorstel van de stuurgroep	6
2.1 Toelichting bij de uitdagingen	6
2.2 Toelichting bij de kernbeslissingen, puntsgewijs	7
2.3 Toelichting bij de kernbeslissingen in 4 schema's	9
<b>Bijlagen</b>	<b>Pagina</b>
1. Besluiten van de synode inzake "Werk in de wijngaard"	1
2. Samenstelling van stuurgroep en taakgroepen	4
3.1 Rapport van de taakgroep Solidariteit	5
3.2 Rapport van de taakgroepen	12
• Ambt en opleiding van kerkelijk werkers,	
• Rechtspositie en begeleiding van kerkelijk werkers,	
• Rechtspositie en begeleiding van predikanten	
3.3 Rapport van de taakgroep Classicaal beleid	24
• Aanhangsel 1: Trends en tabellen	36
• Aanhangsel 2: Ontmoetingen in het land	58
• Aanhangsel 3: Drie voorbeelden van alternatieve vormen voor gemeenten	62

# DE WISSEL VOORBIJ: HET SPOOR EN DE BIELZEN

## INLEIDING

Voorjaar 2007 heeft de synode een wissel omgezet met de aanvaarding van de nota “Werk in de wijngaard”. Daarmee heeft de synode de kerk op het spoor gezet, in de lijn van de visienota “Leren leven van de verwondering”, met vertrouwen en creativiteit de toekomst tegemoet te gaan. We moeten de ogen niet sluiten voor dalende ledentallen, kleine gemeenten, gebrek aan financiën, maar worden daardoor uitgedaagd nieuwe wegen te zoeken. De synode heeft goed beseft, dat het omzetten van de wissel wel belangrijk maar niet voldoende is. Er zullen voorstellen moeten worden ontwikkeld om de ingeslagen weg begaanbaar te maken en om er voor te zorgen dat de kerk niet vastloopt in goede bedoelingen en allerhande obstakels. Wil de trein kunnen rijden, dan zullen er bielzen en rails moeten worden aangelegd. Daartoe heeft de synode de Stuurgroep in het leven geroepen, die de opdracht kreeg het spoor aan de wissel vast te maken, opdat de kerk zonder gevaar de nieuwe weg in zal kunnen slaan.

### Samen

Het afgelopen jaar heeft de Stuurgroep, geassisteerd door vijf taakgroepen, gewerkt aan het leggen van de bielzen en de rails. De taakgroepen hebben voortvarend het deelaspect waarvoor zij verantwoordelijkheid kregen ter hand genomen. Al gauw werd duidelijk dat, om nog even in het beeld te blijven, de bielzen en de twee spoorstaven wel allemaal afzonderlijk gelegd moeten worden, maar dat er pas een betrouwbare spoorbaan ontstaat als de losse onderdelen in goed overleg tot één geheel worden gemaakt. De vragen waarvoor de Stuurgroep zich geplaatst zag zijn wel te onderscheiden, maar blijken heel nauw samen te hangen als geprobeerd wordt voorstellen te ontwikkelen die recht doen aan de koerswijziging waartoe de synode heeft besloten. Sleutelwoord in die voorstellen is “samen”. De ruim 1800 gemeenten vormen samen de protestantse kerk, ongeacht of de gemeenten (nog) heel goed in staat zijn op eigen kracht te bestaan of niet. De bijna 2 miljoen leden vormen samen de hele protestantse kerk en zij zetten zich samen in voor het geheel van de kerk, ook al gaat de eerste aandacht uit naar de eigen gemeente. De 500 HBO-theologen zijn niet evenzoveel individuele wegwerpassistenten, maar vormen samen een onmisbare professionele beroepsgroep binnen de kerk. De 2100 predikanten geven samen gestalte aan het ambt van dienaar des Woords en zijn allemaal aanspreekbaar op de wijze waarop zij dat doen. De Classicale Vergaderingen zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de kerk op bovenplaatselijk niveau en bundelen hun krachten waar mogelijk.

### Ruimte & Richting

Het sleutelwoord “samen” zal als een rode draad door de voorstellen lopen, die de Stuurgroep aanbiedt. De keuze daarvoor komt niet voort uit een vaag idealisme, maar uit de overtuiging dat oplossingen voor de kerk van de komende tien jaar alleen kunnen worden gevonden in concrete samenwerking. Om daaraan direct toe te voegen, dat samenwerking niet kan worden afgedwongen en opgelegd, maar gewild moet worden en moet groeien. Toch is dit inzicht voor de Stuurgroep geen reden om te blijven steken in een appèl. Samenwerking kan wel degelijk worden gestimuleerd, gefaciliteerd, georganiseerd, begeleid, aantrekkelijk gemaakt. Met deze voorstellen wil de Stuurgroep verleiden tot samenwerking. De strekking van de nota kan daarom goed getypeerd worden met de woorden “ruimte & richting”. Naar de overtuiging van de Stuurgroep is de kerk niet geholpen met dichtgetimmerde voorstellen over wat en hoe het moet. De eerdere beleidskeuzen van de synode waren duidelijk genoeg. Inzet is: de kerk dicht bij de mensen en een aantrekkelijk werkplek voor theologen. Nu gaat het er om ruimte te scheppen, zodat overal in het land in aansluiting bij de eigen situatie gewerkt kan worden aan perspectief.

De ontwikkelingen in kerk en samenleving stellen gemeenten en predikanten voor nieuwe uitdagingen, waarvan we de voornaamste benoemen:

- *Naar de samenleving*: gemeenten en predikanten zullen meer aandacht moeten hebben voor het publieke domein, de gerichtheid naar buiten, het levensbeschouwelijk gesprek met andersdenkenden en anders gelovenden en het zoeken van allianties. Het huidige postmoderne levensklimaat kent een grotere openheid voor religie en biedt ook de kerken nieuwe kansen.

- *Naar de kerkelijke organisatie*: het isolement van krimpende gemeenten en hun predikanten moet worden doorbroken via samenwerkingsverbanden en schaaldifferentiatie. Het gaat om pastoraat dichtbij het individuele gemeentelid, toerusting op het niveau van de groep, kerkdiensten op een grotere schaal. Door middel van samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers binnen een groter verband kunnen alle taken waarvoor gemeenten staan op professionele wijze worden uitgevoerd. Dit vraagt een verbreding van 'plaatselijke gemeente' of 'lokale kerk' naar het niveau van de regio of de classis en een andere benadering van het predikantswerk, door niet alleen wijkgericht maar ook taakgericht te gaan werken.

- *Naar de predikant*: Bereidheid zich in teamverband te laten aansturen, bij- en nascholing via specialisatie op verschillende gebieden (studieverlof). Dit zal ertoe bijdragen dat het ambt /beroep van predikant weer de waardering krijgt die het verdient.

### **Over de nota**

De nota bestaat uit twee korte hoofdstukken. Het eerste bevat in twaalf punten de kernbeslissingen van de stuurgroep, het tweede bestaat uit een puntsgewijze toelichting en vier schema's. De stuurgroep is tot haar conclusies gekomen na uitvoerig voorwerk door de vijf door de synode ingestelde taakgroepen. De rapporten van deze taakgroepen zijn integraal als bijlagen bij de nota opgenomen (bijlagen 3.1, 3.2 en 3.3). Deze bijlagen leveren achtergronden, beschouwingen, overwegingen en afwegingen die binnen de stuurgroep geleid hebben tot de in de nota vervatte voorstellen. De bijlagen maken geen onderdeel uit van de nota, maar zij leveren fundering en bouwstenen en zijn voor een goed begrip van de nota van betekenis.

Zoals gezegd, het sleutelwoord van deze nota is "samen". Dat klinkt vriendelijk en voor de hand liggend, maar de stuurgroep is tot het inzicht gekomen dat daarvoor binnen de kerk een cultuuromslag vereist is. Een cultuuromslag in het denken over zaken als de zelfstandigheid van de plaatselijke gemeente, het beroep van predikant, het werken in teamverband, de professionele begeleiding van predikanten en kerkelijk werkers en het kerkelijk bestuur tussen kerkenraad en synode. Deze nota wil richting geven aan de naar het oordeel van de stuurgroep noodzakelijke cultuuromslag. Hoe deze cultuuromslag na besluitvorming door de synode gerealiseerd moet worden, wordt in deze nota niet behandeld. Een cultuuromslag moet gaandeweg vorm krijgen. In het voorjaar van 2009 zal de stuurgroep aan de synode wel voorstellen voorleggen hoe met het transformatieproces een begin kan worden gemaakt.

### **Tot besluit**

De leden van de stuurgroep en van de vijf taakgroepen, in het totaal 40 mensen, hebben met grote inzet van tijd, energie en creativiteit het afgelopen jaar gewerkt aan een begaanbaar spoor in het verlengde van de door de synode omgezette wissel. Er leeft een breed gedeeld gevoel van urgentie. Per week verliest de kerk ruim 1200 leden. Dat betekent dat de kerk elke week een royale gemeente en meer dan een volle fte voor een predikant kleiner wordt. Het vereist inzet van alle middelen om dat tij te keren. Zorg om de toekomst van de kerk was voor alle betrokkenen een belangrijke drijfveer om zich in te zetten. Zij hebben dat gedaan in de overtuiging dat de kerk als mensenwerk dient mee te bewegen met de tijd en tegelijk in de blijde wetenschap dat God Zijn kerk de eeuwen door trouw bewaart.

Namens de Stuurgroep Werk in de wijngaard,  
Cees Veerman, voorzitter.

# 1. Het voorstel van de Stuurgroep in zes uitdagingen en 12 kernbeslissingen

## Zes uitdagingen

De Stuurgroep heeft zich laten leiden door de richting die de synode gewezen heeft met de aanvaarding van het rapport Werk in de Wijngaard en wil ruimte scheppen om voor de komende 25 jaar de volgende zes uitdagingen aan te kunnen pakken.

1. De bestaande gemeenten worden geholpen om te blijven bestaan, hoewel de gemeenten ook de komende jaren moeten rekenen op een verder dalend ledental en verder dalende inkomsten uit levend geld.
2. Het beroep van predikant blijft ook in de toekomst een aantrekkelijk beroep voor jonge goed opgeleide mensen, hoewel er steeds minder geld beschikbaar zal zijn voor het aanstellen van predikanten.
3. Voor mensen met een HBO-opleiding theologie wordt de kerk een meer aantrekkelijke werkgever dan tot nu toe, hoewel er steeds minder geld beschikbaar zal zijn voor goed personeelsbeleid.
4. De professionele ondersteuning van de gemeenten door mensen met een theologische opleiding wordt gehandhaafd of verbeterd, hoewel er een daling van het aantal beroepskrachten verwacht moet worden.
5. De slagvaardigheid van het kerkelijke bestuur op het tussenniveau wordt verbeterd, terwijl de bestaande klassicale indeling wordt gehandhaafd.
6. De bestuurlijke verantwoordelijkheid op het tussenniveau wordt verzaagd, terwijl de taak van de klassicale vergadering (met name van het breed moderamen) wordt verlicht.

## Twaalf kernbeslissingen

Deze zes uitdagingen vereisen een samenhangend pakket van maatregelen. Dit pakket bestaat uit de volgende kernbeslissingen.

1. De bestaande solidariteitsbijdrage wordt verhoogd van € 5 naar € 10 per belijdend lid. Het gaat om solidariteit van gemeenten vóór gemeenten. Op deze wijze komt jaarlijks een extra bedrag beschikbaar van € 4,5 miljoen. Dit bedrag is, naast de huidige circa €2,5 miljoen, geheel beschikbaar voor steun aan gemeenten bij de vervulling van hun kerntaken: pastoraat, diakonaat, apostolaat.
2. Financiële steun zal alleen beschikbaar worden gesteld als gemeenten daadwerkelijk samenwerking in enigerlei vorm hebben gerealiseerd met één of meer andere gemeenten.
3. Voor predikanten zal de volgende loopbaanontwikkeling worden ingevoerd:
  - I. Na het afronden van de studie en de toelating tot het ambt volgt één jaar als juniorpredikant, verbonden aan een gemeente.
  - II. Na het jaar als juniorpredikant volgt in principe een periode van tenminste vier tot zes jaar als basispredikant in dezelfde gemeente.
  - III. Tijdens deze periode als basispredikant kan een begin gemaakt worden met de beroepsspecialisatie, die na afronding leidt tot de positie van seniorpredikant.
4. Predikanten en kerkelijk werkers zullen verbonden zijn aan een gemeente én verplicht deel uitmaken van een collegiaal team, dat verantwoordelijk is voor de professionele theologische begeleiding van gemeenten binnen een bepaald ressort bij haar in de kerkorde benoemde kerntaken. Dit team, dat gevarieerd is samengesteld uit junior- en seniorpredikanten en kerkelijk werkers, staat onder leiding van een seniorpredikant, die zich

specifiek gespecialiseerd heeft als leidinggevende van een professioneel team. Naar verwachting zullen op den duur ongeveer 150 teams ontstaan. De teams zullen gedifferentieerd zijn samengesteld naar specialismen en naar opleidingsniveaus.

5. De werkzaamheden van de teamleden zijn deels gericht op de gemeente waaraan zij verbonden zijn, deels taakgericht (verbonden aan gespecialiseerde activiteiten binnen het geheel of een deel van het werkgebied van het team). De teamleden zijn verbonden aan een gemeente. De brede taakgerichte inzet van de teamleden wordt onderling verrekend.

6. De leidinggevende van een team is verantwoordelijk voor de loopbaanbegeleiding van de leden van het team met gebruikmaking van de moderne HRM-technieken.

7. Kerkelijk werkers (met een afgeronde HBO-opleiding theologie) worden in de bediening gesteld. Zij zijn als werknemer verbonden aan een ambtelijke vergadering, hebben als vaste adviseur in principe toegang tot alle vergaderingen van dit ambtelijke lichaam, maar staan niet in het ambt van Woord en Sacrament. De kerkelijk werker krijgt dan ook geen preekconsent.

8. Mensen met een afgeronde HBO-opleiding theologie, die het werk doen als van een predikant, kunnen als predikant-vicaris worden toegelaten tot het ambt van predikant. De predikantvicaris werkt altijd onder supervisie van een seniorpredikant uit zijn/haar team en kan zich niet ontwikkelen tot een basispredikant (en in het vervolg daarvan tot een seniorpredikant), tenzij door het behalen van de academische graad in de theologie. De toelating tot het ambt van predikant van de predikant-vicaris geldt voor het leven.

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

10. De bestaande classicale vergaderingen blijven gehandhaafd. De betekenis van de classicale vergadering voor de ontmoeting tussen gemeenten wordt versterkt. Dat betekent dat de classicale vergadering van meer betekenis zal worden voor het omzien naar elkaar en het samen optrekken binnen het classicale ressort, het kerkelijk gesprek en de bezinning op synodaal beleid en de plaats in de samenleving. De classicale vergaderingen stimuleren, faciliteren en ondersteunen gemeenten in de eigen regio om samen te werken. De samenwerkende gemeenten overleggen mede over de specialistische theologische deskundigheden binnen de professionele teams die binnen de classis werkzaam zijn.

11. De functie van de ACV's wordt gecombineerd met de in veel regio's al bestaande informele overleg van breed moderamina van de Classicale Vergaderingen. Aan de ACV's worden de voorzitters van de regionale colleges voor visitatie en de behandeling van beheerszaken als adviseurs toegevoegd. Naast de huidige kerkordelijke taken draagt de ACV verantwoordelijkheid voor:

- De ondersteuning van de classicale vergaderingen in het bevorderen van de samenwerking tussen plaatselijke gemeenten en het ontwikkelen van meerjarenbeleid
- De procesbewaking bij conflicten binnen de classes en gemeenten en de bevoegdheid om bij conflicten in te grijpen in classicale of plaatselijke aangelegenheden.

De nieuwe positie van de ACV wordt kerkordelijk verankerd. Daarbij wordt de mogelijkheid geopend dat de ACV desgewenst taken overneemt van breed moderamina van Classicale Vergaderingen.

12. Voor het goed functioneren van de ACV dienen twee taken vervuld te worden waarvoor bij elkaar bij benadering 1 fte is vereist. Het betreft de volgende taken:

- Leiding geven aan de seniorpredikanten die leiding geven aan de teams van predikanten en kerkelijk werkers binnen het ressort van de ACV. Deze taak behelst tevens de schakel tussen het mobiliteitsbureau en de dienst HRM van de Dienstenorganisatie aan de ene kant en leidinggevendenden van de teams binnen het ressort van de ACV aan de andere kant.
- Leiding geven aan de ACV en aan het kerkelijk leven binnen het ressort van de ACV.

Deze taken worden verricht door één of twee ambtsdragers die door de synode wordt/worden benoemd op voordracht van de ACV en verantwoording aflegt/afleggen aan de ACV. In ieder geval de eerste taak wordt verricht door een seniorpredikant.

## 2. Toelichting bij het voorstel van de Stuurgroep

### 2.1 Toelichting bij de uitdagingen

#### Bij uitdaging 2

De toekomstige onaantrekkelijkheid van het beroep van predikant bij ongewijzigd beleid is uitvoerig door de brede studietoelichting geschetst. Kort gememoreerd:

- Er zal steeds minder aanbod zijn van fulltime arbeidsplaatsen.
  - Er komt een toenemende noodzaak om ander werk naast het werk als gemeentepredikant te moeten aanvaarden.
  - Een aanstelling tot aan het emeritaat zonder perspectief op groeimogelijkheden of loopbaanontwikkeling is niet van deze tijd.
  - Er zijn onvoldoende doorstartmogelijkheden bij stagnatie of conflict in de loopbaan.
- Voor de prognoses ten aanzien van financiën en aantal predikanten, zie bijlage X.

#### Bij uitdaging 3

Ook over de bestaande onaantrekkelijkheid van de kerk als werkgever voor mensen met een HBO-opleiding theologie heeft de brede studietoelichting geschreven.

- Er is een sterke versnippering van aanbod van arbeidsplaatsen.
- Kerkelijk werkers vormen de sluitpost van de begroting van de plaatselijke gemeenten.
- Er gaat veel know-how verloren, omdat het voor veel kerkelijk werkers onmogelijk is om opgedane ervaring over langere periode dienstbaar te maken.
- Voor kerkelijk werkers ontbreken groeimogelijkheden, loopbaanperspectief en carrièrebegeleiding.

#### Bij uitdaging 4

*Steeds meer gemeenten* zullen in de toekomst niet in staat zijn hoogwaardige theologische begeleiding te kunnen bekostigen uit levend geld voor de professionele ondersteuning bij de kerntaken van de gemeente. *Voor de kerk als geheel geldt*, dat er steeds minder predikanten beschikbaar zullen zijn om de bestaande gemeenten te kunnen ondersteunen.

Twee prognoses

*Tabel 1: Ontwikkeling van het aantal leden en het aantal **benodigde** predikanten bij handhaving zoveel als mogelijk van bestaande gemeenten (uitdaging 1)*

Jaar	Aantal leden	Aantal predikanten-fte	Aantal leden per predikant-fte
1990	3.409.000	3020	1129
1998	2.835.000	2835	1000
2007	1.907.000	2144	889
2020	1.411.000	1587	889

*Tabel 2: Ontwikkeling van het aantal **beschikbare** predikanten, 2005-2020*

Jaar	Aantal leden	Aantal fte Pred.		Aantal leden per fte-predikant	
		Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar	Bij 50 propon. per jaar	Bij 40 propon. per jaar
2005	2025450	1929	1929	921	1050
2015	1539340	1429	1364	1077	1129
2020	1411000	1195	1097	1176	1286



## 2.2 Toelichting bij de kernbeslissingen, puntsgewijs

### Bij kernbeslissing 3

De Stuurgroep heeft zich niet gebogen over de loopbaanontwikkeling van de predikant-geestelijke verzorger. Alleen de loopbaan van de gemeentepredikant is hier aan de orde.

Elke volgens de huidige richtlijnen academische gevormde theoloog die door de kerk is toegelaten tot het ambt wordt en is beroepen door een gemeente, wordt aan die gemeente in de volle rechten van het ambt van predikant verbonden als juniorpredikant. In dit jaar ontvangt de juniorpredikant begeleiding van een seniorpredikant.

Aan het einde van het jaar wordt beoordeeld of de juniorpredikant zijn/haar loopbaan kan vervolgen als basispredikant. Hij/zij blijft als basispredikant aan dezelfde gemeente verbonden. De aard en inrichting van de beoordeling wordt nader geregeld.

Als de beoordeling negatief uitvalt, dan wordt bezien op welke wijze de loopbaan van de juniorpredikant elders binnen de kerk kan worden vervolgd.

De basispredikant blijft in principe nog vier tot zes jaar aan dezelfde gemeente verbonden. In deze periode wordt de basispredikant in de gelegenheid gesteld zich aan de Protestantse Theologische Universiteit te specialiseren via één van de daar aan te bieden nagraadse MA-opleidingen. De keuze voor een specialisatie heeft plaats op basis van de belangstelling en gaven van de betrokken predikant. Ook kan de behoefte aan een bepaald specialisme binnen het team of de regio hierbij een rol spelen. Voor elke specialisatie kwalificeert een predikant zich via een postacademische master of leergang, veelal afgesloten met een stage en/of een assessment. De afronding leidt tot de positie van seniorpredikant.

*Deze regeling komt in de plaats van de bestaande regelingen voor de nascholing van beginnende predikanten en voor het huidige studieverlof*

De kosten voor deze post-MA-opleiding worden mede gedragen door de Centrale kas. Met deze regeling worden de volgende kosten bespaard:

- De verplichte nascholing voor beginnende predikanten
- De kosten voor de landelijke kas van het vijf-jaarlijkse studieverlof

Een nadere financiële verantwoording van deze regeling zal de synode in april volgend jaar worden aangeboden.

Het staat de predikant vrij er voor te kiezen om basispredikant te blijven.

### Bij kernbeslissing 4

De HBO-kerkelijk werker komt in loondienst bij de ambtelijke vergadering die hem of haar benoemt. De rechtspositie van allen die in het ambt van predikant staan blijft ongewijzigd. Er wordt niet gekozen voor de invoering van het (centraal) werkgeverschap voor predikanten.

De samenstelling van de teams van predikanten en kerkelijk werkers is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van één of meer betrokken classicale vergaderingen en de ACV. Bij teamvorming wordt rekening gehouden met samenwerking tussen gemeenten en in gevallen van te billijken uitzondering kan aansluiting gezocht worden bij een team buiten de directe werkomgeving.

### Bij kernbeslissing 6

Met een nader te bepalen frequentie worden met alle teamleden drie soort gesprekken gehouden die gaan over het eigen functioneren:

- een *functioneringsgesprek* (hoe verloopt het functioneren),
- een *ontwikkelgesprek* (hoe kan de predikant zijn functioneren verbeteren) en
- een *beoordelingsgesprek* (waarin het functioneren wordt beoordeeld).

Functionerings- en beoordelingsgesprek worden gehouden door de voorzitter van de kerkenraad en de leidinggevende predikant. Hiervoor dienen duidelijke regels te worden

opgesteld, die het zelfstandig geestelijk functioneren bevorderen en niet strijdig zijn met het ambtelijk karakter van het werk.

Het ontwikkelgesprek wordt gehouden met de leidinggevende predikant.

De cursussen of vervolgopleidingen die volgen uit de ontwikkelgesprekken komen voor rekening van betrokkenen.

#### Bij kernbeslissing 7

Wellicht ten overvloede: de kerkelijk werker in de bediening staat niet in het ambt. Om de vervaging van de bevoegdheid van bediening van Woord en Sacrament tegen te gaan, wordt voorgesteld in het vervolg de kerkelijk werker in de bediening geen preekconsent te geven.

#### Bij kernbeslissing 8

De kerkelijk werker die het ambt van predikant-vicaris ontvangt, zal daarna boven de HBO-kwalificaties een extra studieroute dienen te volgen, waarbij aandacht wordt besteed aan exegetische vaardigheden en bijbels- theologisch inzicht, zodat de hermeneutische alsook de liturgische competenties nader worden ontwikkeld. HBO - instellingen, de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) en de PKN zullen moeten samenwerken in de vaststelling van competenties en niveau van de tot het ambt van predikant toegelaten HBO-theologen. De kosten voor deze bijscholing komen ten laste van de ambtelijke vergadering die de predikant-vicaris benoemt.

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

De predikant-vicaris is niet alleen mogelijk in kleine gemeenten. De predikant-vicaris is overal mogelijk waar de HBO- opgeleide theoloog het werk als van een predikant doet. Dat kan ook zijn in steden, regio's en op landelijk niveau, bijvoorbeeld als diaconaal predikant. Criteria zijn het leiding geven (een gemeente of een specialistische taak van arbeid) en het voorgaan in erediensten.

Daarnaast zijn er 'doorstroomtrajecten' naar de universitaire predikantsmaster. Deze trajecten kunnen door HBO-theologen in deeltijd worden gevolgd, zodat zij na het behalen van de wetenschappelijke master kunnen doorstromen naar het niveau van junior-predikant of, in geval van de predikant-vicaris, naar het niveau van basispredikant.

#### Bij kernbeslissing 9

In aanhangsel 3 bij bijlage 3.3 worden voorbeelden gegeven van alternatieve vormen van samenwerking van gemeenten die binnen de huidige kerkorde niet mogelijk zijn maar de grondstructuur van de kerkorde onverlet laat. De Stuurgroep pleit dan ook voor een breed palet aan mogelijkheden en verschillende gradaties van zelfstandigheid en samenwerking. Een nadere uitwerking in het kader van de evaluatie kerkorde wordt dringend aanbevolen. De huidige mogelijkheden met hun vrij strakke afgrenzing zijn in toenemende mate ontoereikend. Wanneer er meer mogelijkheden met vloeiender grenzen komen, is er ook meer ruimte voor differentiatie.

Zowel in de grote steden als in kleinere gemeenten is de kerkorde in sommige opzichten eerder een belemmering dan een middel tot bevordering van het leven en werken van de gemeente. Voor vele Evangelisch-Lutherse gemeenten kunnen we spreken van een acuut probleem vanwege de terugloop in ledental, de grote afstand tussen de gemeenten, de regelgeving voor aantallen kerkenraadsleden en de minimumeisen voor een predikantsformatie. De Evangelisch-Lutherse synode ontwikkelt momenteel een denkrichting voor de toekomst, waarin nieuwe wegen worden gezocht. Deze kunnen wellicht ook voor andere gemeenten dienstbaar zijn.

## 2.3 Toelichting bij de kernbeslissingen in 4 schema's

### Schema 1: De professionele ondersteuning van de gemeenten

	Opleiding/ Diploma	Ambts drager	Wanneer	Opmerkingen
Senior	Postmaster Opleiding	Predikant	Na tenminste 4 jaar basispredikant en een afgeronde nagraadse opleiding	Rond einde van opleiding naar tweede gemeente
Basis	Predikantsmaster aan PthU	Predikant	Na één jaar in de eerste gemeente en een positieve beoordeling	Niet verplicht tot volgen van nagraadse opleiding. Na zes jaar naar tweede gemeente.
Junior	Predikantsmaster aan PThU	Predikant	Na afronding van de studie, toelating tot het ambt en beroep van de eerste gemeente.	Bij negatieve afsluiting overleg hoe verder binnen de kerk.
Pred-vicaris	HBO-theologie	Predikant	Bij werkzaamheden als van een predikant, geroepen door een ambtelijke vergadering	Onder supervisie van een seniorpredikant. Nader te bepalen bijscholing na toelating tot het ambt.
Kerkelijk werker	HBO-theologie	Nee; in de bediening	Na afronding HBO- studie, toelating tot het kerkelijk album en een aanstelling van een ambtelijke vergadering.	

### Schema 2: Het Functiegebouw van predikanten en kerkelijk werkers

In het nieuwe model zoals dit nu voor ligt kunnen de volgende functies worden onderscheiden (oplopend in zwaarte):

- Kerkelijk werker 3
- Kerkelijk werker 2
- Kerkelijk werker 1
- Predikant-Vicaris
- Juniorpredikant
- Basis Predikant
- Senior Predikant

Als de huidige schaalindelingen gehanteerd worden zou de volgende indeling qua inschaling gemaakt kunnen worden (met bedragen op peildatum 1 april 2008):

	Schaal - nummer	Criteria voor indeling	Minimum schaal	aantal periodieken	Maximum schaal
<b>Senior Predikant</b>	12	Predikant met post/masterspecialisatie die werkzaam is op een seniorpositie in een regio.	3119	10	4814
<b>Basispredikant</b>	11	Basispredikant die nog geen specialisatiemaster heeft. In zijn eerste gemeent ontvangt de predikant maximaal vier periodieken, doorgroei komt pas weer in de tweede gemeente.	2619	10	4230
<b>Junior predikant</b>	10	De juniorpredikant is de startende predikant die gedurende het eerste jaar in schaal 10 wordt betaald.			
<b>Predikant-Vicaris</b>	10	Werkzaamheden als van een predikant in een kleine gemeente, een vinexwijk, een missionaire grotestadswijk of vergelijkbaar. Leidinggevende verantwoordelijkheid, geroepen om voor te gaan in de eredienst.	2187	10	3699
<b>Kerkelijk werker 1</b>	9	Werkzaamheden met verantwoordelijkheid voor (een deel van) een gemeente eventueel in collegiale samenwerking met predikant; beleidsverantwoordelijk en sturend op een aantal onderdelen; bijv. vervanging predikant bij ziekte of verlof; leiding van zeer kleine gemeente; vervulling van een aanzienlijke deeltaak met pastorale verantwoordelijkheid: bijv. Alle ouderenwerk, inclusief pastoraat in plaatselijke instelling	2243	10	3260
<b>Kerkelijk werker 2</b>	8	Werkzaamheden in deeltaken met een gedeelde verantwoordelijkheid, bijv. in een team of onder eindverantwoordelijkheid van kerkenraad; werken in samenwerking met stuurgroepen of commissies; grote of meerdere deeltaken: pastoraal werk in of aan deel van gemeente; vormings- en toerustingswerk min of meer zelfstandig pastoraat, bijv. verbonden met rouwdiensten; etc.	2073	10	2849
<b>Kerkelijk werker 3</b>	7	Beginnend kerkelijk werker; werkzaamheden in kleine afzonderlijke deeltaken zonder beleidsverantwoordelijkheid, bijv: verzorgen van een catechesegroep, enkele uren godsdienstonderwijs, geven van losse cursus etc.; een en ander in een aanstelling van geringe omvang en/of beperkte duur, bijv. een seizoen.	1904	10	2521

Als wij kijken naar de predikantensalarissen in dit model zal dit betekenen dat de aanvangssalarissen indien men op periodiek 0 wordt ingeschaald als junior € 120 op maandbasis lager ligt. Als we kijken naar de uitgroei kan dit voor de senior predikant juist weer € 160 per maand hoger liggen. Verder wordt het aantal periodieken teruggebracht van 20 naar 14.

Schema 3: Solidariteit in beeld

Aard van Solidariteit	Doel	Voorwaarden	Hoe
<b>A. Informatie bank</b>	Uitwisseling van voorzieningen, expertise en menskracht	Goede borging privacy	Website
<b>B. Organisatorische samenwerking</b>	Samenwerking met andere gemeenten		Classis en/of ACV stimuleert en faciliteert
<b>C. Financiële solidariteit</b>		<p>Organisatorische samenwerking met andere gemeenten naar keuze in de vorm van samenwerken, federeren of fuseren</p> <p>Steunverlening is bedoeld voor:                      Primair: apostolaat, pastoraat, diaconaat                      Secundair: gebouwen</p> <p>Beleidsplan voor komende 5 jaar</p> <p>Lutherse traditie:                      Beleidsplan moet passen in het beleidsplan van de evangelisch-lutherse synode aangaande de toekomst van gemeenten die actief de lutherse traditie uitdragen</p> <p>Categoriaal pastoraat:                      Beleidsplan moet zijn goedgekeurd door generale synode</p> <p>Begroting komende 5 jaar                      Plan om financiën toekomst gezond te krijgen                      Tussentijdse evaluatie                      Steun voor maximaal 5 jaar</p>	<p><b>Solidariteitsfonds:</b>                      10 euro per belijdend lid</p> <p><b>Wanneer verzoek indienen:</b>                      Twee rondes per jaar</p> <p><b>Wie beslist:</b>                      Landelijke commissie bestaande uit vrijwilligers plus adviseur LDC en niet-stemhebbend secretariële ondersteuning vanuit LDC</p> <p>Als lutherse traditie dan ook lutherse synode, als categoriaal dan ook generale synode</p> <p><b>Verdeling middelen:</b>                      6,5 mln Calvinistische traditie                      0,5 mln Lutherse traditie                      2 mln Bestaand beleid: categoriaal pastoraat, migrantenkerken, jeugdwerk e.d.</p>

#### Schema 4: Van gemeenten en classes

Niveau	Opmerkingen
Gemeente	<p>Inzet: handhaving van bestaande gemeenten, in ieder geval als geloofsgemeenschappen en zoeken naar nieuwe vormen van samenwerking binnen grondstructuur van de kerkorde naar analogie van voorbeelden elders.</p> <p>Onderscheid aanbrengen tussen gemeente als geloofsgemeenschap en gemeente als bestuurlijke eenheid.</p> <p>Versterken van onderlinge solidariteit (zie schema 3)</p>
Classicale Vergadering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handhaving van bestaande classes.</li> <li>• Versterking van de de classicale vergadering als “geestelijk platform” voor het kerkelijk gesprek; van de ontmoetingsfunctie tussen gemeenten, uitwisseling van ervaringen, stimuleren en faciliteren van samenwerking tussen gemeenten.</li> <li>• Verantwoordelijk voor de teamvorming van predikanten en de taakgerichte inzet van de teams binnen de classis.</li> <li>• De mogelijkheid om bevoegdheden over te dragen aan de ACV.</li> </ul>
Algemeen Classicale Vergadering	<p>Uitbreiding van functie: overlegorgaan tussen de breed moderamina van de classicale vergaderingen.</p> <p>Herziening van de wijze van samenstelling met het oog op continuïteit en bestuurskracht.</p> <p>Uitbreiding van bevoegdheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondersteuning van classicale vergaderingen bij samenwerking tussen gemeenten en teamvorming;</li> <li>• Bij conflicten procesbewaking en bevoegdheid om in classicale of gemeentelijke zaken in te grijpen.</li> <li>• De mogelijkheid desgewenst bevoegdheden over te nemen van (bm's van) classicale vergaderingen.</li> <li>• Inzage in gegevens van RCBB, van het College voor de visitatie en in kerkelijke statistiek</li> </ul> <p>Voor elke ACV wordt 1 fte vrijgemaakt voor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• leiding geven aan ACV en het kerkelijk leven binnen de regio en voor</li> <li>• leidinggeven aan teamleiders binnen de regio en contact met HRM van de Dienstenorganisatie</li> </ul> <p>Uitbreiding van de ACV met de volgende vaste adviseurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorzitter college voor de visitatie</li> <li>• Voorzitter college behandeling beheerszaken</li> <li>• Hoofd steunpunt</li> </ul>

## Bijlagen

1. Besluiten van de generale synode bij het rapport “Werk in de wijngaard”
  2. Samenstelling van de Stuurgroep en de Taakgroepen
  3. Rapporten van de taakgroepen
    - 3.1. Solidariteit
    - 3.2. Ambt en opleiding van kerkelijk werkers/Rechtspositie en begeleiding van kerkelijk werkers/Rechtspositie en begeleiding van predikanten
    - 3.3. Classicaal beleid
- Aanhangsels bij bijlage 3.3:
1. Cijfermateriaal met toelichting
  2. Ontmoetingen in het land van de taakgroep Classicaal Beleid
  3. Drie alternatieven voor samenwerking tussen gemeenten, bij wijze van voorbeeld