

## **Voortgangsrapportage**

inzake

Plan van Aanpak implementatie en uitvoering van  
synodale besluitvorming met betrekking tot het rapport  
*Hand aan de Ploeg*



## Inhoudsopgave

Aanbiedingsbrief	3
Toelichting op de rapportages	7
Thema 1: De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief	17
Bijlage 1: De pastorale bezetting in de jaren 2009-2024 in cijfers	23
Thema 2: De positie van de HBO-theoloog- kerkelijk werker met de nota de 'predikant-vicaris'	39
Bijlage 1 Toelichting op de competentie-eisen	49
Bijlage 2 Toelichting op de toeleiding naar het ambt	53
Bijlage 3 Rechtspositie van de 'predikant-vicaris'	55
Bijlage 4 Onderzoeksgegevens m.b.t. 'werk als van een predikant'	57
Thema 5: Kwaliteit met de nota Permanente educatie	60
Bijlage 1.1 Domeincompetenties Theologische opleiding PThU	71
Bijlage 1.2 Visualisering van de Voortgezette nascholing predikanten	73
Bijlage 1.3 Visualisering generieke deel voortgezette nascholing	75
Bijlage 2.1 Domeincompetentieprofiel Bachelor of Theology	77
Bijlage 2.2 Visualisering van de Voortgezette nascholing kerkelijk werker	79
Bijlage 2.3 Visualisering generieke deel voortgezette nascholing	81
Bijlage 3. Financiering van de nascholing van predikanten en kerkelijk werkers	83



Retouradres: Postbus 8399, 3503 RJ Utrecht

aan de leden van de generale synode

**Dienstenorganisatie  
Protestantse Kerk**

Beleidscommissie Predikanten

Joseph Haydnlaan 2a,  
Postbus 8399, 3503 RJ Utrecht  
Telefoon (030) 880 18 80  
servicedesk@pkn.nl  
www.pkn.nl  
KvK nr: 30258482  
IBAN: NL74 INGB 0652 9150 00  
BIC: INGBNL2A

Datum  
2 maart 2010

Behandeld door  
J. Runherd  
Telefoon (030) 880 16 53  
predikantstraktementen@pkn.nl

Onderwerp  
Voortgangsrapportage inzake Plan van aanpak Hand aan de ploeg

Geachte leden,

Bijgaand stuur ik u namens de Beleidscommissie Predikanten (hierna BCP) de volgende stukken als uitwerking van het plan van aanpak *Hand aan de Ploeg*. Graag zijn wij tot een nadere toelichting bereid en vertrouwen erop dat onze uitwerkingen en voorstellen tot een constructieve bespreking en besluitvorming in de synode zullen leiden.

Nadat de generale synode op 14 november 2009 unaniem het Plan van Aanpak, Implementatie en uitvoering van synodale besluitvorming met betrekking tot het rapport "Hand aan de Ploeg" had vastgesteld, werd door het moderamen aan de BCP gevraagd om de voorbereiding voor de bespreking en besluitvorming verder ter hand te nemen (brief 7 januari 2010). De BCP heeft die vraag met instemming begroet en is ondersteund door medewerkers van de dienstenorganisatie aan de slag gegaan. Uitgaande van het tijdschema dat in het Plan van Aanpak was opgenomen zijn voor de vijf thema's projectleiders benoemd en zijn actieplannen opgesteld die moesten leiden tot tijdige besluitvorming in de BCP en tijdige bespreking in moderamen en adviescommissies. Volgens de tijdsplanning moest de generale synode van april 2010 geïnformeerd worden over de voortgang van het geheel en voorstellen voor besluitvorming ontvangen over:

- Permanente Educatie
- HBO-theoloog en kerkelijk werker
- bezetting en wervingsplan
- kwaliteit arbeidsvoorwaarden

Per thema rapporteert de BCP over de voortgang en geeft de BCP aan of besluitvorming volgens de tijdsplanning noodzakelijk is.

De BCP biedt u het volgende aan:

- Voortgangsrapportage inzake Plan van Aanpak implementatie en uitvoering van synodale besluitvorming met betrekking tot het rapport *Hand aan de Ploeg*;
- Thema 1: de nota 'Professionele Bezetting, kwantitatief en kwalitatief; met als bijlage de notitie *'De pastorale bezetting in de jaren 2009-2014 in cijfers'*;
- Thema 2: de nota 'De 'predikant-vicaris' met vier bijlagen;
- Thema 5: de nota 'Permanente Educatie' met drie bijlagen.

Met vriendelijke groeten,  
namens de Beleidscommissie Predikanten,

H. te Pas,  
hoofd HRM



## Toelichting op de rapportages

Per thema wordt gerapporteerd over de voortgang en wordt aangegeven of besluitvorming nodig is. Na eerst relevante gedeelten uit het Plan van Aanpak vermeld te hebben (kernvraagstelling en voorgenomen acties) wordt verder de voortgang beschreven.

Het betreft de thema's:

1. De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief;
2. De positie van de HBO-theoloog - kerkelijk werker;
3. Samenwerking predikanten en kerkelijk werkers;
4. Kleine en grootstedelijke gemeenten - samenwerking tussen gemeenten;
5. Kwaliteit.

**Thema 1:  
De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief**

Kernvraagstelling

Welke acties kunnen op korte en langere termijn worden ondernomen om het huidige verschil in instroom en uitstroom van predikanten aanmerkelijk te beperken, zodat een tekort aan gekwalificeerde professionals wordt voorkomen?

Voorgenomen acties:

- Voor de onderbouwing van de vraagstelling geactualiseerd cijfermateriaal opstellen. Aspecten zijn daarbij de gemeentepredikanten (instroom, leeftijdsopbouw, uitstroom); de predikanten met bijzondere opdracht (voorzien wij vanuit maatschappelijke ontwikkelingen een grotere instroom?); emeriti (de functie van hulpdiensten); proponenten (alsnog intreders); onthevenen (herintreders). Ook wordt daarbij betrokken de in- en uitstroom van kerkelijke werkers en het effect van teamvorming en de besluiten rond kerkelijk werkers op een toekomstige professionele inzet in gemeenten.
- De behoeften van gemeenten wordt in kaart gebracht.
- Er worden voorstellen gedaan met betrekking tot:
  - activiteiten om instroom van predikanten te vergroten en van HBO-theologen te reguleren.
  - aantrekkelijkheid van het beroep.
  - aantrekkelijk "werkgeverschap".
  - veranderingen in de organisatie van de kerk/ bezetting (in thema 3).
- Betrokkenen bijeenbrengen voor het (in afstemming met de wervingsactiviteiten van de opleidingen) opstellen en uitvoeren van een wervingsplan en reguleringsplan, gericht op vastgestelde doelgroep(en).
- In het arbeidsvoorwaardenoverleg, dat de kerk met de beroepsverenigingen voert, de kwaliteit van het arbeidsvoorwaardenpakket bespreken.

Resultaten tot maart 2010:

Het geactualiseerde cijfermateriaal over de in en uitstroom van predikanten en kerkelijk werkers is opgesteld. Ook de behoefte van de kerk in de komende jaren is onderzocht.

Een tekort aan gekwalificeerde professionals is nu niet te verwachten. Wel is duidelijk geworden dat de bezetting in bepaalde regio's onder de maat is en vergt het nader onderzoek om hier oplossingen voor te vinden. Dit in samenhang met de thema's 2 (kerkelijk werker) en de thema's 3 en 4 (samenwerking).

Van de generale synode wordt op het punt van de aantrekkelijkheid van het beroep en de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden nu geen besluitvorming verwacht. De aantrekkelijkheid van het beroep en kwaliteit "werkgeverschap" komt later (met loopbaanontwikkeling en functie differentiatie). Acties om voor de najaarssynode tot duidelijke voorstellen te komen, zijn in gang gezet.

Op basis van de informatie stelt de BCP voor een aantal besluiten te nemen. Zie hiervoor het besluitvoorstel van het moderamen.

## Thema 2

### De positie van de HBO-theoloog - kerkelijk werker

#### Kernvraagstelling

Wie moet worden toegelaten als 'predikant-vicaris', wat onderscheidt de 'predikant-vicaris' van de predikant voor gewone werkzaamheden en op welke wijze moet de toeleiding van de kerkelijk werker tot 'predikant-vicaris' en van 'predikant-vicaris' tot gemeentepredikant worden geregeld? Op welke wijze dragen de gedane voorstellen bij aan een betere inbedding van de kerkelijk werker, die geen 'predikant-vicaris' is, in de structuren van kerk/gemeente en welke zaken moeten dan vervolgens geregeld worden.

#### Voorgenomen acties.

- Het formuleren van criteria waaraan een plaatselijke gemeente moet voldoen om een 'predikant-vicaris' te kunnen aanstellen
- Onderzoek naar de omvang van het aantal kerkelijk werkers dat het werk als van een predikant doet.
- Op basis van de vastgestelde competenties formuleren van toelatingseisen en –procedure (in overleg met College Toelating tot het Ambt, Protestantse Theologische Universiteit en HBO-opleidingen).
- Onderzoek naar de vorm van aanvullende verplichte scholing.
- In kaart brengen van financiële consequenties (rechtspositie en kosten) en zo nodig opstellen of aanpassen van een regeling.

#### Resultaten tot maart 2010.

Besloten werd dat voor de generale synode van april 2010 alleen de situatie met betrekking tot de 'predikant-vicaris' uitgewerkt zou worden. De overige aspecten die in het PvA zijn genoemd in het tweede deel van de 'kernvraagstelling', komen later aan de orde (verbeteren positie kerkelijk werkers bijv.). De kwestie van het preekconsent komt in het najaar aan de orde bij de voorstellen in vervolg op de kerkorde evaluatie.

De uitwerking van dit thema 2 is gestart met het verzamelen van informatie. Dit geschiedde door navraag te doen bij de Regionaal Adviseurs Classicale Vergaderingen (RACV) en het laten uitvoeren van een inventariserend onderzoek door de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Op basis van deze informatie werden een aantal werkconferenties georganiseerd waarbij verschillende deskundige kerkleden en ambtsdragers betrokken werden. Onderwerpen voor die werkconferenties waren:

- criteria waaraan voldaan moet worden om een 'predikant-vicaris' te kunnen aanstellen
- toeleiding tot het ambt en de benodigde aanvullende opleiding.

De inzichten uit 'Pastor in Beweging', 'Werk in de Wijngaard' en 'Hand aan de Ploeg' speelden een rol bij de verdere gedachtevorming. De nota "De 'predikant-vicaris', criteria, competenties toelating tot het ambt" bevat de neerslag van die gedachtevorming. De volgende uitgewerkte punten zijn daarin terug te vinden.

#### 1. Criteria waaraan de plaatselijke gemeenten moeten voldoen

Omdat door de synode is uitgesproken dat het moet gaan om bijzondere plaatselijke situaties, valt het niet licht om die bijzondere situaties in criteria te vatten. Van belang is dan ook om, op basis van de aangetroffen situaties, de criteria verder te bewerken (jurisprudentie). In de toetsing of i.v.m. bijzondere omstandigheden een 'predikant-vicaris' kan worden aangesteld, wordt uitgegaan van de volgende criteria:

- De gemeente heeft *geen* (financiële) mogelijkheden om een predikant voor min. 0,33 fte te beroepen, dan wel:
- Een samenwerkingsverband met andere gemeenten (Ord.2.14-15, 2.17), teneinde gezamenlijk een beroepskracht aan te stellen, is niet haalbaar gebleken, dan wel:
- De gemeente (dan wel het samenwerkingsverband van gemeenten) is in staat een 'predikant-vicaris' voor een periode van ten minste 36 maanden voor min. 0,33 fte aan te stellen.
- De kerkelijk werker is aangesteld conform Generale regeling kerkelijk werkers 7.4 en doet het werk als van een predikant *in opdracht* van de ambtelijke vergadering, of:
- Er is sprake van bijzondere omstandigheden van missionaire en/of diaconale aard (vgl. ord. 2.18) en de ambtelijke vergadering die de kerkelijk werker heeft aangesteld acht het

dringend gewenst dat de kerkelijk werker beschikt over de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten.

- De gemeente (dan wel het samenwerkingsverband van gemeenten) is in staat een 'predikant-vicaris' voor een periode van ten minste 36 maanden voor min. 0,33 fte aan te stellen.

## 2. Aantal kerkelijk werkers dat het werk van een predikant doet

Uit het onderzoek is gebleken dat er ca. 50 kerkelijk werkers het werk als van een predikant verrichten. In de toetsing of een kerkelijk werker het werk als van een predikant verricht, gelden de volgende criteria:

- De aangestelde kerkelijk werker is werkzaam in een gemeente waar geen predikant kan (kon) worden beroepen (Generale regeling kerkelijk werkers 7.4) en beschikt over een preekconsent (Generale regeling preekconsent 6.1), dan wel:
- De werksituatie van de kerkelijk werker is sinds het moment van indiensttreding gewijzigd en de ambtelijke vergadering heeft de kerkelijk werker daarom verzocht het werk als van een predikant te doen.
- De kerkelijk werker heeft een afgeronde HBO-opleiding theologie en is ingeschreven in het register van kerkelijk werkers van de Protestantse Kerk (Generale regeling kerkelijk werkers 4.1).
- De kerkelijk werker verzorgt meerdere van de volgende taken: voorgaan in de erediensten, verzorgen belijdenis- en doopcatechese, voorbereiden huwelijksinzegening, voorzitten of adviseren van de kerkenraadsvergaderingen.

## 3. De toelatingseisen en – procedure

Voor de 'predikant-vicaris' is op basis van de vereiste competenties een aanvullende opleiding noodzakelijk die in deeltijd binnen 2 jaar kan zijn afgerond. Verder zal de geschiktheid (vertrouwt de kerk haar of hem het ambt toe) getoetst worden.

De toetsing van de plaatselijke gemeente en de besluitvorming daarop geschiedt door of vanwege de kleine synode. De beoordeling van de geschiktheid geschiedt door één daartoe aangewezen geschiktheidscommissie, die daartoe gefaciliteerd dient te worden. De geldigheid van de toetsing is 4 jaar.

## 4. Aanvullende scholing:

Er zal een opleidingsprogramma gevolgd dienen te worden met onderdelen i.v.m. het dragen van het ambt en de specifieke taak van de predikant gedurende twee jaar in deeltijd.

## 5. Kosten en rechtspositie:

De 'predikant-vicaris' behoudt de rechtspositie van kerkelijk medewerker en is tegen lagere kosten in te zetten.

Op basis van de informatie stelt de BCP voor een aantal besluiten te nemen. Zie hiervoor het besluitvoorstel van het moderamen.

**Thema 3**  
**Samenwerking predikanten en kerkelijk werkers**  
**(werkgemeenschappen en teamvorming)**

Kernvraagstelling

Hoe kan de bovengemeentelijke samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers vormgegeven worden ten dienste van de plaatselijke gemeenten bij het oplossen van financiële problemen, bezettingsproblemen en het bevorderen van de kwaliteit?

Voorgenomen acties:

- De feitelijke situatie van dit moment wordt nader in kaart gebracht.
  - Hoeveel werkgemeenschappen zijn er al waarbinnen door predikanten en kerkelijk werkers samengewerkt wordt en hoe functioneert dat kwalitatief gezien?
  - Welke andere samenwerkingsvormen zijn te onderkennen?
  - Hoe wordt omgegaan met het gegeven dat predikanten in verschillende samenwerkingsvormen (bijv. in een ministerie en in een werkgemeenschap) meedoen?
  - Welke mogelijkheden voor samenwerking van gemeenten biedt de kerkorde en tekenen zich nieuwe vormen af die niet kerkordelijk vastgelegd zijn?
  - Hoe is de participatie van predikanten en kerkelijk werkers daarin?
  - Wat remt gemeenten om samenwerkingsbeleid te ontwikkelen, terwijl zij momenteel al wel te maken hebben met bezettings- en ontkerkelijingsproblemen?
- Aan de hand van een aantal praktijkvormen van samenwerking (modellen) wordt onderzocht wat voor- en nadelen zijn en hoe de voorgestelde werkwijze kan bijdragen aan het oplossen van de specifieke problemen in de gemeenten als het gaat om de bezetting en het bevorderen van de kwaliteit. Praktijkvormen om te onderzoeken, bijvoorbeeld:
  - een 'werkgemeenschap' in een plattelandssituatie
  - een 'werkgemeenschap' in een grootstedelijk gebied
  - een 'werkgemeenschap' met grote modalitaire verschillen
  - een 'werkgemeenschap' met een plaatselijk predikantenteam
 (NB "werkgemeenschap" wordt hier gebruikt voor verschillende vormen van samenwerking; niet alleen de huidige kerkordelijke omschrijving).
- De modellen bieden voorts de gelegenheid om te experimenteren met een leidinggevende rol (teamleider, pastor pastorum).

Resultaten tot 2010.

De besluitvorming over dit thema is voorzien in de generale synode voorjaar 2012. Inmiddels is de projectbeschrijving opgesteld en zal in april een verzoek tot deelname aan het project verstuurd worden naar de huidige werkgemeenschappen (en informatie naar plaatselijke gemeenten). Er is afstemming met thema 4 – samenwerking gemeenten.

Omdat het uitzetten en volgen van de praktijkvormen de nodige tijd kost is aan het uitzetten hiervan prioriteit gegeven. Het in kaart brengen van de feitelijke situatie kan daarna opgepakt worden.

Desgevraagd kan in de generale synode over de inhoud nader gerapporteerd worden

Van de generale synode wordt thans geen besluitvorming gevraagd.

<b>Thema 4</b> <b>Kleine en grootstedelijke gemeenten - samenwerking tussen gemeenten</b>
--

Kernvraagstelling

Hoe moet bij afnemende financiële draagkracht van (kleine- en grootstedelijke) gemeenten omgegaan worden met hun zelfstandigheid? Welke oplossingen zijn denkbaar?

Voorgenomen acties.

- In kaart brengen van de huidige stand van zaken bij gemeentevorming en voorbeelden van bovenplaatselijke samenwerking; inzicht in de 'kritische succesfactoren'
- De financiële positie van gemeenten (Taakgroep Classicaal Beleid) bestuderen, actualiseren en verder uitwerken
- Nagaan welke regelingen contraproductief werken c.q. de problemen in stand houden (waaronder mogelijkheden en belemmeringen in de kerkorde)
- Uitzetten van pilots naar gekozen gemeenten, deze volgen en evalueren.
- Nieuwe mogelijkheden voor samenwerking ontwikkelen waarbij de inbreng van de plaatselijke gemeenten wordt gezocht. Hierbij is aandacht geschonken aan de financiële aspecten van die samenwerking (o.a. zicht op de financiële risico's).

Resultaten tot 2010

Naast het in kaart brengen van relevante gegevens (zie ook thema 1 en thema 2) wordt gestart met het vormen van clusters. Daar waar de situatie er rijp voor is, worden gemeenten met elkaar in contact gebracht. Clusters richten zich op het 'oefenen' van - meestal gedeeltelijke - samenwerking, uitwisseling etc. Aangesloten wordt bij initiatieven in de regio Zuid-Oost van het programma Kerk in Ontwikkeling. Er is afstemming met thema 3 – samenwerking predikanten en kerkelijk werkers. Desgevraagd kan in de generale synode over de inhoud nader gerapporteerd worden

Van de generale synode wordt thans geen besluitvorming gevraagd.

## Thema 5 Kwaliteit

### Kernvraagstelling

De sturing op kwaliteit wordt onvoldoende ondersteund door adequaat beleid en instrumenten en roept daarmee de vraag op hoe een kwaliteitscyclus op gang gebracht en uitgebouwd kan worden die tegemoet komt aan de wensen van de kerk en haar predikanten en kerkelijk werkers.

### Voorgenomen acties

- Een inhoudelijke synodebespreking van de Nota *Permanente Educatie* in gespreksgroepen met plenaire terugkoppeling/inventarisatie (november 2009) met besluitvorming in april 2010
- Er wordt een werkconferentie met belanghebbenden georganiseerd om de situatie in kaart te brengen
- Overige (jaargesprekken, losmaking, kwaliteitscyclus etc.).

### Resultaten tot maart 2010.

Na de generale synode van november 2009 is eerst aandacht besteed aan *Permanente Educatie (PE)*. Overige zaken in dit thema vijf komen later aan de orde: de aantrekkelijkheid van het beroep, loopbaanontwikkeling, jaargesprekken, de kwaliteitscyclus en de begeleiding daarvan.

PE is aan de hand van een rapport in de generale synode van november 2009 inhoudelijk (en niet besluitvormend) besproken. Deze inhoudelijke bespreking werd gevoerd langs 3 vraagstellingen:

1. wat is het belang van PE?
2. verplicht of niet?
3. welke thematiek moet ondergebracht worden in PE?

De bespreking was positief qua sfeer en intentie. Er werd geconstateerd dat PE iets goeds en normaal is en dat het voor de kerk tijd wordt om knopen door te hakken. Het belang werd breed gedeeld. De verplichting riep wat meer discussie op, maar ook hier waren de synodeleden voorstander van. De gesprekken over de inhoudelijke 'thematieken' heeft in ieder geval opgeleverd dat wij de komend jaren hieraan geen gebrek zullen hebben.

Deze inhoudelijke bespreking leverde een goede uitgangspositie voor verdere uitwerking en besluitvorming in de synode van april 2010 op.

Die uitwerking is met vaart ter hand genomen, werd besproken in een werkgroep die breed was samengesteld (opleidingen, BNP, VKW) en resulteerde in de nota 'Permanente Educatie, een geïntegreerd programma van begeleiding, nascholing en voortgezette scholing aan predikanten en kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk in Nederland'.

Doelstelling is het aanbieden van een geïntegreerd programma. Geïntegreerd betekent in dit verband dat vanaf het moment dat predikanten en kerkelijk werkers hun initiële opleiding hebben afgesloten, zij deel gaan nemen aan een aantal elkaar opvolgende en op elkaar afgestemde begeleidings- en scholingsactiviteiten. Dat betreft dan de verplichte werkbegeleiding/ mentoraat, de verplichte nascholing en de voortgezette nascholing, aangestuurd en zelfgestuurd.

Deze gedachte wordt in de nota uitgewerkt in de volgende onderwerpen:

- Motivatie voor Permanente Educatie
- De weg naar het ambt en de bediening
- Reikwijdte van de Permanente Educatie
- Vormgeving van Permanente Educatie
- Inhoud van de voortgezette nascholing
  - Scholing koppelen aan de competenties
  - Competentiegerichte nascholing gemeentepredikanten
  - Competentiegerichte nascholing kerkelijk werkers
  - Gezamenlijke nascholing van predikanten en kerkelijk werkers
- Organisatie van de voortgezette nascholing
  - Opzet van de voortgezette nascholing
  - Registratie van de voortgezette nascholing
  - Bewaking en handhaving van de individuele voortgezette nascholing

Om hun bevoegdheid te kunnen behouden, worden predikanten en kerkelijk werkers verplicht, gedurende de totale duur van de uitoefening van het ambt of de bediening binnen de Protestantse

Kerk in Nederland (binnen een plaatselijke gemeente of een bovenplaatselijk orgaan), tot het volgen van een scholingsprogramma.

Met partners uit het Georganiseerd Overleg Predikanten is gesproken over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten gekoppeld aan de financiën. Aan de Commissie van rapport KDB is tenslotte gevraagd welke rol zij meende te moeten spelen in de besluitvorming vanwege de kosten die PE met zich meebrengt.

Een notitie over de financiële consequenties van het programma voor PE is als bijlage 3 toegevoegd. De partijen hebben aangegeven de voorstellen te ondersteunen cq niet afwijzend hier tegenover te staan.

De PE zal gelden voor alle dienstdoende predikanten en kerkelijk werkers ongeacht hun leeftijd. Een overgangsmaatregel is niet noodzakelijk omdat er binnen de opzet voldoende ruimte is om te variëren in tijd en geld. Voor hulpdiensten en zeer kleine aanstellingen zal de PE niet gelden (hoewel ook zij hun 'vakmanschap' moeten onderhouden).

Voorbeelden van mogelijke programma's worden in de bijlagen 1 en 2 gegeven.

Op basis van de informatie stelt de BCP voor een aantal besluiten te nemen. Zie hiervoor het besluitvoorstel van het moderamen.

## Planning

(Uit Plan van Aanpak november 2009 en aangepaste aan de actuele situatie)

Opdracht van moderamen aan Beleidscommissie Predikanten	mei 2009
Vorbereiding Plan van aanpak	juni – sept 2009
Bespreking in Beleidscommissie Predikanten	sept 2009
Bespreking in moderamen	sept 2009
Presentatie aan commissie van rapport en raden van advies	sept – nov 2009
Bespreking in generale synode	14 november 2009

### Najaar 2009:

- Inhoudelijke bespreking Permanente Educatie door generale synode
- Werkconferenties Bezetting en HBO-theoloog
- Start voorbereidingen onderzoek/ uitwerking in uitvoeringsplannen

### Voorjaar 2010 (Generale synode 22, 23 april):

- Besluitvorming over Permanente Educatie
- Besluitvorming HBO-theoloog (met name de 'predikant-vicaris')
- Besluitvorming over bezetting/wervingsplan
- Besluitvorming over kwaliteit arbeidsvoorwaarden (door kleine synode)

### Najaar 2010: themavolgorde

- Voortgangsrapportage Bezetting (thema 1)
- Voortgangsrapportage en besluitvorming over aantrekkelijkheid beroep, loopbaanontwikkeling en (belonings)differentiatie (thema 1)
- Voortgang en besluitvorming verbeteren positie kerkelijk werker (thema 2)
- Voortgangsrapportage Samenwerking (thema 3 en 4)
- Voortgangsrapportage Kwaliteit (thema 5)
- Besluitvorming preekconsent (voorstel generaal college kerkorde).

### Voorjaar 2011

- Besluitvorming Kwaliteit.

### Najaar 2011

- Besluitvorming Samenwerking gemeenten
- Voortgangsrapportages

### Voorjaar 2012.

- Besluitvorming Samenwerking predikanten en kerkelijk werkers

### Bijlagen:

- Thema 1: de nota 'Professionele Bezetting, kwantitatief en kwalitatief; met als bijlage de notitie '*De pastorale bezetting in de jaren 2009-2014 in cijfers*';
- Thema 2: de nota 'De 'predikant-vicaris' met vier bijlagen;
- Thema 5: de nota 'Permanente Educatie' met drie bijlagen.



Thema 1:

**De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief**

**De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief**

met als bijlage 'De pastorale bezetting in de jaren 2009-2024 in cijfers'

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. Kernvraagstelling
3. Benoemde probleemstellingen
4. Acties
5. Voortgang en besluitvoorstellen
  - 5.1. Besluitvorming over kwaliteit arbeidsvoorwaarden
  - 5.2. Besluitvorming over bezetting en wervingsplan
6. Beroepskrachten in de gemeenten
7. Beroepskrachten buiten de gemeenten
8. Vraag en aanbod van predikanten en kerkelijk werkers tot 2024
9. Aanbod van predikantsplaatsen
10. Werving
11. Conclusie

## 1. Inleiding

De generale synode heeft de BCP verzocht om de vijf thema's uit het Plan van aanpak verder uit te werken en daarover te rapporteren aan de generale synode. Volgens het in het Plan van aanpak opgenomen tijdschema, dient in de aprilvergadering 2010 van de generale synode met betrekking tot de in thema 1 genoemde zaken aan de orde te komen:

- a. Besluitvorming over kwaliteit arbeidsvoorwaarden;
- b. Besluitvorming over bezetting en wervingsplan.

Voor een goed begrip van de informatie en de voorstellen worden de 'kernvraagstelling' en de benoemde probleemstellingen van thema 1 eerst vermeld.

## 2. Kernvraagstelling

*Welke acties kunnen op korte en langere termijn worden ondernomen om het huidige verschil in instroom en uitstroom van predikanten aanmerkelijk te beperken, zodat een tekort aan gekwalificeerde professionals wordt voorkomen?*

## 3. Benoemde probleemstellingen

- De onbalans van in- en uitstroom;
- De zorg over de aantrekkelijkheid van het ambt (rechtspositie, status en inhoud);
- De versnippering (toename van deeltijdbetrekkingen);
- Het ontbreken van instrumenten om de bezetting te beïnvloeden.

## 4. Acties

- Voor de onderbouwing van de vraagstelling geactualiseerd cijfermateriaal opstellen. Aspecten zijn daarbij de gemeentepredikanten (instroom, leeftijdsopbouw, uitstroom); de predikanten met bijzondere opdracht (voorzien wij vanuit maatschappelijke ontwikkelingen een grotere instroom?); emeriti (de functie van hulpdiensten); proponenten (alsnog intreders); onthevenen (herintreders). Ook wordt daarbij betrokken de in- en uitstroom van kerkelijke werkers en het effect van teamvorming en de besluiten rond kerkelijk werkers op een toekomstige professionele inzet in gemeenten.
- De behoeften van gemeenten wordt in kaart gebracht.
- Er worden voorstellen gedaan met betrekking tot:
  - activiteiten om instroom van predikanten te vergroten en van HBO theologen te reguleren.
  - aantrekkelijkheid van het beroep
  - aantrekkelijk "werkgeverschap"
  - veranderingen in de organisatie van de kerk/ bezetting (in thema 3).

## 5. Voortgang en besluitvoorstellen.

### 5.1 Besluitvorming over kwaliteit arbeidsvoorwaarden.

Binnen de algemenere vraagstelling naar de aantrekkelijkheid van het beroep werd in thema 1 aandacht besteed aan de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van die aantrekkelijkheid. De andere aspecten worden binnen thema 5 (kwaliteit) of later binnen thema 1 (loopbaanontwikkeling en beloningsdifferentiatie) behandeld.

De kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden is een onderwerp voor het overleg met de vakbonden en beroepsverenigingen. Verder is over de arbeidsvoorwaarden van de kerkelijk werkers relevante informatie af te leiden uit het rapport 'Inspireren en ontberren' (CHE 2009)

Door de Delegatie Namens de Kerk (DNK) in het Georganiseerd Overleg Predikanten (GO-P) is een notitie Arbeidsvoorwaarden geschreven die zal worden besproken in de kleine synode van 26 maart 2010. In die notitie worden de arbeidsvoorwaarden voor predikanten als goed gekenschetst. Na acceptatie door de kleine synode van deze nota, wordt deze gebruikt als inbreng in het arbeidsvoorwaardenoverleg voor de jaren vanaf 2011.

De arbeidsvoorwaarden voor kerkelijk werkers zijn gebaseerd op de arbeidsvoorwaardenregeling Protestantse Kerk in Nederland. Inschaling vindt plaats in de schalen 7 t/m 9, afhankelijk van de zwaarte van de taak (ter vergelijking: de gemeenteadviseur wordt ingeschaald in schaal 10, predikanten conform bedragen in schaal 11 en 12). Uit het CHE onderzoek blijkt dat de meeste kerkelijk werkers zijn ingeschaald in schaal 8.

Van het totaal aantal kerkelijk werkers combineert 22.4 % aanstellingen bij verschillende gemeenten en heeft 13.9 een tweede aanstelling elders. De aanstellingsgrootte is verschillend: 16% minder dan 15 uur per week, 22% 16-23 uur per week, 23% 24-31 uur per week en 38.7 % meer dan 32 uur per week.

Het merendeel (67.7%) heeft een baan voor onbepaalde tijd.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de kerkelijk werkers, over het algemeen, tevreden zijn. Het minst tevreden zijn zij over, het door hen ervaren, gebrek aan erkenning. Als aandachtspunten komen naar voren de secundaire arbeidsvoorwaarden (22% niet tevreden), het salaris (19.5% niet tevreden), geen vastigheid (18.4% niet tevreden). Overigens worden de laatste 2 aspecten in vergelijkbare percentages ook genoemd als 'meest tevreden'.

Deze aandachtspunten zullen verder uitgewerkt worden in het thema 2. Ook door de voorstellen voor PE (thema 5) worden duidelijke verbeteringen van de secundaire arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Van de generale synode wordt op het punt van de aantrekkelijkheid van het beroep en de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden nu geen besluitvorming verwacht.

## 5.2 Besluitvorming over bezetting en wervingsplan.

Het geactualiseerde cijfermateriaal over de in- en uitstroom van predikanten en kerkelijk werkers is opgesteld. Ook de behoefte van de kerk in de komende jaren is onderzocht. Het rapport 'De pastorale bezetting in de jaren 2009-2024 in cijfers' is daar de concrete weerslag van. De belangrijkste gegevens en conclusies uit dit rapport worden hier kort weergegeven; het gehele rapport is als bijlage bijgevoegd.

Het cijfermateriaal betreft:

- de verdeling van beroepskrachten over de gemeenten
- de verdeling van 'vraag' en 'aanbod' voor zowel predikanten als kerkelijk werkers
- inzet van predikanten bij hulpdiensten.

## 6. Beroepskrachten in de gemeenten

De gemeenten van de Protestantse Kerk in Nederland worden eind 2008 in pastoraal opzicht bediend door 2.108 fte aan beroepskrachten. Het gaat hierbij om de volgende werkers.

soort beroepskracht	aantal personen	aantal fte	gemiddelde werktijd
predikant voor gewone werkzaamheden	2.113	1.829	87%
predikant voor hulpdiensten	438	124	28%
kerkelijk werker	412	155	38%
<b>totaal</b>	<b>2.963</b>	<b>2.108</b>	<b>71%</b>

In het totaal aantal personen zit een dubbeltelling van 105 predikanten voor gewone werkzaamheden die óók hulpdiensten verrichten. In werkelijkheid gaat het dus om 2.858 personen met een gemiddelde werktijd van 74%.

## 7. Beroepskrachten buiten de gemeenten

Naast de beroepskrachten in de gemeenten zijn er beroepskrachten werkzaam in instellingen voor de gezondheidszorg, justitie, defensie en bij stichtingen, verenigingen en regionale en landelijke kerkelijke bureaus. Het gaat hierbij om 890 personen.

soort beroepskracht	aantal personen
predikant met bijzonder opdracht/in algemene dienst	602
kerkelijk werker	144
<b>totaal</b>	<b>890</b>

## 8. Vraag en aanbod van predikanten en kerkelijk werkers tot 2024

Voor de vraag naar predikanten en kerkelijk werkers is een prognose gemaakt tot 2024. Belangrijkste grond onder deze prognose is de aanname dat de vraag grotendeels parallel zal lopen met de ontwikkeling van het ledental. De afgelopen 10 jaren is het aantal fte predikanten gelijk afgenomen met het aantal leden. Uitkomst van de prognose is dat de vraag naar predikanten en kerkelijk werkers in 2024 met ongeveer 30% zal zijn afgenomen ten opzichte van 2009. Voorts is een prognose van het aanbod van predikanten en kerkelijk werkers gemaakt. Ervan uitgaande dat de instroom aan predikanten en kerkelijke werkers gelijk blijft aan dat van de afgelopen jaren (60 predikanten en 40 kerkelijk werkers per jaar) en rekening houdend met een uitstroom vanwege pensionering, zal het aanbod aan predikanten in 2024 met 25% zijn afgenomen en het aanbod van kerkelijk werkers zijn toegenomen met 4%.

Bij bovenstaande uitgangspunten zal er in 2024 sprake zijn van een klein overschot aan predikanten en van een groot overschot aan kerkelijk werkers.

Bij deze prognose dienen de volgende kanttekeningen gemaakt te worden.

- Een blijvende instroom van 60 proponenten per jaar vergt een inspanning van de PThU om deze instroom te realiseren. Recent werd de website [domineeworden.nl](http://domineeworden.nl) gelanceerd. Hoewel de leeftijdsgroep van 18-jarigen de komende 15 jaar in omvang iets zal afnemen, moet het, in een samenleving die een groeiende behoefte krijgt aan dragers van zingeving en waarden en normen, mogelijk zijn 60 jonge mensen per jaar te interesseren voor een levensloop als predikant.
- De prognose met 60 proponenten per jaar is gemaakt op generaal niveau. Bijzondere aandacht zal moeten besteed aan de aansluiting van vraag en aanbod op modalitair - en op geografisch niveau.
- Als de instroom van 60 proponenten niet realiseerbaar zou blijken, kan nog geput worden uit een vijftal bronnen, namelijk:
  - de bestaande beschikbaarheid van proponenten,
  - de bestaande beschikbaarheid van beroepbare predikanten,
  - de resterende beschikbare werktijd van deeltijdpredikanten,
  - de beschikbaarheid aan ontheven predikanten die herintreding in het ambt van predikant voor gewone werkzaamheden kunnen overwegen en,
  - de mogelijkheid van predikanten om na de pensioendatum van 65 jaar door te werken.
- Het is denkbaar dat bij een eventueel predikantentekort vervanging gaat optreden door kerkelijk werkers. Vooral in grote gemeenten met meer beroepskrachten kan het werk zodanig georganiseerd worden dat een deel van het werk aan kerkelijk werkers opgedragen wordt. Gelet op het verwachte overschot aan kerkelijk werkers ligt hier een reële mogelijkheid.
- Als door de instroom van 60 proponenten per jaar en door de inzet van bovenbeschreven bronnen de komende 15 jaar voldoende predikanten beschikbaar zijn, ontbreekt de (kwantitatieve) noodzaak om tekorten op te vangen door extra inzet van HBO-theologen.
- Als de instroom van kerkelijk werkers de komende jaren gemiddeld op 40 personen per jaar wordt gehandhaafd, zal de komende jaren een overschot aan kerkelijk werkers ontstaan. Uitgangspunt hierbij is dat de vraag naar kerkelijk werkers zal afnemen in evenredigheid met de afname van het aantal belijdende leden. Als zich jaarlijks 14 personen uit het register zouden laten uitschrijven naast de uitval door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, zal over 15 jaar het aantal geregistreerden zonder aanstelling nog steeds op ongeveer 400 liggen. Er is dus geen specifiek beleid nodig om de instroom van kerkelijk werkers te stimuleren boven het huidige niveau. Contact met de opleidingen over (het ontbreken van) de beschikbaarheid van arbeidsplaatsen binnen de Protestantse Kerk in Nederland is wel noodzakelijk.

## 9. Aanbod van predikantsplaatsen

Eind 2008 zijn er 1.604 entiteiten die kunnen besluiten over het beroepen van een predikant. Deze entiteiten zijn zelfstandige gemeenten of samenwerkingsverbanden van gemeenten (combinatie, federatie, streekgemeente). Van deze gemeenten hebben 142 helemaal geen vaste predikant, 403 een deeltijd predikant, 653 één fulltime predikant en 406 gemeenten meer dan één fulltime predikant.

De vraag is hoe deze bezetting zich zal ontwikkelen. Daarbij is gekozen voor een theoretisch model waarin eerst wordt gekeken wat het effect zal zijn van het aflopen van de overgangsregeling in de traktementsregeling. Vervolgens kijken wij wat het effect is van reductie van de predikantsbezetting met 30% in 2024. In het theoretische model wordt ervan uitgegaan dat alle 1.604 entiteiten in hun huidige vorm blijven bestaan.

De verdeling van predikantsplaatsen zal bij instandhouding van de huidige gemeenten er door de afloop de overgangsregeling en door de reductie van de predikantsbezetting als volgt uit zien.

standaardbezetting	aantal gemeenten ultimo 2008	%	aantal gemeenten na afloop overgangsmaatregel in 2017 zonder reductie predikantsbezetting	%	aantal gemeenten in 2024 na 30% reductie predikantsbezetting	%
0 fte	142	9%	170	11%	231	15%
van 0 tot 0,89 fte	403	25%	442	28%	965	60%
rond 1 fte	653	41%	584	36%	85	5%
meer dan 1,10 fte	406	25%	408	25%	323	20%
<b>Totaal</b>	<b>1.604</b>	<b>100%</b>	<b>1.604</b>	<b>100%</b>	<b>1.604</b>	<b>100%</b>

Bovenstaand overzicht toont dat zonder verdergaande samenwerking van gemeenten een ernstige versnippering van predikantsplaatsen zal optreden. Het aantal gemeenten zonder predikant zal toenemen van 9% naar 15%, het aantal gemeenten met een deeltijdpredikant van 25% naar 60%, het aantal eenmansgemeenten zal afnemen van 41% naar 5% en het aantal 'meermansgemeenten' van 25% naar 20%.

Een dermate grote versnippering van predikantsplaatsen verhoogt de aantrekkelijkheid van het ambt niet. Er zullen maatregelen tot schaalvergroting moeten worden genomen, waardoor ook fulltime predikantsplaatsen aangeboden kunnen worden. In het kader van thema 4 van het plan van aanpak (samenwerking gemeenten) zullen hiervoor voorstellen worden ontwikkeld, zowel met betrekking tot de mogelijke vormen van samenwerking als met betrekking tot de aansturing van de samenwerking. In de jaren 2004 tot en met 2008 heeft al een flink proces van schaalvergroting plaatsgevonden doordat het aantal gemeenten, vooral als gevolg van federatie en fusie, met 16% afnam.

Bijzondere aandacht behoeft het aantal gemeenten zonder predikant. Dat zijn er nu 142, maar dit aantal kan in 2024 gegroeid zijn naar 231, als gemeenten niet verder zouden gaan samenwerken. Het blijkt dat de 142 gemeenten vooral voorkomen in gebieden waarvan de indruk bestaat dat de classicale vergaderingen geen actief beleid voeren op de predikantsbezetting van de gemeenten binnen haar ressort. Het wordt toegestaan dat deze gemeenten geen enkele beroepskracht aanstellen (in ongeveer 40 gevallen) of dat ze een kerkelijk werker aanstellen, aan wie het werk als van een predikant wordt opgedragen (in ongeveer 50 gevallen).

In het kader van thema 2 (kerkelijk werkers en predikant-vicaris) en thema 4 (samenwerking gemeenten) zullen verder voorstellen ontwikkeld moeten worden voor deze situaties. Daarbij zal ook onderzocht moeten worden hoe wenselijk het is dat kleine gemeenten zich structureel laten bedienen door een predikant die hulpdiensten verricht (momenteel in ongeveer 50 gevallen).

## 10. Werving

Aan de generale synode is in de novembervergadering van 2009 een presentatie gegeven van de website [dominee.worden.nl](http://dominee.worden.nl). Deze website heeft tot doel om jongeren te interesseren voor het (be)roep van predikant. Er wordt zeer positief op de website gereageerd. In december 2009 en januari 2010 waren er 4000 bezoekers. Echte resultaten, in de zin van aanmeldingen, worden echter pas zichtbaar bij de aanvang van het nieuwe studiejaar in september a.s. Er wordt verder nagedacht over aanvullende- en nieuwe activiteiten waarbij het internet een belangrijke rol speelt.

## 11. Conclusie

Een tekort aan gekwalificeerde professionals is nu niet te verwachten. Wel is duidelijk geworden dat de bezetting in bepaalde regio's onder de maat is en vergt het nader onderzoek om hier oplossingen voor te vinden. Dit in samenhang met de thema's 2 (kerkelijk werker) en de thema's 3 en 4 (samenwerking).

## Bijlage thema 1: De professionele bezetting, kwantitatief en kwalitatief

### De pastorale bezetting in de jaren 2009-2024 in cijfers

In het Plan van aanpak dat de BCP opstelde bij de uitwerking van de synodebesluiten bij het rapport 'De hand aan de ploeg' staat dat het cijfermateriaal over de gemeenten, de predikanten en de kerkelijke werkers moet worden geactualiseerd om een goede basis te hebben voor de verdere aanpak en besluitvorming. Deze notitie bedoelt deze actualisering te geven.

- In hoofdstuk 1 wordt de verdeling van de predikanten over de gemeenten geïnventariseerd en de mogelijke effecten daarop van de afloop van de overgangsmaatregel predikantstraktementen.
- In hoofdstuk 2 wordt de samenstelling van het predikantenbestand uiteengezet en gekeken naar vraag en aanbod in de toekomst
- In hoofdstuk 3 gebeurt hetzelfde voor de kerkelijk werkers.
- In hoofdstuk 4 wordt informatie gegeven over de inzet van predikanten in de vorm van hulpdiensten.
- In hoofdstuk 5 volgt een samenvatting en worden conclusies getrokken.

De pastorale bezetting van gemeenten kan worden uitgedrukt in aantal personen, maar ook in aantal fte's. Van een aantal groepen predikanten bestaat geen inzicht in de werktijd. In deze rapportage wordt daarom telkens gerekend met het aantal personen. Waar prognoses worden gemaakt, is de veronderstelling dat het gemiddelde werktijdpercentage door de jaren heen gelijk zal blijven.

#### 1. Predikantsbezetting Gemeenten

##### 1.1. De standaardbezetting van de gemeenten

Ten behoeve van de uitvoering van de omslagregeling predikantstraktementen wordt bijgehouden hoeveel gemeenten er zijn en wat per gemeente de standaardbezetting is. Dat is de bezetting aan predikanten die elke gemeente afzonderlijk voor zichzelf kiest. De bezetting hangt doorgaans af van de beschikbaarheid aan financiële middelen (dood en levend geld) en de prioriteit die de gemeente aan pastoraat geeft boven gebouwen en andere kostenposten. Het gaat hierbij alleen om predikanten, dus niet om kerkelijke werkers. Voor de standaardbezetting geldt geen landelijke norm, elke gemeente bepaalt haar eigen bezetting.

In de registratie van de centrale kas predikantstraktementen is een gemeente een entiteit, waaraan een predikant wordt verbonden. Hieronder vallen centrale gemeenten, gemeenten en samenwerkingsverbanden, zoals federaties, combinaties en streekgemeenten. Gemeenten *in* een samenwerkingsverband worden hierbij dus niet apart geteld.

In onderstaand overzicht wordt per gebied van de algemene classicale vergaderingen getoond hoeveel gemeenten er ultimo 2008 zijn en met welke standaardbezetting.

standaardbezetting	aantal gemeenten										fte's
	Fr	Gld	Gr-Dr	NB-L	NH	Ov-FI	Ut	ZI	ZH	totaal	totaal
0 fte	26	2	47	12	7	6	7	14	21	142	0
van 0 tot 0,33 fte	1	3	2	1	2	-	-	-	1	10	2
0,33 fte (= min.)	3	1	7	4	1	3	1	-	3	23	8
van 0,34 tot 0,39 fte	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	1
van 0,40 tot 0,49 fte	2	6	5	1	-	5	4	1	3	27	11
van 0,50 tot 0,59 fte	16	17	12	15	13	10	8	10	13	114	58
van 0,60 tot 0,69 fte	17	14	9	2	5	7	3	3	8	68	43
van 0,70 tot 0,79 fte	12	9	17	4	8	1	4	2	15	72	53
van 0,80 tot 0,89 fte	13	14	19	6	10	5	9	3	8	87	70
rond 1 fte	84	85	81	60	52	58	37	60	136	653	653
van 1,10 tot 1,99 fte	15	20	7	6	5	3	8	3	16	83	129
van 2,00 tot 2,99 fte	10	39	10	11	16	22	15	2	45	170	357
van 3,00 tot 3,99 fte	5	11	4	-	7	10	9	1	22	69	217
van 4,00 tot 4,99 fte	3	7	-	1	2	5	2	-	13	33	136
van 5,00 tot 9,99 fte	3	9	5	1	6	7	4	1	10	46	294
vanaf 10,00 fte	-	-	-	-	1	1	1	-	2	5	77
Eindtotaal	210	238	225	124	135	143	113	100	316	1.604	2.109

Uit bovenstaand overzicht kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Er zijn binnen de Protestantse Kerk in Nederland 1.604 entiteiten, die ieder voor zich besluiten nemen over de predikantsbezetting van de eigen entiteit. Deze 1.604 entiteiten hebben 2.109 fte aan standaardbezetting. Eind 2008 was van deze 2.109 fte 1.829 fte daadwerkelijk bezet. De rest ad 280 fte was vacant, dat is ruim 13%. Het percentage vacatures op de standaardbezetting is door de tijd heen redelijk constant.
- Er zijn 142 gemeenten met een standaardbezetting van nihil (= 8,8% van de 1.604). Dat zijn gemeenten die op structurele basis geen predikant hebben. Gemeenten zonder predikant voor gewone werkzaamheden komen relatief veel voor in Friesland (12% van de gemeenten), Groningen-Drenthe (21%), Noord-Brabant-Limburg (10%) en Zeeland (14%). Uit een inventarisatie bij de regionaal adviseurs klassicale vergadering blijkt dat van de 142 gemeenten
  - 30% een kerkelijk werker heeft aangesteld (43 personen). In de meeste gevallen is dat gebeurd op grond van een besluit van het breed moderamen van de klassicale vergadering conform artikel 7-4 van de generale regeling kerkelijk werkers. ( Aan deze situaties moet voornamelijk worden gedacht als het gaat om de aanstelling van een "predikant-vicaris").
  - 12% aan een dienstdoende predikant van een andere gemeente een opdracht heeft verleend tot het verrichten van structurele hulpdiensten (ordinantie 3-24-2 en 3), al dan niet in de vorm van detachering.
  - 13% aan een emeritus of ontheven predikant een opdracht heeft gegeven tot het verrichten van structurele hulpdiensten (ordinantie 3-27-5)
  - 9% met specifieke instemming van het breed moderamen van de klassicale vergadering aan een emeritus predikant of een beroepbaar predikant een opdracht heeft gegeven tot het verrichten van het dienstwerk van een predikant (ordinantie 3-27-6)
  - 1% een predikant deelt met een gemeente van een ander kerkgenootschap
  - 22% geen beroepskracht heeft aangesteld en wellicht volstaat met gastsprekers op zondag en inhuur van andere incidentele hulpdiensten.
  - 15% niet duidelijk aangeeft hoe de pastorale bezetting is geregeld.

Gevraagd naar de redenen waarom er in deze situaties niet op structurele basis een predikant voor gewone werkzaamheden is, antwoordden de regionale adviseurs klassicale vergadering als volgt:

- er wordt naar samenwerking met andere gemeenten gezocht, de huidige situatie is een tussenoplossing
- er is naar samenwerking met andere gemeenten gezocht, maar de pogingen daartoe zijn mislukt
- de gemeente wil hoe dan ook zelfstandig blijven en kan geen predikant voor meer dan de minimale werktijd van 33% betalen.

- men heeft voor een kerkelijk werker gekozen omdat die voor dezelfde kosten meer werktijd kan leveren
- men heeft een oplossing gevonden in samenwerking in oecumenisch verband.

Het blijkt dat niet alle classicale vergaderingen een actief beleid voeren op de pastorale bezetting van de gemeenten in hun ressort. Een aantal plaatselijke situaties is in het verleden ontstaan en niemand ziet een reden om daar nog iets in te veranderen.

- Er zijn 403 gemeenten (= 25% van het totaal van 1.604) met een standaardbezetting groter dan 0 en kleiner dan 1 fte. Van hen zitten 33 gemeenten onder of op de minimumeis die ordinantie 3-17 aan de predikantsbezetting stelt, namelijk dat de werktijd van een predikant minstens 33% van de volledige werktijd moet zijn.
- Er zijn 653 (= 41% van de 1.604) gemeenten met een standaardbezetting van één fulltime predikant. In de meeste gevallen zal deze bezetting door één predikant gerealiseerd worden, maar er zijn ook situaties waar twee predikanten samen één fte bezetten, bijvoorbeeld bij predikantsechtparen.
- Er zijn 406 (= 25% van de 1.604) gemeenten met een standaardbezetting hoger dan 1.

### 1.2. Ontwikkeling van de standaardbezetting als gevolg van de afloop van de overgangsmaatregel

De mate waarin gemeenten hun standaardbezetting in stand zullen kunnen houden zal niet alleen afhangen van de ontwikkeling van de inkomsten van de gemeenten, maar ook van de uitwerking van de afloop van de overgangsmaatregel predikantstraktementen. Krachtens die overgangsmaatregel hebben veel gemeenten nu nog een korting (= conversieaftrek) of een opslag (= conversiebijtelling) op de bezettingsbijdrage voor de centrale kas predikantstraktementen. De korting of opslag neemt jaarlijks met € 1.000,- per fte per jaar af. In hoeverre zullen gemeenten nog in staat zijn hun standaardbezetting te financieren als de overgangsmaatregel is afgelopen? En hoeveel ruimte krijgen gemeenten om hun standaardbezetting uit te breiden dankzij de afloop van de overgangsmaatregel?

Ervan uitgaand dat alle gemeenten hun conversieaftrek of bijtelling één op één omzetten in beperking of uitbreiding van hun standaardbezetting dan zou onder overigens gelijkblijvende omstandigheden de predikantsbezetting na afloop van de overgangsmaatregel er als volgt uitzien.

standaardbezetting	aantal gemeenten ultimo 2008	aantal gemeenten na afloop overgangsmaatregel in 2017
0 fte	142	170
van 0 tot 0,33 fte	10	0
0,33 fte (= min.)	23	15
van 0,34 tot 0,39 fte	2	8
van 0,40 tot 0,49 fte	27	38
van 0,50 tot 0,59 fte	114	136
van 0,60 tot 0,69 fte	68	65
van 0,70 tot 0,79 fte	72	88
van 0,80 tot 0,89 fte	87	92
rond 1 fte	653	584
van 1,10 tot 1,99 fte	83	85
van 2,00 tot 2,99 fte	170	170
van 3,00 tot 3,99 fte	69	68
van 4,00 tot 4,99 fte	33	33
van 5,00 tot 9,99 fte	46	47
vanaf 10,00 fte	5	5
<b>Totaal</b>	<b>1.604</b>	<b>1.604</b>

Uit bovenstaande tabel kunnen de volgende conclusies getrokken worden over het te verwachten enkelvoudige effect van de afloop van de overgangsmaatregel op de predikantsbezetting van de gemeenten, als alle andere omstandigheden gelijk verondersteld worden.

- Het aantal gemeenten zonder predikant zal toenemen van 142 naar 170, omdat gemeenten beneden de minimumbezetting van 33% terecht komen.

- Het aantal gemeenten met een standaardbezetting groter dan 0% en kleiner dan 90% zal toenemen van 403 gemeenten naar 442.
- Het aantal gemeenten met ongeveer één fulltime predikant (tussen 90% en 110%) neemt af van 653 naar 584.
- Het aantal gemeenten met een standaardbezetting boven 110% neemt toe van 406 naar 408.

### 1.3. Ontwikkeling samenwerkingsvormen gemeenten

Voor veel gemeenten ligt de oplossing van de financiële problemen rond de predikantsbezetting in schaalvergroting door samenwerking met een andere gemeente te zoeken in de vorm van:

- een combinatie (ord. 2-15): een afspraak tussen twee of meer gemeenten over het voor gezamenlijke rekening beroepen van een predikant, waarbij de gemeenten overigens geheel zelfstandig blijven
- detachering van de predikant (ord. 3-24): in april 2009 nam de generale synode een besluit tot aanpassing van de kerkorde, waardoor het mogelijk wordt dat een gemeente, al dan niet onder tijdelijk uitbreiding van de werktijd haar predikant detacheert bij een andere gemeente. Aan de detachering zit geen ondergrens in werktijd, zoals dat bij een gewoon predikantschap wel het geval is (eenderde van de volledige werktijd).
- een federatie (ord. 2-11-6): een afspraak tussen gemeenten met een gedeeld grondgebied vanuit verschillende 'bloedgroepen', waarbij kan worden samengewerkt op het gebied van de predikantsbezetting, maar ook op andere terreinen
- een streekgemeente (ord. 2-17): een afspraak tussen meerdere kleine gemeenten in een grote regio om op het gebied van de pastorale bezetting en andere terreinen samen te werken
- een samenvoeging (ord. 2-14) of fusie (ord. 2-12): volledig samengaan van twee of meer gemeenten in één nieuwe gemeente.

In onderstaand overzicht wordt de ontwikkeling van het aantal gemeenten tussen 2004 en 2008 in beeld gebracht. In tegenstelling tot bovenstaande twee paragrafen wordt hier het aantal gemeenten niet op samenwerkingsniveau geteld, maar op bestuurlijk niveau. Drie gemeenten in één combinatie werden in voorgaande overzichten één gemeente geteld, hieronder zijn het drie gemeenten.

	eind 2004	eind 2008	afwijking in %
aantal gemeenten zonder wijken			
- hervormd	1.127	779	- 31%
- gereformeerd	814	506	- 38%
- evangelisch-luthers	54	47	- 13%
- protestants	40	364	+ 810%
aantal gemeenten met wijken			
- hervormd	177	115	- 35%
- gereformeerd	46	31	- 33%
- evangelisch-luthers	1	1	0%
- protestants	4	55	+ 1.275%
<b>totaal aantal gemeenten</b>	<b>2.263</b>	<b>1.898</b>	<b>- 16%</b>
aantal combinaties	75	76	+ 1%
- gem. aantal gemeenten per combinatie	2,00	2,29	+ 15%
aantal federaties	356	173	- 51%
aantal streekgemeenten	5	7	+ 40%

Duidelijk wordt hier dat binnen de bestaande kerkordelijke mogelijkheden zich de afgelopen vier jaren een proces van schaalvergroting heeft afgetekend. Het aantal gemeenten is in vier jaar tijd met 16% afgenomen, hoofdzakelijk doordat gemeenten van de oorspronkelijke 'bloedgroepen' zijn samengevoegd of via federatie zijn gefuseerd tot een nieuwe gemeente. Het samengaan van de drie kerken heeft dit proces mogelijk gemaakt en bevorderd.

## 2. Samenstelling en ontwikkeling predikantenbestand

### 2.1. Predikantsbezetting op 31 december 2008

Op 31 december 2008 telde de Protestantse Kerk in Nederland in totaal 5.086 proponenten en predikanten, verdeeld over de volgende categorieën.

leeftijd	proponenten	gew. werksz.	bijz. opdr./ alg. dienst	beroepbaar	ontheven met bev.	emeritus	totaal
25-29 jaar	21	26	1	0	0	0	48
30-34 jaar	33	86	12	0	0	0	131
35-39 jaar	33	127	24	1	10	4	199
40-44 jaar	16	240	75	6	33	6	376
45-49 jaar	30	365	104	15	45	19	578
50-54 jaar	30	457	137	14	36	27	701
55-59 jaar	24	412	129	10	35	34	644
60-64 jaar	23	376	111	10	46	137	703
subtotaal	210	2.089	593	56	205	227	3.380
65-69 jaar	12	24	9	0	36	344	425
70-74 jaar	7	0	0	0	29	280	316
75-79 jaar	6	0	0	0	36	354	396
80 jaar e.o.	15	0	0	0	63	470	548
totaal	250	2.113	602	56	369	1.675	5.065

#### Proponenten

Er zijn 250 proponenten, waarvan 210 onder de 65 jaar. Dat zijn zij die de opleiding tot predikant hebben doorlopen en na het colloquium zijn toegelaten tot de ambtsbediening. Van de 250 proponenten ontvingen:

- 49 personen het testimonium langer dan 20 jaar geleden;
- 28 personen het testimonium 15 tot 20 jaar geleden;
- 34 personen het testimonium 10 tot 15 jaar geleden;
- 47 personen het testimonium 5 tot 10 jaar geleden;
- 92 personen het testimonium 0 tot 5 jaar geleden.

De laatste jaren ligt de gemiddelde leeftijd waarop men colloquium doet rond de 36 jaar.

Proponenten hebben preekbevoegdheid, maar mogen geen sacramenten bedienen of hulpdiensten verrichten.

#### Predikanten voor gewone werkzaamheden

Er zijn 2.113 predikanten voor gewone werkzaamheden, waaronder de predikanten met een bepaalde opdracht (studentenpastores, diaconale predikanten e.a.). Zij zijn ambtelijk en qua rechtspositie verbonden aan een gemeente. Van de 2.113 predikanten zijn:

- 943 (= 45%) korter dan 5 jaar aan de gemeente verbonden
- 570 (= 27%) tussen 5 en 10 jaar aan de gemeente verbonden
- 282 (= 13%) tussen 10 en 15 jaar aan de gemeente verbonden
- 318 (= 15%) langer dan 15 jaar aan de gemeente verbonden.

De gemiddelde duur van de huidige standplaats is 7,66 jaar, de gemiddelde leeftijd is 50,88 jaar.

De 2.113 predikanten vertegenwoordigen 1.829 fulltime equivalente predikantsplaatsen. De gemiddelde werktijd is dus 87% van de volledige werktijd.

#### Predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst

Er zijn 602 predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst. Zij zijn werkzaam als:

- functionaris van de Dienstenorganisatie of als uitgezonden medewerker voor Kerk in Actie: 60
- geestelijk verzorger in de gezondheidszorg: 325
- geestelijk verzorger bij een penitentiare inrichting: 42
- geestelijk verzorger bij de krijgsmacht: 48
- beleidsfunctionaris/docent/zending bij een gelieerde organisatie: 127

Ambtelijk zijn zij verbonden aan een gemeente of een bovenplaatselijke ambtelijke vergadering. Hun rechtspositie is geregeld krachtens de van toepassing zijnde CAO (gezondheidszorg, rijksambtenaren, defensiepersoneel, kerkelijke medewerkers).

Van die 602 predikanten zijn:

- 173 (= 29%) korter dan 5 jaar geleden;
- 165 (= 27%) tussen 5 en 10 jaar geleden;
- 132 (= 22%) tussen 10 en 15 jaar geleden;
- 132 (= 22%) langer dan 15 jaar

geleden als predikant met een bijzondere opdracht of in algemene dienst bevestigd. De gemiddelde duur van de huidige standplaats bedraagt 9,97 jaar, de gemiddelde leeftijd 52 jaar.

Er bestaat geen inzicht in de gemiddelde werktijd.

#### Beroepbare predikanten

56 predikanten hebben de status van beroepbaar predikant. Dit zijn predikanten die onvrijwillig van de werkzaamheden of het ambt zijn ontheven en beschikbaar zijn voor het werk als predikant.

Dikwijls ontvangen zij een wachtgeld en hebben in dat kader een 'sollicitatieplicht'. Gemiddeld zijn de beroepbare predikanten 52 jaar oud en 3,60 jaar werkloos.

De beschikbare werktijd is in te zetten als predikant of voor hulpdiensten (ord. 3-27-5 en 6).

#### Ontheven predikanten met de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten

369 predikanten zijn op eigen verzoek van het ambt ontheven en hebben de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten behouden. Deze bevoegdheid kan telkens door het breed moderamen van de classicale vergadering met 4 jaar verlengd worden. Van de 369 predikanten werden:

- 76 (= 21%) korter dan 5 jaar geleden van het ambt ontheven;
- 78 (= 21%) tussen 5 en 10 jaar geleden van het ambt ontheven;
- 49 (= 13%) tussen 10 en 15 jaar gelden van het ambt ontheven;
- 166 (= 44%) langer dan 15 jaar geleden van het ambt ontheven.

Gemiddeld is men 16,79 jaar geleden van het ambt ontheven, de gemiddelde leeftijd bedraagt 63,19 jaar.

Ontheven predikanten zijn op grond van ord. 3-27-5 bevoegd om hulpdiensten te verrichten. Er bestaat geen inzicht in de mate waarin hiervan gebruik gemaakt wordt.

#### Emeriti

Er zijn 1.675 emeriti, 180 vanwege arbeidsongeschiktheid, 1.495 vanwege leeftijd. Van de 1.675 emeriti gingen:

- 324 (= 19%) korter dan 5 jaar geleden met emeritaat
- 345 (= 21%) tussen 5 en 10 jaar geleden met emeritaat
- 316 (= 19%) tussen 10 en 15 jaar geleden met emeritaat
- 690 (= 41%) langer dan 15 jaar gelden met emeritaat.

Gemiddeld ging men 12,88 jaar geleden met emeritaat, men is gemiddeld 73,67 jaar oud.

Emeriti zijn op grond van ord. 3-27-5 en 6 bevoegd om hulpdiensten te verrichten. Er bestaat geen inzicht in de mate waarin hiervan gebruik gemaakt wordt.

## 2.2. Doorstroom van predikanten in de jaren 2004 – 2008

### Proponenten

De ontwikkeling van het aantal proponenten heeft in de jaren 2004 tot en met 2008 het volgende verloop gehad.

	2004	2005	2006	2007	2008
begin jaar	248	242	244	250	267
in					
colloquium	55	62	73	78	50
uit					
naar gewone werkzaamheden	-42	-46	-46	-47	-41
naar bijz. opdr./alg. dienst	-19	-14	-20	-14	-25
overleden			-1		-1
einde jaar	242	244	250	267	250

De laatste vijf jaren bedraagt de instroom aan proponenten gemiddeld ruim 60 personen per jaar. De uitstroom per jaar is ook ruim 60 personen.

### Predikanten voor gewone werkzaamheden

Het verloop van het aantal predikanten voor gewone werkzaamheden is als volgt geweest in de jaren 2004 – 2008.

	2004	2005	2006	2007	2008
begin jaar	2.305	2.208	2.191	2.165	2.162
in					
bevestiging proponent	42	46	46	47	41
herintreding na ontheffing	11	10	11	10	6
van bijz. opdr./alg. dienst	9	19	10	18	12
van gew. werkzaamheden	152	150	136	125	123
uit					
naar gew. werkzaamheden	-152	-150	-136	-125	-123
naar bijz. opdr./alg. dienst	-11	-13	-15	-11	-17
ontheffing van werkz. of ambt	-78	-21	-26	-20	-29
emeritaat	-67	-53	-44	-44	-61
overlijden	-3	-5	-8	-3	-1
einde jaar	2.208	2.191	2.165	2.162	2.113

De laatste vijf jaren werden gemiddeld:

- 44 proponenten per jaar predikant voor gewone werkzaamheden;
- 10 personen per jaar predikant voor gewone werkzaamheden, nadat ze eerder al dan niet vrijwillig van de werkzaamheden of het ambt waren ontheven;
- 14 personen predikant voor gewone werkzaamheden nadat ze daarvoor predikant met een bijzondere opdracht of in algemene dienst waren;
- 137 personen per jaar in een nieuwe gemeente voor gewone werkzaamheden bevestigd, nadat zij daarvoor in een andere gemeente werkzaam waren voor gewone werkzaamheden;
- 13 predikanten per jaar vanuit gewone werkzaamheden bevestigd met een bijzondere opdracht of in algemene dienst;
- 35 predikanten per jaar vrijwillig of onvrijwillig van de werkzaamheden of het ambt ontheven. Dit gemiddelde wordt erg beïnvloed door het grote aantal predikanten dat in 2004 de overstap maakte naar de Hersteld Hervormde Kerk. Zonder deze bijzondere omstandigheid werden per jaar 24 personen van het ambt ontheven, waarvan de laatste jaren gemiddeld 6 per jaar onvrijwillig (ontheffing van de werkzaamheden wegens spanningen of schorsing of ontzetting uit het ambt);
- 54 predikanten voor gewone werkzaamheden per jaar emeritus verklaard;
- 4 personen per jaar door overlijden aan het bestand van predikanten voor gewone werkzaamheden onttrokken.

Bovenstaande cijfers gaan over het aantal personen, waarbij geen rekening gehouden wordt met de werktijd.

Predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst

Het verloop van het aantal predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst is als volgt geweest in de jaren 2004 – 2008.

	2004	2005	2006	2007	2008
begin jaar	578	576	575	587	582
in					
bevestiging proponent	19	14	20	14	25
herintreding na ontheffing	6	18	12	3	9
van gewone werkzaamheden	11	13	15	11	17
van bijz. opdr./alg. dienst	16	17	12	7	15
uit					
naar bijz. opdr./alg. dienst	-16	-17	-12	-7	-15
naar gewone werkzaamheden	-9	-19	-10	-18	-12
ontheffing	-11	-5	-11	-3	-7
emeritaat	-15	-22	-10	-12	-12
overlijden	-3	0	-4	0	0
einde jaar	576	575	587	582	602

De laatste vijf jaren werden gemiddeld:

- 18 proponenten per jaar predikant met een bijzondere opdracht of in algemene dienst.
- 10 personen per jaar predikant met een bijzondere opdracht of in algemene dienst, nadat ze eerder al dan niet vrijwillig van de werkzaamheden of het ambt waren ontheven
- 13 personen predikant met een bijzondere opdracht of in algemene dienst nadat ze daarvoor predikant voor gewone werkzaamheden waren
- 16 personen per jaar opnieuw als predikant met een bijzondere opdracht of in algemene dienst bevestigd, nadat zij dat daarvoor ook waren geweest
- 14 predikanten per jaar vanuit een bijzondere opdracht of in algemene dienst bevestigd als predikant voor gewone werkzaamheden
- 7 predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst per jaar vrijwillig of onvrijwillig van de werkzaamheden of het ambt ontheven
- 14 predikanten voor gewone werkzaamheden per jaar emeritus verklaard
- 1 persoon per jaar door overlijden aan het bestand van predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst onttrokken.

Bovenstaande cijfers gaan over het aantal personen, waarbij geen rekening gehouden wordt met de werktijd.

Van de groep predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst is niet bekend wat het reguliere volume aan vacatures is.

### 2.3. Toekomstig aanbod predikanten

Om een indruk te geven van het toekomstig aanbod van predikanten wordt uitgegaan van het totaal aantal dienstdoende predikanten per ultimo 2008: 2.715 predikanten. Bij dit aantal maken wij aannames met betrekking tot de toekomstige in- en uitstroom. De aannames kunnen gebaseerd worden op:

- beleidsuitgangspunten;
- verwachtingen van betrokken partijen;
- de ontwikkelingen van de afgelopen jaren;
- de samenstelling van het huidige bestand.

Eerst worden de aannames voor de in- en uitstroomfactor verantwoord. Vervolgens wordt in een overzicht getoond hoe het aantal predikanten zich de komende 15 jaren zal ontwikkelen op basis van de gekozen aannames.

Met betrekking tot de instroom van predikanten is van belang hoeveel personen na afronding van de theologiestudie het colloquium tot de toelating van het ambt zullen afleggen. De afgelopen 5 jaren waren er dat gemiddeld ruim 60 per jaar. Als gekeken wordt naar het aantal theologiestudenten dat ultimo 2008 staat ingeschreven in het kerkelijk album (het gaat hierbij om studenten van de PThU, maar ook van de VU en de RU-Groningen), dan is de verwachting gerechtvaardigd dat de komende vijf jaren het aantal van 60 gehaald kan blijven worden. De PThU, die de opleiding verzorgt van ongeveer 75% van de personen in het kerkelijk album, voert als beleid om het aantal studenten de

komende 5 jaren te laten groeien met 15% (in vijf jaar). Dit beleid is niet gebaseerd op onderzoek naar vraag naar predikanten, maar op de eisen die worden gesteld aan de wetenschappelijke theologische opleiding. In de prognose wordt voor het geheel uitgegaan van een blijvende totale instroom van 60 proponenten per jaar tot en met 2023.

Wat de uitstroom betreft, zijn er 4 factoren:

- het saldo van ontheffing en herintreding: de afgelopen jaren bedroeg deze uitstroom gemiddeld 0,44% per jaar
- afkeuring als gevolg van arbeidsongeschiktheid: deze vorm van uitstroom bedroeg de afgelopen jaren gemiddeld 0,74% per jaar
- sterfte: dit bedroeg de afgelopen jaren 0,18% per jaar
- emeritaat: op grond van de leeftijd kan bij het bestand van ultimo 2008 exact uitgerekend worden hoeveel predikanten in de jaren tot en met 2020 65 jaar worden en vanaf 2020 66 jaar (*er wordt rekening gehouden met de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd vanaf 2020*). Van deze aantallen worden predikanten afgetrokken die eerder al door ontheffing, arbeidsongeschiktheid of sterfte uit het bestand van actieve predikanten vielen.

Bij toepassing van bovenstaande uitgangspunten zal het aantal actieve predikanten (gewone werkzaamheden, bijzondere opdracht, algemene dienst) zich de komende jaren als volgt ontwikkelen.

jaar	aantal begin jaar	instroom  proponenten	uitstroom  saldo ontheffing	arbeids- ongeschiktheid	sterfte	emeritaat	aantal einde jaar	index ultimo jaar 2008=100
2008							2.715	100
2009	2.715	60	-12	-20	-5	-44	2.694	99
2010	2.694	60	-12	-20	-5	-40	2.677	99
2011	2.677	60	-12	-20	-5	-82	2.618	96
2012	2.618	60	-12	-19	-5	-92	2.550	94
2013	2.550	60	-11	-19	-5	-80	2.495	92
2014	2.495	60	-11	-18	-5	-68	2.453	90
2015	2.453	60	-11	-18	-5	-71	2.408	89
2016	2.408	60	-11	-18	-4	-79	2.356	87
2017	2.356	60	-10	-17	-4	-94	2.291	84
2018	2.291	60	-10	-17	-4	-66	2.254	83
2019	2.254	60	-10	-17	-4	-88	2.195	81
2020	2.195	60	-10	-16	-4		2.225	82
2021	2.225	60	-10	-16	-4	-92	2.163	80
2022	2.163	60	-10	-16	-4	-76	2.117	78
2023	2.117	60	-9	-16	-4	-106	2.042	75

Bovenstaand overzicht laat zien dat bij een jaarlijkse instroom van 60 proponenten en een uitstroom, waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijdssamenstelling van het predikantenbestand en uitstroomcijfers van de afgelopen jaren, over 15 jaar sprake zal zijn van 25% minder predikanten.

#### 2.4. De toekomstige vraag naar predikanten

##### Predikanten voor gewone werkzaamheden

De vraag naar predikanten voor gewone werkzaamheden is grotendeels afhankelijk van de mate waarin gemeenten de benodigde financiën kunnen opbrengen. Uit eerder onderzoek is gebleken dat:

- 80% van de inkomsten van de gemeenten afkomstig is uit levend geld
- 85% van het levend geld afkomstig is van belijdende leden.

De ontwikkeling van het aantal belijdende leden is dus een zeer belangrijke indicator voor de toekomstige vraag naar gemeentepredikanten. Dat er een sterk verband is tussen het aantal belijdende leden en het aantal predikanten, blijkt ook uit het feit dat in ieder geval sinds 1999 het aantal lidmaten per fulltime predikant nagenoeg gelijk is gebleven (rond de 485 lidmaten per fulltime predikant). Ook de Taakgroep Classicaal Beleid van de Stuurgroep Werk in de Wijngaard

constateerde op landelijk niveau een gelijke tred in de afname van het aantal leden, de financiën en het aantal fte predikanten.

Om een prognose van het aantal belijdende leden te maken kan gebruik gemaakt worden van de methode van de cohortvergelijking. Deze methode is ontwikkeld in 1995 en bleek achteraf in 2005 met een afwijking van slechts 0,7% het ledental in 2005 voorspeld te hebben. Bij deze methode wordt gekeken hoe het aantal leden in een leeftijdscohort van 5 jaren na 5 jaar is ontwikkeld. In die ontwikkeling is de toename door belijdenis en overkomst uit een andere kerk en de afname door uitschrijving en overlijden zichtbaar. Het gevonden percentage af- of toename over een afgelopen periode van 5 jaren wordt vervolgens toegepast op de komende 3 perioden van 5 jaren.

De meest recente en bruikbare cohortvergelijking is de ontwikkeling van het aantal belijdende leden van de Nederlandse Hervormde Kerk in de periode van 1 januari 1998 tot en met 1 januari 2003. Cijfers vanaf 2004 zijn niet bruikbaar, omdat daarin de uittreding van de Hersteld Hervormden vertroebelend werkt en omdat vanaf 2005 in toenemende mate de oorspronkelijke gereformeerde en lutherse leden in registratie werden genomen en in de statistieken niet meer onderscheiden werd naar oorspronkelijke 'bloedgroep'. Er kan van worden uitgegaan dat de samenstelling van het hervormde ledenbestand zodanig overeenkomt met de voormalige gereformeerde en lutherse bestanden dat de toe- en afnamecijfers ook op deze bestanden toegepast kunnen worden.

In onderstaande tabel wordt getoond hoe in de Nederlandse Hervormde Kerk het bestand van belijdende leden ontwikkelde van 1 januari 1998 tot en met 1 januari 2003. De gevonden toe- en afnamepercentages komen nagenoeg overeen met een vergelijking die ooit over de periode 1990-1995 is gemaakt. De percentages zijn vervolgens toegepast op het actuele bestand van belijdende leden per 1 januari 2009 van de Protestantse Kerk in Nederland.

leeftijdsklasse	aantal belijdende leden NHK		toe- of afname per cohort	aantal belijdende leden PKN			
	1-1-1998	1-1-2003		1-1-2009	1-1-2014	1-1-2019	1-1-2024
10-14 jaar							
15-19 jaar	416	369		672	670	670	670
20-24 jaar	9.129	7.336	1663,46%	7.842	11.850	11.815	11.815
25-29 jaar	24.495	17.153	87,90%	17.204	14.735	22.267	22.200
30-34 jaar	35.923	28.770	17,45%	26.637	20.207	17.306	26.153
35-39 jaar	43.866	37.584	4,62%	43.632	27.869	21.141	18.107
40-44 jaar	49.676	44.030	0,37%	59.137	43.795	27.973	21.220
45-49 jaar	58.166	48.833	-1,70%	70.642	58.133	43.052	27.498
50-54 jaar	72.722	56.705	-2,51%	78.151	68.868	56.673	41.971
55-59 jaar	66.711	70.066	-3,65%	86.161	75.297	66.352	54.603
60-64 jaar	67.236	63.875	-4,25%	105.421	82.498	72.096	63.532
65-69 jaar	70.589	63.167	-6,05%	92.090	99.041	77.506	67.733
70-74 jaar	68.508	63.826	-9,58%	86.576	83.267	89.552	70.080
75-79 jaar	60.391	57.597	-15,93%	78.460	72.787	70.005	75.290
80-84 jaar	80.013	45.263	-25,05%	121.792	116.880	110.287	105.058
85 jaar e.o.		38.153	-52,32%				
	707.841	642.727		874.417	775.227	686.025	605.258
index 2009=100				100%	89%	78%	69%

Als de ontwikkeling van het aantal belijdende leden indicatief is voor de vraag naar gemeentepredikanten, dan kan geconcludeerd worden dat over 15 jaar de vraag naar gemeentepredikanten met zo'n 30% zal zijn afgenomen.

#### Predikanten in algemene dienst en met een bijzondere opdracht

Om een indicatie te krijgen van de toekomstige vraag naar predikanten met een bijzondere opdracht is gesproken met:

- de Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen,
- het Interkerkelijk Contact in Overheidszaken, Commissie Militairen, en het hoofd krijgsmachtpastoraat
- het hoofd justitiepastoraat.

Op grond van o.m. deze gesprekken is de volgende prognose van het aantal predikanten in algemene dienst en met een bijzondere opdracht op te stellen.

- Het aantal predikanten in een zorginstelling zal waarschijnlijk gelijk blijven of iets stijgen. Dit heeft te maken met de secularisering, waardoor er een omgekeerde beweging ontstaat: door het loslaten van de zuilen en de vastigheid van religieuze instellingen (ook vangnet), zullen mensen in een crisissituatie juist meer behoefte krijgen aan zingeving en daarbij de hulp en begeleiding van een geestelijk verzorger vragen. De geestelijk verzorger werkt zelf wel vanuit zijn/haar eigen denominatie, maar is breed georiënteerd om ook vragen te begeleiden, die niet vanuit die denominatie worden gesteld. Het gaat dan vaak meer om zingeving, coping etc. dan om specifieke religieuze interventies. Hoewel ook die interventies (nieuwe rituelen etc.) van groot belang kunnen zijn. Er valt ook politiek-bestuurlijk (en dat is niet onbelangrijk voor de financiering van de geestelijke verzorging) stevige belangstelling waar te nemen voor de taak en functie van religie en levensbeschouwing in het publieke domein. Dat blijkt o.a. uit rapportages van de WRR (Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid). Of er dan ook meer geestelijk verzorgers in dienst worden genomen is de vraag. De VGVZ heeft het voortouw genomen, om samen met de zendende instanties een betere wet- en regelgeving te realiseren. Dit wordt binnen de zendende instanties en het CIO zeer goed ontvangen en de hoop is op een steviger wet, die niet alleen de raamwet zal vormen, maar ook inhoudelijk de positie van de geestelijk verzorger zal verstevigen. Voorlopig kan worden uitgegaan van stabiliteit.
- De ontwikkeling van het aantal predikanten in de krijgsmacht is moeilijk te voorspellen. Het hangt af van het beleid van defensie met betrekking tot de personeelsomvang en de interne visie op de functie van het krijgsmachtpastoraat. In hoeverre wil men op termijn nog een kerkelijke binding? In hoeverre laat men het afspiegelingsprincipe nog een rol spelen? In hoeverre zal er een grote vraag naar geestelijke zorg blijven in het kader van de uitzending van militairen voor vredesmissies? In de prognose wordt uitgegaan van een afname van het aantal krijgsmacht-predikanten in evenredigheid met het aantal belijdende leden van de kerk.
- Voor de ontwikkeling van het aantal justitiepredikanten gelden ongeveer dezelfde vragen als voor de legerpredikanten. Ook voor hen wordt uitgegaan van een afname parallel aan de afname van het aantal belijdende leden
- De situaties waarin de predikanten in algemene dienst en de overige predikanten met een bijzondere opdracht werkzaam zijn, zijn zeer divers. In algemene zin kan verondersteld worden dat de financiering grotendeels verzorgd wordt door de leden van de kerk. De ontwikkeling van het aantal leden van de kerk zal om die reden een redelijke indicatie geven de mogelijkheden om deze formatie te financieren. Ook voor deze categorie wordt daarom de ontwikkeling van het aantal belijdende leden als uitgangspunt genomen voor de ontwikkeling van het aantal predikanten.

Op grond van bovenstaande aannames zal de vraag naar predikanten in zorginstellingen op 325 blijven staan en de vraag naar andere predikanten afnemen van 277 in 2008 naar 191 in 2024.

In de volgende paragraaf wordt getoond tot welke vraagcijfers de bovenstaande uitgangspunten leiden.

## 2.5. Vraag en aanbod van predikanten de komende 15 jaar

De uitgangspunten, zoals geformuleerd in paragraaf 2.3. (aanbod) en 2.4. (vraag), leiden tot het volgende overzicht van vraag en aanbod voor de komende 15 jaar.

datum	aanbod (zie par. 2.3)	vraag (zie par. 2.4)			totaal	overschot
		gewone werkz.	bijz. opdracht zorginstellingen	alg. dienst en bijz. opdracht overig		
1 januari 2009	2.715	2.113	325	277	2.715	-
1 januari 2014	2.495	1.881	325	247	2.453	42
1 januari 2019	2.254	1.648	325	216	2.189	65
1 januari 2024	2.042	1.458	325	191	1.974	68

Het totaal van aannames met betrekking tot vraag en aanbod van predikanten in de komende 15 jaar leidt tot de conclusie dat er op deze termijn geen tekort aan predikanten te verwachten is, maar eerder een gering overschot.

Het risico van de prognose ligt onder meer bij de aanname dat tot en met 2024 jaarlijks 60 proponenten zullen instromen. Als deze instroom in de jaren 2014 tot en met 2024 niet 60 maar 50 per jaar zijn, ontstaat in 2024 een tekort van 32. Zo kunnen er ook tekorten ontstaan als de vraag naar gewone predikanten niet even snel daalt als het aantal belijdende leden.

Met betrekking tot eventuele tekorten kan opgemerkt worden dat deze opgevangen kunnen worden uit een vijftal beschikbare bronnen.

- In de eerste plaats zijn er de proponenten. Begin 2009 waren er 187 proponenten jonger dan 60 jaar. In 2024 zal nog steeds een buffer bestaan waaruit geput kan worden.
- In de tweede plaats zijn er de beroepbare predikanten. Begin 2009 zijn dat er 46 jonger dan 60 jaar.
- In de derde plaats zijn er de deeltijdpredikanten, die bereid zijn meer te gaan werken. Eind 2008 is er bij de predikanten voor gewone werkzaamheden een maximale theoretische buffer van 284 fte (= 2.113 personen minus 1.829 fte). In de prognose is gerekend met personen en niet met fte's. Als in 2024 de gemiddelde werktijd van de 1.458 gemeentepredikanten nog steeds 87% is, zal er onder hen een maximale theoretische capaciteit van 190 fte zijn. Een deel daarvan mag verondersteld worden beschikbaar te zijn voor invulling van eventuele tekorten. Daarnaast komt nog de capaciteit die beschikbaar is bij predikanten in algemene dienst en met een bijzonder opdracht, die in deeltijd werken. De omvang hiervan is niet bekend, omdat de werktijd van deze predikanten niet bekend is.
- In de vierde plaats zijn er de ontheven predikanten die kunnen herintreden. Begin 2009 waren er 159 ontheven predikanten jonger dan 60 jaar. In 2024 zal nog steeds een buffer bestaan waaruit geput kan worden.
- In de vijfde plaats zijn er de predikanten die doorwerken na hun 65<sup>e</sup>. In de prognose van het aanbod is al rekening gehouden met verhoging van de AOW-leeftijd in 2020. Maar daarnaast bestaat in de pensioenregeling de mogelijkheid de pensioendatum uit te stellen tot 70 jaar. Uit het overzicht in paragraaf 1.2 blijkt dat er begin 2009 24 dienstdoende predikanten boven 65 jaar zijn. Ook hier bestaat potentiële capaciteit.

### 3. Kerkelijk werkers

#### 3.1. Register kerkelijk werkers

Zo uitgebreid als de registratie van de predikanten en hun levensloop is, zo beperkt is de registratie van de kerkelijk werkers. Vanuit het Bureau Kerkelijk Werkers is de afgelopen jaren met zekere regelmaat bij de mensen die ooit met goed gevolg het registergesprek voerden, nagevraagd of men de registratie actief wilde houden. Op grond daarvan bestaat eind 2008 een register van 859 personen, die streven naar een aanstelling als kerkelijk werker of een dergelijke aanstelling al hebben. Naar leeftijd is dit totaal als volgt te groeperen.

leeftijd	aantal
25-29 jaar	17
30-34 jaar	35
35-39 jaar	55
40-44 jaar	71
45-49 jaar	117
50-54 jaar	179
55-59 jaar	207
60-64 jaar	178
<b>totaal</b>	<b>859</b>

#### 3.2. Aanstellingen kerkelijk werkers

De aanstellingen van de kerkelijk werkers worden binnen de Protestantse Kerk in Nederland niet geregistreerd. Daarom is naar de aanstellingen van kerkelijk werkers is begin 2010 op verzoek van de Dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland een onderzoek gedaan door het Instituut voor Gemeenteopbouw en Theologie van de Christelijke Hogeschool Ede.

Uit dit onderzoek is gebleken dat 48% van de geregistreerde kerkelijk werkers (= 412 personen eind 2008) een baan heeft als kerkelijk werker. De aanstellingen zijn als volgt in overzicht te brengen.

soort baan	aantal personen	%	gemiddelde werktijd	fte
kerkelijk werk in een gemeente	268	65%	58%	155
zorginstelling	82	20%	50%	41
bovenplaatselijk orgaan PKN	37	9%	58%	21
lokale stichting	25	6%	44%	11
<b>totaal</b>	<b>412</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>228</b>

Van de aanstellingen bij de gemeenten heeft 70% een vaste baan, 11% uitzicht daarop en 29% heeft een tijdelijk contract.

Van de 859 personen in het register heeft 52%, dat is 447 personen, geen betaald werk als kerkelijk werker. Verondersteld mag worden dat velen van hen de kerk zullen dienen als onbetaalde vrijwilliger.

Als kerkelijk werkers een aanstelling in een gemeente hebben dan is dat hoofdzakelijk in gemeenten waar meer beroepskrachten werken óf in gemeenten waar zij de enige beroepskracht zijn en waar zij dikwijls het werk als van een predikant doen. Bij deze laatste categorie gaat het om ongeveer 50 aanstellingen.

### 3.3. Toekomstig aanbod kerkelijk werkers

De afgelopen jaren 4 jaren zijn de volgende aantallen personen in het register van kerkelijk werkers opgenomen.

jaar	aantal opnames in register
2005	40
2006	84
2007	53
2008	26

Als voor de komende jaren rekening wordt gehouden met een instroom van 40 personen per jaar en met de uitstroom uit het register van (uitsluitend) hen die 65 jaar worden, dan zal het aanbod de komende jaren als volgt zijn.

jaar	aantal geregistreerden
2009	859
2014	881
2019	874
2024	895

### 3.4. Toekomstige vraag naar kerkelijk werkers

Evenals bij predikanten zal de vraag naar kerkelijk werkers in de toekomst afhangen van de vraag in hoeverre hun salarissen gefinancierd kunnen worden. Uitgaande van de ontwikkeling van het aantal belijdende leden als indicatie, zal de vraag naar kerkelijk werkers de komende 15 jaren als volgt zijn.

jaar	aantal personen met een aanstelling
2009	412
2014	367
2019	321
2024	284

### 3.5 Vraag en aanbod van kerkelijk werkers de komende 15 jaar

Het bij elkaar brengen van de gegevens uit de paragrafen 3.3 en 3.4 leidt tot het volgende overzicht van vraag en aanbod van kerkelijk werkers in de komende 15 jaren.

jaar	aantal geregistreerden	aantal personen met een aanstelling	overschot
2009	859	412	447
2014	881	367	514
2019	874	321	553
2024	895	284	611

Bij de gekozen uitgangspunten met betrekking tot in- en uitstroom van kerkelijk werkers zal de komende jaren het aantal geregistreerde kerkelijk werkers zonder aanstelling fors toenemen.

## 4. Hulpdiensten

Volgens het bepaalde in ordinantie 3 kan een predikant hulpdiensten verrichten:

- dienstdoende predikanten buiten hun eigen gemeente (ord. 3-24-2 en 3), al dan niet in de vorm van detachering
- emeriti en ontheven predikanten (ord. 3-27-5)
- emeriti en beroepbare predikanten die het dienstwerk van een predikant verrichten in gemeenten met minder dan 300 leden en andere door het breed moderamen van de classicale vergadering aangewezen gevallen (ord. 3-27-6)

De aanstellingen voor het verrichten van hulpdiensten worden binnen de Protestantse Kerk in Nederland niet geregistreerd. Daarom is naar de hulpdiensten begin 2010 op verzoek van de Dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland een onderzoek gedaan door het Instituut voor Gemeenteopbouw en Theologie van de Christelijke Hogeschool Ede.

Uit dit onderzoek is gebleken dat begin 2010 438 (voormalige) predikanten een opdracht hebben aanvaard tot het verrichten van hulpdiensten. Verdeeld over de een aantal groepen ziet de bezetting er als volgt uit.

soort baan	aantal personen	%	gemiddelde werktijd	fte
dienstdoend predikant	105	24%	21%	22
emeritus en ontheven predikant	275	63%	27%	74
proponenten en interim-predikanten	58	13%	48%	28
totaal	438	100%	28%	124

## 5. Samenvatting en conclusies

### 1. Beroepskrachten in de gemeenten

De gemeenten van de Protestantse Kerk in Nederland worden eind 2008 in pastoraal opzicht bediend door 2.108 fte aan beroepskrachten. Het gaat hierbij om de volgende typen van werkers.

soort beroepskracht	aantal personen	aantal fte	gemiddelde werktijd
predikant voor gewone werkzaamheden	2.113	1.829	87%
predikant voor hulpdiensten	438	124	28%
kerkelijk werker	412	155	38%
totaal	2.963	2.108	71%

In het totaal aantal personen zit een dubbeltelling van 105 predikanten voor gewone werkzaamheden die óók hulpdiensten verrichten. In werkelijkheid gaat het dus om 2.858 personen met een gemiddelde werktijd van 74%.

## 2. Beroepskrachten buiten de gemeenten

Naast de beroepskrachten in de gemeenten zijn er beroepskrachten werkzaam in instellingen voor de gezondheidszorg, justitie, defensie en bij stichtingen, verenigingen en regionale en landelijke kerkelijke bureaus. Het gaat hierbij om 890 personen.

soort beroepskracht	aantal personen
predikant met bijzonder opdracht/in algemene dienst	602
kerkelijk werker	144
totaal	890

## 3. Vraag en aanbod van predikanten en kerkelijk werkers tot 2024

Voor de vraag naar predikanten en kerkelijk werkers is een prognose gemaakt tot 2024. Belangrijkste grond onder deze prognose is de aanname dat de vraag grotendeels parallel zal lopen met de ontwikkeling van het ledental. De afgelopen 10 jaren is het aantal fte predikanten gelijk afgenomen met het aantal leden. Uitkomst van de prognose is dat de vraag naar predikanten en kerkelijk werkers in 2024 met ongeveer 30% zal zijn afgenomen ten opzichte van 2009.

Voorts is een prognose van het aanbod van predikanten en kerkelijk werkers gemaakt. Ervan uitgaande dat de instroom aan predikanten en kerkelijke werkers gelijk blijft aan dat van de afgelopen jaren (60 predikanten en 40 kerkelijk werkers per jaar) en rekening houdend met een uitstroom vanwege pensionering, zal het aanbod aan predikanten in 2024 met 25% zijn afgenomen en het aanbod van kerkelijk werkers zijn toegenomen met 4%.

Bij bovenstaande uitgangspunten zal er in 2024 sprake zijn van een klein overschot aan predikanten en van een groot overschot aan kerkelijk werkers.

Bij deze prognose dienen de volgende kanttekeningen gemaakt te worden.

- Een blijvende instroom van 60 proponenten per jaar vergt een inspanning van de PThU om deze instroom te realiseren. Recent werd de website [www.domineeworden.nl](http://www.domineeworden.nl) gelanceerd. Hoewel de leeftijdsgroep van 18-jarigen de komende 15 jaar in omvang iets zal afnemen, moet het in een samenleving die een groeiende behoefte krijgt aan dragers van zingeving en waarden en normen, mogelijk zijn 60 jonge mensen per jaar te interesseren voor een levensloop als predikant.
- De prognose met 60 proponenten per jaar is gemaakt op generaal niveau. Bijzondere aandacht zal in de werving moeten worden besteed aan de aansluiting van vraag en aanbod op modalitair niveau en op geografisch niveau.
- Als de instroom van 60 proponenten niet realiseerbaar zou blijken, kan nog geput worden uit een vijftal beschikbare bronnen, namelijk
  - de proponenten,
  - de beroepbare predikanten,
  - de resterende beschikbare werktijd van deeltijdpredikanten,
  - de ontheven predikanten die herintreding in het ambt van predikant voor gewone werkzaamheden kunnen overwegen, en
  - de mogelijkheid van predikanten om na pensioenrichtdatum van 65 jaar door te werken.
 Voorts is het denkbaar dat bij een eventueel predikantentekort vervanging gaat optreden door kerkelijk werkers. Vooral in grote gemeenten met meer beroepskrachten kan het werk zodanig georganiseerd worden dat een deel van het werk aan kerkelijk werkers opgedragen wordt. Gelet op het verwachte overschot aan kerkelijk werkers ligt hier een reële mogelijkheid.
- Als door de instroom van 60 proponenten per jaar en door de inzet van bovenbeschreven bronnen de komende 15 jaar voldoende predikanten beschikbaar zijn, ontbreekt de (kwantitatieve) noodzaak om tekorten op te vangen door extra inzet van HBO-theologen.
- Als de instroom van kerkelijk werkers de komende jaren gemiddeld op 40 personen per jaar wordt gehandhaafd, zal de komende jaren een overschot aan kerkelijk werkers ontstaan. Uitgangspunt hierbij is dat de vraag naar kerkelijk werkers zal afnemen in evenredigheid met de afname van het aantal belijdende leden. Als zich jaarlijks 14 personen uit het register zouden laten uitschrijven naast de uitval door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, zal over 15 jaar het aantal geregistreerden zonder aanstelling nog steeds op ongeveer 400 liggen. Er is dus geen specifiek beleid nodig om de instroom van kerkelijk werkers te stimuleren boven het huidige niveau. Contact met de opleidingen over de beschikbaarheid van arbeidsplaatsen binnen de Protestantse Kerk in Nederland is wel noodzakelijk

#### 4. Aanbod van predikantsplaatsen

Eind 2008 zijn er 1.604 entiteiten, die kunnen besluiten over het beroepen van een predikant. Deze entiteiten zijn zelfstandige gemeenten of samenwerkingsverbanden van gemeenten (combinatie, federatie, streekgemeente). Van deze gemeenten hebben 142 helemaal geen vaste predikant, 403 een deeltijd predikant, 653 één fulltime predikant en 406 gemeenten meer dan één fulltime predikant.

De vraag is hoe deze bezetting zich zal ontwikkelen. Daarbij is gekozen voor een theoretisch model waarin eerst wordt gekeken wat het effect zal zijn van het aflopen van de overgangsregeling in de traktementsregeling. Vervolgens kijken wij wat het effect is van reductie van de predikantsbezetting met 30% in 2024. In het theoretische model wordt ervan uitgegaan dat alle 1.604 entiteiten in hun huidige vorm blijven bestaan.

De verdeling van predikantsplaatsen zal bij instandhouding van de huidige gemeenten er door de afloop de overgangsregeling en door de reductie van de predikantsbezetting als volgt uit zien.

standaardbezetting	aantal gemeenten ultimo 2008	%	aantal gemeenten na afloop overgangsmaatregel in 2017 zonder reductie predikantsbezetting	%	aantal gemeenten in 2024 na 30% reductie predikantsbezetting	%
0 fte	142	9%	170	11%	231	15%
van 0 tot 0,89 fte	403	25%	442	28%	965	60%
rond 1 fte	653	41%	584	36%	85	5%
meer dan 1,10 fte	406	25%	408	25%	323	20%
<b>Totaal</b>	<b>1.604</b>	<b>100%</b>	<b>1.604</b>	<b>100%</b>	<b>1.604</b>	<b>100%</b>

Bovenstaand overzicht toont dat zonder verder gaande samenwerking van gemeenten een enorme versnippering van predikantsplaatsen zal optreden. Het aantal gemeenten zonder predikant zal toenemen van 9% naar 14%, het aantal gemeenten met een deeltijdpredikant van 25% naar 60%, het aantal eenmansgemeenten zal afnemen van 41% naar 5% en het aantal 'meermansgemeenten' van 25% naar 20%.

Een dermate grote versnippering van predikantsplaatsen verhoogt de aantrekkelijkheid van het ambt niet. Er zullen maatregelen tot schaalvergroting moeten worden genomen, waardoor ook fulltime predikantsplaatsen aangeboden kunnen worden. In het kader van thema 4 zullen hiervoor voorstellen worden ontwikkeld, zowel met betrekking tot de mogelijke vormen van samenwerking als met betrekking tot de aansturing van de samenwerking. In de jaren 2004 tot en met 2008 heeft al een flink proces van schaalvergroting plaatsgevonden doordat het aantal gemeenten, vooral als gevolg van federatie en fusie, met 16% afnam.

Bijzondere aandacht behoeft het aantal gemeenten zonder predikant. Dat zijn er nu 142, maar dit aantal kan in 2024 gegroeid zijn naar 231 als gemeenten niet verder zouden gaan samenwerken. Het blijkt dat de 142 gemeenten vooral voorkomen in gebieden waarvan de indruk bestaat dat de classicale vergaderingen geen actief beleid voeren op de predikantsbezetting van de gemeenten binnen haar ressort. Het wordt toegestaan dat deze gemeenten geen enkele beroepskracht aanstellen (in ongeveer 40 gevallen) of dat ze een kerkelijk werker aanstellen, aan wie het werk als van een predikant wordt opgedragen (in ongeveer 50 gevallen). In het kader van thema 2 (kerkelijk werkers en predikantvicaris) en thema 4 (samenwerking gemeenten) zullen verder voorstellen ontwikkeld moeten worden voor deze situaties. Daarbij zal ook onderzocht moeten worden hoe wenselijk het is dat kleine gemeenten zich structureel laten bedienen door een predikant die hulpdiensten verricht (momenteel in ongeveer 50 gevallen).

**Thema 2:  
De positie van de HBO-theoloog- kerkelijk werker**

**De 'predikant-vicaris'**

## Inhoudsopgave

1. Besluitvorming synode
  2. Vooropmerkingen
  3. Criteria m.b.t. de plaatselijke situatie
    - 3.1 Uitgangspunt
    - 3.2 Criteria: gemeente
    - 3.3 Criteria: het werk als van een predikant
      - 3.3.1 Uitgangspunt
      - 3.3.2 Dienstwerk (als) van een predikant
      - 3.3.3 Criteria
    - 3.4 Toetsend orgaan
  4. Vereiste competenties van een 'predikant-vicaris'
    - 4.1 Uitgangspunt
    - 4.2 Vorm van de aanvullende opleiding
    - 4.3 Criteria voor toelating tot de aanvullende opleiding
    - 4.4 Positionering van de opleiding
    - 4.5 Kosten van de aanvullende opleiding
  5. 'Predikant-vicaris' en toelating tot het ambt
    - 5.1 Uitgangspunt
    - 5.2 De toeleiding naar het ambt
      - 5.2.1 Kerkelijk album
      - 5.2.2 Geschiktheidsbeoordeling
      - 5.2.3 Colloquium
  6. Aanvraagprocedure
  7. Rechtspositie 'predikant-vicaris'
    - 7.1 Behoud rechtspositie kerkelijk medewerker
    - 7.2 Predikant voor het leven
    - 7.3 Supervisie
    - 7.4 Bij vertrek
    - 7.5 Register
  8. Omvang aantal kerkelijk werkers dat werk als van predikant reeds doet
  9. Tijdpad
- Bijlage 1 Toelichting op de competentie-eisen  
Bijlage 2 Toelichting op de toeleiding naar het ambt  
Bijlage 3 Toelichting op de rechtspositie van de 'predikant-vicaris'  
Bijlage 4 Onderzoeksgegevens m.b.t. 'werk als van een predikant'

## 1. Besluitvorming synode

In 2005 gaf de generale synode, n.a.v. de vastgestelde nota 'Om de heiligen toe te rusten...', opdracht de discussie over de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten 'door een specifiek daartoe door de kerk opgeleide en toegelaten categorie kerkelijk werkers' te heropenen én te onderzoeken in hoeverre de figuur van de vicaris weer tot leven moest worden geroepen. Deze opdracht werd uitgewerkt door de brede studiec commissie, die reeds in 2004 opdracht had gekregen een beleidsvisie te ontwikkelen m.b.t. de professionele ondersteuning van de gemeenten op de langere termijn, waarbij speciale aandacht gegeven diende te worden aan de positie van de kleinere gemeenten én van gemeenten in grootstedelijke gebieden. Het rapport van de studiec commissie (*Pastor in beweging*, 2006) bevatte voorstellen om 'ook in de toekomst waarborgen te bieden voor continuïteit van professionele ondersteuning van de gemeenten' en adviseerde de vorming van één beroepsgroep van 'pastores', waarin zowel academisch opgeleide predikanten als HBO-opgeleide kerkelijk werkers zouden worden ondergebracht. De commissie stelde voor dat een HBO-opgeleide kerkelijk werker na 'een aanvullende opleiding voor het voorgaan in de erediensten' tot het ambt van predikant zou kunnen worden toegelaten. De synode nam de betreffende voorstellen in deze vorm echter niet over en gaf opdracht tot het schrijven van een vervolgnota. In 2007 aanvaardde de synode de vervolgnota 'Werk in de wijngaard' en besloot in samenhang daarmee dat

- het ambt van predikant alleen open staat voor hen die een universitaire theologieopleiding hebben afgerond,
- dat HBO-theologen die werkzaam zijn in een gemeente een volwaardige plek dienen in te nemen in de ambtsstructuur van de kerk, en
- dat onderzocht moest worden of en zo ja op welke wijze de HBO-theoloog onder strikte voorwaarden kon worden toegelaten tot de bediening van Woord en sacramenten.

Daarbij moest aandacht gegeven worden aan

- de voorwaarden en de procedure bij eventuele toelating van de kerkelijk werker tot het ambt en
- de competenties waarover de kerkelijk werker diende te beschikken alvorens toegelaten te worden tot de bediening van Woord en sacramenten.

In 'De wissel voorbij' (2008) stelde de 'commissie Veerman' voor om mensen met een afgeronde HBO-opleiding theologie in bijzondere situaties toe te laten tot het ambt van predikant (en niet tot het ambt van ouderling of diaken). De eventuele toelating kon plaatsvinden na afronding van een aanvullende studieroute. De nota stelde dat een kerkelijk werker niet alleen in kleine gemeenten zou kunnen worden aangesteld als 'predikant-vicaris', maar 'in die specifieke situaties en functies waar het erom gaat een concrete geloofsgemeenschap bij Christus te bewaren door de bediening van het Woord'.

In april 2009 besloot de generale synode vervolgens, n.a.v. *De wissel voorbij*, dat een kerkelijk werker onder nader te bepalen voorwaarden kan worden toegelaten tot het ambt van predikant:

*Kerkelijk werkers met een afgeronde HBO-opleiding theologie, die gezien de plaatselijke situatie gevraagd worden het werk te doen als van een predikant, kunnen worden toegelaten tot het ambt van predikant. Echter pas nadat een traject van geschiktheidsbeoordeling heeft plaatsgevonden en homiletische en liturgische bijscholing is afgerond. Zij werken, staande in het ambt, altijd onder supervisie van een predikant-mentor uit de werkgemeenschap. Zij worden verbonden aan de traktementschaal voor de beginnende predikant en hebben niet de mogelijkheid een post-master-opleiding te volgen, tenzij door het behalen van de academische graad in de theologie. Deze toelating tot het ambt van predikant geldt voor het leven. Te aanvaarden als uitgangspunt voor beleid.*

En voorts:

*... de mogelijkheid om deze hoofdlijn uit te voeren te (doen) onderzoeken op de wijze van realisatie, de betaalbaarheid en de uitwerking in kerkordelijke regels en hierover in de vergadering van de generale synode te rapporteren en indien nodig nadere voorstellen te doen.*

In november 2009 gaf de synode goedkeuring aan het 'Plan van aanpak – Uitwerking en implementatie van de synodale besluitvorming m.b.t. het rapport De hand aan de ploeg' en de daarin opgenomen actiepunten:

- Het formuleren van criteria waaraan een plaatselijke gemeente moet voldoen om een 'predikant-vicaris' te kunnen aanstellen;
- Onderzoek naar de omvang van het aantal kerkelijk werkers dat het werk als van een predikant doet;
- Op basis van de vastgestelde competenties formuleren van toelatingseisen en toelatingsprocedure (in overleg met College Toelating tot het Ambt, PThU en GPW-opleidingen);
- Onderzoek naar de vorm van aanvullende verplichte scholing;
- In kaart brengen van financiële consequenties (rechtspositie en kosten) en zo nodig opstellen of aanpassen van een regeling.

## 2. Vooropmerkingen

In het hiernavolgende gedeelte worden de hierboven genoemde actiepunten over de 'predikant-vicaris' uitgewerkt. Concrete voorstellen worden gedaan m.b.t.:

- vast te stellen criteria (zie 3)
- aanvullende opleiding (4)
- toelating tot het ambt (5)
- rechtspositie en kosten van de 'predikant-vicaris' (7 en 4.5).

Tevens wordt nadere informatie verstrekt over het aantal kerkelijk werkers dat op dit moment het werk als van een predikant doet (8).

De voorstellen m.b.t. de 'predikant-vicaris' werden gedaan in het kader van een te ontwikkelen integrale beleidsvisie voor de professionele ondersteuning van de gemeenten. In dat verband werden voorstellen ontwikkeld m.b.t. samenwerking van gemeenten, teamvorming van beroepskrachten en differentiatie (basis-predikant, senior-predikant, 'predikant-vicaris'). T.a.v. meerdere onderdelen van de voorstellen is echter nog geen besluit genomen. Zo was het voorstel de 'predikant-vicaris' onder supervisie te laten werken, verbonden met de voorstellen over de senior-predikant (die naast de 'predikant-vicaris' ook de junior-predikant zou superviseren). Over de 'predikant-vicaris' werd een besluit genomen, maar niet over de senior-predikant. Evenmin werd een besluit genomen over het preekconsent voor kerkelijk werkers.

In de hiernavolgende uitwerking van de actiepunten wordt daarmee rekening gehouden. De term 'predikant-vicaris' wordt daarbij slechts als voorlopige aanduiding gebruikt.

## 3. Criteria m.b.t. de plaatselijke situatie

### 3.1 Uitgangspunt

In de afweging of een kerkelijk werker tot het ambt van predikant kan worden geroepen is de plaatselijke situatie leidend. Het gaat daarbij altijd om bijzondere omstandigheden, waarin de gemeente de kerkelijk werker roept tot het ambt om de geloofsgemeenschap bij Christus te bewaren door de bediening van Woord en sacramenten.

### 3.2 Criteria: gemeente

In de toetsing of i.v.m. bijzondere omstandigheden een 'predikant-vicaris' kan worden aangesteld wordt uitgegaan van de volgende criteria:

- 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), teneinde gezamenlijk een beroepskracht aan te stellen, is niet haalbaar gebleken;
- De gemeente (dan wel het samenwerkingsverband van gemeenten) is in staat een 'predikant-vicaris' 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. In geval de aangestelde 'predikant-vicaris' uit de gemeente vertrekt, langer dan 4 jaar nadat de toetsingsprocedure is afgerond, dient toestemming tot het aanstellen van een 'predikant-vicaris' opnieuw verleend te worden.

In de toetsing of een kerkelijk werker (die het werk als van een predikant reeds doet) als 'predikant-vicaris' kan worden aangesteld, wordt uitgegaan van de volgende criteria:

- De kerkelijk werker is aangesteld conform Generale regeling kerkelijk werkers 7.4 en doet het werk als van een predikant *in opdracht van* de ambtelijke vergadering, dan wel:
- Er is sprake van bijzondere omstandigheden van missionaire en/of diakonale aard (vgl. ord. 2.18)<sup>1</sup> en de ambtelijke vergadering die de kerkelijk werker heeft aangesteld acht het dringend gewenst dat de kerkelijk werker beschikt over de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten.<sup>2</sup>
- De gemeente (dan wel het samenwerkingsverband van gemeenten) is in staat een 'predikant-vicaris' voor een periode van ten minste 36 maanden voor min. 0,33 fte aan te stellen.

### 3.3 Criteria: het werk als van een predikant

#### 3.3.1 Uitgangspunt

Onder 'werk als van een predikant' verstaan wij het volgende: de werkzaamheden die behoren tot het dienstwerk van een predikant en die door een kerkelijk werker in opdracht van de ambtelijke vergadering worden verricht, m.u.v. de 'specifieke ambtelijke handelingen'.

#### 3.3.2 Dienstwerk (als) van een predikant

In Generale regeling kerkelijk werkers 7.4 is het volgende bepaald: 'Wanneer in een gemeente om verschillende redenen (nog) geen predikant beroepen kan worden en naar het oordeel van het breed moderamen van de classicale vergadering er geen mogelijkheid is te komen tot het beroepen van een predikant, al dan niet tezamen met een of meer andere gemeenten, kan een kerkelijk werker aangesteld worden.'

In situaties waar op grond van deze regeling een kerkelijk werker wordt aangesteld, doet deze beroepskracht vaak het 'werk als van een predikant'. In Ord. 3.9 wordt tot het dienstwerk van de predikant het volgende gerekend:

- De bediening van Woord en sacramenten door
  - De verkondiging van het Woord;
  - Het voorgaan in de kerkdiensten;
  - De bediening van de doop;
  - De bediening van het avondmaal;
  - Het afnemen van de openbare geloofsbelijdenis;
  - Het bevestigen van ambtsdragers en het inleiden van hen die in een bediening worden gesteld;
  - Het leiden van trouwdiensten en van diensten van rouw dragen en gedenken;
- de catechese en de toerusting
- het verkondigen van het evangelie in de wereld
- het dienen van de kerk in meerdere vergaderingen
- herderlijke zorg
- opzicht over de leden van de gemeente.

Aan kerkelijk werkers die 'werk als van een predikant' doen kan conform Generale regeling preekconsent 6.1 een preekconsent worden verleend. De 'specifieke ambtelijke handelingen'<sup>3</sup> (de bediening van de sacramenten, het leiden van trouwdiensten, bevestiging van ambtsdragers, afnemen van de belijdenis van geloof en het uitspreken van de zegen, zie ook Ord. 5.5.2) zijn echter voorbehouden aan een predikant. In de praktijk ervaren zowel de gemeente als de kerkelijk werker die het werk als van een predikant doet na verloop van tijd steeds meer een spanningsveld t.a.v. de ontbrekende bevoegdheid tot het verrichten van deze 'specifieke ambtelijke handelingen'. In het

<sup>1</sup> Ord. 2.18.1 maakt het mogelijk voor (wijk)gemeenten in bijzondere pastorale, missionaire of diaconale omstandigheden voorzieningen te treffen, zoals het verlenen van de bevoegdheid aan ouderlingen of diakenen om de ambtswerkzaamheden van een predikant te verrichten. In situaties van missionaire gemeentevorming (grote steden, Vinex) is sprake van 'bijzondere omstandigheden' en kan het aanstellen van een 'predikant-vicaris' een passende voorziening zijn.

<sup>2</sup> Van 1817 tot 1951 werden zendelingleraren (niet-academisch opgeleid) door de Nederlandse Hervormde Kerk geordineerd met het oog op missionair werk. Daarmee waren zij bevoegd tot de bediening van Woord en sacramenten. De Chr. Ger. Kerken hebben in 2004 een kerkordelijke voorziening getroffen voor kerkelijk werkers in situaties waarin nieuwe gemeentevorming plaatsvindt: in zogenaamde 'zendingsgemeenten' kan aan een HBO-opgeleide evangelist het recht worden verleend alle dingen te doen die behoren bij zijn specifieke taak en die voortvloeien uit zijn positie als 'bijzondere dienaar des Woords' (KO CGK Art. 6.4 en 21).

<sup>3</sup> Zie P. van den Heuvel (red.), *Toelichting op de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland* (2004), blz. 158. Onder niet-specifieke 'ambtelijke handelingen' vallen ook prediking, pastoraat en catechese.

gemeentewerk zijn pastoraat, prediking en de bediening van de sacramenten immers onlosmakelijk met elkaar verbonden.

### 3.3.3 Criteria

In de toetsing óf een kerkelijk werker het werk als van een predikant doet gelden de volgende criteria:

- De aangestelde kerkelijk werker is werkzaam in een gemeente waar geen predikant kan (kon) worden beroepen (Generale regeling kerkelijk werkers 7.4) en beschikt over een preekconsent (Generale regeling preekconsent 6.1), dan wel:
- De werksituatie van de kerkelijk werker is sinds het moment van indiensttreding gewijzigd en de ambtelijke vergadering heeft de kerkelijk werker daarom verzocht het werk als van een predikant te doen.
- De kerkelijk werker heeft een afgeronde HBO-opleiding theologie en is ingeschreven in het register van kerkelijk werkers van de Protestantse Kerk (Generale regeling kerkelijk werkers 4.1).
- De kerkelijk werker verzorgt meerdere van de volgende taken: voorgaan in de erediensten, verzorgen belijdenis- en doopcatechese, voorbereiden trouwdiensten, voorzitten of adviseren van de kerkenraadsvergaderingen.

### 3.4 Toetsend orgaan

Tweeërlei toetsing is nodig, namelijk of de gemeente aan de criteria voldoet om een 'predikant-vicaris' aan te stellen én of de kerkelijk werker aan de voorwaarden voldoet. Om te garanderen dat de criteria voor toetsing eenduidig worden toegepast is het noodzakelijk een landelijk orgaan de toetsing te laten uitvoeren.

De toetsing van het verzoek van een kerkenraad of een meerdere vergadering, of er sprake is van bijzondere plaatselijke omstandigheden die het aanstellen van 'predikant-vicaris' rechtvaardigen, geschiedt door of vanwege de kleine synode. De toetsing vindt plaats nadat advies is verkregen van het breed moderamen van de classicale vergadering,<sup>4</sup> die daartoe het regionale college voor de behandeling van beheerszaken (RCBB) en het regionale college voor de visitatie gehoord heeft. De toetsing van de geschiktheid geschiedt door één daartoe aangewezen geschiktheidscommissie.

## 4. Vereiste competenties van een 'predikant-vicaris'

### 4.1 Uitgangspunt

Onder een 'predikant-vicaris' wordt verstaan iemand die een HBO-opleiding theologie (godsdienst-pastoraal werk) heeft afgerond en die in verband met de plaatselijke situatie door een ambtelijke vergadering geroepen werd tot het ambt van predikant. De HBO-opgeleide theoloog, ingeschreven in het register kerkelijk werkers van de Protestantse Kerk, kan na geschiktheidsbeoordeling, aanvullende opleiding en colloquium worden toegelaten tot het ambt van predikant. Hij/zij werkt in een bijzondere plaatselijke situatie en werkt onder supervisie.

De aanvullende opleiding moet, i.v.m. het dragen van het ambt en de specifieke taak van een predikant, de volgende onderdelen omvatten.<sup>5</sup>

- homiletiek
- liturgiek
- hermeneutiek
- exegese
- bijbels-theologisch inzicht
- theorie en praktijk van het ambt.

### 4.2 Vorm van de aanvullende opleiding

De aanvullende opleiding kan worden ondergebracht in een traject van 45 ects (1260 studiebelastingsuren). De redenering daarvoor is als volgt: aan de PThU wordt (zowel in Kampen als in Utrecht/Leiden) gerekend met een omvang van 90 ects voor de beroepsvoorbereiding in engere zin. Van de onderdelen die daarin zijn opgenomen is een deel op HBO-niveau ondergebracht in de zogenaamde 'PKN-minor' (30 ects), terwijl pastoraat, catechetiek en gemeenteopbouw in de opleidingen godsdienst-pastoraal werk voldoende aan bod zijn geweest (samen in elk geval 15 ects).

<sup>4</sup> Deze procedure – aanvraag door de kerkenraad, besluitvorming door een commissie van de kleine synode op advies van het breed moderamen van de classicale vergadering – is vergelijkbaar met de aanvraag van een preekconsent (zie Generale regeling preekconsent 6.2-3).

<sup>5</sup> Zie bijlage 1 voor een nadere toelichting.

Aan de hierboven genoemde zes onderdelen voor de aanvullende opleiding wordt bij de PThU ongeveer 45 ects besteed (waarbij tussen Kampen en Utrecht/Leiden kleine verschillen bestaan). Een totale omvang van 45 ects voor de aanvullende opleiding is vanuit dat gezichtspunt niet onredelijk.

Daar het gaat om mensen die al werkzaam zijn wordt gekozen voor een duaal traject, waarin werk en studie op elkaar kunnen worden betrokken. De combinatie van werk en studie betekent dat de aanvullende opleiding in circa 2 jaar kan worden afgerond.<sup>6</sup> Het onderwijs kan in modules worden aangeboden, met verschillende instapmomenten.

#### 4.3 Criteria voor toelating tot de aanvullende opleiding

Tot de aanvullende opleiding worden uitsluitend toegelaten degenen die voldoen aan de volgende criteria:

- afgeronde toetsing door de (commissie van de) kleine synode m.b.t. de vraag of een 'predikant-vicaris' in de plaatselijke situatie kan worden aangesteld.
- beschikkend over een afgeronde HBO-opleiding theologie (godsdiens-pastoraal werk).
- ingeschreven in het register kerkelijk werkers van de Protestantse Kerk.<sup>7</sup>
- door een ambtelijke vergadering geroepen tot het ambt van predikant.
- een eerste gesprek met de geschiktheidscommissie leidt niet tot een 'bezwaar'.

De kleine synode toetst of aan deze voorwaarden is voldaan. Uitgangspunt voor de toelating is het verzoek vanuit de plaatselijke situatie en de toetsing door het daartoe bevoegde orgaan. De aanvullende opleiding is niet toegankelijk voor degene die graag verder studeert of de beroepsperspectieven wil vergroten.

#### 4.4 Positionering van de opleiding

Het gaat om aanvullende opleiding van een HBO-theoloog. Een duaal HBO-plus traject sluit het nauwst aan op de reeds eerder afgeronde opleiding, maar de PThU leidt predikanten voor de Protestantse Kerk op. Een samenwerkingsverband van daartoe aangewezen HBO-opleidingen en PThU is daarom wenselijk. Het positioneren van de aanvullende opleiding in het HBO-veld houdt het onderscheid met de academische route tot het predikantschap helder.

#### 4.5 Kosten van de aanvullende opleiding

Op dit moment is niet nauwkeurig aan te geven wat de kosten van de aanvullende opleiding zullen zijn. Dit hangt af van meerdere factoren waarover nu nog geen duidelijkheid bestaat, zoals het aantal cursisten per jaar en de positionering van de aanvullende opleiding. De kosten van de volgende varianten zijn indicatief:

- a. Post-HBO traject, niet overheidsbekostigd, minimum van ca. 12 deelnemende cursisten: in dit geval worden de kosten berekend op basis van het aantal ects. De opleidingskosten bedragen dan (indicatief)  $45 \times \text{€ } 135 = \text{€ } 6.075$  per persoon voor het hele opleidingstraject.
- b. Post-HBO traject, niet overheidsbekostigd, minder dan 12 deelnemende cursisten: in dat geval moet gerekend worden met een hoger bedrag per ects (ca. € 150). De opleidingskosten bedragen dan (indicatief)  $45 \times \text{€ } 150 = \text{€ } 6.750$  per persoon voor het hele opleidingstraject.
- c. HBO-master (overheidsbekostigd): indien de aanvullende opleiding kan worden aangeboden als overheidsbekostigde HBO-master dan bedragen de opleidingskosten circa € 3.350 per persoon (2 maal collegegeld, voor 2010-2011 vastgesteld op € 1.672).

Gezien het geringe aantal te verwachten cursisten is het realistisch uit te gaan van variant b. (Met dien verstande dat in de eerste 2 tot 3 jaar variant a aan de orde kan zijn, vanwege het oplossen van bestaande situaties waarin kerkelijk werkers het werk als van een predikant reeds doen).

De opleidingskosten komen in principe ten laste van de ambtelijke vergadering die de 'predikant-vicaris' benoemt. Voor gemeenten die niet in staat zijn de opleidingskosten te dragen wordt een landelijke voorziening getroffen.

<sup>6</sup> In geval een HBO-theoloog reeds langer dan 4 jaar het werk als van een predikant doet kan middels een EVC-procedure worden vastgesteld of vrijstellingen kunnen worden verleend.

<sup>7</sup> In geval een kerkenraad een predikant-vicaris wil aanstellen terwijl op dat moment in die gemeente geen beroepskracht werkzaam is, dan dient de aan te stellen HBO-theoloog tenminste vier jaar werkervaring te hebben in pastoraal werk in een gemeente.

## 5. 'Predikant-vicaris' en toelating tot het ambt

### 5.1 Uitgangspunt

Een kerkelijk werker met een afgeronde HBO-opleiding theologie, die gezien de plaatselijke situatie gevraagd wordt het werk als van een predikant te doen, kan worden toegelaten tot het ambt van predikant. Tot de toeleiding naar het ambt van predikant behoren inschrijving in het kerkelijk album, de geschiktheidsbeoordeling en het colloquium.

### 5.2 De toeleiding naar het ambt

#### 5.2.1 Kerkelijk album

Na toelating tot de aanvullende opleiding vindt inschrijving in het kerkelijk album plaats. De vereiste minimum inschrijvingsduur in het album bedraagt drie jaar (Ordinantie 13.9.1). Gezien de voorgestelde lengte van de aanvullende opleiding is een aanpassing van de bepaling nodig, omdat de vereiste inschrijvingsduur de lengte van de opleiding met een jaar overschrijdt.

#### 5.2.2 Geschiktheidsbeoordeling

De lengte van het geschiktheidstraject zal niet langer kunnen zijn dan de duur van de aanvullende opleiding (circa 2 jaar). De geschiktheidsbeoordeling zal zo mogelijk al voorafgaand aan de toelating tot de opleiding worden ingezet.<sup>8</sup>

#### 5.2.3 Colloquium

In het colloquium wordt inhoudelijk aansluiting gezocht bij het registergesprek en bij de belofte die de kerkelijk werker bij de inleiding tot de bediening reeds uitsprak. De belofte die tijdens het colloquium wordt afgelegd, blijft ongewijzigd.

## 6. Aanvraagprocedure

Wanneer een gemeente een 'predikant-vicaris' wil aanstellen dan dienen de volgende stappen te worden gevolgd:

- De aanvraag tot het verlenen van toestemming om een 'predikant-vicaris' aan te stellen wordt door de kerkenraad ingediend bij de scribe van de klassicale vergadering waartoe de gemeente behoort. In deze aanvraag dient te zijn aangegeven waarom niet op een andere wijze in de professionele ondersteuning van de gemeente kan worden voorzien. In het geval dat de betreffende gemeente de aanvraag doet met het oog op een kerkelijk werker die het werk als van een predikant reeds verricht dan dient de aanvraag vergezeld te gaan van de verklaring van inschrijving in het register van kerkelijk werkers Protestantse Kerk in Nederland.
- Het breed moderamen van de klassicale vergadering, gehoord hebbend het regionale college voor de behandeling van beheerszaken (RCBB) en het regionale college voor de visitatie, vergewist zich ervan dat het gaat om een bijzondere situatie en zendt de aanvraag, vergezeld van zijn advies, aan de kleine synode.
- De (commissie van de) kleine synode toetst of de plaatselijke situatie voldoet aan de onder 3.2 en (voor zover aan de orde) 3.3 gestelde criteria en neemt vervolgens een besluit of tot het aanstellen van een 'predikant-vicaris', na afgeronde aanvullende opleiding, kan worden overgegaan.
- De (commissie van de) kleine synode toetst, in geval de aanvraag mede betrekking heeft op een kerkelijk werker die het werk als van een predikant reeds doet, of de betrokkene op grond van de onder 4.3 gestelde criteria kan worden toegelaten tot de aanvullende opleiding.

---

<sup>8</sup> Indien de commissie voor de geschiktheidsbeoordeling oordeelt dat de kandidaat niet in voldoende mate beschikt over de vereiste volmachtscompetenties dan kan deze niet toegelaten worden tot het ambt. Dit heeft geen consequenties voor de benoembaarheid als kerkelijk werker, want de toetsing op de geschiktheid als kerkelijk werker vond reeds plaats blijkens inschrijving in het register kerkelijk werkers Protestantse Kerk. Een student van de PThU die niet geschikt wordt geacht voor het ambt van predikant kan geen kerkelijk werker worden, tenzij de vereiste beroepskwalificaties door de HBO-opleiding zijn getoetst (dan wel door aanvullende HBO-opleiding zijn verkregen).

## 7. Rechtspositie 'predikant-vicaris'

### 7.1 Behoud rechtspositie kerkelijk medewerker

Een kerkelijk werker heeft de rechtspositie van kerkelijk *medewerker* (Generale regeling kerkelijk werkers 6.1). Als de kerkelijk werker na het colloquium bevestigd wordt in het ambt van predikant met de functie van 'predikant-vicaris' dan zijn er voor de rechtspositie meerdere mogelijkheden. De synode besloot in april 2009 de 'predikant-vicaris' te verbinden aan de traktementsschaal van de beginnend predikant. Een vergelijking van voor- en nadelen van de verschillende opties voor de rechtspositie<sup>9</sup> maakt echter duidelijk dat het de voorkeur verdient de 'predikant-vicaris' te laten vallen onder de regeling kerkelijk *medewerkers*. Op die wijze wordt een oplossing gevonden binnen bestaande rechtspositieregelingen, de 'predikant-vicaris' blijft relatief goedkoop, de kerkelijk werker heeft geen pensioenbreuk en het hindert daarmee de arbeidsmobiliteit niet. Dat een oplossing wordt gerealiseerd binnen de bestaande rechtspositieregeling van kerkelijk medewerker, en niet binnen de traktementsregeling, onderstreept het uitzonderingskarakter van de aanstelling als 'predikant-vicaris'. Gezien de te verwachten kleine omvang van de groep die zal worden aangesteld als 'predikant-vicaris', is het niet wenselijk daarvoor een aparte rechtspositieregeling uit te werken. Tegelijkertijd is helder dat in deze voorkeursoptie een spanning bestaat tussen het werknemerschap en het dragen van het ambt. Dit is echter eveneens het geval bij predikanten in algemene dienst. Ook zij hebben een rechtspositie als kerkelijk medewerker (ord. 3.22.6 en 3.28.1, Arbeidsvoorwaardenregeling Protestantse Kerk in Nederland).

### 7.2 Predikant voor het leven

De tot het ambt toegelaten is conform het synodebesluit predikant voor het leven. Voor de beoordeling van het verzoek een 'predikant-vicaris' te mogen aanstellen wordt gedacht vanuit de plaatselijke situatie en niet vanuit beschikbaarheid van de werknemer, zodat er geen alternatieve route naar het predikantschap ontstaat.

De in verband met de plaatselijke situatie tot het ambt toegelaten is na ordinatie predikant van de (landelijke) kerk en verbonden aan de plaatselijke gemeente. Door de ordinatie heeft de 'predikant-vicaris' het recht een eventueel beroep te aanvaarden naar een gelijksoortige situatie van bijzondere aard.

### 7.3 Supervisie

Een 'predikant-vicaris' werkt onder supervisie van een predikant-mentor (synodebesluit april 2009). De predikant-mentor die de supervisie van de 'predikant-vicaris' op zich neemt, maakt deel uit van dezelfde werkgemeenschap. Mentor en supervisant hebben geregeld (minimaal één maal per vier weken) werkoverleg, waarin met name aandacht wordt geschonken aan de voorbereiding van de erediensten. Indien de synode besluit tot differentiatie van het predikantschap dan wordt de supervisie toegewezen aan de senior-predikant.

Nadere uitwerking is nodig van de verhouding van de supervisie tot het mentoraat voor beginnende predikanten en kerkelijk werkers (Ord. 3.12.10, 13.21).

### 7.4 Bij vertrek

De 'predikant-vicaris' die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt op eigen verzoek emeritus verklaard met behoud van de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten. De 'predikant-vicaris' die elders een werkkring als kerkelijk werker aanvaardt wordt op eigen verzoek eervol van het ambt ontheven met behoud van de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten voor een periode van 4 jaar (in aansluiting op Ord. 3.25-27).

### 7.5 Register

Voor de predikanten-vicaris wordt een apart register ingesteld, teneinde het onderscheid tussen de academisch en HBO-opleide theologen helder te kunnen houden.

---

<sup>9</sup> In bijlage 3 zijn deze opties uitgewerkt, met een korte aanduiding van voor- en nadelen.

### 8. Omvang aantal kerkelijk werkers dat het werk als van predikant reeds doet

In januari en februari 2010 werd zowel onder kerkelijk werkers als kerkenraden een onderzoek gedaan naar taken van kerkelijk werkers.<sup>10</sup>

- Het onderzoek onder *kerkelijk werkers* wijst uit dat maximaal 40 tot 50 geregistreerde (d.w.z. bevoegde) kerkelijk werkers het werk 'als van een predikant' doen. De onder- en bovengrens hangt samen met de wijze waarop wegingsfactoren worden toegepast.
- Het onderzoek onder *kerkenraden* wijst erop dat in 28 tot 72 gemeenten een kerkelijk werker het werk als van een predikant doet. De onder- en bovengrens hangt ook hier samen met de wijze waarop de wegingsfactoren worden toegepast. Bij een gemiddeld strikte weging gaat het om 44 gemeenten waar een kerkelijk werker het werk als van een predikant doet (ca. 2,5% van het totaal aantal gemeenten).
- Uit gegevens die via de regionaal adviseurs classicale vergaderingen (RACV'ers) zijn verzameld blijkt dat in 44 van de ruim 140 kleine gemeenten die *geen* predikant kunnen beroepen een kerkelijk werker is aangesteld.<sup>11</sup> Dit cijfer heeft in tegenstelling tot de cijfers onder a en b uitsluitend betrekking op een specifiek omschreven categorie kleine gemeenten.
- De onderzoeksgegevens maken duidelijk dat ca. 85% van degenen die het werk als van een predikant doen zelfstandig functioneert in gemeenten waar *geen* predikant werkzaam is. De overigen die werk als van een predikant doen functioneren in situaties waarin zij zelfstandig werken, maar wel binnen een groter team. In deze laatste categorie vallen kerkelijk werkers die werkzaam zijn in Vinex-wijken of in (gevorderde) projecten van missionaire gemeentevorming.

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

### 9. Tijdpad

Besluitvorming synode	april 2010
Opleidingstraject	
Samenstelling ad hoc werkgroep	mei 2010
Uitwerking positionering opleidingstraject	juni-oktober 2010
Goedkeuring voorstel in synode	november 2010
Toetsingstraject	
Samenstelling ad hoc werkgroep	mei 2010
Implementatie toetsingsprocedure	juni-oktober 2010
Kerkordetraject (in samenhang met evaluatie kerkorde)	

<sup>10</sup> Zie bijlage 4 voor aanvullende informatie en wegingsfactoren.

<sup>11</sup> Een deel van deze groep is echter niet ingeschreven in het register kerkelijk werkers.

## **Bijlage 1 Toelichting op de competentie-eisen**

### **1. Synodebesluiten**

De besluitvorming n.a.v. de diverse rapporten over de inzet van de beroepskrachten in de Protestantse Kerk in Nederland relateert de competentie-eisen met name aan de bediening van Woord en sacramenten. Zo spreekt de nota 'Om de heiligen toe te rusten...' (2005) van een *daartoe* specifiek opgeleide en toegelaten categorie kerkelijk werkers en de besluitvorming n.a.v. 'Werk in de Wijngaard' (2007) spreekt ook over de competenties in relatie tot de bediening van Woord en sacramenten. De Brede Studiecommissie stelde in 2006 voor de aanvullende opleiding te concentreren op het voorgaan in de erediensten.

In 'De wissel voorbij' (2008, toelichting op kernbeslissing 8) wordt gesproken van een extra studieroute, waarbij het accent zou moeten liggen op exegetische vaardigheden, bijbels-theologisch inzicht, hermeneutische en liturgische competenties. Het rapport noemt voorgaan in erediensten en leiding geven als kenmerkend voor het werk van een 'predikant-vicaris'. In bijlage 3.5 wordt in verband hiermee gezegd dat ordinatie tot predikant aan de orde is 'alleen in die specifieke situaties en functies waar het erom gaat een concrete geloofsgemeenschap bij Christus te bewaren door de bediening van het Woord'. Vervolgens wordt daarbij opgemerkt dat de bediening van Woord en sacramenten niet kunnen worden gescheiden. De competenties worden hier dus verbonden aan de bediening van Woord en sacramenten én aan het (mede) leiding geven aan de geloofsgemeenschap.

In het relevante besluit m.b.t. 'Hand aan de ploeg' (2009) worden homiletische en liturgische bijscholing specifiek genoemd.

### **2. Kerkorde**

Ord. 13.1.4 geeft aan dat de opleiding tot het predikantschap, naast kennis van de grondtalen, in ieder geval omvat:

- uitleg en theologie van de Schrift
- geschiedenis van de kerk
- leer en belijden van de kerk
- ethiek
- verhouding tot andere kerken en godsdiensten
- theorie en praktijk van ambt en gemeente
- kerkrecht

Degenen die ingeschreven worden in het register kerkelijk werkers hebben met het oog daarop een (aanvullende) kerkelijke aantekening afgerond – ook wel 'kerkelijke module' genoemd – die inhoudelijk aansluit bij de vereisten voor de opleiding van predikanten. Binnenkort wordt deze kerkelijke aantekening omgevormd tot een 'PKN-minor' (30 ect's) waarin een plek zullen hebben:

- geschiedenis van de protestantse kerken (met name Protestantse Kerk in Nederland)
- leer en belijden van de kerk
- ethiek
- kerkrecht
- pluriformiteit in relatie tot de professie

Uitleg en theologie van de Schrift, verhouding tot andere kerken en godsdiensten en ecclesiologie worden niet in het kader van de genoemde minor behandeld, maar hebben elders in het curriculum een plek (d.w.z., niet specifiek gekoppeld aan de Protestantse Kerk).

Kerkelijk werkers die toegelaten worden tot aanvullende opleiding hebben dus al specifieke voorbereiding op het werken in de Protestantse Kerk afgerond. Specifieke aandacht dient te worden gegeven aan theorie en praktijk van het ambt, want dat vormt geen onderdeel van de HBO-opleiding. Kennis van het kerkrecht is in veel gevallen zeer beperkt. Aangezien een 'predikant-vicaris' vaak werkt in een gemeente die 'door de bodem' is gezakt (financiën, kader) of wellicht juist in een situatie van groei (Vinex) is de vraag aan de orde of aanvullende opleiding gewenst is m.b.t. gemeenteopbouw in veranderingssituaties.

### 3. Competentieprofielen HBO'er en wo'er

Een vergelijking van competenties godsdienst-pastoraal werk (HBO) en gemeentepredikant (wo) laat veel overeenkomsten zien en het onderscheidende is niet direct duidelijk. Het in 2006 vastgestelde competentieprofiel van het domein Bachelor of Theology (HBO) noemt de volgende competenties:

- hermeneutische competentie
- pastorale competentie
- liturgische competentie
- missionaire competentie
- educatieve competentie
- agogische competentie
- leiderschapscompetentie
- communicatieve competentie
- persoonlijke competentie

De PThU werkt met de volgende competentieprofielen:

- locaties Utrecht/Leiden
  - Vakgerelateerde competenties:
    - a. inhoudelijk-reflectieve bekwaamheid
    - b. disciplinaire bekwaamheid
    - c. hermeneutische bekwaamheid
  - Persoonsgerelateerd:
    - a. personale bekwaamheid
    - b. representatieve bekwaamheid
    - c. coöperatieve bekwaamheid
  - Werkveldgerelateerd:
    - a. constructieve bekwaamheid
    - b. agogische bekwaamheid
    - c. catechetische bekwaamheid
    - d. liturgische bekwaamheid
    - e. homiletische bekwaamheid
    - f. pastorale bekwaamheid
    - g. diaconale bekwaamheid
- locatie Kampen
  - Deskundigheid en vermogen tot:
    - a. beoefenen theologische wetenschap
    - b. vertalen, vertolken en duiden van de geloofstraditie in de leefwereld van mensen en vice versa
    - c. begrijpen en verhelderen levensbeschouwelijke en religieuze referentiekaders inclusief het eigen referentiekader
    - d. begeleiden van mensen in geloofs- en levensvragen d.m.v. gesprek, interventies, rituelen, verkondiging, liturgie
    - e. toerusten en begeleiden vrijwilligers
    - f. presentie en bijstaan van mensen in geestelijke zin
    - g. initiëren en begeleiden van leerprocessen
    - h. als ambtsdrager mede leiding geven aan de geloofsgemeenschap
    - i. uitoefening beroep van predikant
    - j. samenwerken

Deze profielen verschillen in ordeningsprincipe en formuleringen. Als zodanig weerspiegelen zij de onderscheiden wordingsgeschiedenissen van beide opleidingstradities in de PThU. Inhoudelijk 'dekken' ze elkaar wel en verschillen dan in formele zin niet veel van het competentieprofiel van de kerkelijk werkers.

De verschillen worden pas duidelijker aan de hand van de toelichting op de competentieprofielen. In de academische opleiding ligt, anders dan in de HBO-opleiding, een groot accent op het zelfstandig, wetenschappelijk en kritisch reflecteren op theologie en christelijke geloofsinhouden. Daarnaast schenkt de academische opleiding specifieke aandacht aan theologie en praktijk van het ambt. Het competentieprofiel van de opleiding godsdienst-pastoraal werk maakt duidelijk dat hermeneutiek en liturgiek onderdelen vormen van de opleiding tot kerkelijk werker. De liturgische competentie van de kerkelijk werker wordt als volgt omschreven: 'het vermogen om religieuze vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan'.

Aanvullende opleiding m.b.t. liturgiek en homiletiek dient zich in het bijzonder te richten op (het versterken van) de benodigde vaardigheden om de 'eigen' gemeente *geregeld* voor te gaan in de erediensten, met bijzondere aandacht voor exegetische vaardigheid, preken, opbouw en invulling van de kerkdiensten, de bediening van de sacramenten en andere ambtshandelingen.

#### 4. Lengte van de opleiding

De lengte van de aanvullende opleiding zal beperkt moeten zijn tot een traject dat in twee jaar kan worden afgerond. Daaraan liggen twee overwegingen ten grondslag:

- wanneer het traject langer wordt dan zal dit voor gemeenten die een 'predikant-vicaris' willen aanstellen ontmoedigend werken;
- de cursisten doen in de regel het werk als van een predikant en ervaren de ontbrekende ambtsbevoegdheid als knelsituatie.



## Bijlage 2 Toelichting op de toeleiding naar het ambt

### 1. Tweeërlei situaties

De vraag om toelating tot het ambt kan in verschillende situaties aan de orde komen. Een kerkelijk werker kan geruime tijd werkzaam zijn in een gemeente en daar het werk als van een predikant al doen, maar ook is het mogelijk dat een vacante gemeente vraagt een 'predikant-vicaris' te mogen aanstellen.

In het eerste geval zal de aanvullende opleiding moeten worden gedaan naast, of in combinatie met, het werk als kerkelijk werker. Het ligt voor de hand om te kiezen voor duaal onderwijs, waarin werk en opleiding sterk op elkaar kunnen worden betrokken.

In het tweede geval, wanneer een vacante gemeente (of plaatselijke situatie) aan alle criteria voldoet om een 'predikant-vicaris' te kunnen aanstellen, ontstaat een andere situatie. In de werving zal ofwel gezocht moeten worden naar een kerkelijk werker met minimaal 4 jaar ervaring die bereid is de aanvullende opleiding te doen óf naar een 'predikant-vicaris' die de aanvullende opleiding reeds afrondde en toegelaten werd tot het ambt.

### 2. Geschiktheidsbeoordeling

Een traject van geschiktheidsbeoordeling m.b.t de volmachtscompetenties (zie *Rapport van de vervolgcommissie geschiktheidsonderzoek toekomstige predikanten*, 2006, III.2), zoals gebruikelijk voor de academisch opgeleiden die predikant willen worden, vormt *geen* onderdeel van de toelidingsroute tot het register van kerkelijk werkers. Toetsing van de geschiktheid van de aanstaand 'predikant-vicaris' moet daarom conform het synodebesluit plaatsvinden. Dat geldt ook wanneer de kerkelijk werker reeds geruime tijd het werk als van een predikant doet.

Het traject van de geschiktheidsbeoordeling moet zo vroeg mogelijk beginnen. Een kerkelijk werker wordt niet toegelaten tot de aanvullende opleiding voordat een eerste gesprek met de geschiktheidscommissie heeft plaatsgevonden.

Wanneer een gemeente, die voldoet aan de in 3.2 gestelde criteria, geen kerkelijk werker in dienst heeft en een 'predikant-vicaris' zoekt, dan doet zich eveneens de vraag voor naar het moment van de geschiktheidsbeoordeling. Indien zich daarvoor een kerkelijk werker meldt (zonder aanvullende opleiding, zonder geschiktheidsverklaring) dan verdient het de voorkeur wanneer al tijdens het sollicitatietraject een initiële toetsing op de geschiktheid voor het ambt plaats vindt.

### 3. Registergesprek en colloquium

De kerk toetst in het registergesprek de geschiktheid voor het werk als kerkelijk werker in de Protestantse Kerk. Een vertegenwoordiging van de kerk voert in opdracht van de synode daartoe met de kandidaat (eenmalig) het gesprek over de motivatie om in de Protestantse Kerk te gaan werken én over de vertrouwdeheid met het leven en het belijden van de Protestantse Kerk. Na toetsing en toelating wordt een verklaring van inschrijving afgegeven en is de bevoegdheid tot het kerkelijk werk verleend.

Het colloquium is bedoeld als gesprek over de roeping van betrokkene en het ambt van predikant, dat voornamelijk plaatsvindt aan de hand van een ingezonden preek en orde van dienst (Ord. 13.19.2) benevens geloofsbiografie. Het is een 'ernstig ambtelijk gesprek op de drempel van de kerk over roeping, belijden en kerkelijke toewijding' (besluit synode nov. 2004).

### 4. Belofte

De belofte bij de inleiding tot de bediening vertoont veel overeenkomsten met de belofte bij het colloquium. Het verschil is zichtbaar in het eerste deel van de belofte, waarin de proponent allereerst belooft de roeping tot de openbare prediking van het evangelie, de bediening van de sacramenten en de herderlijke zorg te aanvaarden. Het deel m.b.t. de aanvaarding van de roeping ontbreekt in de belofte die de kerkelijk werker aflegt. De formuleringen daarna zijn min of meer gelijklopend.

De kerkelijk werker die wordt ingeleid in de bediening belooft dat hij/zij:

- bereid is in het werk te getuigen van het heil in Christus Jezus en te blijven in de weg van het belijden van de kerk,
- bereid is ijverig en trouw de arbeid te verrichten
- bereid is zich te onderwerpen aan de regels die in de orde van de kerk zijn gesteld voor het leven en werken.

## 5. Supervisie

Een 'predikant-vicaris' werkt onder supervisie van een predikant-mentor. In eerdere rapporten was sprake van de senior-predikant die superviseert, maar er is nog geen besluit genomen t.a.v. de functiedifferentiatie. Voor de positie van de 'predikant-vicaris' maakt het verschil of deze werkt onder supervisie van een predikant-mentor (geen specifieke functie) of van de senior-predikant (specifieke functie).

### Bijlage 3 Rechtspositie van de 'predikant-vicaris'

Een kerkelijk werker heeft de rechtspositie van kerkelijk *medewerker*. De rechtspositie van kerkelijk medewerker houdt in:

- primaire beloning in schaal 7, 8 of 9
- secundaire arbeidsvoorwaarden volgens de generale regeling kerkelijke medewerkers
- inkomen bij werkloosheid krachtens de WW en de wachtgeldregeling kerkelijk medewerkers
- inkomen bij arbeidsongeschiktheid krachtens de WIA en eventueel aanvullend van het PZW
- inkomen bij ouderdom volgens de pensioenregeling van het PZW
- inkomen voor de nabestaanden bij overlijden krachtens de ANW en de pensioenregeling van het PZW.

#### Vier opties

Als de kerkelijk werker na het colloquium bevestigd wordt in het ambt van predikant met de functie van 'predikant-vicaris' dan zijn er voor de rechtspositie meerdere mogelijkheden, die hieronder worden beschreven met een korte aanduiding van voor- en nadelen.

#### 1. *Behoud rechtspositie kerkelijk medewerker*

De eerste mogelijkheid is behoud van de rechtspositie als kerkelijk medewerker. Vanwege de functieverzwaring kan gedacht worden aan uitbetaling in schaal 10. Dit betekent voor de werker een inkomensverbetering en voor de gemeente een kostenstijging, die niet verder gaat dan de verhoging van één schaal. Deze stijging loopt parallel met de toegenomen bevoegdheden van de werker. Als de werker 'goedkoop' is vanwege een gering aantal dienstjaren, blijft in deze optie dit effect gelden. Voor de werker treedt geen pensioenbreuk op.

Voordeel: een oplossing wordt gevonden binnen de bestaande rechtspositieregelingen.  
Nadeel: de status als werknemer en de vrijheid van het ambt van predikant kunnen op gespannen voet staan.

#### 2. *Volledige toepassing rechtspositie predikant*

Een tweede mogelijkheid betreft de *volledige* toepassing van de generale regeling predikantstraktementen vanaf het moment dat de werker als predikant bevestigd is. Deze rechtspositie houdt in:

- primaire beloning met 20 periodieke verhogingen in de predikantenschaal
- secundaire arbeidsvoorwaarden volgens de generale regeling predikantstraktementen
- inkomen bij werkloosheid volgens de wachtgeldregeling predikanten
- inkomen bij arbeidsongeschiktheid conform arbeidsongeschiktheidsmodule van de pensioenregeling predikanten
- inkomen bij ouderdom volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Predikanten
- inkomen voor de nabestaanden bij overlijden krachtens de ANW en de pensioenregeling van het Pensioenfonds Predikanten.

Vanuit de salarisschaal als kerkelijk medewerker wordt de 'predikant-vicaris' ingeschaald in de predikantenschaal. Vanaf het inschalingspunt groeit de betrokkene door naar het maximum van 20 periodieke verhogingen. De gemeente betaalt het basistraktement en de bijdragen aan de centrale kas predikantstraktementen en het Pensioenfonds Predikanten.

Voordeel: geen beloningsverschil tussen de predikant en de 'predikant-vicaris'  
Nadeel: voor de gemeente betekent deze optie een enorme stijging van kosten.

#### 3. *Afgetopte toepassing van de rechtspositie predikant met volledige omslagregeling*

Een derde mogelijkheid betreft een afgetopte toepassing van de generale regeling predikantstraktementen met *volledige* toepassing van de omslagregeling. De 'predikant-vicaris' wordt ingedeeld in de predikantenschaal, maar kan niet verder groeien dan trede 10 (overeenkomend met het maximum van schaal 10 van de kerkelijke medewerkers). De gemeente krijgt een navenante korting op de bezettingsbijdrage in de centrale kas predikantstraktementen van ongeveer € 15.000 per fulltime 'predikant-vicaris'. Ook de bijdrage aan het Pensioenfonds Predikanten zal verminderd kunnen worden.

Voordeel: de toepassing van de volledige omslagregeling betekent dat elke 'predikant-vicaris' even duur is.

Nadeel: naast de drie rechtspositieregelingen voor kerkelijk medewerkers, predikanten en hulpdiensten komt er een vierde rechtspositieregeling (met aparte omslagregeling), namelijk die voor de 'predikant-vicaris'. Gezien het geringe aantal betrokkenen is dit niet wenselijk.

#### *4. Afgetopte toepassing van de rechtspositie predikant met gedeeltelijke omslagregeling*

Een vierde mogelijkheid betreft een afgetopte toepassing van de generale regeling predikantstraktementen met een *gedeeltelijke* toepassing van de omslagregeling. De 'predikant-vicaris' wordt ingedeeld in de predikantenschaal, maar kan niet verder groeien dan trede 10 (overeenkomend met het maximum van schaal 10 van de kerkelijke medewerkers). De gemeente betaalt het volledige traktement zelf aan de 'predikant-vicaris' (basistraktement + periodieke verhogingen + vakantietoeslag + eindejaarsuitkering) en daarnaast nog een 'kleine' bijdrage aan de centrale kas predikantstraktementen voor de wachtgelden en enkele centraal geregelde secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals jubileumgratificatie en verhuiskosten bij emeritaat).

Voordeel: een beginnend 'predikant-vicaris' is goedkoper dan een ervaren 'predikant-vicaris'.

Nadeel: een vierde rechtspositieregeling met aparte omslagregeling (evenals bij optie 3).

## Bijlage 4 Onderzoeksgegevens m.b.t. 'werk als van een predikant'

In januari en februari is in opdracht van de dienstenorganisatie door het Instituut voor Gemeenteopbouw en Theologie van de Christelijke Hogeschool Ede onderzoek gedaan naar de aanstellingen van kerkelijk werkers. In dit onderzoek is zowel aan kerkelijk werkers als aan kerkenraden een vragenlijst voorgelegd. De responspercentages (62% van de kerkelijk werkers en 58% van de kerkenraden) waren goed en ook de representativiteit is als goed beoordeeld. De onderzoeksgegevens, geëxtrapoleerd naar de totale beroepsgroep, leveren de volgende cijfers op (onderbouwde raming):

### *Aantal kerkelijk werkers*

Van de in totaal 859 ingeschreven kerkelijk werkers heeft 48% een aanstelling als kerkelijk werker. Van deze 412 personen zijn 268 werkzaam in gemeenten van de Protestantse Kerk (67%). Bij zorginstellingen, kerkelijke stichtingen en in bovenplaatselijk werk zijn 144 kerkelijk werkers aangesteld.

### *Omvang 'werk als van een predikant'*

Een groep van circa 50 kerkelijk werkers (van de 268 in gemeenten werkzame kerkelijk werkers) doet werk als van een predikant. Het gaat daarbij om circa 2,8% van de gemeenten.

Aan beroepskrachten en kerkenraden is gevraagd de verschillende taken van in gemeenten werkzame kerkelijk werkers te benoemen. Daarbij is ook gevraagd naar taken die in de regel door predikanten worden gedaan, namelijk:

- voorgaan in erediensten
- verzorgen belijdeniscatechese
- voorbereiding huwelijksinzegeningen
- verzorgen doopcatechese
- voorzitten kerkenraadsvergaderingen

Deze punten, in combinatie met zelfstandige uitvoering van het werk (geen andere beroepskracht in de gemeente), zijn beschouwd als indicatoren voor 'werk als van een predikant'. In een zeer strikte meting (alle vijf indicatoren) zou het gaan om 28 gemeenten (1,8% van het aantal gemeenten) waar een kerkelijk werker het werk als van een predikant doet; in een minder strikte meting (drie van de vijf indicatoren) betreft het 72 gemeenten (4,6%).

Kerkelijk werkers die het werk doen als van een predikant zijn *nauwelijks* te vinden in de provincies Zuid-Holland, Gelderland en Utrecht. Verhoudingsgewijs werken zij vaak in gemeenten die tot een samenwerkingsverband behoren of die met een andere gemeente zijn gefedereerd of gefuseerd.

### *Voorgaan in erediensten*

Binnen de groep kerkelijk werkers met baan zijn de volgende gegevens vastgesteld m.b.t. het voorgaan in de erediensten:

- 74% van de kerkelijk werkers die in een gemeente werken, gaan in hun gemeente voor in de erediensten.
- 65% van alle werkenden gaat voor in erediensten buiten de eigen gemeente.
- 31% van de kerkelijk werkers gaat relatief frequent voor in erediensten van de gemeente waar zij werkzaam zijn: 18% van de kerkelijk werkers doet dat 10-19 maal per jaar, 13% meer dan 20 maal per jaar.

### *Spreiding kerkelijk werkers*

Volgens het onderzoek onder kerkenraden is in circa een kwart van de gemeenten (28%) een kerkelijk werker aangesteld. Verhoudingsgewijs worden meer kerkelijk werkers aangesteld in Overijssel, Flevoland en Friesland. Minder dan gemiddeld worden kerkelijk werkers aangesteld in Zeeland, Noord-Brabant, Noord-Holland en Gelderland.

Tegen de verwachting in worden kerkelijk werkers met name aangesteld in gemeenten met *meer* dan 400 belijdende leden. In gemeenten met *minder* dan 400 leden is het aantal aanstellingen van kerkelijk werkers 34% lager dan het gemiddelde. Het aanstellen van een kerkelijk werker lijkt vooral een zaak van grote(re) gemeenten. In gemeenten die *geen* predikant kunnen beroepen, blijken daarentegen veel kerkelijk werkers een aanstelling te hebben.

Van de kerkelijk werkers met baan blijkt 59% 50 jaar of ouder te zijn en 25% is tussen de 40 en 49 jaar. Het aantal pensioengerechtigde kerkelijk werkers met baan valt te verwaarlozen. De gemiddelde omvang van banen als kerkelijk werker ligt rond de 50%. Het grootste deel van de banen in de plaatselijke gemeenten betreft een vast dienstverband (70%). De tijdelijke dienstverbanden (30%) hebben een gemiddelde duur van 2,1 jaar.

#### *Kerkelijk werkers en hulpdiensten*

Opmerkelijk is dat de formatieomvang van de hulpdiensten door predikanten (124 fte) bijna net zo groot is als de formatieomvang van de kerkelijk werkers in de gemeenten (155 fte). Uit het onderzoek is gebleken dat 438 predikanten hulpdiensten verrichten. In 13% van de gemeenten betreft dit een emeritus- of ontheven predikant (275 personen, 74 fte), in 6% betreft het een dienstdoend predikant (105 personen, 22 fte) en in 4% betreft het een proponent of een interim-predikant (58 personen, 28 fte). De gemiddelde aanstellingsduur bij deze hulpdiensten is 1,7 jaar (1,4 jaar bij de proponenten).

<b>Thema 5: Kwaliteit</b>
-------------------------------

## **Permanente Educatie**

*Een geïntegreerd programma van begeleiding, nascholing en voortgezette nascholing van predikanten en kerkelijk werkers binnen de Protestantse Kerk in Nederland*

## Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Motivatie voor Permanente Educatie
3. De weg naar het ambt en de bediening
4. Reikwijdte van de Permanente Educatie
5. Vormgeving van de werkbegeleiding en eerste nascholing
  - 5.1. Werkbegeleiding en nascholing van predikanten
  - 5.2. Werkbegeleiding en nascholing van kerkelijk werkers
6. Vormgeving van de voortgezette nascholing
  - 6.1. De voorwaarden voor voortgezette nascholing
  - 6.2. De structuur voor voortgezette nascholing
  - 6.3. Specialisatie binnen de voortgezette nascholing
7. Inhoud van de voortgezette nascholing
  - 7.1. Scholing koppelen aan competenties
  - 7.2. Competentiegerichte nascholing gemeentepredikanten
  - 7.3. Competentiegerichte nascholing kerkelijk werkers
  - 7.4. Gezamenlijke nascholing van predikanten en kerkelijk werkers
8. Organisatie van voortgezette nascholing
  - 8.1. Opzet van de voortgezette nascholing
  - 8.2. Registratie van de voortgezette nascholing
  - 8.3. Bewaking en handhaving van de individuele voortgezette nascholing
  - 8.4. Toekomstige synodale besluitvorming

### **Bijlagen:**

- Bijlage 1: Competenties en een voorbeeld van een mogelijk nascholingsprogramma voor predikanten
- Bijlage 2: Competenties en een voorbeeld van een mogelijk nascholingsprogramma voor kerkelijk werkers
- Bijlage 3: Financiering van de Permanente Educatie

## 1. Inleiding

In ordinantie 13-18-1 staat bepaald dat predikanten geroepen zijn de theologische wetenschap te blijven beoefenen. Daartoe moeten kerkenraad en gemeenten hen in de gelegenheid stellen. Het is immers in belang van zowel predikant als gemeente dat de predikant zijn deskundigheid bevordert. Predikanten zijn gehouden om - binnen twee en een half jaar na afloop van de periode waarin de werkbegeleiding plaatsvindt - deel te nemen aan de verplichte nascholing, zoals deze door het Seminarium van de PThU wordt georganiseerd en verzorgd. In het kader van de voortgezette vorming wordt de predikant tevens eenmaal per vijf jaar gedurende een periode van drie maanden vrijgesteld van de vervulling van het dienstwerk om zich toe te leggen op studie.

Een kerkelijk werker kan pas in de bediening gesteld worden, nadat deze verklaard heeft werkbegeleiding als bedoeld in ordinantie 3-12-10 te zullen aanvaarden. Daarnaast wordt in de generale regeling voor de opleiding van predikanten aan het Theologisch Seminarium en het Hendrik Kraemer Instituut de opdracht gegeven medewerking te verlenen aan de opleiding en nascholing van kerkelijk werkers als bedoeld in ordinantie 3-12 en 13.

In 2006 constateerde de Brede Studiecommissie Predikanten dat voor de komende jaren de rol van de predikant en kerkelijk werkers van grote betekenis zal zijn binnen de Protestantse Kerk in Nederland. Zij stelt daarbij dat het de uitdaging is om op een juiste wijze inhoud te geven aan de vragen van deze tijd als het gaat om leiding te geven aan de gemeente.

*“Het nieuwe élan moet vooral komen van onze predikanten en de kerkelijk werkers. Van hen wordt verwacht dat zij het voortouw nemen en geestelijk leiding geven aan de opbouw van de gemeente en hun verantwoordelijkheid nemen voor de kerk in haar geheel”.*

We moeten steeds opnieuw kijken naar de wijze waarop wij in deze tijd kerk zijn en samen als leden van de gemeente van Christus (vrijwilligers en betaalde krachten) ons inzetten voor een toekomstvast beleid.

In het vervolg op dit rapport en de daaropvolgende rapporten werd in de synode van november 2009 de nota ‘Permanente Educatie’ besproken. Deze bespreking leerde dat het belang van nieuwe, meer verplichtende afspraken met betrekking tot een permanent scholingsprogramma voor predikanten en kerkelijk werkers breed werd gedeeld. In aansluiting daarop verzocht het moderamen aan de BCP aan de generale synode van april 2010 voorstellen te doen voor besluitvorming met betrekking tot de PE van predikanten en kerkelijk werkers in onze kerk.

## 2. Motivatie voor Permanente Educatie

Het belang en de noodzaak van educatie voor betrokkenen is groot, het vergroot de kans dat bedieningsvreugde en werkplezier onderhouden wordt. Vervolgens kan PE bijdragen aan de mogelijkheid om de gemeente bij het heil te bepalen en bij haar roeping in de wereld te bewaren. Mede daarom vraagt herder- en leraar zijn het zelf open blijven voor de Schrift en de werkingsgeschiedenis van het Woord in de context van de hedendaagse samenleving.

## 3. De weg naar het ambt en de bediening

De huidige situatie is dat predikanten en kerkelijk werkers hun initiële opleiding volgen bij, aan de kerk verbonden of door de kerk erkende, reguliere onderwijsinstellingen (academisch en HBO). Daarna volgen de door de kerk ingestelde procedures voor toelating:

- Voor wat betreft de predikant: de toelating door de kerk tot de beroepbaarstelling en de bevestiging op de eerste werkplek. Zij die zijn toegelaten tot het ambt van predikant in de Protestantse Kerk in Nederland kunnen worden beroepen tot en bevestigd in het ambt van predikant om verbonden te worden aan een gemeente (als predikant voor gewone werkzaamheden of met bijzondere opdracht), een classis, de in een door de generale synode aangewezen regio samenwerkende classes, de evangelisch-lutherse gemeenten tezamen of de kerk als geheel (als predikant in algemene dienst of met bijzondere opdracht).
- Voor wat betreft de kerkelijk werker (degene die in een dienst is gesteld als bedoeld in ordinantie 3-12 en 3-13 met uitzondering van de kerkmusicus<sup>12</sup>): het volgen van de drie verplichte studieweekenden op Hydepark<sup>13</sup>; de inschrijving in het kerkelijk register (bevoegdheidsverlening)

<sup>12</sup> Deze toevoeging wordt in het vervolg van deze notitie niet meer herhaald. Indien in het vervolg gesproken wordt over kerkelijk werkers, dan betreft dit deze categorie van kerkelijk werkers.

<sup>13</sup> Dit is de huidige regeling. Op dit moment wordt deze regeling echter heroverwogen, mogelijk nog voor de zomervakantie zullen hierover voorstellen gereed komen. Na besluitvorming daarover zal deze regeling daarop aangepast worden.

en de in de bediening stelling in een plaatselijke gemeente, een classis, de evangelisch-lutherse gemeenten tezamen of in de kerk als geheel.

#### 4. Reikwijdte van de Permanente Educatie

Met ingang van deze nieuwe regeling voor PE geldt:

*Om hun bevoegdheid te kunnen behouden, worden predikanten en kerkelijk werkers verplicht, gedurende de totale duur van de uitoefening van het ambt of de bediening binnen de Protestantse Kerk in Nederland (binnen een plaatselijke gemeente of een bovenplaatselijk orgaan), tot het volgen van een scholingsprogramma.*

De Permanente Educatie omvat drie onderdelen:

- Één jaar persoonlijke coaching in de vorm van verplichte werkbegeleiding door een mentor,
- Een periode van nascholing van jaar twee tot en met vier,
- De periode van voortgezette nascholing vangt aan vanaf jaar zes en omvat cycli van vijf jaar.

Deze regeling is onverkort van toepassing op:

- Predikanten voor gewone werkzaamheden, waaronder de predikanten met een bepaalde opdracht (studentenpastores, diaconale predikanten e.a.). Zij zijn ambtelijk en qua rechtspositie verbonden aan een gemeente.
- Kerkelijk werkers, verbonden aan een plaatselijke gemeente of bovenplaatselijk orgaan binnen de Protestantse Kerk in Nederland, die in de bediening staan en een aanstelling hebben van minimaal 1 jaar en een dienstverband van minimaal 12 uur per week (33,33% dienstverband).
- Predikanten en kerkelijk werkers in algemene dienst, die werkzaam zijn in het categoriaal pastoraat (koopvaardij, dovenpastoraat, etc.) en een aanstelling hebben van minimaal 1 jaar en een dienstverband van minimaal 12 uur per week (33,33% dienstverband).

Het in deze regeling gestelde is alleen voor de eerste periode van vier jaar (de periode van werkbegeleiding en nascholing) van toepassing op:

- Predikanten met een bijzondere opdracht, die met een zending vanwege de Protestantse Kerk in Nederland werkzaam zijn in het categoriaal pastoraat binnen de gezondheidszorg; ouderenzorg; defensie; justitie; politie; etc. Voor de periode van voortgezette scholing wordt uitgegaan van permanente scholing binnen de eigen beroepsgroep/rechtspositie, gedurende de periode dat men daar met een zending vanwege de Protestantse Kerk in Nederland werkzaam is.
- Kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht, die in de bediening staan en die werkzaam zijn in zorginstellingen en een aanstelling hebben van minimaal 1 jaar en een dienstverband van minimaal 12 uur per week (33,33% dienstverband). Voor de periode van voortgezette scholing wordt uitgegaan van permanente scholing binnen de eigen beroepsgroep/rechtspositie gedurende de periode dat men daar met een zending vanwege de Protestantse Kerk werkzaam is.

#### 5. Vormgeving van de werkbegeleiding en eerste nascholing

##### 5.1 Werkbegeleiding en nascholing van predikanten

- De predikant ontvangt na de intrede gedurende één jaar persoonlijke coaching in de vorm van verplichte werkbegeleiding door een mentor. Deze werkbegeleiding is landelijk georganiseerd en wordt verzorgd door de afdeling Werkbegeleiding voor predikanten en kerkelijk werkers van het PLD te Utrecht. Het doel is kritisch leren reflecteren op ambt en beroep bij het ingroeien in de professie en het ambt. Deze begeleiding loopt over in de nascholing.
- De nascholing van jaar twee tot en met vier staat in het teken van de verdere toerusting tot predikant, staande in het ambt<sup>14</sup>. Aard en doel van deze begeleiding en nascholing is:
  - Bezinning en reflectie op het werk van de predikant met het oog op de integratie van persoon, ambt en professie, binnen de context van cultuur en samenleving; het is een vorm van leren leren aan de praktijk (reflective ministry);
  - Praktijkgerichte en ervaringsgestuurde nascholing met het oog op het beroep van predikant in de volle breedte (generalistisch);
  - Inbedding van de beginnende predikant in de breedte van de kerk en in de kring van collega's met het oog op het besef van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de geestelijke leiding van de kerk in de pluraliteit van haar geloofsverstaan.

<sup>14</sup> Conform Ordinantie 13-18-3 eindigt de nascholing binnen vier jaar na bevestiging in het ambt. Aangezien wij in de Permanente Educatie uitgaan van cycli van vijf jaar, betekent dit dat de predikanten en kerkelijk werkers in het vijfde jaar vrijgesteld zijn van scholingsactiviteiten.

- Na afronding van deze begeleiding en nascholing kan de predikant beroepen en bevestigd worden in de volgende werksituatie.

## 5.2. Werkbegeleiding en nascholing van kerkelijk werkers

- De kerkelijk werker, die in de bediening is gesteld, ontvangt in het eerste jaar persoonlijke coaching in de vorm van verplichte werkbegeleiding door een mentor<sup>15</sup>. De werkbegeleiding is landelijk georganiseerd en wordt verzorgd door de afdeling Werkbegeleiding voor predikanten en kerkelijk werkers van het PLD te Utrecht. Het doel is hem/haar te laten ingroeien in de bediening. Deze begeleiding loopt over in de verplichte nascholing.
- De nascholing van jaar twee tot en met vier staat in het teken van de verdere toerusting tot kerkelijk werker, staande in de bediening.
- Aard en doel van deze begeleiding en nascholing is:
  - Bezinning en reflectie op het werk van de kerkelijk werker met het oog op de integratie van persoon, bediening en professie, binnen de context van cultuur en samenleving; het is een vorm van leren leren aan de praktijk (reflective ministry);
  - Praktijkgerichte en ervaringsgestuurde nascholing met het oog op het beroep van kerkelijk werker in de volle breedte (generalistisch);

## 6. Vormgeving van de voortgezette nascholing

### 6.1 De voorwaarden voor de voortgezette nascholing:

- Voortgezette nascholing is een (voor)recht en een plicht vanwege en aan de kerk.
  - Een actieve houding in het ontwikkelen van de eigen competenties wordt gedragen door het stimuleren van de eigen ambities, als het gaat om het op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen, kennis verbreden of verdiepen of een specialisatie.
  - De inhoud van het individuele programma voor voortgezette nascholing van een predikant en/of kerkelijk werker vraagt overleg met de eigen kerkenraad.
  - De kerk<sup>16</sup> kan in samenspraak met de betrokkene afspraken maken voor het terugdringen van gebleken deficiënties in de beroepsbekwaamheid.
- De predikant/kerkelijk werker is, zoals alle professionals, primair zelf verantwoordelijk voor zijn/haar onderhoud van bekwaamheden en zijn leerproces.
  - Er is keuzeruimte bij de invulling van de voortgezette nascholing, 50% zelfgestuurde en 50% aangestuurde professionalisering. De motivatie voor de keuze voor een relatief hoog percentage zelfgestuurde nascholing ligt in de grote diversiteit in gemeenten en dus behoeften aan expertise bij predikanten en kerkelijk werkers.
  - Voor predikanten vervangt de voortgezette nascholing het huidige vijfjaarlijkse studieverlof van drie maanden. De voortgezette nascholing gaat uit van een individueel programma van scholingsactiviteiten, verspreid over een periode van vijf jaar. De mate van spreiding over deze periode kan men, met inachtneming van de door de te volgen opleidingen gestelde voorwaarden, zelf bepalen. De tijdsomvang van en eventuele eigen bijdrage aan de voortgezette nascholing worden overeengekomen in het arbeidsvoorwaardelijk overleg, dat door de vertegenwoordigers uit de beroepsverenigingen met de kerk gevoerd wordt<sup>17</sup>.

### 6.2. De structuur voor de voortgezette nascholing

- *Een generiek deel* (voor allen op gelijke wijze geldend), gericht op onderhoud van bekwaamheden. Leidende vraag is: Wat heeft elke predikant en kerkelijk werker nodig om op basisniveau te kunnen blijven functioneren?
- *Een 'vrije ruimte'* (geheel eigen keuze), met een toespitsing op deelaspecten, mogelijk uitmondend in een specialisatie;
- *Een remediëringsprogramma* dat in sommige situaties verplicht gesteld kan worden om deficiënties in de beroepsuitoefening terug te dringen.

<sup>15</sup> Conform het gestelde in de generale regeling kerkelijk werkers artikel 5.5: Een kerkelijk werker die niet eerder in een bediening is gesteld, wordt eerst in de bediening gesteld nadat deze verklaard heeft werkbegeleiding als bedoeld in ordinantie 3-12-10 te zullen aanvaarden.

<sup>16</sup> Met een verwijzing naar het gestelde onder paragraaf 8 en in het bijzonder 8.3.b. kiezen wij hier bewust voor het meerduidige begrip 'kerk', zonder dit nader te definiëren.

<sup>17</sup> Een mogelijke opzet omvat 420 uur over de gehele periode van 5 jaar, waarvan aangestuurd 210 uur. Met verwijzing naar het gestelde onder 7.2 over het generieke scholingsdeel gaat het dan om 3 modules à 2,5 ECTS in 5 jaar, totaal 7,5 ECTS (voor het begrip ECTS, zie voetnoot 5). Van hen die een parttime aanstelling hebben wordt een inspanning verwacht naar rato van de omvang van hun aanstelling met een minimum van 70% van de scholingsuren voor een voltijdsaanstelling, waarbij de vermindering van scholingsuren geheel binnen de vrije ruimte wordt gepositioneerd. Dit minimum wordt bereikt bij een aanstelling van 0,6 fte of minder.

### 6.3. Specialisatie binnen de voortgezette nascholing

- Binnen het zelfgestuurde deel kan de individuele predikant of kerkelijk werker kiezen voor één of meerdere specialisaties.
- Een promotieonderzoek kan aangemerkt worden als vorm van specialisatie.
- Ook de kerk kan beslissen predikanten of kerkelijk werkers voor specialistische taken te doen opleiden.
- Van een specialisatie spreken wij bij een post-initiële-opleiding van tenminste 30 ECTS<sup>18</sup>.

## 7. Inhoud van de voortgezette nascholing

### 7.1. Scholing koppelen aan de competenties

De voortgezette nascholing wordt geformuleerd in de vorm van een aantal voor een beroep te ontwikkelen competenties<sup>19</sup>. De PThU heeft het beroep van de gemeentepredikant en van de predikant-geestelijk verzorger uitgewerkt in een aantal domeincompetenties. Deze geven het onderwijs in de initiële opleiding structuur. De aanstaande predikant moet deze competenties behalen met het oog op zijn/haar bekwaamheid als beginnend predikant. Voor een overzicht van de binnen de opleiding van de PThU gebruikte formuleringen, verwijzen wij graag naar Bijlage 1.

De HBO-opleidingen hebben in samenspraak met de vertegenwoordigers van de kerken het domeincompetentieprofiel voor de Bachelor of Theology beschreven in het document '*Een professional met diepgang*' (2006). Voor een overzicht van de binnen de HBO-opleidingen gebruikte formuleringen, verwijzen wij graag naar Bijlage 2.

Dit denken in competenties is eveneens richtinggevend bij de voortgezette nascholing van predikanten en van kerkelijk werkers. Daarbij zou het goed zijn juist in de nascholing te stimuleren dat theoretische vorming (in de collegebanken en studeerkamer) gecombineerd of afgewisseld wordt met andere vormen van leren (bepaalde stages, studiereizen of werkervaringen in binnen- en buitenland).

### 7.2. Competentiegerichte nascholing gemeentepredikanten

#### *Beroepsprofiel*

De gemeentepredikant heeft als beroepsprofiel: het ambtshalve, professioneel en op authentieke wijze voorgaan van de kerkelijke gemeente in haar bezinning op en vormgeven aan haar geloofsleven in de context van cultuur en samenleving.

#### *Kerntaken*

De kerntaken van de gemeentepredikant zijn (*cursief teksten kerkorde*):

- voorganger zijn in de kerkdienst en andere liturgische vieringen
  - *de bediening van Woord en sacramenten door*
    - *de verkondiging van het Woord;*
    - *het voorgaan in de kerkdiensten;*
    - *de bediening van de doop;*
    - *de bediening van het avondmaal;*
    - *het afnemen van de openbare geloofsbelijdenis;*
    - *het bevestigen van ambtsdragers en het inleiden van hen die in een bediening worden gesteld;*
    - *het leiden van trouwdiensten en van diensten van rouwdragen en gedenken;*
- verlenen van pastorale zorg aan gemeenteleden
  - *de herderlijke zorg, onder meer door het bezoeken van de leden van de gemeente en het opzicht over de leden van de gemeente*
- onderrichten en toerusten van gemeenteleden in groepsverband
  - *de catechese en de toerusting;*
- voortgaande ontwikkeling van visie en beleid ten aanzien van de opdracht van de gemeente -en de kerk in haar geheel- voor de samenleving
  - *het verkondigen van het evangelie in de wereld;*

<sup>18</sup> De studielast van een specialisatie wordt uitgedrukt in studiepunten (ECTS), waarbij een studiepunten gelijk staat aan 28 uur studeren. Deze studielast is inclusief het bijwonen van colleges, seminars, individuele studie, de voorbereiding van en het afleggen van examens enz.

<sup>19</sup> Een competentie is het vermogen om kennis, vaardigheden en attitude in hun complexiteit geïntegreerd toe te passen zodanig dat men binnen een bepaalde context (c.q. de beroepspraktijk) verantwoord en adequaat handelt

- vertolken van de betekenis van het Evangelie in verschillende contexten, en vertolking van de vragen en noden van mensen in verschillende contexten
  - *het verkondigen van het evangelie in de wereld;*
- het beoefenen van theologische reflectie

### *Domeincompetenties*

Bepalend voor de inhoud van de voortgezette nascholing is wat nodig is voor de beroepsbeoefenaar om deze kerntaken met toenemende deskundigheid en vreugde uit te oefenen en zijn/haar gaven daarin verder te ontwikkelen. De kerk kan in eigen verantwoordelijkheid, op grond van vigerend beleid, bepaalde competenties doen accentueren of nieuwe competenties toevoegen. Wij denken - op grond van staand synodaal beleid<sup>20</sup> - voor predikanten aan de missionaire competentie. Daarnaast komen er signalen van de kant van visitatie en werkbegeleiding over het toenemende belang van de mystagogische bekwaamheid. Daarmee is het kader voor de voortgezette nascholing gegeven.

### *Generieke deel – op peil houden bekwaamheden*

Om als gemeentepredikant op basisniveau te kunnen blijven functioneren, moet deze zijn/haar kennis onderhouden in de Bijbelvakken/*Bijbelse* theologie, de *systematische* theologie en de *praktische* theologie. Aan de PThU wordt gevraagd binnen elk van deze velden van de theologie per vijf jaar een aantal cursussen te ontwikkelen en aan te bieden<sup>21</sup>. Leidend daarbij is de vraag 'wat aan actuele kennis van het vak voor het op peil houden van de bekwaamheid op deze drie velden noodzakelijk is'. Elke predikant is verplicht binnen de vijf-jaar-cyclus in elk van de velden ten minste één module te volgen. Een voorbeeld van een mogelijk nascholingsprogramma wordt uitgewerkt in bijlage 1.

### *Vrije ruimte*

De vrije ruimte geeft de mogelijkheid aan de predikant tot invulling van eigen ambitie en een zekere mate van *specialisatie*.

Op grond van *eigen leerbehoeften* of gebleken *leernoodzaak* maakt de predikant een keuze uit het aanbod postacademisch onderwijs van de door de kerk erkende opleidingen of andere door de kerk erkende aanbieders van opleidingen.

Daarnaast is hier ruimte voor *niet-theologische voortgezette scholing*: cursussen in andere disciplines als managementtraining, mediatraining, opleiding mediation, etc.

Hier geldt dat de predikant zelf sturend is – in samenspraak met zijn/haar kerkenraad en accordering door breed moderamen van de classis –, en achteraf, via de portfolio, verantwoordingsplichtig.

### *Specialismen*

Van een *specialisme* spreken wij in deze nota bij een post-masters-opleiding van 30 en meer ECTS. De Protestantse Kerk kan beslissen predikanten voor **specialistische taken** te doen opleiden. Zij vraagt daartoe aan de door haar erkende opleidingen – PThU of andere – om een curriculum te ontwikkelen voor een opleiding tot een specifieke taak in de kerk. Hierbij zijn aanwezige specifieke expertise bij de verschillende opleidingen, de aanwezigheid van een door de kerk (mede) gesubsidieerd instituut of onderzoeksprogramma, en een gezonde 'marktwerking' bepalend wie de betreffende specialisatie behartigt. Gegeven bestaand kerkelijk beleid gaat het voor de komende vijf-jaar-cyclus om – nog nader uit te werken – de volgende specialismen op de volgende vier aandachtsvelden:

- Geestelijk leiding geven: geestelijke begeleiding, specifieke visitatie, figuur van de 'pastor pastorum'.
- Procesbegeleiding: conflictbeheersing, specifieke interim-predikantschappen,
- Missionair predikant: is in beleidsuitvoerende fase.
- Geestelijke verzorging: de omscholing van gemeentepredikant tot predikant-geestelijk verzorger is krachtens synodaal besluit vastgesteld op 30 ECTS (= half jaar voltijds studie)<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Vgl. Leren leven van de verwondering, 2005

<sup>21</sup> Gedacht kan worden aan een aantal studiedagen Upgrade dogmatiek, een driedaagse conferentie Bijbelse Theologie met als thema het boek Job, of een praktisch-theologische driedaagse rond een nieuwe hermeneutiek met het oog op de prediking.

<sup>22</sup> De projectgroep benadrukt dat het hier gaat om contouren van mogelijk toekomstig beleid. Het gaat niet om meer dan richting geven.

*Promotieonderzoek*

Een promotieonderzoek – mits passend binnen een van de onderzoeksgroepen van de PThU of andere door de kerk erkende opleidingen – geldt als een vorm van specialisatie. Daarmee is het een invulling van de vrije ruimte. Het generieke deel van de voortgezette nascholing geldt ook de promovendus.

*Wegwerken deficiënties*

Van iedere professional mag verwacht worden dat hij/zij in staat is en bereid om de eigen deficiënties te onderkennen en daar vervolgens aan te werken. Daarvoor is de vrije ruimte allereerst ook bedoeld. Waarom wij het wegwerken van deficiënties toch apart noemen als invulling van de voortgezette nascholing, is om kerkenraad en predikant extra attent te maken op de vraag waar de leernoodzaak ligt. In de programmering van de nascholing door de predikant is het wegwerken van mogelijke deficiënties een vast aandachtspunt.

7.3 Competentiegerichte nascholing kerkelijk werkers*Beroepsprofiel en kerntaken van de kerkelijk werker*

De kerkelijk werker verricht een aantal taken in het werkveld van de gemeente, een classis, de evangelisch-lutherse gemeenten tezamen of in de kerk als geheel en heeft een andersoortige arbeidsrelatie tot de kerkenraad. Hij/zij staat niet in het ambt maar in de bediening en heeft een werkgever-werknemer relatie binnen de context van de plaatselijke gemeente, de regionale of de landelijke kerk. Dat neemt niet weg dat de voor predikanten geldende actuele accentueringen (vrijheid, missionaire context, collegialiteit) in grote mate ook het werkveld van de kerkelijk werker typeren, namelijk de zelfstandigheid bij de uitoefening van het beroep (vrijheid, om kunnen gaan met de toegekende legitimatie), de missionaire context en de teamvorming.

Een bediening betreft arbeid in een gemeente, een classis, de evangelisch-lutherse gemeenten tezamen of in de kerk als geheel ten behoeve van:

- de missionaire arbeid,
- het jeugd- en jongerenwerk,
- de vorming, de toerusting en de catechese,
- de pastorale arbeid,
- de diaconale arbeid,
- de gemeenteopbouw of
- waar de orde van de kerk dit aangeeft

De HBO-opleidingen leiden op voor deze verschillende taakvelden, evenals de doorstroom naar het WO.

*Domeincompetenties*

Bepalend voor de inhoud van de voortgezette nascholing is wat nodig is voor de beroepsbeoefenaar om deze kerntaken met toenemende deskundigheid en vreugde uit te oefenen en zijn/haar gaven daarin verder te ontwikkelen. De kerk kan in eigen verantwoordelijkheid, op grond van vigerend beleid, bepaalde competenties doen accentueren of nieuwe competenties toevoegen. Daarmee is het kader voor de voortgezette nascholing gegeven.

*Generieke deel – op peil houden bekwaamheden*

Onderzoek geeft aan dat een nascholingsaanbod voor kerkelijk werkers nodig is op vijf terreinen:

- Pastorale vaardigheden en pastoraal-psychologische diagnostiek
- Leiding geven en beleid (leiderschap, begeleiden van vrijwilligers, beleid maken)
- Toerusting en onderwijs geven
- Voorgaan in specifieke/speciale vieringen
- Missionair werk

Een voorbeeld van een mogelijk nascholingsprogramma wordt uitgewerkt in bijlage 2.

*Vrije ruimte*

De vrije ruimte geeft de mogelijkheid aan de kerkelijk werker tot invulling van eigen ambitie en een zekere mate van *specialisatie*.

Op grond van *eigen leerbehoeften* of gebleken *leernoodzaak* maakt de kerkelijk werker een keuze uit het aanbod post-HBO onderwijs van de door de kerk erkende opleidingen of andere door de kerk erkende aanbieders van opleidingen.

Daarnaast is hier ruimte voor *niet-theologische voortgezette scholing*: cursussen in andere disciplines als managementtraining, mediatraining, opleiding mediation, etc. Hier geldt dat de kerkelijk werker zelf sturend is – in samenspraak met zijn/haar kerkenraad en accordering door breed moderamen van de classis –, en achteraf, via de portfolio, verantwoordingsplichtig.

### *Specialismen*

De door de opleidingen aangeboden specialisaties richten zich op de hierboven genoemde taakvelden. Op aangeven van de kerk of de beroepsgroep kan voor andere functie- of taakgebieden een specialisatie ontwikkeld worden. Mogelijke specialisaties:

- Pastoraat, gericht op verdiepend pastoraat in meer complexe situaties rond psycho-sociale en psychiatrische, of gespecialiseerd categoriaal pastoraat.
- Gemeenteadviseur, gericht op het adviseren, ondersteunen en leiding geven aan gemeente(veranderings)processen vanuit de context van landelijke of regionale organisaties, of binnen grotere gemeentepraktijken.
- Missionair werk, gericht op het adviseren, ondersteunen en leiding geven aan missionaire of zendingsprojecten vanuit de context van landelijke of regionale organisaties gericht op binnen en buitenland, of binnen grotere gemeentepraktijken.

De specialisaties vindt plaats binnen de diverse contexten van de eigen werksituatie zoals jeugdwerk, ouderenpastoraat, catechese, (categoriaal) pastoraat.

- Predikant-vicaris, in geval een kerkelijk werker het werk doet als van een predikant. De inhoud van deze scholing wordt uitgewerkt vanuit een andere taakgroep.
- Predikantenopleiding, voor degenen (ca 10 á 15% van de HBO-theologen) die een academische vervolgstudie willen volgen gericht op het predikantschap.

### *Wegwerken deficiënties*

Van iedere professional mag verwacht worden dat hij/zij in staat is en bereid om de eigen deficiënties te onderkennen en daar vervolgens aan te werken. Daarvoor is de vrije ruimte allereerst ook bedoeld. Waarom wij het wegwerken van deficiënties toch apart noemen als invulling van de voortgezette nascholing, is om kerkenraad en kerkelijk werker extra attent te maken op de vraag waar de leernoodzaak ligt. In de programmering van de nascholing door de kerkelijk werker is het wegwerken van mogelijke deficiënties een vast aandachtspunt.

### 7.4. Gezamenlijke nascholing van predikanten en kerkelijk werkers

Vanwege de samenwerking van de beroepsgroepen, zoals aan de orde wordt gesteld in de nota 'Hand aan de Ploeg', is gezamenlijke scholing van predikanten en kerkelijk werkers wenselijk. Met name op het vlak van de praktische theologie, maar ook bij specialismen wordt gezamenlijke scholing op onderdelen geprogrammeerd, met inachtneming van de te stellen ingangseis.

## 8. Organisatie van de voortgezette nascholing

### 8.1. Opzet van de voortgezette nascholing

- Een individueel programma van voortgezette nascholing omvat cycli van vijf jaar. Daarmee sluiten wij aan op het gebruik bij de meeste andere beroepsregisters, waaronder de VGVZ. De periode van vijf jaar waarborgt tevens dat ook degenen die binnen deze tijdspanne tijdelijk niet of elders werkzaam zijn als predikant/kerkelijk werker aan hun registratieverplichtingen kunnen voldoen.
- De PThU en door de kerk erkende HBO-instellingen zijn belangrijke leveranciers voor het aanbod van voortgezette nascholing, maar niet de enige. Dit vanwege de keuzevrijheid van de predikant/kerkelijk werker, het feit dat leren niet alleen in de collegebanken plaatsvindt, de andere scholingswensen dan van theologische aard en het grote en kwalitatief rijke onderwijsaanbod in Nederland.
- De voor de PE benodigde organisatorische vormgeving wordt binnen de volgende randvoorwaarden ontwikkeld:
  - De kerk is als opdrachtgever verantwoordelijk voor het formuleren van het programma van eisen aan voortgezette nascholing, evenals voor de registratie.
  - Beoordeling van nascholingsactiviteiten vindt plaats door toekenning van een aantal punten dat in relatie staat tot het aantal bestede uren.
  - De opleidingen zijn verantwoordelijk voor het ontwerp, de uitvoering en de toetsing. De PThU en erkende HBO-opleidingen krijgen de opdracht een basiscurriculum te ontwikkelen, met daaraan gekoppeld een aantal punten per opleidingsonderdeel.
  - Vanuit de afdeling HRM van de Dienstenorganisatie wordt vastgesteld of het onderwijsaanbod voldoet aan de eisen die de kerk vanwege haar visie en missie stelt,

waarbij het zich laat adviseren door vertegenwoordigers uit de beroepsverenigingen (Bond van Nederlandse Predikanten, Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen, Vereniging van Kerkelijk Werkers). Het nascholingsaanbod van de aan de kerk verbonden opleidingen wordt in principe erkend. Bij twijfel kan het aanbod meer in detail worden bekeken met behulp van de opgestelde competentieprofielen. Het overige aanbod wordt erkend op basis van aanvragen die kunnen worden gescreend aan de hand van de opgestelde competentieprofielen. Toetsing vindt pas plaats als er een aanvraag binnen komt. Toetsing van een aanbieder kan worden aangevraagd door de aanbieder zelf, maar ook door de in een bepaalde nascholingsopleiding geïnteresseerde predikant/kerkelijk werker. Het aantal behaalde punten staat altijd in relatie tot het aantal bestede uren. Een deelnemer is er zelf verantwoordelijk voor om een bewijs van deelname van de aanbieder te verkrijgen, waarin de studielast staat vermeld.

- Periodiek zal het scholingsaanbod, mede op grond van te houden evaluatie onder de afnemers van het scholingsaanbod, heroverwogen worden.
- Met het oog op het gewenste individuele en flexibele 'maatwerk' wordt rekening gehouden met 'door ervaring verworven competenties' (EVC's). Beoordeling vindt plaats in een erkend EVC-centrum.
- De voortgezette nascholing wordt ingevoerd met ingang van het studiejaar 2011/2012. Bij aanvang worden alle predikanten en kerkelijk werkers, voor wie de regeling van toepassing is, in het register opgenomen. Vanaf dat jaar hebben geregistreerde predikanten en kerkelijk werkers vijf jaar de tijd om het voor herregistratie benodigde aantal punten te verwerven.
- Met ingang van de voortgezette nascholing geldt deze voor alle dienstdoende predikanten en/of kerkelijk werkers.

### 8.2. Registratie van de voortgezette nascholing

- De registratie vindt centraal plaats vanuit de afdeling HRM. Voorgesteld wordt daarvoor aansluiting te zoeken bij de door de VGVZ ontwikkelde registratie voor het categoriaal pastoraat.
- Om in het register opgenomen te blijven dient men over een periode van vijf jaar aantoonbaar gemiddeld 12 uur of meer uur per week te werken als predikant/kerkelijk werker. Daarnaast moet de geregistreerde aantoonbaar activiteiten ontplooiën gericht op deskundigheidsbevordering en het bijblijven op het vakgebied. De predikant/kerkelijk werker legt daartoe een persoonlijk portfolio aan. Door middel van dit portfolio kan de predikant/kerkelijk werker aantonen dat hij/zij voldoende punten heeft gehaald, zowel in het generieke deel als in de vrije ruimte. Doormiddel van steekproeven worden de portfolio's getoetst.
- Ook activiteiten die gericht zijn op de ontwikkeling en profilering van het ambt/beroep kunnen voor registratie gehonoreerd worden. In alle voorlopigheid denken wij dan aan publicaties en gastdocentschap, maar ook het participeren in multidisciplinaire projecten kan daartoe behoren (samenwerking dienstenorganisatie; inhoudsdeskundigen en opleidingen) Dit zal nader uitgewerkt worden.

### 8.3. Bewaking en handhaving van de individuele voortgezette nascholing

- Het individuele programma van voortgezette nascholing wordt door de predikant of kerkelijk werker, na overleg met zijn/haar kerkenraad, opgesteld. Voor consultatie kan de predikant/kerkelijk werker een beroep doen op de werkbegeleiding en/of het team van predikanten/kerkelijk werkers waarbinnen men werkzaam is.
- Uitgangspunt is dat met de verdere uitwerking van de voorstellen betreffende het rapport 'Hand aan de Ploeg', de kwaliteitsbewaking binnen de werkgemeenschappen geborgd zal worden. Daarom worden geen nieuwe organisatievormen voor de kwaliteitsbewaking voorgesteld, maar wordt tot dat moment de borging van de Permanente Educatie zoveel mogelijk binnen de bestaande kerkelijke structuur ondergebracht. Daarvoor wordt aansluiting gezocht bij het gestelde in ordinantie 13-18-4 over het studieverlof<sup>23</sup>. Zoals ook nu voor de predikant is voorgeschreven, legt de predikant/kerkelijk werker het individuele programma voor aan het breed moderamen van de classicale vergadering. Daaraan wordt toegevoegd dat de predikant/kerkelijk werker voor dit studieprogramma goedkeuring behoeft van de ambtelijke vergadering. De Regionaal Adviseur Classicale Vergadering (RACV) verzorgt de uitvoering van deze goedkeuring door het geven van een advies aan het breed moderamen van de classis.
- De kerk als geheel stelt in haar visie en missie bepaalde prioriteiten of speerpunten in beleid centraal. In het belang van de geformuleerde speerpunten van kerkelijk inhoudelijk beleid en om redenen van kwaliteitsbewaking en erkenning, wordt het individuele programma daarop getoetst.
- PE wordt door de kerk gezien als onderdeel van het onderhouden van de (ambts)belofte. Het niet voldoen aan de scholingsverplichting kan uiteindelijk worden gezien als veronachtzaming

<sup>23</sup> Ordinantie 13-18-4: De predikant doet tevoren aan het breed moderamen van de classicale vergadering mededeling over de invulling van dit studieverlof.

van het ambt of de bediening en wordt in eerste instantie bij de visitatie gemeld. Het is een verzuim dat valt onder het opzicht van de kerk. Zolang men niet voldoet aan de vereisten is men niet beroepbaar/ benoembaar in een nieuwe gemeente/ werksituatie binnen de Protestantse Kerk.

- Met uitzondering van de eerste vier jaar van werkbegeleiding en nascholing wordt uitgegaan van permanente scholing en registratie binnen de eigen beroepsgroep gedurende de periode dat predikanten en/of kerkelijk werkers met een zending vanwege de Protestantse Kerk werkzaam zijn in het categoriaal pastoraat binnen de gezondheidszorg; ouderenzorg; defensie; justitie; politie; etc. Bij terugkeer binnen de periode van vier jaar zullen deze scholingsactiviteiten meegewogen worden bij het bepalen van de herregistratie in het register van de kerk. Bij terugkeer na een periode van vier jaar of meer zal (middels een competentieonderzoek) vastgesteld worden of eventuele aanvullende scholing nodig is alvorens de predikant/kerkelijk werker beroepbaar gesteld / in de bediening gesteld kan worden. Dit in lijn met de synodale besluitvorming inzake de beroepbaarstelling van een predikant-geestelijk verzorger tot predikant voor gewone werkzaamheden (ordinantie 3-4-1a).
- Voor predikanten die conform ordinantie 3, artikel 27 de bevoegdheid behouden tot de bediening van Woord en sacramenten kunnen bij terugkeer binnen de periode van vier jaar eigen scholingsactiviteiten meegewogen worden bij het bepalen van de herregistratie in het register van de kerk. Bij terugkeer na een periode van vier jaar of meer zal, conform hetzelfde artikel, (middels een competentieonderzoek) vastgesteld worden of eventuele aanvullende scholing nodig is alvorens de predikant/kerkelijk werker beroepbaar gesteld / in de bediening gesteld kan worden.

#### 8.4. Toekomstige synodale besluitvorming

Bij toekomstige synodale besluiten met betrekking tot teamvorming; aansturing van beroepskrachten en loopbaanontwikkeling (uitwerking van de voorstellen in het rapport 'Hand aan de Ploeg'), zal deze regeling voor PE worden aangepast.

Na afloop van de eerste cyclus van vijf jaar zal de regeling geëvalueerd worden en zo nodig aangepast.



## Bijlage 1.1 Domeincompetenties Theologische opleiding PThU

De PThU kent op dit moment twee variaties, als zodanig weerspiegelen zij de onderscheiden wordingsgeschiedenissen van beide opleidingstradities in de PThU. Deze profielen verschillen in ordeningsprincipe en formuleringen. Inhoudelijk 'dekken' ze elkaar wel.

### Competenties GP Utrecht-Leiden

#### A. Vakgerelateerde competenties

##### 1. Inhoudelijk-reflectieve bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat zelfstandig en kritisch te reflecteren op de inhoud en vormen van het christelijk geloof en kan thema's uit de christelijke geloofstraditie en –praxis analyseren en interpreteren.

##### 2. Disciplinaire bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat tot een zelfstandige beoefening van de bijbelse theologie, de systematische theologie en de praktische theologie.

##### 3. Hermeneutische bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat belangrijke thema's uit de leefwereld van mensen te onderkennen en deze te correleren aan Schrift en traditie.

#### B. Persoongerelateerde competenties

##### 4. Personale bekwaamheid

a) De gemeentepredikant is in staat zelfstandig en kritisch te reflecteren op de eigen, biografisch bepaalde geloofsidentiteit en op de in de praxis pietatis geleefde geloofsattitude.

b) De gemeentepredikant beschikt over het vermogen het eigen geloof op een transparante en integere wijze te communiceren binnen de context van het werk.

##### 5. Representatieve bekwaamheid

a) De gemeentepredikant is in staat om, vanuit het staan in het ambt, op adequate wijze de betekenis van het Evangelie present te stellen in een seculiere of multireligieuze context.

b) De gemeentepredikant is in staat tot het verwoorden van de eigen overtuiging in het besef van de specifieke context waarin dit gebeurt.

##### 6. Coöperatieve bekwaamheid

a) De gemeentepredikant is in staat om vanuit de eigen specifieke verantwoordelijkheid samen te werken met ieder die daarvoor in aanmerking komt: collega's, gemeenteleden, vrijwilligers.

b) De gemeentepredikant beschikt over het vermogen op adequate wijze te communiceren met mensen van fundamenteel verschillende achtergronden en levensbeschouwingen en met beoefenaars van andere disciplines.

#### C. Werkveldgerelateerde competenties

##### 7. Constructieve bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat beleid ten aanzien van relaties en communicatiepatronen te initiëren, te ontwikkelen en uit te voeren of te ondersteunen, zowel binnen de gemeente als met relevante externe actoren.

##### 8. Agogische bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat adequaat leiding te geven aan veranderingsprocessen in een institutionele context, c.q. geloofsgemeenschap die gekenmerkt wordt door een pluriformiteit aan opvattingen en meningen en door een pluraliteit aan waarden en normen; tevens is de gemeentepredikant in staat mensen te begeleiden in deze spanningsvolle context, met behulp van een uitgebreid en bereflecteerd repertoire aan communicatievormen.

##### 9. Catechetische bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat vanuit een creatieve omgang met de inhoud van het geloof en de geloofstraditie, leerprocessen op te zetten en te (bege)leiden, gericht op geloofsoverdracht en geloofscommunicatie.

##### 10. Liturgische bekwaamheid

De gemeentepredikant is in staat voor te gaan in liturgische bijeenkomsten, ook in een context van levens- en wereldbeschouwelijke pluriformiteit.

##### 11. Homiletische bekwaamheid

a) De gemeentepredikant is in staat een preek, overdenking of meditatie te houden in een liturgische context.

- b) De gemeentepredikant beschikt over het vermogen om met het oog op de prediking, op basis van het voortgaande gesprek van de gemeente met Schrift en traditie, exegese en bijbelse theologie te verbinden met de leefwereld en existentiële vragen van de hoorders.
12. Pastorale bekwaamheid  
De gemeentepredikant is in staat mensen op integere, respectvolle wijze te begeleiden in geloofs- en levensvragen, met inachtneming van contextspecifieke aspecten.
  13. Diaconale bekwaamheid  
De gemeentepredikant is in staat de diaconale activiteiten van de kerkelijke gemeente te ondersteunen en te stimuleren.

#### Competenties GP Kampen

1. De deskundigheid en het vermogen tot het beoefenen van theologische wetenschap.
2. De deskundigheid en het vermogen om te vertalen, te vertolken en te duiden, wederzijds en in wisselwerking met elkaar, de geloofstraditie van bijbel en reformatie, de levenservaringen en geloofsvragen van mensen (binnen en buiten de kerk) en de hedendaagse samenleving en cultuur.
3. De deskundigheid en het vermogen om
  - (a) levensbeschouwelijke en religieuze referentiekaders te begrijpen en te verhelderen [met
  - (b) onderkenning van de eigen vooronderstellingen, uitgangspunten en spiritualiteit].
4. De deskundigheid en het vermogen om door middel van
  - (a) gesprek,
  - (b) interventies,
  - (c) rituelen,
  - (d) verkondiging,
  - (e) liturgische teksten en handelingen mensen – individueel en als geloofsgemeenschap – te begeleiden in hun geloof en bij hun levensvragen en -ervaringen;
5. De deskundigheid en het vermogen om vrijwilligers toe te rusten tot en te begeleiden bij hun taak;
6. De deskundigheid en het vermogen tot presentie en bijstaan van mensen in geestelijke zin;
7. De deskundigheid en het vermogen om in het kader van catechese en vorming/toerusting leerprocessen te initiëren en begeleiden;
8. De deskundigheid en het vermogen om ambtsdrager te zijn binnen de kerkelijke gemeente en als zodanig (mede)leiding te geven aan de geloofsgemeenschap en individuele personen of groepen daarbinnen, vanuit een te verantwoorden eigen ambtsopvatting.
9. De uitoefening van het beroep waarbij hij in staat is zichzelf 'als instrument' in te zetten met eerbiediging van eens anders identiteit en bewust van eigen mogelijkheden en beperkingen;
10. De deskundigheid en het vermogen om samen te werken.

**Bijlage 1.2 Visualisering van de Voortgezette nascholing predikanten**

Fase	Scholing	Verantwoordelijkheid voor uitvoering	Bekostiging
Beginnend predikant <b>Jaar 1</b>	<b>Mentoraat</b> Werkbegeleiding en coaching vanuit de landelijke/regionale kerk <ul style="list-style-type: none"> <li>- verantwoordelijkheid: werkbegeleiding</li> <li>- uitvoering: mentor/predikant uit de regio</li> </ul>	Diensten organisatie Protestantse Kerk	Door de kerk
Beginnend predikant <b>Jaar 2 tot en met 4</b>	<b>Nascholing – verplicht</b> 21 dagen = 7 cursussen van 3 dagen intern (seminarium PThU, Hydepark). <b>Eigenheid</b> (zie onder 5-1c): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktijkgerichte en ervaringsgestuurde nascholing met het oog op het beroep van predikant in de volle breedte (generalistisch)</li> </ul> <b>Werkwijze:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisie en leerbegeleiding</li> <li>- Keuze van 6 van de 9 aangeboden post-masters-modules van 3 dagdelen, gericht op wegwerken deficiënties; nl: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eredienst (3x): homiletiek/liturgiek</li> <li>• Pastoraat (2x)</li> <li>• Geloofsonderricht</li> <li>• Leiding geven (2x)</li> <li>• Missie</li> <li>• Bijbelse Theologie/hermeneutiek</li> <li>• (Beroeps-)ethiek</li> </ul> </li> <li>- trainingen</li> </ul>	PThU - Seminarium	Door de kerk
(Gemeente) predikant gedurende verdere beroepsleven <b>Vanaf jaar 6:</b> Voortgezette nascholing in cycli van 5 jaar	<b>Voortgezette Nascholing</b> Omvat: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Generiek deel</b> 210 uur = 7.5 ECTS <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 contactdagen per periode</li> <li>- 16,5 dagen voorbereiding/zelfstudie</li> <li>- Op peil houden bekwaamheid</li> </ul> </li> <li>b. <b>Vrije ruimte</b> 210 uur</li> </ol> De predikant ontwikkelt in overleg met kerkenraad een programma, waarin aandachtspunten zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen ambitie</li> <li>- Wegwerken deficiënties</li> <li>- Speerpunten in beleid ter plaatse</li> <li>- Promotie-onderzoek</li> <li>- etc.</li> </ul>	a. PThU-seminarium  b. Uit aanbod PAO-PThU en/of andere aanbieders	a. Door de kerk  b. Uit werktijd-afhankelijke vergoeding voor nascholing
(Gemeente) predikant. <b>Vanaf jaar 6</b> is er de mogelijkheid voor een specialisatie. Op grond van door de kerk toegekende taak/functie of op grond van eigen keuze/ambitie.	Specialisatie met het oog op specifieke taken/werkvelden der kerk Eigenheid: van een specialisatie spreken wij bij een post-initiële opleiding van ten minste 30 ECTS. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Te denken valt aan bij voorbeeld: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geestelijk leiding geven</li> <li>2. Procesbegeleiding</li> <li>3. Missionair predikant</li> <li>4. Geestelijke verzorging</li> </ol> </li> </ul>	Aan de PThU en de HBO-opleidingen wordt gevraagd om – in samenwerking met andere aanbieders in WO en HBO – passende opleidingstrajecten te ontwikkelen.	Door betrokkene en de kerk/fondsen



## Bijlage 1.3 Visualisering generieke deel voortgezette nascholing

### Voorbeeld

#### NOTA BENE:

- Het betreft hier een *voorbeeld* als illustratie hoe e.e.a. eruit komt te zien;
- Bij het generieke deel is de kerk als opdrachtgever leidend. Zij vraagt de opleiding een aantal cursussen te ontwikkelen die voor alle predikanten nodig zijn om als predikant de basisbekwaamheid voor de kerntaken op peil te houden.
- De Opleiding is verantwoordelijk voor de invulling. Deze ontwikkelt jaarlijks een aantal cursussen binnen de velden van de *bijbelse theologie*, de *systematische theologie* en de *praktische theologie*.
- Leidend bij de ontwikkeling van deze cursussen zijn: laatste ontwikkelingen in het betreffende vakgebied, met maximaal oog voor de integratie van de drie disciplines.

Cyclus van 5 jaar	Upgrade BT/Hermeneutiek	Upgrade Dogmatiek (ST)	Upgrade Praktische Theologie (PT)	Predikant	Opleiding
Jaar 1	> Conferentie BT Job - 3 dgn >Conferentie BT - Offer in Jodendom Christendom - 2dgn	> Conferentie ST Laatste ontwikkelingen in Triniteitsleer > 2 losse dgn Apologetiek nu	> 3 daagse cursus rond nieuwe ontwikkelingen in de homiletiek; > idem de liturgiek	De predikant kan na 5 jaar aantonen dat hij/zij - In elk van de drie kolommen tenminste 3 contactdagen heeft gevolgd; - in totaal 10 contactdagen in dit generieke deel heeft gevolgd.	De Opleiding zorgt dat in BT, ST en PT per jaar 2 cursussen worden aangeboden, c.q. nieuw ontwikkeld, die voldoen aan de criteria: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamenteel</li> <li>- Update van het vak</li> <li>- Integrerend</li> <li>- Berekend in ECTS</li> <li>- Verhouding voorbereiding en contacturen: ca. 60 % - 40%</li> </ul>
Jaar 2	> Conferentie BT Idem Job - 3 dgn >Conferentie BT Geest bij Lucas - 3 dgn	> Upgrade ST - thema: [...] 2 dgn	> 3-daagse cursus rond nieuwe ontwikkelingen in de missiologie > idem 2 studiereis rond nieuwe vormen van gemeente-zijn		
Jaar 3	> Conferentie BT over [...] 3 dgn > Studiedagen Nieuw Paulus onderzoek - 2 dgn	> Idem: 2 cursussen Vergelijkbaar of/en reprise	> Idem: 2 cursussen Vergelijkbaar of/en reprise		
Jaar 4	> Idem: Vergelijkbaar of/en reprise	> Idem: 2 cursussen Vergelijkbaar of/en reprise	> Idem: 2 cursussen Vergelijkbaar of/en reprise		
Jaar 5	> Idem: Vergelijkbaar of/en reprise	> Idem: 2 cursussen Vergelijkbaar of/en reprise	> Idem: 2 cursussen Vergelijkbaar of/en reprise		



## **Bijlage 2.1 Domeincompetentieprofiel Bachelor of Theology**

### **1. Hermeneutische competentie**

Het vermogen om enerzijds de bronnen van de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie, die hij/zij vertegenwoordigt en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te vertolken.

### **2. Pastorale competentie**

Het vermogen om mensen, individueel en groepsgewijs, vanuit een contextuele optiek en op hermeneutisch verantwoorde wijze te ondersteunen in het omgaan met religieuze en levensvragen in zeer uiteenlopende situaties.

### **3. Liturgische competentie**

Het vermogen om religieuze vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan.

### **4. Missionaire competentie**

Het vermogen om de eigen religieuze traditie met anderen te communiceren en uit te dragen en op een open en uitnodigende wijze aanwezig te zijn in de samenleving, ook in een cross-culturele context.

### **5. Educatieve competentie**

Het vermogen om een krachtige leeromgeving voor individuen en groepen te creëren en om leer- en vormingsprocessen met levensbeschouwelijke thema's te faciliteren.

### **6. Agogische competentie**

Het vermogen om vanuit de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie die men vertegenwoordigt op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.

### **7. Leiderschap**

Het vermogen om individuen (professionals en vrijwilligers), groepen en organisaties te leiden en te begeleiden op levensbeschouwelijk gebied, gericht op het bereiken van gestelde doelen.

### **8. Communicatie**

Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties zowel mondeling als schriftelijk, verbaal als non-verbaal.

### **9. Persoonlijke competentie**

Het vermogen om vanuit de eigen spiritualiteit of de spiritualiteit die hij/zij zich heeft eigengemaakt vanuit de religieuze gemeenschap en/of organisatie die hij/zij vertegenwoordigt te reflecteren op attitude, identiteit en handelen in beroepssituaties en om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.



**Bijlage 2.2 Visualisering van de Voortgezette nascholing kerkelijk werker**

Fase	Scholing	Verantwoordelijkheid voor uitvoering	Bekostiging
Beginnend kerkelijk werker <b>Jaar 1</b>	<b>Mentoraat</b> Werkbegeleiding en coaching vanuit de landelijke/regionale kerk <ul style="list-style-type: none"> <li>- verantwoordelijkheid: werkbegeleiding</li> <li>- uitvoering: mentor/predikant uit de regio</li> </ul>	Diensten organisatie Protestantse Kerk	Door de kerk
Beginnend kerkelijk werker <b>Jaar 2 tot en met 4</b>	<b>Nascholing – verplicht</b> Nog nader in te vullen <b>Eigenheid:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktijgerichte en ervaringsgestuurde nascholing met het oog op het beroep van kerkelijk werker in de volle breedte (generalistisch)</li> </ul> <b>Werkwijze:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisie en leerbegeleiding</li> <li>- Keuze uit aangeboden post-HBO-modules van 3 dagdelen, gericht op wegwerken deficiënties; nl:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• .....nog nader uit te werken...</li> </ul> </li> <li>- trainingen</li> </ul>	HBO opleidingen	Door de kerk
Kerkelijk werker gedurende verdere beroepsleven <b>Vanaf jaar 6:</b> Voortgezette nascholing in cycli van 5 jaar	<b>Voortgezette Nascholing</b> Omvat: <ul style="list-style-type: none"> <li>c. <b>Generiek deel</b> 210 uur = 7.5 ECTS               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 contactdagen per periode</li> <li>- 16,5 dagen voorbereiding/zelfstudie</li> <li>- Op peil houden bekwaamheden</li> </ul> </li> <li>d. <b>Vrije ruimte</b> 210 uur</li> </ul> De kerkelijk werker ontwikkelt in overleg met kerkenraad een programma, waarin aandachtspunten zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigen ambitie</li> <li>- Wegwerken deficiënties</li> <li>- Speerpunten in beleid ter plaatse</li> <li>- etc.</li> </ul>	a. HBO opleidingen  b. Uit aanbod post-HBO en/of andere aanbieders	a. Door de kerk  b. vergoeding op basis van arbeidsvoorwaarden regeling
Kerkelijk werker <b>Vanaf jaar 6</b> is er de mogelijkheid voor een specialisatie. Op grond van door de kerk toegekende taak/functie of op grond van eigen keuze/ambitie.	Specialisatie met het oog op specifieke taken/werkvelden der kerk. Te denken valt aan bij voorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verdiepend pastoraat</li> <li>- Gemeenteadviseur</li> <li>- Missionair werk</li> <li>- Predikant vicaris</li> </ul> Van een specialisatie spreken wij bij een post-initiële opleiding van ten minste 30 ECTS. Deze kan mogelijk vrijstellend werken voor een (nog te ontwikkelen) master (60 ECTS).	Aan de PThU en de HBO-opleidingen wordt gevraagd om – in samenwerking met andere aanbieders in WO en HBO – passende opleidingstrajecten te ontwikkelen.	Door betrokkene en de kerk/fondsen



## Bijlage 2.3 Visualisering generieke deel voortgezette nascholing

### Voorbeeld

#### NOTA BENE:

- Het betreft hier een *voorbeeld* als illustratie hoe e.e.a. eruit komt te zien;
- Bij het generieke deel is de kerk als opdrachtgever leidend. Zij vraagt de opleiding een aantal cursussen te ontwikkelen die voor alle kerkelijk werkers nodig zijn om als kerkelijk werker de basisbekwaamheid voor de kerntaken op peil te houden.
- Leidend bij de ontwikkeling van deze cursussen zijn: laatste ontwikkelingen in het betreffende vakgebied.

Uit landelijk onderzoeken onder HBO-theologen, die kortere of langere tijd in het werkveld werkzaam zijn, blijkt dat er behoefte te bestaan aan nadere scholing op de taken die hieronder in de bovenste rij zijn genoemd. In de eerste kolom zijn inhoudelijke programma's genoemd die onderdeel uitmaken van het scholingsaanbod. Daaruit valt af te leiden dat een belangrijk deel van het programma generiek is voor allen, terwijl er keuzes gemaakt worden, afhankelijk van het taakveld of de context waarin met scholing wenst.

#### Programmaopbouw (210 uur):

- Contactdagen
- Zelfstudie
- Intervisiegroepen in een digitale community
- Stages en studiereizen
- De eigen werksituatie als leeromgeving

<u>Taakvelden</u>	Pastorale vaardigheden	Voorgaan bijzondere viering	Gemeente opbouw	Toerusten van gemeente	Missionair werk
<b>Programmaoverzicht</b>					
Spiritualiteit\ Mystagogie	x	x	x	x	x
Theologische visievorming op beroep en context	x	x	x	x	x
Diversiteit in tradities en pluraliteit	x	x	x	x	x
Werken met kerkorde en kerkstructuur	x	x	x	x	x
Intervisie en mentoraat	x	x	x	x	x
Coachingsvaardigheden			x	x	x
Pastorale en psychologische bekwaamheden	x	x		x	
(bege)leiden veranderings- of vitaliseringsprocessen			x		x
Participatie in samenlevingsopbouw			x		x
Cross-culturele vaardigheden	x	x			x
Contextuele liturgie	x	x			x

De kerkelijk werker kan na 5 jaar aantonen dat hij/zij in totaal 10 contactdagen in dit generieke deel heeft gevolgd. De opleidingen zorgen dat cursussen worden aangeboden, c.q. nieuw ontwikkeld, die voldoen aan de criteria:

- Fundamenteel
- Update van het vak
- Integrerend
- Berekend in ECTS
- Verhouding voorbereiding en contacturen: ca. 60 % - 40%



### Bijlage 3. Financiering van de nascholing van predikanten en kerkelijk werkers

De overwegingen en voorstellen zoals die in deze financiële bijlage worden gedaan zijn besproken met de Bond Nederlandse Predikanten en de Vereniging Kerkrentmeesterlijk Beheer. Beide partijen hebben aangegeven de voorstellen te steunen c.q. er niet afwijzend tegenover te staan. Een en ander zal ook bezien moeten worden in relatie tot de inhoudelijke aspecten van PE. Bepalende verandering is het vervangen van het vijfjaarlijks studieverlof van 3 maanden en de vergoeding van studiekosten die daarmee samenhangt door een studie-inspanning verdeeld over 5 jaar en een andere bekostiging.

#### Kengetallen

In 2010 staan in totaal 2380 predikanten en kerkelijk werkers in het ambt, respectievelijk de bediening<sup>24</sup>. De onderverdeling met het oog op de nascholing is als volgt:

Predikanten	2.100
Kerkelijk werkers	<u>280</u>
Totaal	2.380

#### Waarvan:

In het 1 <sup>e</sup> jaar	75
In jaar 2 t/m 4	225
In jaar 5	75
Vanaf jaar 6	<u>2.005</u>
Totaal	2.380

#### Kosten en dekkingsmiddelen

##### Huidige kosten

Studieweekenden etc. KW' ers	€ 52.000	per jaar uit quotum
Verplichte werkbegeleiding/ mentoraat/ mentorentraining	€ 125.000	per jaar uit quotum
Bijdrage aan PThU voor scholing en nascholing	€ 765.000	per jaar aan PThU
Vergoeding studiekosten/ studieverlof	€ 83.000	per jaar via Centrale Kas
Vergoeding voor bijscholing en vakliteratuur predikanten (2100*€700)	€ 1.470.000	per jaar via plaatselijke gemeenten
Huidige kosten voor begeleiding, nascholing en voortgezette scholing	<u>€ 2.495.000</u>	

##### Toekomstige kosten

Studieweekenden etc. KW' ers	€ 52.000	kosten DO
Verplichte werkbegeleiding/ mentoraat/ mentorentraining	€ 125.000	kosten DO
Bijdrage aan PThU voor scholing en nascholing	€ 725.000	per jaar aan PThU
Voortgezette nascholing predikanten, aangestuurde deel (1830*425)	€ 778.000	per jaar
Vergoeding voor bijscholing en vakliteratuur predikanten (2100*€700)	€ 1.470.000	per jaar via plaatselijke gemeenten
Voortgezette nascholing kerkelijk werkers, aangestuurde deel (175*425)	€ 74.000	per jaar aan HBO opleidingen
Voortgezette nascholing kerkelijk werkers, vrije deel	<u>€ 98.000</u>	stelpost via plaatselijke gemeenten
	<u>€ 3.322.000</u>	

##### Dekking

Budget studieweekenden kerkelijk werkers	€ 52.000	per jaar uit quotum
Budget werkbegeleiding/mentoraat/mentorentraining	€ 125.000	per jaar uit quotum
Bijdrage aan PThU voor scholing en nascholing	€ 725.000	per jaar aan PThU
Scholingsbudget centrale kas	€ 83.000	per jaar via Centrale Kas
Vergoeding voor bijscholing en vakliteratuur predikanten (2100*€700)	€ 1.470.000	per jaar via plaatselijke gemeenten
Loonruimte 2013 (0,58%)	€ 671.000	omslagstelsel
Heffing kerkelijk werkers (280*€350)	€ 98.000	jaarlijkse heffing kerkenraden
Werktijdonafhankelijke bijdrage kerkelijk werkers (280*€350)	<u>€ 98.000</u>	stelpost via plaatselijke gemeenten
Totaal dekking nieuwe situatie	<u>€ 3.322.000</u>	

<sup>24</sup> Het aantal predikanten is op basis van de registratie van het bureau predikanten, de kerkelijk werkers op basis van het recente onderzoek door de CHE.

### 1. werkbegeleiding en nascholing

De predikanten en kerkelijk werkers krijgen in het eerste jaar werkbegeleiding/mentoraat en volgen vervolgens binnen de termijn van 4 jaar, na in het ambt/de bediening gesteld te zijn, nascholing volgens het bestaande regime. Deze werkbegeleiding is kosteloos voor de predikanten en kerkelijk werkers. Dit is conform huidige werkwijze en budget en de kosten worden vergoed uit quotum.

### 2. voortgezette nascholing (aangestuurde deel)

Uitgaande van een rekenmodel van de PThU, voor het bepalen van de kosten van de voortgezette nascholing is een (op termijn) kostendekkend voorstel ontwikkeld voor 420 uur in 5 jaar voortgezette nascholing. wij onderscheiden de aangestuurde voortgezette nascholing en de vrije ruimte. De kosten voor de aangestuurde scholing (50%) bedragen, volgens het model van de PThU, per jaar €425 per deelnemer. Voorgesteld wordt de dekking van deze kosten voor het deel van de predikanten te financieren uit de loonruimte die vanaf 2013 aan de orde is in het georganiseerd overleg (0,58%) en het bestaande budget voor bijscholing uit de centrale kas predikanten. Voor de jaren 2011 (ingående september 2011) en 2012 dient wel een eenmalige aanvullende financiering uit de Centrale Kas van €882.000 plaats te vinden. Voor kerkelijk werkers komt de dekking uit een werktijdonafhankelijke heffing bij kerkenraden van €350 per deelnemer.

### 3. voortgezette nascholing (vrije deel)

De kosten van het vrije deel zijn moeilijker te becijferen. Afhankelijk van de keuze van de predikant of kerkelijk werker kunnen deze veel hoger, dan wel lager zijn dan het aangestuurde deel. Het doen van een specialisatie kost bijvoorbeeld veel meer dan het volgen van een werkstage. Het ligt in de verwachting dat de PThU en de HBO-opleidingen voor het vrije deel ook modules zullen aanbieden voor dezelfde kosten als het aangestuurde deel. Voor de beeldvorming gaan wij daarom uit van een aanbod door deze opleidingen (€425 per jaar).

Op dit moment ontvangen de predikanten een werktijdonafhankelijke vergoeding voor bijscholing en vakliteratuur van €700 per jaar. Zoals ook nu zal de predikant voor de vrije ruimte deze vergoeding dienen aan te wenden. Voordelig voor de predikanten is dat dit slechts de helft van de nascholingsverplichting betreft.

Voor de kerkelijk werkers is het bij arbeidsvoorwaarden geregeld dat door de werkgever verplichte studiekosten 100% vergoed worden. Punt van overleg is daarbij dan wel welke studie (hoogte van de kosten) door de werkgever als relevant wordt gezien. Als wij voor het rekenmodel ook bij kerkelijk werkers uitgaan van een vergoeding door de werkgever van een werktijdonafhankelijke bijdrage van €700, dan rest (na aftrek van de aangestuurde bijdrage) voor het vrije deel een bijdrage van €350.

### 4. Normbepaling

Voor een normbepaling van de voortgezette nascholing geeft de in november besproken nota PE de volgende referenties:

Volgens onderzoek, uitgevoerd door Berenschot, was voor 2007 het gemiddelde opleidingsbudget per werknemer:

- in de sector kennisintensieve dienstverlening €1152;
- in de sector Overheid €885; en
- in de collectieve sector (o.a. onderwijs) €444.

Als wij het totaalbudget van €3.313.000 omslaan over een totaal aantal deelnemers van 2380 predikanten en kerkelijk werkers dan is de bijdrage €1392 per deelnemer.