

Evaluatie van het plan van aanpak ‘Hand aan de Ploeg’

**Rapportnummer KTO 12-08
generale synode november 2012**

In april 2009 biedt een stuurgroep onder voorzitterschap van prof. dr. C.P.Veerman aan de Generale Synode van de Protestantse Kerk in Nederland (hierna te noemen: de GS) een definitief rapport aan¹ onder de titel: ‘De hand aan de ploeg’. De stuurgroep is door de GS in het leven geroepen om uitwerking te geven aan de voorstellen die de Brede Studiecommissie onder voorzitterschap van W.de Jong in 2008 zijn gedaan. Deze commissie heeft voorgesteld om de volgende onderwerpen via taakgroepen nader uit te werken op basis van het rapport ‘Werk in de wijngaard’. Het betreft:

1. het ambt en de opleiding van de kerkelijk werker
2. het classicaal beleid
3. de rechtspositie en de begeleiding van de predikant
4. de rechtspositie en de begeleiding van de kerkelijk werker
5. de solidariteit binnen onze kerk

Benoemde knelpunten

Naar het rapport ‘De hand aan de ploeg’ is met verlangen en ook met een zekere spanning uitgekeken. Er hebben met name ook via de taakgroepen tientallen deskundige gemeenteleden aan gewerkt. Het rapport begint met een schets van de directe aanleiding tot deze studies. Deze ligt in de problematiek van de kleine gemeenten in relatie tot het nieuwe traktementsstelsel dat is ingevoerd na het ontstaan de Protestantse Kerk in Nederland. Voorts stelt het rapport dat van meet af aan duidelijk is dat veel verschillende, maar onderling samenhangende vraagstukken om een oplossing vragen met het oog op de kerk in de 21^e eeuw. Het voortdurend teruglopende ledental stelt de kerk voor de vraag of de overgeleverde structuren nog toereikend zijn om in te spelen op de ontwikkelingen in kerk en samenleving. Vervolgens uit de commissie Veerman haar zorg over de financiële positie van de gemeenten en de moeilijkheid van het vinden van ambtsdragers en vrijwilligers om het kerkenwerk gaande te houden. Ook stelt het rapport dat steeds meer gemeenten genoodzaakt zijn om predikanten op parttime basis aan te stellen. Dat wordt ondermijnend geacht voor de aantrekkelijkheid van het ambt op termijn. Ook dreigt isolement voor de predikant als er geen tijd meer is voor bovenplaatselijk werk omdat plaatselijke gemeenten steeds vaker niet bereid zijn de eigen predikant daartoe de gelegenheid te bieden.

Hoofdpunten van nieuw beleid

De stuurgroep is – alles overziende – van mening dat in de komende vijftien jaar een structuur- en cultuurverandering in gang moet worden gezet. De koers moet worden verlegd om tijd te vinden om de noodzakelijke veranderingen te realiseren. Om de nieuwe koers in te slaan stelt de commissie Veerman voor 9 hoofdlijnen van beleid in te voeren. Hoofdpunten van beleid die op bepaalde punten ingrijpend zijn en vragen om sturing. De vraag is hoe de GS op deze voorstellen zal reageren. Deze hoofdpunten luiden als volgt:

¹ In het voortraject was een rapport geschreven met de titel ‘Werk in de Wijngaard’

Hoofdpijn 1 en 2

Deze gaan over solidariteit tussen gemeenten en worden met een beperkte wijziging overgenomen door de GS. Hierdoor is financiële steun mogelijk aan gemeenten. Weliswaar gebonden aan stringente voorwaarden en getoetst door een commissie.

Hoofdpijn 3

Deze handelt over de mogelijkheden tot en vormen van samenwerking tussen lokale gemeenten. Deze hoofdpijn wordt unaniem aanvaard als uitgangspunt voor beleid.

Hoofdpijn 4

Dit betreft een voorstel over de loopbaanontwikkeling met een nieuw traktementensysteem. Dit voorstel wordt niet aanvaard.

Hoofdpijn 5

Hier is aan de orde het feit dat elke predikant en kerkelijk werker is gehouden een deel van zijn/haar werktijd buiten de eigen gemeente, ten dienste van de kerk in haar geheel, binnen de eigen regio of landelijk te besteden. Ook deze hoofdpijn wordt aanvaard als uitgangspunt voor beleid met het verzoek aan het moderamen om te onderzoeken hoe implementatie mogelijk is.

Hoofdpijn 6

Behandelt de verplichte deelname van predikanten en kerkelijk werkers aan een werkgemeenschap. Dit voorstel wordt aanvaard als uitgangspunt voor nader onderzoek.

Hoofdpijn 7

Betreft de aanstelling van een pastor pastorum. Ook hier wordt door de GS aangegeven dat nader onderzoek wordt gewenst.

Hoofdpijn 8

Voorgesteld wordt om kerkelijk werkers in de bediening te stellen. Tevens wordt voorgesteld hen geen preekconsent meer te verlenen. Door de GS wordt gesteld dat deze hoofdpijn vraagt om nader onderzoek.

Hoofdpijn 9

Hier is het voorstel om kerkelijk werkers die het werk doen als van een predikant toe te laten tot het ambt van predikant. Dit voorstel wordt aangenomen met 74 stemmen vóór en 62 stemmen tegen.

Plan van aanpak Hand aan de Ploeg

Dit is de stand van zaken na afloop van de vergadering van de GS van april 2009. In mei 2009 verzoekt het moderamen van de GS aan de Beleidscommissie Predikanten (BCP) om met voorstellen te komen voor de implementatie van de hoofdpijnen 3 t/m 9. Immers lang niet alle hoofdpijnen van beleid zijn overgenomen en voor een aantal geldt dat nader onderzoek noodzakelijk is. De BCP stelt vervolgens een Plan van Aanpak op, welk plan in de GS van november 2009 wordt behandeld en goedgekeurd. Dit plan heeft 5 thema's onderscheiden.

- Thema 1: de professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief. (hoofdpijnen 3, 4 en 5)
- Thema 2: de positie van de HBO theoloog-kerkelijk werker. (hoofdpijnen 5, 6, 8 en 9)
- Thema 3: samenwerking predikanten en kerkelijk werkers (hoofdpijnen 5 en 6)
- Thema 4: samenwerking tussen gemeenten (hoofdpijnen 3, 5 en 9)
- Thema 5: kwaliteit (hoofdpijnen 4, 6 en 7)

Het plan bevat tevens een tijdsplanning die moet leiden tot een afronding in het jaar 2012. Ook wordt als bijlage een notitie toegevoegd met betrekking tot de financiële situatie van kleine gemeenten en grootstedelijke gebieden. De voornaamste conclusie van deze notitie is dat er geen generieke oplossingen zijn voor kleine en grootstedelijke gemeenten.

In de jaren 2010, 2011 en 2012 zijn min of meer conform de tijdsplanning voorstellen gedaan aan de GS die uitwerkingen bevatten van de vijf thema's. Uitgangspunt is de besluitvorming van de GS naar aanleiding van de behandeling van het rapport "De hand aan de ploeg". Op één belangrijke hoofdlijn is dat niet gelukt. Wellicht als gevolg van de kleine meerderheid tijdens de besluitvorming rond hoofdlijn 9, is de GS terug gekomen op de oorspronkelijke gedachte om kerkelijk werkers die het werk doen als van een predikant toe te laten tot het ambt van predikant. In plaats daarvan is de positie van de kerkelijk werkers verduidelijkt en gaat de GS akkoord met het voorstel van de BCP (thema 2). De mogelijkheid wordt geopend om de HBO theoloog-kerkelijk werker het ambt van ouderling te verlenen en op deze wijze deel te laten uitmaken van de kerkenraad. Een belangrijk besluit na 70 jaar van discussie over de positie van de kerkelijk werker!

In kader van het thema 5 (kwaliteit) is een besluit genomen dat voor de loopbaanontwikkeling van de predikant en de kerkelijk werker van grote betekenis zal zijn, namelijk de Permanente Educatie. Nu het werk van de BCP tot een einde komt, lijkt het ons goed om nogmaals de hoofdlijnen van beleid uit het rapport "De hand aan de ploeg" de revue te laten passeren. We kunnen dan de volgende besluiten constateren:

Hoofdlijn 1

Over solidariteit.

De bestaande solidariteitsbijdrage wordt verhoogd van € 5 naar € 7.50.

Op deze wijze komt een bedrag beschikbaar van € 6.75 miljoen. Dit bedrag wordt voor het grootste deel besteed aan gemeenten voor het vervullen van hun kerntaken.

Daarnaast is € 375.000 beschikbaar voor de gemeenten die actief de Lutherse traditie willen bewaren en inbrengen. Tenslotte is € 2 miljoen beschikbaar voor bestaand beleid.

Hoofdlijn 2

Financiële steun aan gemeenten bij de vervulling van hun kerntaken.

Deze steun is gebonden aan strikte voorwaarden, die door een onafhankelijke commissie van vrijwilligers wordt getoetst, met inachtneming van hetgeen is gesteld in hoofdlijn 3 met betrekking tot de samenwerking met andere gemeenten.

Hoofdlijn 3

De samenwerking tussen plaatselijke gemeenten. Het beleid heeft zich verder ontwikkeld en de eindrapportage is voor deze vergadering geagendeerd.

Hoofdlijn 4

De loopbaanontwikkeling. Naar aanleiding van een notitie van de BCP ('Met vreugde en vrucht') is komen vast te staan dat een systeem van functiedifferentiatie in de verticale variant onvoldoende draagvlak heeft. Er is wel een groot draagvlak voor de mogelijkheid voor predikanten en kerkelijk werkers om zich blijvend te ontwikkelen en dat verhoudt zich tot de horizontale variant van functiedifferentiatie. Met de invoering van het nieuwe systeem van permanente educatie hebben de ontwikkelvragen een goede bedding gekregen. In het kader van de loopbaanontwikkeling is ook het besluit van belang dat handelt over de jaargesprekken. Hierover heeft de GS van april 2012 een besluit genomen.

Hoofdlijn 5

De positie van de predikant en van de kerkelijk werker binnen de samenwerkingsverbanden. Rond dit thema heeft het beleid zich eveneens verder ontwikkeld. Een beleid dat zo stringent is weergegeven als in deze hoofdlijn heeft weinig draagvlak. Er zijn diverse pilots georganiseerd en er is experimenteel onderzoek gedaan. Gesteld kan worden dat een geforceerde aanpak rond de werkgemeenschappen geen goede oplossing zal blijken te zijn. In deze vergadering van de GS wordt de eindrapportage geagendeerd.

Hoofdpijn 6

De verplichting van predikanten en kerkelijk werkers om verplicht deel uit te maken van een werkgemeenschap. Uit onderzoek is gebleken dat een verplichting niet zal leiden tot het gewenste resultaat. Ook over dit onderwerp wordt in deze vergadering de eindrapportage geagendeerd.

Hoofdpijn 7

De pastor pastorum. Uit de notitie die voor deze vergadering van de GS is geagendeerd, blijkt dat er geen voldoende draagvlak is voor een leidinggevende pastor. In de notitie over de ambtsvisie van de Protestantse Kerk in Nederland is ook aandacht besteed aan dit onderwerp. Geconcludeerd is dat binnen de presbyteriale en synodale structuur van onze kerk het niet passend is om via een hiërarchisch model te werken.

Hoofdpijn 8

Over de kerkelijk werkers. De positie van de kerkelijk werker is door de recente besluitvorming van de GS duidelijk geworden.

Hoofdpijn 9

Kerkelijk werkers die het werk doen als van een predikant. Ook hier kan worden gesteld dat de besluitvorming van de GS de basis heeft gelegd voor een duidelijk positie, die ook door de doelgroep zelf is gewaardeerd.

Conclusie

Het bovenstaande is een korte evaluatie van de uitwerking van een belangrijk rapport. Dit rapport 'De hand aan de ploeg' heeft de aanzet gegeven tot een indringende discussie over de toekomst van onze kerk. De implementatie van de 9 hoofdpijnen van beleid heeft plaatsgevonden door de diverse onderwerpen nader te bestuderen en uit te diepen. Het Plan van Aanpak van de BCP heeft een clustering tot stand gebracht die achteraf zeer behulpzaam was om tot kwalitatief hoogwaardige besluitvorming te komen. Als we terugblikken op de afgelopen periode dan kan worden gesteld dat een aantal belangrijke stappen zijn gezet:

1. de invoering van de permanente educatie
2. de positie van de kerkelijk werker
3. de invoering van jaargesprekken
4. wél horizontale, geen verticale differentiatie
5. geen pastor pastorum
6. geen generieke oplossingen voor de financiële problemen van gemeenten
7. duidelijkheid over de noodzaak van samenwerking

De BCP is van oordeel dat met ingang van heden een einde is gekomen aan de implementatie van het rapport: 'De hand aan de ploeg'. Ondanks het strakke tijdsschema heeft het veel tijd gevraagd. Vandaar dat het goed is om tot een afronding te komen. Inmiddels zijn er weer nieuwe inzichten. In dezelfde periode heeft ook de evaluatie van onze kerkorde plaatsgevonden. Ook hier is indringend nagedacht over vragen met betrekking tot de structuur van onze kerk in de 21^e eeuw.

Uit de besluitvorming rond 'De hand aan de ploeg' kan worden geconcludeerd dat het bestuur van onze kerk heel goed inziet dat veranderingen en aanpassingen noodzakelijk zijn. Maar ook dat onze geloofsgemeenschap in meerderheid niet goed kan leven met een structuur die uitgaat van sturing en hiërarchie. Dat is duidelijk gebleken uit de discussie rond de ambtstheologie.

De BCP heeft met grote inzet gewerkt aan de uitvoering van haar Plan van Aanpak. Dit plan is een prima kompas gebleken om op koers te blijven. De discussie met de GS is als constructief ervaren. Thans is een intensieve periode van studie en overleg – zoals geïnitieerd door de BCP – tot een einde gekomen. De BCP heeft een geweldige steun ontvangen van onze Dienstenorganisatie, die heel veel werk heeft verricht. Daarvoor past een woord van hartelijke dank!

Voor de toekomst komen er nieuwe vraagstukken op ons af. Van groot belang is de implementatie van de visienota 'De hartslag van het leven'. Is de hartslag van het leven niet de liefde van de Heer? Hier wordt de kern geraakt van al ons streven en werken. De essentie van ons kerk zijn. De gesprekken over deze visienota zullen opnieuw leiden tot vragen over de wijze waarop wij onze Protestantse Kerk in Nederland willen structureren naar de toekomst. Desgevraagd zal onze beleidscommissie graag meedenken over zaken die op haar weg komen.

Namens de Beleidscommissie Predikanten

Wytze de Jong, voorzitter.