

# PREDIKANTEN: GEROEPEN OM TE DIENEN

Rapport werkgroep Ambt

Versiedatum: 24 juli 2023

Leon van den Broeke

Avelien Haan

Hans Schaeffer (vz)

Bernd Vinke

## Inhoud

Inhoud .....	1
1 Samenvatting .....	3
2 Opdracht .....	5
2.1 Opdracht LV/GS .....	5
2.2 Interpretatie en afstemming met RvT .....	5
2.3 Samenstelling werkgroep.....	5
2.4 Werkwijze en vergaderfrequentie.....	5
2.5 Methode en outline .....	6
2.6 Begripsbepaling en afbakening.....	7
3 Vraagpunten rond het predikantsambt.....	8
3.1 Belang en context.....	8
3.2 Aanleiding: wat is er aan de hand? .....	8
Flexibiliteit op alle punten.....	9
Gezag in een egalitaire samenleving .....	9
Roeping, verantwoordelijkheid en positie .....	10
3.3 Concrete vraagpunten .....	10
4 Analyse vanuit recente beleidsstukken.....	12
4.1 NGK .....	12
4.2 GKv .....	13
Onderzoek naar Mobiliteit (Wijma & Wijma).....	14
Open Poorten .....	14
Ik ben de onmisbare schakel .....	15
4.3 PKN.....	15
Geroepen en gezonden .....	15
Geroepen door Christus.....	16
4.4 Inzichten uit beleidsrapporten .....	17
5 Ambt – visie, principes en praktijk.....	18
5.1 Taal en traditie.....	18
5.2 Een mini-theologie van het ambt.....	21
5.3 Kerkrecht.....	22
5.4 Wat zijn predikantstaken?.....	23
5.5 Predikantsprofiel, -opleiding en -begeleiding.....	24
5.6 Moet de predikant WO-geschoold zijn? .....	27
5.7 Afwegingskader en vooruitblik .....	32
6 Arbeidsrechtelijke positie van de predikant.....	34
6.1 Inbedding lokale kerk in landelijk kerkverband .....	34

6.2 Aanstelling arbeidsrechtelijk/fiscaal .....	34
6.3 Bevoegdheden/kwalificatie .....	35
6.4 Functioneren.....	36
6.5 Verantwoordelijkheden predikant, gemeente en kerkverband.....	37
7 Reflecties .....	38
7.1 Gemeenteleden over de ontwikkelrichtingen.....	38
Ingrijpen in het beroepsproces .....	39
Omvang of duur aanstelling .....	39
Functiedifferentiatie .....	40
7.2 Beschouwing: gevolgen en uitgangspunten.....	41
Ingrijpen in het proces van beroepen/benoemen .....	41
Omvang of duur aanstelling .....	42
Functiedifferentiatie .....	44
7.3 Tot besluit.....	45
Beroepsproces.....	46
Aanstellingsduur en -omvang .....	46
Functiedifferentiatie Hbo-WO.....	47
8 Aanbevelingen.....	48
Bijlage 1 Focusgroep gesprekken .....	51
Bijlage 2: Vragenlijst over het predikantsambt.....	53
Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt.....	53

# 1 Samenvatting

Voor u ligt een rapport van de werkgroep Ambt, een werkgroep die is ingesteld om een nieuwe visie te ontwikkelen op het ambt van predikant. De opdracht hiertoe komt voort uit een lange reeks aan rapporten waarin de veranderende rol van de predikant is geanalyseerd en er een mobiliteitsprobleem is geconstateerd. Daarnaast spelen allerlei concrete vragen, bijvoorbeeld over de rol van de Hbo-theoloog, de bevoegdheden van kerkelijk werker en geestelijk verzorgers. In dit rapport pretenderen we niet een *nieuwe* visie op het ambt te hebben geschreven, wel hebben we een aantal uitgangspunten en principes geformuleerd die afweging behoeven bij het kiezen van een ontwikkelrichting voor het ambt van predikant.

Onze opmerkingen vallen uiteen in een aantal meer concrete onderdelen: een ambtsopvatting, een kader voor toelating en bevoegdheden, een beroeps- en opleidingsprofiel en concrete taakafspraken in gemeenten. Het daadwerkelijk vormgeven van het ambt gebeurt in de context van de lokale gemeente. De vraag wat voor kerk we willen zijn, bepaalt hoe de leiding hiervan georganiseerd en belegd wordt. Datzelfde geldt ook andersom: de manier van leidinggeven bepaalt op den duur ook de manier van kerkzijn. Een visie op het ambt is dan ook geen document of verklaring, maar is een levend gesprek over hoe de gemeente gediend kan worden en hoe de predikant kan dienen. Daarmee is ook de context van belang: in de toekomst verwachten we een tekort aan predikanten, gemeentes krimpen en hebben steeds meer moeite om een voltijd predikantsplaats te betalen en we leven in een arbeidsmarkt waarin deeltijd en taakdifferentiatie steeds gebruikelijker is. Hoe kan het ambt van predikant zich in deze context ontwikkelen en tegelijk het specifiek eigene behouden?

Kern van de ambtstheologie is dat er gelovigen door God geroepen zijn en door de gemeente als zodanig herkend om leiding te geven aan (en voor te gaan in) allerlei praktijken van kerkzijn. Enerzijds is er de unieke rol van de predikant-ambtsdrager in de bediening van Woord en sacrament, anderzijds is er het geheel van het gemeente- en kerkzijn door alle gelovigen samen, mede in relatie tot de kerkenraad. Het samenspel tussen en het doordenken van deze verschillende rollen is een belangrijke uitdaging voor de ambtstheologie van vandaag voor de NGK.

In het doordenken spelen volgens ons de volgende uitgangspunten/principes een belangrijke rol:

- Het ambt van predikant is geen regulier beroep, maar heeft een spirituele basis: de predikant is de mens die geroepen is om te dienen en wanneer deze gebonden is aan een specifieke gemeente, ook mede de verantwoording draagt voor deze gemeente: als dienend leider en herder.
- De positie van predikant als leider-voorganger in een gemeenschap vereist een WO-opleiding; de vaardigheden die nodig zijn vragen dat, maar ook het kunnen spreken met enig gezag zowel in de kerkgemeenschap als in de samenleving.
- De essentie van het ambt is de Woordverkondiging en de bediening van sacramenten. Om dat te mogen doen is lokale binding aan een gemeente en een positie van verantwoording voor die gemeente vereist.
  - Predikanten zijn geroepen tot het ambt, daartoe worden zij voorbereid en gevormd in hun opleiding.
  - Predikanten hebben een toewijding aan een lokale gemeente, daar vervullen zij hun rol als representant en dragen zij verantwoording.

- Er is al steeds meer ruimte om variatie in taakafspraken te maken en die zal alleen maar toenemen. Dat vereist een steeds professionelere bespreking van het functioneren, zonder dat dit zich beperkt tot het pragmatische en functionele gesprek.

Vanuit deze principes kunnen concrete vragen en dilemma's gewogen worden. In het rapport doen we een aantal voorstellen voor het verder ontwikkelen van het ambt van predikanten. Deze interventies zijn gegroepeerd in drie thema's en per thema is het mogelijk om zwaarder of lichter in te grijpen:

- Interventies in het beroepsproces variëren van het positioneren van predikanten in dienst van het kerkverband, tot het vormgeven van regionale invloed (regiopools, advies, consultatie). Daarbij staat vooral de vraag naar lokale binding centraal - veronderstelt dit ook lokale zeggenschap over de plaats van de toewijding?
- Interventies in de omvang of duur van de aanstelling variëren van stellen van een vaste termijn aan het ambt van predikant, tot het meer of minder verplichtend stimuleren van een regelmatige heroverweging van taken en omvang van de aanstelling van de predikant. Ingrijpen zou een oplossing kunnen bieden voor het mobiliteitsvraagstuk, maar tast de arbeidszekerheid van predikanten aan, het tast de lokale zeggenschap aan en vraagt professionalisering in gespreksvoering en loopbaanontwikkeling.
- Interventies in functiedifferentiatie variëren van de wel of niet toelating van de Hbo-predikant met gelijke bevoegdheden tot het faciliteren van doorstroom/zij-instroom en het bevorderen van loopbaanontwikkeling en het onderscheiden van soorten gemeenten en bijpassende soort predikanten. Ingrijpen zou een verandering van de arbeidsmarkt voor predikanten en kerkelijk werkers betekenen.

We adviseren om actief na te denken over een aantal steviger ingrepen: verken bijvoorbeeld het in dienst nemen van predikanten bij het kerkverband en het termineren van de aanstelling van predikanten. Een ontwikkelrichting die wij in ieder geval adviseren is om de roeping tot het ambt en de toewijding aan een gemeente te onderscheiden. Als het gaat om de toewijding aan een gemeente denken wij dat meer invloed voor en binding aan de regio gewenst is en denken we dat het gesprek over wat die toewijding inhoudt professioneler gevoerd moet worden en minder vrijblijvend. Dat vraagt van de gemeente acceptatie van een meer flexibele taakinvulling van predikanten, van predikanten een bewuster omgaan met loopbaanontwikkeling, van de regionale vergadering een steviger rol in het beroepsproces en van de opleidingen een aanpassing in het curriculum en flexibilisering van de doorstroom.

## 2 Opdracht

### 2.1 Opdracht LV/GS

Op 28 november 2020 heeft de Generale Synode van de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt (GS) samen met de Landelijke Vergadering van de Nederlands Gereformeerde Kerken (LV) een besluit genomen over de ontwikkeling van een nieuwe ambtsvisie. Naar aanleiding van het rapport Open Poorten (over problemen in de doorstroom van predikanten) van het deputaatschap advies & bijstand (15 oktober 2019) wordt allereerst besloten dat bij de vaststelling van de nieuwe kerkorde niet automatisch, maar wel als regel, van een voltijdspredikantschap wordt uitgegaan. Tevens wordt besloten:

#### **Besluit 2:**

- a. uit te spreken dat het wenselijk is dat er een nieuwe ambtsvisie komt die antwoord geeft op de verscheidenheid aan opvattingen over het ambt van predikant in de kerken;
- b. de Theologische Universiteit te verzoeken de vernieuwde ambtsvisie te ontwikkelen, samen met niet-theologen.

### 2.2 Interpretatie en afstemming met RvT

De Raad van Toezicht van de Theologische Universiteit Utrecht (RvT) heeft deze opdracht belegd bij een werkgroep die rapporteert aan het College van Bestuur (CvB) en de RvT. Na afstemming tussen CvB en RvT op 21 mei 2021 is afgesproken dat de *opbrengst* van dit ambtsvisie-traject tevens een proces mag zijn waarover aan de LV/GS gerapporteerd wordt. Het is in elk geval van belang te inventariseren en visies en geluiden op te halen uit de praktijk. Het gaat vooral om het verstaan van het ambt en het verkennen van werkbare oplossingen. Op 25 juni 2021 heeft de RvT besloten deze werkgroep in te stellen.

### 2.3 Samenstelling werkgroep

In overeenstemming met de opdracht van de LV/GS is een werkgroep 'Ambt' samengesteld bestaande uit twee niet-theologen en twee theologen:

- Prof.dr. Leon van den Broeke (hoogleraar Rechts-theologie en Kerkrecht TU Utrecht)
- Mr.dr. Avelien Haan-Kamminga (Docent/Onderzoeker Thorbecke Academie NHL Stenden Hogeschool)
- Prof.dr. Hans Schaeffer (hoogleraar Praktische Theologie TU Utrecht) (voorzitter)
- Drs. Bernd Vinke (hoofd financiën Universiteit Twente)

### 2.4 Werkwijze en vergaderfrequentie

De werkgroep heeft vooral online vergaderd op:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| ○ 16 augustus 2021                          | ○ 26 april 2022                             | ○ 7 maart 2023 (fysiek op de TU Kampen) |
| ○ 13 september 2021                         | ○ 20 september 2022                         | ○ 3 april 2023                          |
| ○ 28 oktober 2021                           | ○ 4 oktober 2022                            | ○ 19 juni 2023                          |
| ○ 22 november 2021 (fysiek op de TU Kampen) | ○ 29 november 2022                          | ○ 14 juli 2023                          |
| ○ 13 december 2021                          | ○ 13 december 2022 (fysiek op de TU Kampen) | ○ 17 juli 2023                          |
| ○ 28 februari 2022                          | ○ 30 januari 2023                           |   |

Om de opdracht te verkennen is gesproken met H. Wijma en M.J. Wijma-van der Veen, auteurs van het rapport: *onderzoek naar mobiliteit beïnvloedende factoren bij predikanten en overwegingen van vacante gemeenten* (TU Kampen 2019). Ook is gesproken met L. Schilthuis en I.J. van der Krieke van het voormalige deputaatschap Advies en Bijstand.

Daarnaast is een aantal focusgroepgesprekken gehouden, de werkwijze is beschreven in bijlage 1:

- 23 maart 2022 met predikanten (o.l.v. Hans Schaeffer en Avelien Haan)
- 21 juni 2022 met studenten van de TU Utrecht (o.l.v. Hans Schaeffer, Leon van den Broeke en Bernd Vinke)
- 28 juni 2022 met gemeenteleden (o.l.v. Hans Schaeffer)
- 4 juli 2022 met predikanten (o.l.v. Hans Schaeffer en Avelien Haan)
- 30 november 2022 met gemeenteleden (o.l.v. Avelien Haan)

Bovendien is een uitgebreide online-enquête uitgezet, waarop 642 complete reacties zijn gekomen. De resultaten hiervan komen in dit rapport regelmatig terug, in bijlage 2 staat de vragenlijst, in bijlage 3 staan de methodische verantwoording en de voornaamste uitkomsten in de vorm van een factsheet.

Op 30 juni 2023 zijn hoofdlijnen uit dit rapport gedeeld met de Hbo-raad theologie (door Hans Schaeffer).

## 2.5 Methode en outline

In overleg met de RvT is besloten niet opnieuw op een rijtje te zetten wat theologen uit heden en verleden zeggen en gezegd hebben over het ambt en ambtstheologie. Dat is door anderen uitgebreid gedaan.<sup>1</sup> Dit rapport is opgezet met een praktisch-theologische invalshoek. Dat betekent dat wij op zoek zijn gegaan naar het geleefde geloof als het gaat om ambt: wat doen mensen, wat vinden mensen, en waarom? Daarmee willen we het gesprek verder voeren over de vraag wat er aan kerkelijke ambtspraktijken al dan niet veranderd zou kunnen of moeten worden.

Het doel van praktisch-theologische bezinning is (heel algemeen) dat de kerk in staat wordt gesteld geloofwaardig en betrouwbaar te handelen. De kerk participeert in Gods voortdurende werk. We willen bijdragen aan kritische theologische reflectie op kerkelijke praktijken, zodat we inzichten en strategieën kunnen ontwikkelen die helpend zijn. Dat betekent ook dat verantwoorde transformatie een belangrijk doel van deze bezinning is.<sup>2</sup> Om dit doel te bereiken hanteren wij in dit rapport twee praktisch-theologische instrumenten. Allereerst de vier taken die Richard Osmer voor de Praktische Theologie signaleert: de beschrijvende taak (wat is er aan de hand?), de analyserende taak (waarom speelt dit?), vervolgens de normatieve taak (welke koers moeten we dan varen?), en tenslotte de pragmatische of strategische taak (wat moeten we dan concreet wel of niet doen?).<sup>3</sup> In de praktijk van het kerkelijk leven lopen deze vragen altijd min of meer door elkaar, maar het is zinvol ze enigszins te onderscheiden. Zo vormen zij (een beetje losjes) de hoofdstructuur van dit rapport:

- Hoofdstuk 3 beschrijft wat er aan de hand is;
- Hoofdstuk 4 geeft vanuit recente publicaties en rapporten aan waarom dit nu speelt;

---

<sup>1</sup> Vgl. hieronder hoofdstuk 4. Voor meer literatuur zie Hans Schaeffer, *Kerk om te vieren. Praktisch-theologische reflecties op kerkzijn* (Kampen: Summum Academic Publications, 2019), 87–116. Dit hoofdstuk is getiteld: “De flexibiliteit van het ambt. Over ambt als instituut en institutie”.

<sup>2</sup> Schaeffer, 19–21.

<sup>3</sup> Richard Robert Osmer, *Practical Theology. An Introduction* (Grand Rapids: Eerdmans, 2008).

- Hoofdstuk 5 beschrijft welke waarden centraal staan als het gaat om het ambt, vanuit de bronnen van Schrift, traditie en praktijk;
- Hoofdstuk 6 bespreekt de arbeidsrechtelijke positie van de predikant;
- Hoofdstuk 7 verkent verschillende ontwikkelrichtingen en waardeert mogelijke interventies;
- Hoofdstuk 8 schetst vervolgens welke aanbevelingen dit rapport oplevert voor diverse (kerkelijke) gremia.

In dit rapport zullen bovendien geregeld verschillende geluiden te horen zijn. We zochten naar de stem van de leerlingen van Jezus zoals we die in de gemeente ontmoeten. Verder probeerden we op te sporen wat er zoal rond ‘ambt’ in de gemeente gebeurt op dit moment: waar knelt het, waar helpt het? De stemmen van Schrift en traditie enerzijds, en wat theologen en andere kerkelijke beleidsmakers hierover stellen anderzijds, komen eveneens aan de orde.<sup>4</sup> Wij meenden dat we via deze praktisch-theologische aanvliegroute tot onderbouwde aanbevelingen kunnen komen waarmee kerkelijke beleidsvormers beslissingen kunnen nemen.

## 2.6 Begripsbepaling en afbakening

In de opdracht van de LV/GS staat het woord ‘ambtsvisie’. Nu zijn er in de kerken drie ambten: diaken, ouderling en predikant. Hoewel ook over de eerste twee ambten veel te zeggen zou zijn, spitsen de meest prangende vraagstukken zich toe op het ambt van predikant. Zonder de andere ambten te kort te willen doen, hebben wij ons in dit rapport beperkt tot het ambt van predikant. In hoofdstuk 5 zullen we het begrip ‘ambt’ verder omschrijven.

---

<sup>4</sup> Voor deze vier stemmen, vgl. Schaeffer, *Kerk om te vieren*, 201; Helen Cameron, Deborah Bhatti, and Catherine Duce, *Talking about God in Practice: Theological Action Research and Practical Theology* (London: SCM Press, 2010); Clare Watkins, *Disclosing Church: An Ecclesiology Learned from Conversations in Practice* (Abingdon: Routledge, 2020).



## 3 Vraagpunten rond het predikantsambt

*Dit hoofdstuk verkent de aanleiding voor nog een rapport over het predikantsambt. Paragraaf 3.1 noemt het belang van een gesprek over en visie op het ambt van predikant en schetst de context van de besluitvorming daarover. Paragraaf 3.2 verkent de aanleiding voor dit rapport: over welke thema's is discussie ontstaan in het afgelopen decennium? Het hoofdstuk sluit af met een aantal concrete vragen waar gemeentes en predikanten in de praktijk mee worstelen.*

### 3.1 Belang en context

In de kerkelijke besluitvorming van de afgelopen synodes vanaf 2000 zijn allerlei grote en kleine praktische, principiële en pragmatische problemen rondom 'ambt' aan de orde geweest (zie ook hoofdstuk 4). Of dit altijd direct inhoudelijk met ambtsvisies te maken heeft is de vraag. Maar ambtsvisie en ambtspraktijk zijn moeilijk te scheiden. Het onvermogen om deze knelpunten gemakkelijk op te lossen laat zien dat er echt iets aan de hand is. Maar wat?

Het gaat bij ambt uiteindelijk om de gemeente van Christus. Die moet geleid worden, zoals elke groep mensen die samen iets wil ondernemen of doen leiding nodig heeft. Daarbij ligt het gevaar van puur functionalisme op de loer – daar is iedereen het wel over eens. De kerk is immers geen gewone organisatie, en al helemaal geen bedrijf dat afgerekend kan worden op de prestaties van de werknemers. Er zitten wel organisatie-elementen en ook bedrijfs-elementen in kerkzijn, maar de kerk valt er niet mee samen. Evenmin kan de kerk zich terugtrekken op het herhalen van oude (maar steeds minder vertrouwde) terminologie zoals bijvoorbeeld in bevestigingsformulieren. Wie met makkelijke innovaties denkt toe te kunnen komen komt even bedrogen uit als wie alles bij het oude wil laten.

Dit betekent dat we als kerken oplossingen zullen moeten onderzoeken die voor sommigen onprettig zullen zijn. Het gaat hun of te langzaam of te snel. Dat betekent dat ook in dit rapport geen pasklare oplossingen te vinden zijn. Het uitgangspunt van de commissie is dat we in gezamenlijkheid als kerken, zowel lokaal als bovenlokaal, op gezette tijden het gesprek blijven voeren over het ambt. Daarbij kan het gaan over zowel de lokale ambtsdragersverkiezing of het beroepingswerk, het classicale toezicht op elkaar, of het lokale oecumenische gesprek tussen verschillende kerken, of het werk van de LV/GS – gesprek is noodzakelijk. Daar ligt de ruimte om de eigen gemeente- en kerkvisie enerzijds, en de ambtsvisie anderzijds bij elkaar te brengen. Voor zulke gesprekken is een gereedschapskist nodig: waarover moet het dan gaan, welke elementen/uitgangspunten spelen een rol, en hoe taxeren we die in het licht van de Schrift, onze kerkelijke traditie en de gesprekken met bijvoorbeeld de PKN (zie hoofdstuk 5)? Ook het besluitvormingsproces over het ambt moet zorgvuldig gebeuren, en kan niet zonder steeds terug te koppelen naar het grondvlak van de kerken. Daar zal het draagvlak gevonden moeten worden om concrete maatregelen te nemen. Daarom wordt door het hele rapport heen gebruikgemaakt van de bevindingen uit de enquête en de focusgesprekken - hoe wordt in de praktijk gesproken en gedacht over het ambt van predikant? Waar als verwijzing naar de predikant 'hij' staat kan ook 'zij' gelezen worden. Aangezien de praktijkvoorbeelden op dit moment vrijwel alleen mannelijke predikanten betreffen, is hier om pragmatische redenen voor 'hij' gekozen.

### 3.2 Aanleiding: wat is er aan de hand?

De aanleiding voor dit rapport valt in een aantal thema's uiteen. Deze thema's zijn onderwerp van gesprek in de kerken of zijn eerder als relevante factoren voor het denken over het huidige ambt van predikant benoemd.

### Flexibiliteit op alle punten...

Een eerste groep factoren speelt zich af op de arbeidsmarkt voor predikanten. Er is onder predikanten een toenemende behoefte aan mobiliteit en flexibiliteit (Wijma en Wijma, 2019). Dat geldt niet alleen voor jongere predikanten, maar ook voor de oudere. Als 62-jarige predikant is het soms best prettig (tijdelijk) wat minder te werken, terwijl zo'n deeltijdfunctie ook voor starters om allerlei redenen aantrekkelijk is. De toegenomen onzekerheid op de huizenmarkt speelt daarin ook een rol. In alle fases van het arbeidsleven is voor predikanten het wel of niet hebben van een eigen woning een belangrijk punt. Wie een eigen huis heeft kan soms moeilijk een beroep naar elders aannemen, terwijl een ander juist graag een eigen huis zou willen kopen omdat hij in de regio zal blijven wonen. De flexibiliteit wordt belangrijker naarmate de privé situatie verandert: school en opleiding voor kinderen, al dan niet in de regio, het werk van de echtgenote/echtgenoot, mantelzorg voor ouders of anderen. Tegelijk wordt duidelijk dat de mobiliteit onder predikanten beperkt is, juist onder de oudere en jongere predikanten is de mobiliteit beperkt, soms door eigen keus, soms doordat er geen beroep op hen wordt uitgebracht (Wijma en Wijma, 2019). Mogelijke interventies rond mobiliteit gaan zowel over de omvang van de aanstelling als het beïnvloeden van factoren die de mobiliteit kunnen bevorderen (bv. ruiling, werving en selectie, plaatsing).

Gemeentes en soms ook de professionals zelf willen, als het uitkomt, ook graag flexibel zijn als het aankomt op de vraag of een WO-predikant dan wel een Hbo-kerkelijk werker gevraagd wordt. Het onderscheid tussen een Hbo-opgeleide kerkelijk werker en een WO-opgeleide predikant is voor gemeenteleden soms moeilijk te zien. Dat klemt te meer als in een lokale gemeente sprake is van krimpende financiële middelen. Het onderhouden van een duurder WO-opgeleide predikant is soms niet mogelijk. In het gesprek over deze ontwikkeling kan het gaan over de noodzaak van een WO-opleiding voor het ambt van predikant, of de noodzaak van een predikant voor een gemeente - kan een kerkelijk werker niet voldoende zijn? Een flexibel opleidingsniveau en flexibiliteit in haar takenpakket is dus soms gewenst.

### Gezag in een egalitaire samenleving

Inmiddels is breed erkend dat de verhoudingen in de samenleving veranderen - deze hebben ook impact op hoe mensen naar hiërarchie en gezag kijken. De samenleving is steeds meer egalitair en gezag en autoriteit staan onder druk. Dat heeft ook invloed op de positie van de predikant: de predikant heeft niet meer vanzelfsprekend autoriteit. Met welk gezag en speciale zending kunnen zij zich dan legitimeren? Wat maakt dat ze bij mensen kunnen aanbellen, of preken, of het avondmaal bedienen? Of beter gezegd: waarom zou dat vooral hun taak moeten zijn, en niet die van alle gelovigen? De discussie over de 'zegenende ouderling' uit de jaren '90 binnen de GKv maakte duidelijk dat het lastig was een principiële onderscheid te maken tussen wel en niet ambtsgebonden taken.

Daarbij komt dat in het spreken over het predikantschap steeds meer nadruk is komen te liggen op de concrete taken die daarbij horen. Wat is nu specifiek of zelfs uniek voor het predikantschap? In de gesprekken over wat de taak van de predikant zou moeten zijn, is veel werk verzet door het Steunpunt Kerkenwerk dat de kerken allerlei materialen en formats biedt om met predikanten in gesprek te gaan over hun taken en taakvervulling. Moet dan iedere predikant alles kunnen? Of mag er onderscheid zijn in gaven en talent? En wat betekent dat dan voor de taken die een predikant vervult?

Tegelijk ondervinden predikanten: in het beoordelen van taakvervulling en rolvulling ben ik vogelvrij - het is gewoon geworden om commentaar te hebben op de predikant, of je nu kerkenraadslid bent of gemeentelid. Velen 'vinden iets' van hun voorganger. In toenemende mate worden deze meningen ook uitgesproken en soms zelfs openlijk op (kerkenraads)vergaderingen besproken. De cultuur van toegenomen mondigheid en

assertiviteit maakt de positie van de predikant niet gemakkelijk en soms ronduit kwetsbaar. Veel gemeenteleden hebben het regelmatig (al dan niet vanuit hun kerkelijke functie of ambt) over de predikant, terwijl open communicatie met hem niet altijd vanzelf spreekt. Predikanten merken dat gezag en respect niet meer vanzelfsprekend zijn.

### Roeping, verantwoordelijkheid en positie

Predikanten beginnen hun ambt met een geestelijke roeping - een startpunt om het werk te kunnen doen. Die roeping is subjectief en is de basis voor het kunnen starten van een opleiding. Het beroep kan vervolgens pas worden uitgeoefend als de roeping ook extern erkend wordt. Die roeping biedt een legitimatie voor je handelen als predikant. Die roeping biedt ook veiligheid - het is iets tussen jou en God. Dat maakt dat kritiek niet meteen op jou betrokken hoeft te worden - je werkt aan een groter doel. Tegelijk kan het ook een onaantastbaarheid met zich meebrengen die immuun maakt voor kritiek. 'Kom niet aan mijn ambt want ik heb een roeping.' Begeleidingscommissies vinden het soms lastig om het gesprek over functioneren te voeren, juist ook vanwege deze geestelijke roeping.

Dat geldt echter ook voor de gemeenteleden die taken vervullen in de kerk - ook zij ervaren een roeping voor hun werk. Predikanten werken in de realiteit dat veel kerkelijk werk door niet-betaalde vrijwilligers wordt gedaan, die soms uitstekend professioneel zijn toegerust voor deze taken maar soms ook geen of weinig ervaring met hun taken hebben. Een kerk is een vrijwilligersorganisatie en in die organisatie is de predikant regelmatig de enige professionele kracht. De toewijding die de predikant heeft, is een andere dan die de gemeenteleden hebben. Dat brengt ook een zwaardere verantwoordelijkheid met zich mee. Het creëert een mate van verantwoording (accountability) die uitgaat boven dat wat alle christenen als geroepen leerlingen van Jezus doen in de kerk. Als ambtsdrager leggen zij verantwoording af, zowel aan gemeenteleden en kerkenraad, als aan God zelf die hen tot dit werk geroepen heeft.

Dat wordt ook zichtbaar als je kijkt naar de positie van predikanten buiten hun eigen gemeente. Op regionaal en landelijk niveau zijn zij veelal de beroepskrachten die over beleid, regels en geschillen meepraten. In kerkelijke (beroeps)processen zijn zij zelf sterk vertegenwoordigd. Als theoloog hebben ze ook een rol om vanuit de normatieve bronnen van Schrift, belijdenis en traditie in te brengen, waardoor ze een bijzondere positie innemen in gesprekken en processen.

Predikanten hebben een geestelijke roeping, gecombineerd met een in de praktijk sterke positie - dat maakt hen minder makkelijk aanspreekbaar voor anderen. Tegelijk zijn zij de beroepskracht in een vrijwilligersorganisatie, machtsmisbruik kan zomaar op de loer liggen. Het vraagt een stevige spirituele basis en leiderschapsvaardigheden om dat te voorkomen. Worden zij hier in de opleiding voldoende op voorbereid?

## 3.3 Concrete vraagpunten

In de voorgaande paragraaf is de aanleiding voor deze rapportage thematisch beschreven. De opgeworpen vragen maken duidelijk dat als het gaat om het ambt van predikant, dat er grotere en kleinere vragen spelen, meer spirituele en meer praktische vragen die veelal met elkaar verbonden zijn. Het maakt in ieder geval duidelijk dat het nadenken over en eventueel ingrijpen in het ambt van predikant zich op meerdere vlakken afspeelt:

- het spirituele vlak - roeping, legitimiteit en verantwoordelijkheid;
- het kerkrechtelijk vlak - ambtsbinding, bevoegdheden, toelatingseisen;
- het vlak van de opleiding - inhoud en aansluiting op de praktijk, beroepsprofielen, niveaus;
- het praktische vlak - taken, toewijding, beroeping(safspraken), functioneren;

- het pragmatische vlak - financiën, arbeidsrechtelijke afspraken, woning etc.

Vanuit de praktijk kunnen we een aantal dilemma's formuleren die zich voordoen. Hieronder noemen we per dilemma een aantal vraagpunten:

- Als een kleine gemeente geen WO-predikant kan dragen, is het aannemen van een Hbo kerkelijk werker met preekbevoegdheid dan een oplossing?
  - o Mag een Hbo-opgeleide maar niet ambtelijk bevestigde theoloog de sacramenten bedienen en/of preken?
  - o Is het bedienen van de sacramenten of het preken door een eigen predikant essentieel voor een gemeente?
  - o Heeft een gemeente altijd een WO opgeleide predikant nodig?
- Iemand is WO-opgeleid aan een theologische opleiding met een specialisatie of een- /twee-jarige master Geestelijke Verzorging. Kan zij/hij bevestigd worden als predikant om aan de voorwaarde van ambtsbinding te kunnen voldoen die een instelling waar zij/hij wil gaan werken om vraagt?
  - o Kan iemand zonder predikantstage toch het ambt van predikant bekleden en tot welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden leidt dat dan?
  - o Is er behoefte aan meer profielen voor predikanten, waarbij binding aan een gemeente niet altijd vereist is?
- Wat als in een regio meerdere kleine gemeentes zijn die allemaal net niet groot genoeg zijn om een predikant zelfstandig te kunnen dragen, is het dan mogelijk om binnen de classis taken te verdelen of gemeentes te delen?
  - o Is het bijvoorbeeld mogelijk om een classispredikant te hebben die meerdere gemeentes bedient en ondersteund wordt door kerkelijk werkers?
  - o Of is het mogelijk om een pool van predikanten te hebben voor een groep gemeentes? Wat betekent dat voor de gemeentes en predikanten?
  - o Kan een predikant ook aangesteld worden bij het kerkverband en niet bij een lokale gemeente?
- Als sprake is van beperkte mobiliteit, is er dan een manier waarop dat doorbroken kan worden binnen de kerkelijke bevoegdheden?
  - o Moet bijvoorbeeld een gemeente beslissen over de beroeping van een predikant of kan een predikant worden toegewezen uit/door het kerkverband?
  - o Is het denkbaar om een termijn te stellen aan de uitoefening van het ambt van predikant in een gemeente en wat betekent dat voor predikanten en gemeentes?
- Is het zinvol en relevant om verschillende soorten predikanten te onderscheiden, waarbij niet alle predikanten gebonden zijn aan één gemeente?
  - o Is de binding aan een gemeente een essentieel onderdeel van het ambt?
  - o Is de roeping van een predikant gericht op een gemeente, het ambt of specifieke taken binnen dit ambt?

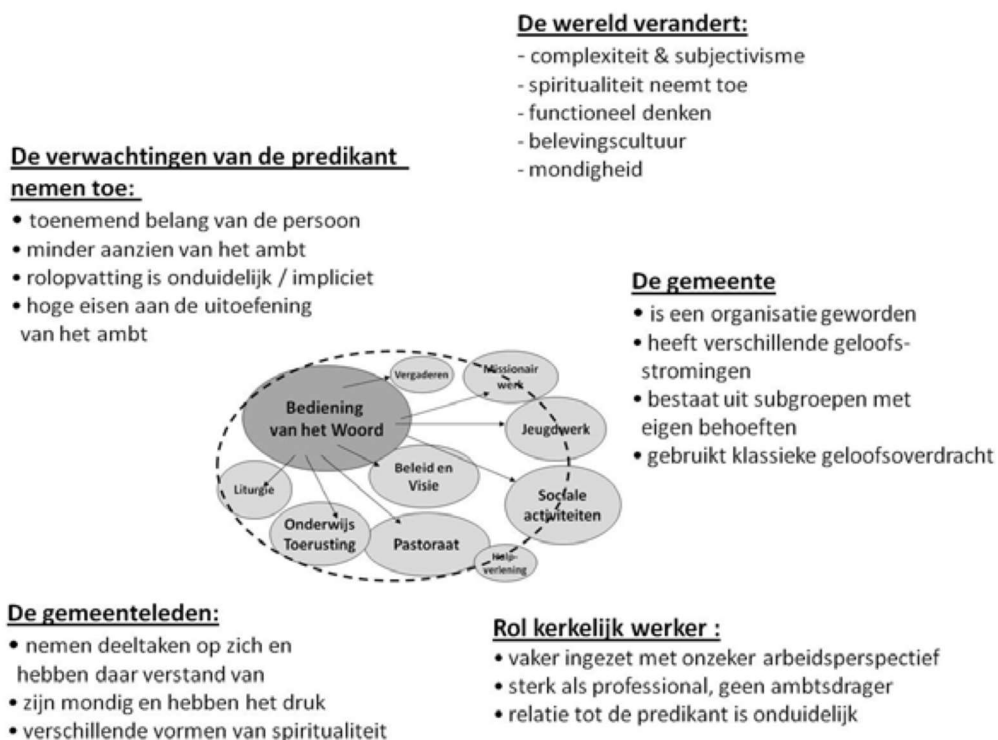
In het vervolg van dit rapport proberen we een kader te schetsen om rond deze vragen te komen tot een afweging. We verkennen interventies die kunnen helpen om het predikantsambt verder te ontwikkelen. Die interventies kunnen zich richten op zowel het beroepsprofiel en opleidingsprofiel, als de kerkrechtelijke en arbeidsrechtelijke afspraken, de voorbereiding op de opleiding, het proces van beroepen en het dagelijks functioneren. Dat kan iets vragen van het kerkverband, de theologische opleidingen, predikanten, kerkenraden en gemeenteleden zelf.

## 4 Analyse vanuit recente beleidsstukken

Dit hoofdstuk bespreekt wat in de afgelopen jaren is geschreven en gezegd over de positie van predikanten en het predikantsambt. Daarbij gaat het om de rapporten uit NGK en GKv en om discussie die in de PKN wordt gevoerd over het ambt van predikant. Aan het einde van dit hoofdstuk vatten we de inzichten kort samen.

### 4.1 NGK

In 2010 publiceerde de Commissie Predikantsprofiel van de Nederlands Gereformeerde Kerken het rapport *Tussen Gisteren en morgen, over kerk zijn vandaag*. In dit rapport beoogt de commissie evenwicht te brengen in de verantwoordelijkheden binnen de gemeente met een duidelijke rol voor iedereen. Bovendien beoogt men het doel van de opleiding tot predikant te verbinden met de latere rol in de gemeente.



AFBEELDING 1 DE VERANDERENDE CONTEXT VAN DE TAKEN IN DE KERK (BRON: NGK RAPPORT 2010, P43)

De Commissie constateert dat het ambt en de opleiding van de predikant onvoldoende zijn meeveranderd met de veranderde omgeving. Na een aantal andere constatering komt de Commissie tot een aantal heldere adviezen die volgens de commissie in samenhang – systemisch – moeten worden bezien:

1. Het is beter om het geestelijk en organisatorisch leidinggeven niet te combineren in die ene rol van de predikant. Samenwerking met de kerkenraad, kerkelijk werker en gemeenteleden is noodzakelijk. Kerkenraadsleden concentreren zich op organisatorisch leidinggeven, predikant concentreert zich op geestelijk leiding geven (zie aanbeveling 3 en 6);
2. Een actief beleid op loopbaanontwikkeling, waarbij eisen in de vooropleiding ook in de nascholing toetsbaar worden gemaakt en die moet kunnen leiden tot een bindend advies met betrekking tot toelating tot het ambt;

3. Specifieke taakverdeling (taakouderlingen), op basis van vaardigheden, wijsheid, kennis en gaven, moeten het werk overzichtelijker maken en zo mogelijk kleiner. Het maakt de kerkenraad bovendien slagvaardiger. Achtergrond hierbij is dat in dit rapport wordt geconstateerd dat de kerk een organisatie is geworden met allerlei deelgebieden. Dit leidt tot discussies over geestelijk leiderschap, formele zeggenschap en de mate waarin iedereen vrij is iets te organiseren. Gemeenteleden hebben verstand van allerlei deelgebieden en ontplooiën activiteiten op die deelgebieden;
4. De kerkenraad dient zorg te dragen voor een eenduidige taakomschrijving, goed werkgeverschap en te voorkomen dat de predikant niet de sluitpost wordt die alle taken opvangt die een ander laat liggen;
5. Een minimaal niveau van toerusting voor elk ambt (dit wordt per ambt specifiek opgesomd);
6. De predikant concentreert zich op zijn kerntaak: (dienaar) bringer van het Woord. In de eerste en derde aanbeveling is al genoemd dat de kerkenraad de uiteindelijke en algehele leiding ten aanzien van het organisatorisch leidinggeven heeft en daar taakouderlingen voor kan inzetten. De predikant richt zich daarnaast voornamelijk op woordverkondiging, pastoraat en onderwijs. De predikant is geestelijk begeleider van de gemeente waarbij zijn tijd en gaven worden ingezet op het gebied waar hij opleiding heeft genoten en binnen de gemeente uniek in is. Bovendien worden zo talenten van gemeenteleden benut. Hiervoor is professionalisering van de kerkenraad nodig, anders treedt spanning op;
7. Een lijst met competenties die een predikant zou moeten bezitten;
8. Een predikant dient een academische theologische vorming en praktische predikantsopleiding genoten te hebben;
9. Doorstroom bevorderen door meer openheid te creëren over dit onderwerp, coaching, job-swaps, uitleen en de introductie van interim-predikantschap;
10. Predikant en kerkelijk werker kunnen elkaar goed aanvullen en als team opereren;
11. De commissie komt tot de conclusie dat een Hbo-opleiding theologie niet voldoet voor het predikantschap. Men neemt als uitgangspunt dat kerkelijk werkers zijn:
  - a. specialisten met een Hbo-opleiding theologie op het gebied van jeugd, pastoraat, diaconaal en missionair werk enerzijds;
  - b. muziekwerkers en andere betaalde krachten anderzijds.
12. Om als kerkelijk werker predikant te worden (en de sacramenten te mogen bedienen) is een aanvullende academische opleiding nodig, stelt de commissie. (p. 79)

## 4.2 GKv

In de GKv zijn meerdere rapporten verschenen over de ontwikkelingen in kerk en maatschappij en wat die betekenen voor de rol van de predikant. Vanuit de deputaatschappen Dienst en Recht, Probleembehandeling, Bemiddeling en begeleiding en Advies en Bijstand is vanaf 2002 aandacht geweest voor de veranderende rol van predikanten in gemeentes. In 2020 is hiervan een overzicht gemaakt – in dit rapport bespreken we alleen de laatste rapporten. Het mobiliteitsvraagstuk en de veranderende rol van de predikant is echter al langer onderwerp van zorg en onderzoek. Dit proces laat zich als volgt kort samenvatten:

1. In 2002 concludeerde men dat de kerkelijke problematiek een eigen dynamiek kent en instrumenten niet zomaar voorhanden zijn. De oplossingsrichting is echter geen nieuwe visie, maar situationeel;



2. In 2005 en 2008 is de problematiek nader onderzocht, waarbij op een aantal thema's de verandering in denken en doen in beeld is gebracht, zowel in ambt, gemeentes als kerk en maatschappij;
3. In 2011 concludeert men dat conflicten zich blijven voordoen en dat een ander proces van behandeling daarvan gewenst is. De conflicten lijken vaak onoplosbaar, waarbij of één van de partijen, of beide niet meer in staat zijn tot bewegen;
4. In 2014 was de conclusie dat de conflicten zich nog steeds blijven voordoen, de impact ervan groot is en dat een mobiliteitstraject niet altijd een oplossing biedt;
5. In 2017 wordt daarop aangevuld dat het inroepen van de hulp van het deputaatschap te laat gebeurt en wordt ervaren als mogelijk schadelijk voor het imago van de predikant. Een tijdelijk dienstverband wordt als oplossing gezien, maar daarvoor is nu nog geen mogelijkheid. Naar aanleiding hiervan wordt een nieuwe commissie ingesteld die in het vervolg geschillen kan helpen oplossen.

### Onderzoek naar Mobiliteit (Wijma & Wijma)

In 2019 is naar aanleiding van de opdracht van de synode van Meppel een onderzoek gedaan naar de mobiliteit van predikanten. Daarbij zijn zowel predikanten als gemeentes die vacant zijn bevroegd.

Predikanten ervaren een belemmering voor mobiliteit door de gezinsomstandigheden (schoolgaande kinderen), leeftijd (boven de 50), verhuismoeheid. Redenen voor mobiliteit zijn het roepingsbesef, het ambtsbesef ("mobiliteit hoort erbij") en het eigen verantwoordelijkheidsgevoel. Predikanten ervaren dat vernieuwen goed is, maar zien ook dat dat makkelijk is als je populair/charismatisch bent – wie dat in mindere mate in zich heeft, stroomt minder snel door.

Vacante gemeentes willen wel predikanten beroepen, maar zijn tegelijk terughoudend: een predikant is een dure en langdurige investering. Dat verzwaart het beroepingsproces, waardoor beroepingen niet alleen lang duren, maar ook kan leiden tot bindingsangst. Een andere belangrijke conclusie is dat men wel de roeping ziet, maar ook steeds meer het beroep.

Beide onderzoeken gecombineerd leiden tot inzicht in de stagnatie in mobiliteit:

1. Voor predikanten is het beroepingsproces vooral een geestelijk proces, voor de vacante gemeentes is dat geen doorslaggevende factor;
2. De verwachting bij vacante gemeentes is dat een oudere predikant duur is en niet meer weg zal gaan, tegelijk hebben oudere predikanten weinig verwachtingen van de kans dat er nog een beroep komt;
3. De predikanten die het meest in trek zijn, zijn predikanten die de meeste belemmeringen hebben om door te stromen: jonge predikanten met schoolgaande kinderen.

Oplossingen lijken niet direct voorhanden – iets als een predikantenpool of classisbenoeming wordt als niet kansrijk gezien, een gemeente levert niet graag zeggenschap in over de aanstelling van de predikant.

### Open Poorten

In 2020 heeft het deputaatschap Advies en Bijstand het rapport *Open Poorten* gepubliceerd, waarin zowel het onderzoek naar mobiliteit als de ervaringen met conflicten in de afgelopen jaren zijn verwerkt. De conclusie is dat de problematiek die al eerder werd geconstateerd nog steeds bestaat:

1. Predikanten zijn niet altijd voldoende in staat problemen verstandig aan te pakken of reflectief te handelen;
2. Gemeentes hebben te hoge verwachtingen en eisen ten aanzien van de predikant;
3. Kerkenraden zijn onvoldoende in staat predikanten te begeleiden;
4. Er is onvoldoende aandacht voor de relatie tussen predikant, kerkenraad en gemeente, waardoor conflicten sneller ontstaan;
5. Conflicten worden steeds vaker juridisch aangevlogen.

De wijze waarop de kerkelijke regelingen zijn ingericht vragen om een voltijdse predikant die voor het leven is benoemd en een vaste baan heeft in één gemeente en in die gemeente alle taken moet vervullen. In de praktijk gebeurt het steeds vaker dat in deeltijd wordt gewerkt, voor een bepaalde tijd wordt benoemd of een beroep tussentijds wordt aangepast. Er is een begin van regionale samenwerking en de hbo-opgeleide kerkelijk werker en predikant krijgt in de praktijk ruimte. Ook ontstaan er specialisaties in taken.

De conclusie is dat nieuwe regels en afspraken geen oplossing gaan bieden – er moet gewerkt worden aan de relatie. Er is ruimte nodig voor een meer flexibele invulling van het predikantsambt en het voorstel wordt gedaan om pilots te starten. Ook zou er een nieuwe visie op het ambt moeten komen en zou er meer aandacht moeten komen voor preventie (de basis voor de opdracht die heeft geleid tot het rapport dat voor u ligt).

#### Ik ben de onmisbare schakel

In 2021 verscheen het rapport *Ik ben de onmisbare schakel*. Het betrof een peiling onder twintigers, dertigers en veertigers. Dit rapport maakt eens te meer duidelijk dat relatie een belangrijk begrip is. De jongere generaties zien de predikant vooral als een verbinder. Het gaat dan zowel om de verbinding tussen mensen en generaties, als de verbinding tussen geloof en wereld. De predikant wordt geacht een brug te slaan tussen de mensen in de kerk en tussen de kerk en de wereld. Ze ervaren predikanten nog niet altijd zo: de wereld van de predikant lijkt ver af te staan van die van henzelf. Als er moeite is, dan is er wel meer aansluiting en ruimte voor de predikant.

De jongere generatie ziet de predikant als geroepen en vindt preken en pastoraat de belangrijkste taken. Ze zijn zich bewust van de soms hoge verwachtingen die ze hebben, die overigens niet altijd worden uitgesproken.

## 4.3 PKN

In december 2020 en in mei 2022 publiceerde de PKN vlak na elkaar twee rapporten. De eerste was *Geroepen en Gezonden* en de tweede was *Geroepen door Christus*.

#### Geroepen en gezonden

Dit rapport is tot stand gekomen door een Commissie Ambt die is ingesteld naar aanleiding van de nota *Mozaïek van kerkplekken*. Door de opkomst van nieuwe kerkvormen, en mede daardoor ook hernieuwd elan in bestaande gemeentes, is ook een nieuwe visie op het ambt gewenst. Kort samengevat komt het rapport tot de volgende conclusies, die tijdens de volgende synode unaniem zijn aanvaard:

- Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen het geordineerde ambt (waarvan bediening van het Woord en de sacramenten de kern vormt) en andere ambten;
- Kerkelijk werkers en anderen die (zonder predikant te zijn) bevoegd zijn tot de bediening van Woord en sacramenten dienen voortaan als pastoren te worden gerekend onder de geordineerde ambtsdragers.

Vervolgens uit de culturele en kerkelijke diversiteit zich in verschillende profielen voor dit geordineerde ambt. Men heeft vier profielen voor voorgangers uitgewerkt:



- Profiel A: accent op de begeleiding van een vitale dorps- of wijkgemeente;
- Profiel B: accent op breed uitwaaiende kerkelijke presentie of een complex vraagstuk;
- Profiel C: accent op ambtelijke presentie in een specifiek samenlevingsdomein;
- Profiel D: accent op het functioneren in en vanuit de bovenplaatselijke organisatie van de kerk.

In elk geval stellen de schrijvers voor:

- Dat ook voor kerkelijk werkers net als voor predikanten een beroepsregeling van overeenkomstige aard van toepassing wordt;
- Dat het breed moderamen van de klassicale vergadering meer sturingsmogelijkheden krijgt met betrekking tot de beroepbaarheid van predikanten en pastors en dat in verband daarmee samenwerking tussen gemeentes dient te worden bevorderd;
- De rechtspositieregeling van predikanten wordt ook van toepassing op deze pastors;
- De bevoegdheid tot bediening van woord en sacramenten, alsmede de in de preekconsenten toegekende bevoegdheid, dienen te gelden voor de hele kerk.

### Geroepen door Christus

Dit rapport is een nadere uitwerking van de ambtsvisie uit het rapport *Geroepen en gezonden*. Dit rapport biedt een grondiger theologische uitwerking van de theologische component van deze vraagstukken. Dit rapport deelt de volgende observaties:

- Het leiderschap in de kerk is, doordat men wordt geroepen door Christus, een ander soort leiderschap dan dat bij bijvoorbeeld een sportvereniging;
- Hoewel er enerzijds kritiek is op het ambt, is er tegelijkertijd ook een nieuwe behoefte aan het ambt;
- In het Nieuwe Testament treft men een dubbelsporige ambtsvisie aan: enerzijds gaat de Geest aan het werk in elk lid door de charismata, anderzijds wordt het gemeentelieven van het allereerste begin gediend door gelovigen die daarvoor geroepen en afgezonderd zijn.

Concrete beleidsvoorstellen in dit rapport zijn gebaseerd op twee theologische principes:

1. De kerk bekwaamt en roept, ordineert en zendt hen die door Christus tot het openbare ambt van dienaar van het Woord zijn geroepen;
2. Door middel van geïnstitueerde ambten erkent de kerk het belang van een specifieke rol waartoe Christus mensen roept en zendt en beschermt de kerk hun rol.

Dit leidt tot de volgende aanbevelingen:

- De vraag naar iemands roeping is bepalend, ook voor de kerkelijk werker;
- Differentiatie naar taken en verantwoordelijkheden binnen het geordineerde ambt is geen enkel punt. Er is weinig reden om een vorm van hiërarchie om principiële redenen af te wijzen;
- De eigen rol van kerkelijk werkers zou via een 'vierde ambt' kunnen worden erkend;
- Preekconsenten passen bij het denken over de ambten vanuit de verschillende gaven van de Geest;
- In het licht van historisch vereiste bekwaamheid, de vaardigheid om de vertaalslag van grondtekst naar lezer te maken, is een academische opleiding (waarin grondtalen worden aangeleerd) een vereiste.
- De kerk heeft niet alleen WO-geschoolde mensen nodig, maar ook Hbo-opgeleide mensen die de praktijk versterken en verdiepen.

## 4.4 Inzichten uit beleidsrapporten

De overeenkomsten en verschillen tussen de drie hierboven beschreven denkrichtingen zijn opvallend. Zowel de NGK, als de GKv als de PKN erkennen de noodzaak van een nieuwe ambtsvisie ten gevolge van ontwikkelingen in de samenleving en veranderingen binnen de kerk zelf. Alle drie zoeken ze naar de rol en plaats van de predikant binnen dit nieuwe kader en bij PKN en NGK worden voorstellen gedaan voor de invulling en positie van de kerkelijk werker. Beide komen tot de conclusie dat voor de rol van predikant een academische opleiding voorkeur heeft, en dat een kerkelijk werker wel degelijk het woord kan bedienen, maar daarmee nog geen predikant kan zijn. Een eventuele hiërarchische relatie komt in het rapport van de NGK niet aan bod, maar wordt bij de PKN expliciet niet afgewezen.

Hoewel we van de GKv veruit de meeste rapporten hebben behandeld, lijkt het discours daar te blijven hangen rondom het vraagstuk van mobiliteit, waarbij relatief weinig concrete voorstellen aan bod komen. Er is vanuit de GKv wel veel zicht op de concrete factoren die de mobiliteit belemmeren. Naast de weinig flexibele regels, blijkt daarin het gesprek over verwachtingen rond het functioneren een belangrijke rol te spelen - een gesprek dat vaak niet goed en open wordt gevoerd, waardoor snel conflictsituaties ontstaan. Er is behoefte aan pragmatische oplossingen in een steeds diversere praktijk. Daarmee lijkt een interventie in de regels wenselijk (meer flexibilisering in het ambt), maar ook ondersteuning in het proces van (be)roeping en begeleiding van predikanten (in de gemeente). Het volgende hoofdstuk verkent welke waarden en uitgangspunten relevant zijn als het gaat om de visie op het ambt van predikant.

## 5 Ambt - visie, principes en praktijk

*Dit hoofdstuk bevat inzichten over het ambt van predikant vanuit het perspectief van de theologie, de praktijk en de opleiding. De kernvraag voor het hoofdstuk is: wat zijn nu de belangrijkste waarden/principes als het gaat om het ambt van predikant? Daarmee biedt het een basis voor de te maken keuzes over de toekomst van het ambt van predikant. In paragraaf 5.1 staan de woorden ambt en roeping centraal, in 5.2 wordt een korte theologische schets gegeven van waar 'ambt' voor staat. Daarna volgt kort het kerkrecht (5.3) (breder uitgewerkt in hoofdstuk 6), en de stemmen vanuit de praktijk over wat predikantstaken moeten zijn (5.4). Paragraaf 5.5 gaat in op de opleiding en vorming tot predikant. De belangrijke vraag naar opleiding voor predikanten (Hbo - WO) is als laatste aan de orde (5.6). Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van de waarden die op het spel staan als het gaat om het ambt van predikant (de basis voor het afwegingskader, paragraaf 5.7).*

### 5.1 Taal en traditie

Allereerst: welke taal en welke woorden we gebruiken, is van belang.<sup>5</sup> Het woord of begrip 'ambt' is immers geen Bijbels woord, maar een vertaling van het Latijnse *officium*. Dat is op zijn beurt overgenomen uit het voor-christelijke taalveld van de Romeinse bestuurscultuur. Bijbelse woorden die in de discussie binnen en tussen kerken vaak als synoniem of vervanging van ambt gebruikt worden zijn *dienst* en *gave* (*charisma*).<sup>6</sup> Het rapport *The Church: Towards a Common Vision* (2013) stelt terecht dat oecumenische overeenstemming over de ambten moeizaam gaat, mede omdat het Nieuwe Testament zelf geen eenduidig patroon hierin laat zien. Toch blijkt in de loop van de tijd wel dat een patroon van 'opziener - oudste - diaken' (*episkopè, presbyteros, diakonos*) - zij het met variaties - gangbaar geworden is in veel kerken en kerkgenootschappen.<sup>7</sup>

Hoewel woorden als *gave* of *dienst* belangrijke elementen van ambt aanduiden, kunnen ze geen alternatief zijn voor ambt, zoals ook in de oecumene wordt beklemtoond. Maar dan moeten we dat ambt wel goed definiëren. Er schuilt immers een belang achter de discussies over het ambt. Dat is helder verwoord in de Nederlandse Geloofsbelijdenis (1561), in de artikelen 30-32. Het grote belang hier is dat de gemeente (kerk) "geestelijk geregeerd moet worden op de wijze die de Here ons in zijn Woord geleerd heeft" (art. 30). Dan gaat het om 'goede orde' (art. 30; 31), 'heilige verordening' (art. 31), en een 'vaste orde' die tegelijk nooit boven de Schrift zelf mag uitgaan (art. 32). Daartoe zijn dienaren van Gods Woord, ouderlingen en diakonen alle drie in hun eigen ambt geroepen. Deze roeping komt van God, stelt artikel 31, maar de ambtsdragers worden tegelijk door de gemeente gekozen (art. 30). Roeping is daarmee een concept met twee kanten: de innerlijke overtuiging dat je zelf door God geroepen bent, en de uiterlijke kant waarbij de gemeente ambtsdragers kiest en daarmee roept om het ambt werkelijk te vervullen. Het ambt komt dus zowel van boven als van beneden – en beide mogen niet tegen elkaar worden uitgespeeld.

In deze artikelen is geen principieel verschil te lezen tussen de drie genoemde ambten. In de praktijk is dat er wel, wat te maken heeft met het punt dat predikanten vrijgesteld zijn van arbeid om zich te kunnen concentreren op hun kerkenwerk. In ruil daarvoor krijgen zij een

<sup>5</sup> Vgl. hiervoor Schaeffer, *Kerk om te vieren*, 89–93.

<sup>6</sup> Vgl. bijvoorbeeld het BEM-rapport (Lima) van de wereldraad van kerken uit 1982: *Baptism, Eucharist and Ministry* (Faith and Order Paper No. 111), World Council of Churches, 1982. <https://www.oikoumene.org/resources/documents/baptism-eucharist-and-ministry-faith-and-order-paper-no-111-the-lima-text>.

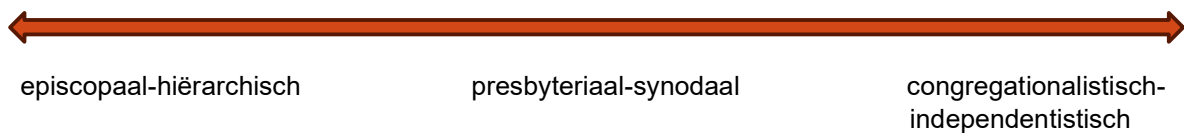
<sup>7</sup> Vgl. het rapport *The Church: Towards a Common Vision* (Faith and Order Paper No. 214), World Council of Churches, 2013, parr. 46 en 47.

[https://www.oikoumene.org/sites/default/files/Document/The\\_Church\\_Towards\\_a\\_common\\_vision.pdf](https://www.oikoumene.org/sites/default/files/Document/The_Church_Towards_a_common_vision.pdf)

toelage, die kerkrechtelijk echter niet hetzelfde is als ‘loon’ alsof ze in dienst zijn van de kerkenraad of gemeente. Dat is vooral bedoeld om te voorkomen dat een predikant als werknemer de wensen van de gemeente of kerkenraad moet uitvoeren. Een predikant is allereerst door God geroepen en die roeping kan een ‘onafhankelijk’ en profetisch tegenover van gemeente en kerkenraad met zich meebrengen. Er ligt een inherente spanning in het woord ambt die we moeten erkennen en realistisch tegemoet treden. Enerzijds is er het gevaar van dictatoriale predikanten die hun gemeente uiteindelijk geen recht doen. Anderzijds is er de overmoedige gemeente die geen recht kan doen aan de leiding door de predikant. Wie spreekt over ambt heeft te maken met een ingewikkelde manier om met deze spanning om te gaan, die een eeuwenlange traditie heeft en tegelijk in alle tijden opnieuw doordacht is. Op basis van zo'n zorgvuldige doordinking vanuit het verleden met het hoog op het heden kunnen we later in dit rapport gevolgtrekkingen maken.

Terwijl ambt dus aangeeft dat de roeping van mensen om de kerk te leiden (regeren) zowel van God als van de gemeente komt, geeft ambt ook aan dat er een zeker ‘tegenover’ van ambtsdrager en gemeente bestaat. Dat valt niet samen met de persoon van de ambtsdrager. Hiermee is opnieuw de diepe ernst aangeduid die met het begrip ambt meekomt. Zoals voormalig president van de Verenigde Staten Barack Obama eens gezegd schijnt te hebben: “Over mij mag je grapjes maken, over mijn ambt niet”.

In kerkelijke organisaties krijgt de gelaagdheid rond het dragen van een ambt vorm in hoe gezag en zeggenschap in een kerkelijke gemeente en in een kerkverband is ingericht. Een waardevol instrument om aspecten hiervan te kunnen onderscheiden en duiden is het onderscheid tussen verschillende ecclesiologische profielen. Er is een continuüm tussen twee uitersten:



**AFBEELDING 2 OVERZICHT ECCLESIOLOGISCHE PROFIELEN**

Het meest kenmerkende voorbeeld van het linker profiel is de Rooms-Katholieke Kerk. Voorbeelden van het middelste profiel zijn vrijwel alle kerkgenootschappen die het woord ‘gereformeerd’ of ‘presbyteriaans’ in hun naam hebben. Het meest rechtse profiel zie je terug in evangelische gemeentes. De eerste helft van deze profiel-namen duidt op de vraag wie het voor het zeggen heeft: de *episkopos* of bisschop, de kerkenraad of oudstenraad (*presbyterium*), of de gemeente (*congregatio*). De tweede helft geeft aan hoe de verhouding tussen lokale kerken en boven-lokale kerkstructuren geregeld is: hiërarchisch met een opper-bisschop (paus) aan het hoofd, via afgevaardigden die op synodes bij elkaar komen, of onafhankelijk zonder zeggenschap over elkaar. Belangrijk bij deze onderscheiding is de observatie dat de visie op de kerk ook de visie op het ambt bepaalt. De vraag wat voor kerk we willen zijn, bepaalt hoe de leiding hiervan georganiseerd en belegd wordt. Datzelfde geldt ook andersom: de manier van leidinggeven bepaalt op den duur ook de manier van kerkzijn.

In de enquête onder gemeenteleden werd gevraagd hoe zij het ambt van predikant zouden omschrijven. Meer dan de helft van de antwoorden gaat over taken en activiteiten die een predikant doet (58%), 22% gaat over de eigenschappen van een predikant, 17% noemt de rollen van de predikant. Als gemeenteleden denken aan een predikant, denken ze vooral aan taken en activiteiten – een meer functionele blik op het ambt.

## Predikantsambt in drie steekwoorden



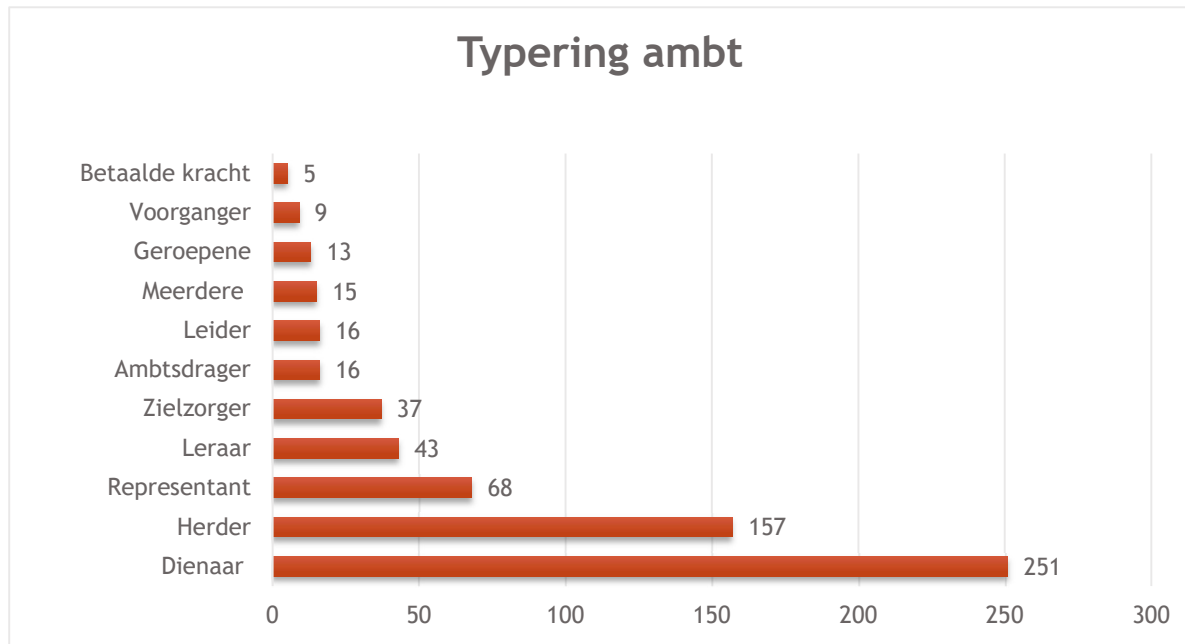
**AFBEELDING 3 RESULTATEN ENQUÊTE: OMSCHRIJVING AMBT**

De deelnemers hebben daarnaast omschreven wat roeping voor hen inhoudt. De helft van de antwoorden omschrijft roeping als het verlangen van de predikant om predikant te zijn. 18% noemt dat de roeping door God gegeven is. Overige begrippen die roeping omschrijven zijn: dienstbaarheid, erkenning, kwaliteiten, liefde. 5% vindt roeping niet relevant – predikant is voor hen gewoon een vak. Dat geeft eenzelfde beeld als de resultaten van de *Ik Ben-campagne*: ook het merendeel van de jongeren is ervan overtuigd dat predikanten geroepen zijn.

Deelnemers aan de enquête vinden het woord Ambt voor predikant het meest passend: 48% zou het zo laten. Dienst (15%), Functie (15%), Roeping (12%) en Taak (6%) zijn ook nog genoemd als passend. Daarbij valt op dat vooral vrouwen kiezen voor meer functionele woorden als Functie of Taak. En, wie een ambt heeft vervuld, kiest juist eerder voor meer geestelijke woorden als Roeping of Dienst. 79% van de deelnemers vindt dat het ambt van predikant anders is dan een werknemer of ondernemer, 21% vindt juist van niet of dat het wel meer op elkaar mag gaan lijken. Een beroep dat als vergelijkbaar wordt gezien met dat van predikant is dat van docent/leraar (40%) of coach/mediator (17%).

De deelnemers is ook gevraagd het ambt te typeren. Daaruit komt naar voren dat het merendeel kiest voor Dienaar of Herder (meer geestelijke typering). De analyse laat zien

dat oudere mensen vooral kiezen voor meer geestelijke termen, jongeren kiezen sneller voor meer functionele termen (Leraar, Leider). Wie al eens een ambt heeft vervuld, kiest ook



AFBEELDING 4 RESULTATEN ENQUETE: TYPERING AMBT

sneller voor meer geestelijke typering.

## 5.2 Een mini-theologie van het ambt

Er bestaat geen Bijbelse blauwdruk van wat ambt moet zijn. Wel is 'ambt' een term die diep in de traditie van onze kerken geworteld is. Hiermee wijzen we erop dat de kerk van Christus altijd een zekere structuur en orde kent. Dat is nodig omdat het gaat om groepen mensen die langere tijd samen optrekken. In een cultuur die door de jaren '60 van de vorige eeuw is heengegaan en na enorm gestegen welvaart leeft alsof 'ik' zonder autoriteiten boven mij kan en wil leven, staan gemeenschap en zeker de structuur daarvan constant onder druk. Dat geldt ook voor de kerk. Wat helpt dan? Dat we teruggaan naar onze kernpraktijk: wat doen leerlingen van Jezus nu al alle eeuwen door? Waar zoeken ze hun houvast en troost in, wat houdt hen persoonlijk en samen op de been? Dat is het samen lezen van de Schrift, ze vieren samen avondmaal. Er wordt gedoopt, geleefd, gerouwd. Dat samenleven vervreemdt regelmatig van Gods bedoeling. Ook wordt soms zelfs de Schrift misbruikt om dat goed te praten. Misbruik van Bijbelteksten en (vermeende) Geestesgaven komt ook vandaag voor. Daarom zoeken kerken met regelmaat naar een actuele verwoording van wat de kern van ons geloof is, in relatie tot de eigen context en tijd. Belijdenisgeschriften zijn hiervan een belangrijk voorbeeld.<sup>8</sup> Maar Schrift en belijdenis zijn niet voldoende om de kerk bij Christus te bewaren. Er zijn simpelweg concrete mensen nodig die hieraan leidinggeven. Vrouwen en mannen die God hiertoe roept via de gemeente. Zij rusten toe, helpen, bezoeken, geven leiding, gaan voor, stimuleren.

In de kerkdienst vallen al deze praktijken op een speciale manier samen. In Woordbediening en sacrament komt het unieke karakter van de gemeenschap van de kerk tot uiting: enerzijds is Hij het die de gemeente bij elkaar brengt; anderzijds gebeurt dat door middel van mensen. De rol van het samenspel tussen gemeente en ambtsdrager hierbij is dat de predikant juist die tweezijdigheid belichaamt en bewaakt (predikant als representant).

<sup>8</sup> Denk ook aan de Commissie Belijdende Kerk van de NGK.



Er is echter nog een belangrijke voorwaarde voor gezond kerkzijn: er moet nagedacht en gesproken worden. Zonder een gezonde reflexieve cultuur blijven we hangen in wat we al kenden en wisten, herhalen we oude waarheden die geen antwoord meer zijn op vragen van vandaag. Zonder een gemeenschap waarin op gezette tijden overdacht wordt op de vraag wat de kern is van wat God nu van ons wil, waarin deze kern herontdekt en gevierd wordt, en wat daarbij de verschillende rollen en verantwoordelijkheden in de gemeente zijn, holt de ambtsleer onder en achter deze ambtsdragers uit. Daarom is het belangrijk als kerkverband dit proces te stimuleren en faciliteren. Dat *is* leidinggeven: een kerk die (altijd) verandert vraagt om ambt om samen met Schrift en traditie de kerk bij Christus te bewaren. Dat proces gaat vaak langzaam – maar echt leidinggeven is ook *slow*. Belangrijke theologische stemmen benadrukken juist deze traagheid voor de (te) snelle tijd waarin wij leven. Niet om Gods vaart af te remmen of te blokkeren, maar omdat het Gods vaart altijd gaat om de verandering (bekering). Zulke groei vergt tijd.

Deze constante doordenking en bezinning - op allerlei terreinen maar zeker ook rond ambt - is een roeping van de gemeente. Daarbij kunnen experts met specifieke kennis, vaardigheden en inzichten van zowel theologische als andersoortige aard, van groot belang zijn. Dit rapport is een weerslag van zulke gespreksbezinning, en een poging deze bezinning verder op gang te brengen. De gemeente van Christus wordt geleid door mensen die een roeping hebben. Een visie op het ambt van predikant kan ondersteund worden door theologische reflectie, maar krijgt vorm in de praktijk van de gemeente: daar moet het gesprek over ambtsvisie plaatsvinden.

Kern van de ambts-theologie is dat er gelovigen door God geroepen zijn en door de gemeente als zodanig herkend om leiding te geven aan (en voor te gaan in) allerlei praktijken van kerkzijn. Enerzijds is er de unieke rol van de predikant-ambtsdrager in Woordbediening en sacrament, anderzijds is er het geheel van het gemeente- en kerkzijn door alle gelovigen samen. Het samenspel tussen en het doordenken deze verschillende rollen is een belangrijke uitdaging voor de ambts-theologie van vandaag voor NGK.

### 5.3 Kerkrecht

Deze paragraaf bespreekt in het kort wat er kerkrechtelijk geregeld is rond het ambt van predikant, het volgende hoofdstuk gaat er uitgebreider op in. Vanuit de traditie is het duidelijk: de predikant is een academisch opgeleide voorganger. De predikant heeft een theologiestudie op universitair niveau afgerond en is door de kerk beroepbaar verklaard. Na een ontvangen en aanvaard beroep en na goedkeuring van de classis (nuregionale vergadering): is hij-zij bevestigd en aan een lokale kerk verbonden. In sommige gevallen kunnen ook anderen de bevoegdheid ontvangen om voor te gaan in de kerkelijke vieringen. De laatste jaren komt er meer en meer een pleidooi en ruimte voor die laatste categorie, met name voor de Hbo-predikant of kerkelijk werker. Deze praktijk van kerkzijn sluit aan bij een belangrijk element uit het kerkrecht, namelijk wat in het Duitstalige kerkrecht *Gottesdienstordnung* wordt genoemd. Dit roept de vraag op met welk recht, vanuit welke roeping en op basis van welke bevoegdheid iemand al dan niet mag voorgaan? Als kerk moet je niet willen dat iedereen zomaar het Woord van God kan verkondigen en uitleggen of de sacramenten kan bedienen. Vanuit het gereformeerde kerkrecht is dit vanuit de zestiende eeuw ook zo ingezet: niemand mag binnendringen in het ambt, dan wel in het voorgaan in de eredienst. Ter illustratie, als iedereen zou mogen dopen roept dat vragen op als: waartoe doop je dan en wat is daarbij de rechtsgrond? Of denk aan het avondmaal: is de tafel werkelijk voor iedereen open? En wat betekent dat als we dat doen, en wat is hierbij de rol en bevoegdheid van degene die brood en wijn uitdeelt? Dat zijn nog maar twee relatief publieke kerkelijke praktijken, maar hetzelfde geldt natuurlijk ook voor andere aspecten. Rechtsvragen zijn niet alleen juridisch of liturgisch-kerkrechtelijk van aard, maar maken

onderdeel uit van de vraag hoe de kerk zichzelf vanuit het evangelie en de concrete werkelijkheid ziet. Zoals hierboven ook al is genoemd: met welk recht ga ik bij mensen op bezoek, of waarom zouden zij hun ziel blootleggen – en zijn er zaken die in zulke ambtelijke gesprekken anders zijn dan die tussen twee gemeenteleden? In deze sfeer ligt de vraag naar de ordinatie (bevestiging) en de toelating daartoe, en de vraag welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden dat met zich meebrengt. Een ambtsbinding biedt immers ook een cultuur en structuur van transparantie en verantwoordelijkheid. Het gaat om de manier waarop in de kerk is afgesproken dat je verantwoording aflegt. Verder speelt ook mee dat ambtsvisies, ambtsopvattingen en ambtstheologie ook duidelijk maken dat er bepaalde rechtsgevolgen moeten worden doordacht. Het samenleven als gemeente binnen de samenleving vergt een mate van gezond geregelde verantwoordelijkheden. Hierop zijn de leiders en uitvoerenden aanspreekbaar, en binnen de grenzen van het recht kunnen ze ter verantwoording geroepen worden. Ambtshandelingen hebben rechtsgevolgen – en daar moeten we zorgvuldig over nadenken.

Ook het kerkrecht is vanuit een ecclesiologische fundering nadrukkelijk gericht op de concrete kerkelijke praktijk, en op de vraag of daarin de zaken zo geregeld zijn dat ze de vrede van God en het welzijn van de gemeente werkelijk dienen. Juist omdat het om die werkelijkheid van mensen en gemeenschappen gaat, moeten we ons hierop zorgvuldig bezinnen. Niet minder dan de rechtsbescherming en de rechtszekerheid staan op het spel. Die zijn net zo van belang. Een heilige kerk zou ook een veilige kerk moeten zijn.

## 5.4 Wat zijn predikantstaken?

Wat een predikant is of moet doen is in twee onderzoeken uitgezocht. De *Ik Ben-campagne* heeft een peiling gedaan onder twintigers tot veertigers<sup>9</sup> en voor dit rapport is een enquête uitgezet onder alle leeftijdsgroepen. Uit de *Ik Ben-campagne* komt naar voren dat de taken van een predikant vooral zijn: preken, pastoraat, catechese/onderwijs, rouwbegeleiding en onderwijs. In de enquête die onze werkgroep heeft uitgevoerd is niet specifiek naar taken gevraagd, maar waar gevraagd werd het predikantsambt te onderscheiden zijn de volgende taken veelgenoemd: preken, pastoraat, leiding/bestuur, gemeenteopbouw, catechese/onderwijs en erediensten.

Daarnaast is in onze enquête gevraagd welke taken door welke rollen/functies in de kerk uitgevoerd kunnen worden. Daaruit komt naar voren dat als het gaat om vieren, de meeste mensen vinden dat het de taak van de predikant is om eigen preken te houden en de sacramenten te bedienen. Ook krijgt de predikant een grote rol bij het bevestigen van huwelijken. Alle andere taken kunnen volgens de deelnemers ook belegd worden bij gemeenteleden (al dan niet met een taak) of ambtsdragers (zegen en tucht). Als het gaat om het leren in de kerk, dan is dat geen taak exclusief voor predikant, maar kan dit juist worden gedaan door gemeenteleden. Ook dienen en delen is een taak voor gemeenteleden, alleen bijzonder pastoraat leggen de deelnemers in meerderheid bij de ambtsdragers neer. Als het tenslotte gaat om het bestuur, dan is het geestelijk bestuur vooral voor ambtsdragers en de organisatorische zaken voor gemeenteleden met een taak. Een verdiepende analyse laat zien dat vrouwen taken gemiddeld 'lager' wegleggen dan mannen, en dat ouderen taken 'hoger' beleggen dan jongeren. Hoe jonger, hoe eerder een meer functionele opvatting over het ambt van predikant voorkomt.

Kijken we vervolgens naar wat door gemeenteleden wordt gezegd in zowel de enquête als de twee focusgroepgesprekken, dan lijkt de taal die voor 'ambt' gebruikt wordt in de werkelijkheid van het gemeentelieven vaak juist veel minder spiritueel en veel meer

---

<sup>9</sup> De *Onmisbare Schakel*, 2022, 'Ik Ben-campagne', geraadpleegd van: <https://www.ik-ben.nl/downloads>.



functioneel. Zeker – er is ook hier een breed palet aan opvattingen, en het functionele is niet de enige stem, maar het voert wel de boventoon: “We huren de predikant in voor het uitvoeren van bepaalde taken die passen bij de gemeente, en hij moet ook passen bij de gemeente.”<sup>10</sup> In diezelfde lijn ligt de uitspraak dat in de toekomst kerken meer *communities* van netwerken worden: “Heel plat: ambten hebben daarin geen plek meer, maar taken blijven gedaan worden”.<sup>11</sup>

Voor de taak die hoort bij de rol van predikant betekent dit: “Predikanten zien zeker de helft [van de aanwezigen] vooral als inspirator en toeruster. Hij hoeft niet alles zelf te doen. Veel van de concrete taken kunnen prima door niet-ambtsdragers gedaan worden. En ouderlingen: probeer al hun taken wat te splitsen en te differentiëren. Maar laat het vooral niet te hiërarchisch worden.”<sup>12</sup> Het tweede focusgroepgesprek laat weliswaar een minder geprononceerd geluid horen op dit punt, maar het gesprek over taken, rollen en de invulling hiervan door de predikant is per saldo ook erg functioneel: wat werkt, en wat werkt niet? Ook oplossingen die op het eerste gezicht hoog-ambtelijk klinken (bisschop, landelijke binding) zijn sterk functioneel ingegeven (het biedt een oplossing voor praktische problemen).<sup>13</sup>

De twee focusgroepgesprekken met gemeenteleden geven aan dat de diversiteit onder gemeenteleden groot is, wellicht passend bij specifieke gemeentes en locaties binnen Nederland. Hoewel ons kerkverband getypeerd kan worden als presbyteriaal-synodaal, lijkt de werkelijkheid van de gemeente op te schuiven in de richting van meer independentistisch. Wat een gemeente lokaal gewend is of ontwikkeld heeft, stempelt in belangrijker mate haar kerkzijn dan wat van bovenaf is opgelegd of gestructureerd. Een effect daarvan is dat de diversiteit zowel binnen als tussen gemeentes toeneemt. Welke mate van diversiteit vinden we acceptabel? Wat willen we dat in alle gemeentes gelijk is en wat kan verschillen? Het is onze indruk dat deze beweging in het kerkverband geen actief onderwerp van gesprek is.

## 5.5 Predikantsprofiel, -opleiding en -begeleiding

Wanneer we met bovenstaande onderscheidingen de documenten binnen de context van de Nederlandse Gereformeerde Kerken doornemen, valt op welke (vaak impliciete) keuzes rondom ambtsopvatting worden gemaakt. We noemen de volgende documenten. Allereerst het beroepsprofiel, in 2013 vastgesteld door de predikantenvereniging.<sup>14</sup> Hierin staat de door praktisch-theoloog Gerben Heitink gebruikte driehoek van ambt-persoon-beroep centraal (zie afbeelding 5 op de volgende pagina).

Ambt gaat in dit profiel over de roeping en de spirituele relatie tussen de predikant en God waarbij wordt aangetekend: “Het ambt relateert ook de componenten persoon en beroep. Hoewel er gekeken moet worden naar de persoon van de predikant en zijn [sic] beroepsmatige competenties, is de kracht van God die in de dienaar werkt fundamenteel” (p. 6). Het beroepsprofiel geeft verder ruim aandacht aan de concrete taken en taakvelden van het predikantswerk.

---

<sup>10</sup> Gespreksverslag gemeenteleden 220628.

<sup>11</sup> Gespreksverslag gemeenteleden 220628.

<sup>12</sup> Gespreksverslag gemeenteleden 220628.

<sup>13</sup> Gespreksverslag gemeenteleden 221130.

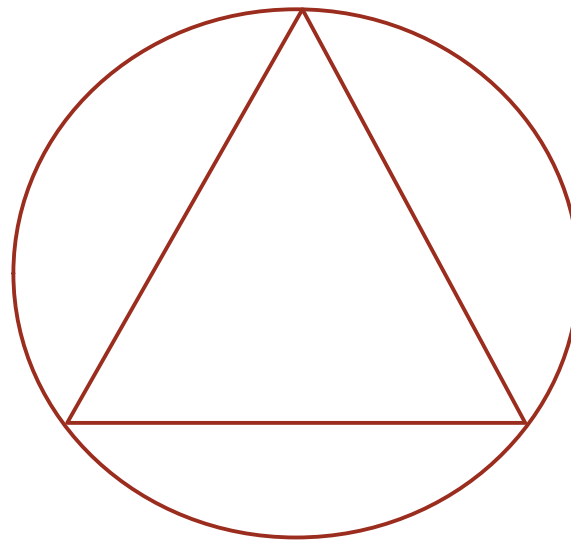
<sup>14</sup> Vgl. [https://www.steunpuntkerkenwerk.nl/wp-content/uploads/2013/05/PV-Beroepsprofiel-versie-sept-2013-nieuwe-huisstijl\\_.pdf](https://www.steunpuntkerkenwerk.nl/wp-content/uploads/2013/05/PV-Beroepsprofiel-versie-sept-2013-nieuwe-huisstijl_.pdf).

*Practitioner in context*  
(tijd en plaats):

*Aanstelling, Ambt of functie*  
Bevoegdheid

*Persoon*  
Geschikt

*Beroep*  
Bekwaam



Context

**AFBEELDING 5 BEROEPSBEELD PREDIKANT (BRON: HEITINK, BIOGRAFIE VAN DE DOMINEE, 2001)**

Verder is er een onderwijsleerconcept voor alle opleidingen aan de Theologische Universiteit Utrecht, eveneens uit 2013.<sup>15</sup> Hierin worden vier ontwikkelingsgebieden onderscheiden: theologische kennis; wetenschappelijke vaardigheden; academische attitude en persoonlijke vorming; afstemming arbeidsmarkt en professionele vorming. Deze zijn ieder uitgewerkt in eindkwalificaties. Waar het gaat om persoonlijke vorming stelt de TU Utrecht: "We vinden dat de student moet (kunnen) groeien in discipelschap, het zelfstandig geestelijk functioneren als christen en als leider". Wanneer we het geheel van eindkwalificaties overzien, alsmede de aangeboden modules, ligt het accent meer op de professionele en persoonlijke vaardigheden dan op een oefening van de in het beroepsprofiel dominante ambtsvisie. In de eindstage van studenten komt de ambtsvisie als apart onderdeel in het stageverslag wel terug, maar ligt het accent eveneens meer op de professionele en persoonlijke vaardigheden. In de supervisie rond en tijdens de stage en in de beoordelings- en evaluatiegesprekken is terugkoppeling naar een ambtsvisie wel een vast onderdeel.

Wanneer de afgestudeerde theologen vervolgens beginnen als predikant, volgt een traject van (verplichte) permanente educatie vanuit WWJG<sup>16</sup> en mentoraat vanuit het kerkverband. De nascholingstrack geeft ruim aandacht aan ambtstheologie in relatie tot concrete dilemma's en knelpunten uit de praktijk van de cursisten.

Opvallend is de sterke nadruk op ambt in het predikantsprofiel als een ontzorgend concept dat nadrukkelijk niet slechts naast persoon en professie staat maar deze zelfs relateert. Dit komt in opleidingsprofiel en eindkwalificaties niet zo terug. Uit eigen ervaring van twee leden van deze werkgroep blijkt dit element vervolgens in stagegesprekken en de nascholingstrack juist wel sterk aanwezig. Het belang hiervan wordt bevestigd in het gesprek met studenten (zie bijlage 3). Daarin werd gesteld:

<sup>15</sup> 'Leren voor het Leven' (onderwijsleerconcept) [intern document TUK, 2013].

<sup>16</sup> Voor een korte beschrijving zie: <https://www.pepredikanten.nl/seminars/nascholingstrack-predikanten/>. In het voorjaar van 2023 wordt met diverse geledingen binnen de nieuwe Nederlands Gereformeerde Kerken gesproken over de invulling en afstemming tussen nascholing vanuit WWJG en begeleiding vanuit het kerkverband zelf.

“Ik punt spiritueel kracht en richting uit het ambt en ervaar dat ik het niet alleen hoef te doen. Je staat er niet alleen als mens, maar ook namens God. Dat geeft kracht en motivatie. Dat bemoedigt. Anders was ik al gestopt met mijn studie. Ik kan me vastklampen aan het ambt. Ik hoef het niet alleen te doen.”

De opleiding van een voorganger op Hbo-niveau verschilt van die van een universitair geschoolde voorganger. Het verschil zit vooral in de competenties. Doorgaans wordt de Hbo-opgeleide voorganger meer beschouwd als praktisch van aard waar de universitair opgeleide voorganger een meer wetenschappelijke insteek heeft. Dat wil niet zeggen dat de Hbo-voorganger niet theoretisch kan reflecteren of te weinig theologische bagage zou hebben, en evenmin dat de universitair opgeleide voorganger alleen maar in de boeken zou zitten en niet over praktische vaardigheden zou beschikken. De praktijk laat een grote variatie zien.

Een kleine selectie van theologische opleidingsdocumenten toont het volgende beeld. De opleiding theologie aan VIAA in Zwolle stelt dat de student zich ontwikkelt ‘tot een professional die mensen begeleidt bij hun zoektocht naar zin en betekenis. Je verbindt het geloof aan de dagelijkse praktijk en kan daarmee van waarde zijn in zowel de kerk als de samenleving’.<sup>17</sup> De Christelijke Hogeschool Ede leidt expliciet op tot ‘startende professional’ via een breed palet aan vakken, praktijkervaring en praktijkonderzoek.<sup>18</sup> Aan de Theologische Universiteit Utrecht wordt een masterstudent ‘opgeleid tot een professional die in staat is om als gereformeerd theoloog te werken in Gods Koninkrijk, gericht op kerk en samenleving. We hechten daarom veel waarde aan een goed wetenschappelijk, geestelijk en praktisch niveau van de opleiding’.<sup>19</sup> Het gaat dus niet alleen om een wetenschappelijk niveau van deze theologische opleiding, maar ook om de geestelijke en praktische niveaus. Anders geformuleerd: “De master heeft een doorgaande leerlijn Persoonlijke Praktische Vorming, waardoor je gevormd en geschoold wordt om als predikant aan de slag te gaan. (...) Al vanaf de eerste periode loop je stage, wat zorgt voor een bijzondere uitwisseling van theorie en praktijk. (...)”<sup>20</sup>

De Protestantse Theologische Universiteit (PThU) formuleert: “Je wilt predikant worden omdat je er wilt zijn voor mensen met geloofsvragen. Of omdat je gelooft dat de kerk in deze wereld nog steeds iets te zeggen heeft. Wat je motivatie ook is, als predikant heb je een sterke innerlijke overtuiging en doorleefde spiritualiteit nodig. In een wereld waarin kerk-zijn steeds verandert, zijn mensen zoals jij onmisbaar. Mensen die inspirerend en vertrouwenwekkend op kunnen treden. Mensen die gemeenteleden kunnen motiveren en het evangelie hooghouden. "In de opleiding werken we op academisch niveau aan dat bewustzijn, de geestelijke houding die daarbij hoort en de theologische reflectie die daarvoor nodig is.”<sup>21</sup> Ook bij de PThU dat een wetenschappelijke houding van de afgestudeerde van belang is, maar dat gaat gepaard met een ‘geestelijke houding’ en een ‘theologische reflectie’. De PThU vult daarbij verder aan: “De gereedschappen die je krijgt bij de PThU zorgen ervoor dat je zelfstandig en creatief je vak kunt uitoefenen.”<sup>22</sup> Aan de theologische opleiding aan Windesheim, Zwolle, leert de student ‘alles over wereldreligies en de invloed van geloof op het leven van mensen. Naast observeren en luisteren, leer je hoe je verdiepende vragen kan stellen om meer over de ander te weten te komen. Tegelijkertijd doe je onderzoek naar jouw eigen spiritualiteit en je rol in de maatschappij’.<sup>23</sup> Naast veel overeenkomsten in de genoemde teksten van vier theologische opleidingen is er minstens

<sup>17</sup> <https://www.viaa.nl/opleidingen/theologie/meer-weten-over-theologie/>, geraadpleegd 3 maart 2023.

<sup>18</sup> <https://www.che.nl/opleidingen/volgtijd/bachelor/theologie/>, geraadpleegd 13 juni 2023.

<sup>19</sup> <https://tukampen.nl/studie-theologie/master-predikant/>, geraadpleegd 3 maart 2023.

<sup>20</sup> <https://tukampen.nl/studie-theologie/master-predikant/>, geraadpleegd 3 maart 2023.

<sup>21</sup> <https://www.pthu.nl/onderwijs/master/master-predikant/>, geraadpleegd 3 maart 2023.

<sup>22</sup> <https://www.pthu.nl/onderwijs/master/master-predikant/>, geraadpleegd 3 maart 2023.

<sup>23</sup> <https://www.windesheim.nl/opleidingen/volgtijd/bachelor/Hbo-theologie>, geraadpleegd 3 maart 2023.

een groot verschil en dat is de studie van de grondtalen: het Hebreeuws en het Grieks wordt alleen aan de WO-opleidingen gedoceerd zodat studenten leren het Oude respectievelijk het Nieuwe Testament zelfstandig in de grondtaal te lezen.

De Hbo-opleidingen zijn op bachelorniveau, hoewel studenten door kunnen gaan voor een master theologie elders. De opleidingen op wetenschappelijk niveau richten zich op masterniveau. Dit geldt voor de vier hierboven genoemde opleidingen, maar ook in breder verband valt daarop te wijzen.<sup>24</sup> Zoals hierboven aan de orde kwam, zijn de universitaire theologiestudies wetenschappelijk van aard, maar als het om de master predikant gaat, betreft het wetenschappelijke beroepsopleidingen. Niettemin, er is een zekere mate van overlap tussen theologieopleidingen op Hbo-niveau en op universitair niveau, ten minste als het gaat om professionele en persoonlijke competenties. Daarnaast kan erop gewezen worden dat ook aan de Hbo-opleidingen er aandacht wordt besteed aan methoden van onderzoek.

## 5.6 Moet de predikant WO-geschoold zijn?

Als het gaat over competenties inzake religieus leiderschap in nieuwe vormen van kerk-zijn, zoals in pioniersplekken, zal de theologische opleiding van de toekomst nieuwe eisen stellen en ook andersoortige competenties verlangen van de nieuwe generatie religieuze leiders (Abrahamse c.s. 2020, 121-127).<sup>25</sup> Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld religieus ondernemerschap, organisatietalent, veerkracht, volharding en nederigheid (*humilitas*). Als het gaat om de ingangseisen voor Geestelijk Verzorgers in justitie-, politie-, of defensie-omgeving, stellen deze omgevingen nadrukkelijk een WO-opleiding verplicht. Dat geldt ook in delen van de zorg. Maar is het ook noodzakelijk dat predikanten in de NGK een academische (WO-) opleiding gevolgd hebben, of niet?

### **Resultaten enquête over WO/Hbo**

Aan de gemeenteleden zijn vragen voorgelegd over de taken in de kerk, waarbij de deelnemers konden aangeven welke rol binnen het kerkverband deze taak zou mogen uitvoeren. Daarbij zijn op volgorde van zwaar naar licht gezet: WO-predikant, Hbo-predikant, Kerkelijk Werker (betaald), Ambtsdrager, Gemeentelid met taak, Gemeentelid. Gemeenteleden zijn gevraagd de meeste lichte aan te kruisen, waarbij dan is aangenomen dat de zwaardere rollen ook in staat zijn om die taak te vervullen. Als het gaat om vieren, blijkt dat maar een aantal taken echt worden gezien als taken voor een predikant: het houden van eigen preken en het bedienen van de sacramenten en het inzegenen van huwelijken. Overigens maken de respondenten nauwelijks onderscheid tussen WO/Hbo-predikant als het gaat om de taken. De zegen uitspreken en tucht bedienen wordt gezien als taak voor ambtsdragers, de overige taken rond vieren worden gezien als taken die gemeenteleden prima kunnen uitvoeren. Daar hoeven ze niet persé een taak voor hebben. Als het gaat om leren, dienen en pastoraat, is het beeld: dat kunnen gemeenteleden prima doen. Alleen bijzonder pastoraat zien mensen als taak voor een ambtsdrager. De bestuurlijke taken kent men toe aan ambtsdragers voor het pastoraat of gemeenteleden met een taak als het gaat om de praktische organisatie. Wat zegt ons dit nu? Als het gaat om de taakverdeling in de kerk, maken mensen geen onderscheid tussen de Hbo/WO-predikant en kunnen veel taken breder in de gemeente neergelegd worden, slechts prediking en sacramenten wil men voorbehouden aan predikanten. Uit de toelichtingen blijkt dat deelnemers vinden dat de taken per gemeente verschillend verdeeld worden, passend bij de gaven van predikant en gemeenteleden.

<sup>24</sup> Hans Schaeffer, "Theologische opleidingen in relatie tot de toekomst van religieus leiderschap," in: Leon van den Broeke en Eddy van der Borgh (red.), *Religieus leiderschap in post-christelijk Nederland*, Utrecht: KokBoekencentrum 2020, 77-103.

<sup>25</sup> Jan-Martijn Abrahamse, Leon van den Broeke, Teun van der Leer en Henk Witte, "Pionierend leiderschap: Een verkenning," in: Van den Broeke en Van der Borgh, *Religieus leiderschap*, 105-131.

Wat zeggen deze stemmen over de vraag of predikanten in de NGK wel of geen WO-opleiding dienen te volgen? De respondenten reageren op de vraag wie welke *taken* uitvoert. Het gaat hen niet om de achterliggende *competenties*. Over deze taken kunnen we het snel eens zijn: veel concrete taken kunnen op zichzelf door Hbo-geschoolde of zelfs niet-theologisch-geschoolde gemeenteleden worden gedaan. Dat gebeurt ook veel: jongerenwerk, catechese, preeklezen en voorgaan, pastoraal werk – het gebeurt ook door vele niet-WO-geschoolde gemeenteleden of werkers.

Dat geeft echter nog geen uitsluitsel welke competenties de kerken van belang vinden voor de betaalde professionals in een gemeente. Vanouds hebben de kerken academische scholing voor predikanten van groot belang geacht, zij het soms ook om redenen van status en macht. Het boek *Biografie van de dominee* laat zien hoezeer de positie van de predikant ooit die was van een machtsfiguur in kerk én samenleving.<sup>26</sup> Voor zo'n positie was een academische opleiding een vanzelfsprekendheid. Dat is verschoven: de predikant van begin deze eeuw is een binnenkerkelijke functionaris die binnenkerkelijke taken uitvoert: preken, voorgaan, pastoraat, onderwijs. Afgezien van de kennis van Hebreeuws, Grieks en eventueel Aramees, die een academische opleiding vereist, is voor het uitoefenen van veel van deze taken een WO-opleiding niet noodzakelijk. Juist de intermenselijke competenties en de oefening hiermee in praktijken, is een kerncompetentie voor het predikantschap die in het Hbo ruimschoots wordt bediend.

Er is echter een andere ontwikkeling gaande die volgens ons juist wel de noodzaak van een WO-opleiding theologie rechtvaardigt. In onze samenleving zet de toegenomen mondigheid, snelheid, intensiteit het samenleven onder druk. Dat is een bedreiging voor de duurzaamheid van onze gemeenschappen, zo onderkent recent sociaalwetenschappelijk onderzoek.<sup>27</sup> De praktijken en bezinning op praktijken binnen het onderzoek uit de praktische theologie naar kerkzijn laten eveneens zien hoezeer kerken in transitie zijn en hoe belangrijk kerkelijk en geestelijk leiderschap hierbij is – vrouwen en mannen die in staat zijn in deze complexe situatie leiding te geven aan een vrijwilligersorganisatie, hen theologisch verantwoord te inspireren vanuit de Schrift, in afstemming met kerkenraad en gemeente visie te ontwikkelen, met *stakeholders* binnen en buiten de gemeente te komen tot beleid en uitvoering van beleid.<sup>28</sup> Een lokale kerk, ondersteund door een landelijk verband, die in deze situatie kerk wil zijn, staat voor een enorme complexe taak. Niet alleen intern brokkelt eenheid af, de externe waarde neemt eveneens af. Tegelijk is het de diepe (en ons inziens terechte) overtuiging dat Christus' gemeente hier een roeping heeft: op de een of andere manier wil zij iets van Gods komende Rijk belichamen. De interne en externe taak, de binnenkerkelijke en publieke functie van kerkzijn, hebben beiden veel baat bij zorgvuldige en competente leiding. Kerkelijk leiderschap in de huidige situatie vergt competenties die niet alleen praktisch en communicatief zijn - hoe belangrijk en onontbeerlijk deze aspecten zonder twijfel ook zijn. Er is meer nodig: kennis en overzicht van recente sociologische, religieuze, politieke, economische en (lokale) demografische ontwikkelingen, en de competenties om deze kennis snel en nauwgezet te achterhalen en verwerken.

In onderwijskundige termen gaat het hierbij om het verschil in competenties.<sup>29</sup> Zonder in details te treden komt het verschil tussen Hbo en WO hierop neer, dat een Hbo-opgeleide beschikt over de competentie om kennis en vaardigheden toe te passen, en binnen het

---

<sup>26</sup> Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn: Ten Have, 2001), 263 vv.

<sup>27</sup> Vergelijk voor het volgende: Hans Schaeffer, 'Duurzame gemeenschap' en 'Fostering Practices of Salvation'.

<sup>28</sup> Vergelijk [www.kerk2030.nl](http://www.kerk2030.nl) voor meer informatie over de Nederlandse context, en internationaal: Dustin D. Benac, *Adaptive Church: Collaboration and Community in a Changing World*, Waco: Baylor UP 2022.

<sup>29</sup> Vergelijk hiervoor het Nederlands Kwalificatieraamwerk NLQF, waarin Hbo als niveau 6, en WO als niveau 7 worden ingeschaald (<https://www.nlqf.nl/daarom-nlqf/nlqf-niveaus> - bezocht op 13 juni 2023).

domein (kerk/theologie) te komen tot goede afwegingen en werkbare oplossingen. Van een WO-opgeleide wordt verwacht dat deze dit ook kan, maar tegelijk dit ook in gesprek met andere domeinen kan brengen, conceptueel tot nieuwe inzichten komt, en kennis en inzicht kan toepassen binnen een nieuwe of onbekende context.<sup>30</sup>

#### **Excurs: WO/Hbo elders**

In twee andere beroepsgroepen is een Hbo-variant van een WO opleiding ingevoerd in een klassiek academisch beroep: de Hbo-jurist, en de Praktijkondersteuner Huisarts (POH) die naast de physician assistant (NAPA) en de huisarts werkt. Beide zijn inmiddels geëvalueerd en bieden een interessant perspectief voor de theologieopleidingen.

Bij de Hbo-jurist is de ervaring dat de Hbo-route vooral wordt gezien als een alternatieve route naar een WO diploma. Studenten studeren na een jaar of na vier jaar verder aan de universiteit. Er is niet echt een specifieke Hbo-juridische functie ontstaan – wel heeft de Hbo-jurist minder bevoegdheden dan de WO-jurist (bijvoorbeeld civiel effect). Daar waar het voor het werk niet uitmaakt of de bevoegdheden er wel of niet zijn (denk aan adviserend jurist bij een organisatie), wordt het Hbo-WO verschil gebruikt als basis voor de taakverdeling. Het is een zaak van de afspraken tussen werkgever en werknemer geworden, waarbij er een statusverschil is tussen beide vooropleidingen.

In de huisartsenpraktijk zijn er duidelijk gemarkeerde functies. Naast de huisarts, met een langdurige specialistische academische beroepsopleiding op MA-niveau, werkt ook de physician assistant: een zorgprofessional met een Hbo-diploma in de gezondheidszorg en minimaal twee jaar werkervaring, gevolgd door een Hbo Masteropleiding tot Physician Assistant (MPA). Een praktijkondersteuner bij de huisarts (POH) ondersteunt de huisarts bij zijn of haar werk. De huisarts blijft altijd eindverantwoordelijk voor de verleende zorg. Daarbij zijn er twee typen: PHO-somatiek en POH-GGZ. Bij de POH is er een eigenstandige opleiding met een eigenstandige functie geworden naast de WO-opgeleide PA en de huisarts. Er is sprake van andere taken, die andere vaardigheden vragen. In de praktijken wordt er gezocht naar een passende mix aan vaardigheden/specialisaties voor de patiëntengroep. Daarbij kan een POH meer specialiseren in bijvoorbeeld GGZ vragen, geriatrische vragen of juist algemeen ondersteunende werkzaamheden voor de kleinere praktijken. Er is veel minder sprake van de POH-opleiding als doorstroomopleiding voor het WO-traject.

Beide situaties hebben gemeen: er is een status- en een beloningsverschil. Het verschil is: bij de POH is een duidelijk afgebakende functie ontstaan die een eigen profiel heeft gekregen. Bij de Hbo-jurist is dat minder het geval, waardoor het in zichzelf geen stevig beroep is geworden.

#### *Bronnen:*

*Keesen, Fruytier, Jansen, Schuivende panelen in het juridische werkveld, functie- en beroepsvorming van de HBO-jurist, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, Vol 30, issue 3, sept 2014.*

*Van Lieshout, Beukeveld, Boeve, Riemens, Quo Vadis? Arbeidsmarkt voor Groningse hbo juristen, Kenniscentrum Arbeid & Instituut voor Rechtenstudies, 2015.*

*Heiligers (et al), Praktijkondersteuners in de huisartspraktijk (POH's), klaar voor de toekomst? NIVEL, 2012.*

*Dijkstra, De praktijkondersteuner bestaat 20 jaar, TPO - De Praktijk 14, 28-20 (2019).*

Wij denken dat de kerken in de huidige sociaal-culturele context van Nederland (West-Europa) zich in een intense tijd van transitie, verandering, en heroriëntatie bevinden.<sup>31</sup> Als dit klopt, zijn de vereisten voor wie leidinggeeft aan (lokale) kerken en deels ook aan (onderdelen van) het kerkverband nadrukkelijk te koppelen aan het WO-niveau. De kerken hebben professionals nodig die geleerd hebben zich in de complexe context nieuwe kennis eigen te maken, zich te verantwoorden, en met behulp van kennis en inzicht uit verschillende disciplines tot nieuwe handelingsmogelijkheden te komen - in afstemming en samenwerking met kerkenraad en gemeente.

<sup>30</sup> Dit is een andere lijn dan het PKN-rapport *Geroepen door Christus*. Deze zetten in op het verschil tussen theorievorming (WO) en praktijkgericht (Hbo) (p. 58v). Deze onderscheiding lijkt ons minder realistisch en zinvol.

<sup>31</sup> Eerdere rapporten zoals *'Koninkrijk van Priesters'* (2013) door het Praktijkcentrum aangeboden aan de Generale Synode van Ede van 2014 (GKv), geven eenzelfde beeld. Denk ook aan de rapporten van het SCP: *Christenen in Nederland* (2018), *Buiten kerk en moskee* (2022), de jaarlijkse *Burgerperspectieven*.

Zoals alle opleidingen waarin toegewerkt wordt naar een niveau waarop de afgestudeerde startbekwaam is om in een leidinggevende positie te gaan werken, is voor predikant-WO-theologen niet alleen cognitieve kennis van belang. Er wordt in de opleiding van de TU Utrecht intensief gestuurd op sociale competenties door bijvoorbeeld een doorgaande leerlijn 'Persoonlijk Professionele Vorming' (PPV) en het werken met een initieel ontwikkelassessment voor wie in de Master Theologie Predikant instroomt. Het is te bezien of de opleiding in Utrecht aanvullende maatregelen moet nemen om aan het gewenste profiel tegemoet te komen. Maar gelet op de opleidings- en instroomeisen van het werkveld ligt het niet voor de hand om in de huidige complexe werkelijkheid van kerk en samenleving vooral in te zetten op Hbo-theologen als toekomstige leiders binnen de kerk met het oog op haar publieke roeping.

Leidinggeven aan lokale kerken en bovenlokale samenwerkingsverbanden vergt ook dat lokaal de zaken op orde zijn of gebracht worden. In toenemende mate zal daarbij op Hbo-theologen een gewaardeerd beroep gedaan worden, zoals dat nu ook al vaak het geval is. Leiderschap betekent immers: samenwerken, veel meer dan vroeger ook in een lokaal team. Waar vrijwilligers onvoldoende tijd en competentie hebben, wordt inzet van een professional belangrijker en noodzakelijker. Financiële middelen in lokale kerken kunnen aanleiding zijn tot het (her)overwegen van de inzet van een WO- of Hbo-theoloog. Wanneer hierbij echter voorbijgegaan wordt aan de inhoudelijke kwalificaties die nodig zijn voor het werk binnen kerken-in-transitie, lijkt dit ons geen goede zaak.

Een belangrijk aspect dat in de discussie Hbo-WO predikant een rol speelt is de mogelijkheid om al dan niet de sacramenten te bedienen. Dat is binnen de NGK doorgaans voorbehouden aan wie als predikant is bevestigd. In art. B19.2 staat dat "bij afwezigheid van een predikant" een kerkenraad "een ouderling [kan] machtigen om het avondmaal te bedienen". Dit is een kan-bepaling, dat wil zeggen dat het zo zou kunnen, maar niet verplicht is. Art. B19.2 legt niet nader uit of het gaat om een eenmalige afwezigheid of een absentie voor langere tijd, bijvoorbeeld in geval van ziekte of gedurende de vacature van de predikant. Het artikel schetst het kader: er is de mogelijkheid dat ingeval er geen predikant is een ouderling gemachtigd kan worden het avondmaal te bedienen. Het belang om als gemeente het heilig avondmaal te vieren staat voorop.

Dat roept de vraag op of Hbo-theologen in kerken deze bevoegdheid niet ook zouden moeten (kunnen) krijgen? Binnen de PKN is sinds april 2023 het besluit van kracht waarmee kerkelijk werkers (Hbo-opgeleid) onder bepaalde voorwaarden in een bepaald 'ambt' de bevoegdheid voor de sacramentsbediening krijgen. Zij kunnen nu 'pastor' worden, onderscheiden in functienaam van de 'predikant'. Daarnaast zijn er ook 'specialisten' voor ouderen- of jongerenwerk bijvoorbeeld.<sup>32</sup> Nadrukkelijk sprak de PKN-synode uit dat er tussen deze twee varianten (pastor en predikant) geen sprake mag zijn van leiding of gezag ten opzichte van elkaar. Omdat deze richting nog maar heel kort geleden is ingeslagen door de PKN, zijn er nog geen ervaringsgegevens beschikbaar.

De denkrichting die wij inslaan, is anders dan die van de PKN. Wij pleiten omwille van de verschillende eindkwalificaties en startbekwaamheden nadrukkelijk voor de figuur van de WO-opgeleide predikant. Haar/zijn complexe taak en ambt is gebaat bij dit opleidingsniveau. Dat geldt voor het hele leidinggeven aan het kerkenwerk, en zeker ook voor het voorbereiden, maken en houden van preken. De bediening van Woord en sacrament horen dan ook bij elkaar en mogen niet structureel worden losgemaakt van elkaar. Vanuit de kerkdiensten als centrum krijgt het verdere kerkelijk leven vorm. De invulling van dit werk in

---

<sup>32</sup> Vgl. <https://protestantsekerk.nl/nieuws/protestantse-kerk-krijgt-drie-beroepsprofielen-predikant-pastor-en-kerkelijk-specialist/> (bezoekt op 13 juni 2023).



de context van de (post-)seculiere westerse samenleving die kan worden omschreven als een onbekende, wisselende leef- en/of werkomgeving met een hoge mate van onzekerheid, ook internationaal, vergt in toenemende mate WO-competenties. Van de Hbo-opgeleide theoloog mag dit – gelet op haar/zijn opleiding – niet verwacht worden. Mocht er gelegenheid en bereidheid zijn, dan is een aanvullende MA-opleiding voor Hbo-theologen natuurlijk een belangrijke stap, die door gemeentes en kerkenraden zeker gefaciliteerd zou kunnen worden. Dat zou hen in staat stellen ook als predikant met de gebruikelijke extra scholing rond woordbediening te kunnen functioneren, waarbij ook zij de sacramenten kunnen bedienen.

Tot slot over dit belangrijke punt van de gewenste opleiding voor predikanten nog twee zaken. Allereerst: academische WO-competenties gaan over de algemene competenties voor het werken als voorganger. Dat werken vraagt om een brede, hermeneutische competentie, met verworven uitgebreide kennis van theorieën en domeinen, principes en concepten. Die zijn nodig voor een diepgaande en blijvende uitleg en verkondiging van Gods Woord. Deze Woordbediening is voor gereformeerde theologie een zeer belangrijk element van het predikant-zijn. Kennis van de grondtalen van Oude en Nieuwe Testament is dan één van de benodigde competenties die verworven dienen te worden. De tegenwerping dat je ook met een (Nederlandse) vertaling kunt werken, snijdt geen hout. Juist in het krachtenveld van gemeenteleden, maatschappij, en kerkgemeenschap is het zelfstandig academisch vanuit de Schrift kunnen denken en leven, een belangrijke competentie. Kennis van en het werken met de grondtalen levert een schat aan hermeneutische competenties op die voor dit werk van groot belang zijn. We ontkennen niet dat er ook via de zgn. ‘kerkelijke route’ predikanten kunnen komen zonder kennis van de grondtalen, maar dat blijven ons inziens wel de uitzonderingen.

Het tweede punt ligt misschien nog ingewikkelder. Waarom is de koppeling tussen sacramentsbediening en predikantsambt zo belangrijk? Wie doopt of avondmaal bedient, neemt een ambtelijke, theologisch-spiritueel complexe verantwoordelijkheid op zich (leiding aan de lokale gemeente). Het is meer dan wat water sprenkelen of onderdompelen, en meer dan wat brood en wijn uitdelen. Het zijn heilsmiddelen, en iemand (of een college van personen) moet de verantwoordelijkheid hebben en nemen wie wel en wie niet aan deze sacramenten mag deelnemen. Als je door de doop in Christus' lichaam wordt ingelijfd, en in brood en wijn deel krijgt aan Christus zelf, en we die sacramenten dus als sacrament serieus nemen, vergt dat een positie en verantwoordelijkheid die intrinsiek aan het geestelijk leidinggeven aan de gemeente verbonden is. Voor het bedienen van de sacramenten is ambtsbinding aan de lokale gemeente vereist. Dat zegt in zichzelf nog niets over de bereidheid en capaciteit van een eventuele Hbo-theoloog om deze rol te vervullen met de bijbehorende verantwoording. Veel eerder is relevant: degene die het sacrament bedient is ook degene die de verantwoording draagt voor de gemeente, in de relatie naar God. De bevoegdheid tot het bedienen van de sacramenten is onlosmakelijk verbonden met de positie van spiritueel leiderschap in de gemeente.

Zowel voor het belang van het beheersen van talen, of het kunnen/willen bedienen van de sacramenten geldt: dit zijn geen zelfstandige of kernargumenten om de Hbo-predikant mogelijk te maken. Leidinggeven in de kerk is niet alleen een cognitieve of sociale competentie. Het heeft ook een spirituele kant. Voor wie een dergelijke verantwoordelijkheid draagt, mag een WO-opleiding verwacht worden - de positie brengt die eis met zich mee. Daarom constateren wij dat de bevoegdheid om sacramenten te bedienen alleen behoort bij de WO-opgeleide predikant. Preekbevoegdheid voor een kerkelijk werker of Hbo-theoloog moet dan ook eerder de uitzondering zijn dan de regel. Dat geldt ook voor de uitzondering van art. B19.2 die ouderlingen die mogelijkheid geeft om het avondmaal te bedienen in



afwezigheid van een predikant. Wie de spirituele verantwoordelijkheid voor een gemeente wil dragen (door woordverkondiging) en daarbij de bevoegdheid tot het bedienen van de sacramenten, wordt van harte aanbevolen om hiervoor de benodigde opleiding te volgen. De verbondenheid van het kerkelijk leidinggeven door een predikant met de sacramenten voorkomt juist een verzakelijking en geeft ritueel-symbolisch een spirituele diepgang die niet mag worden weggesaneerd.

## 5.7 Afwegingskader en vooruitblik

De vraag van dit hoofdstuk was: wat staat er op het spel bij het ambt van predikant? Welke waarden zijn hierbij aan de orde? In de traditie gaat ambt over de roeping vanuit God via de gemeente om de gemeente 'geestelijk te regeren'. Deze goddelijke roeping levert een zekere afstand op tot de gemeente. Ook zagen we dat de vraag naar het soort gemeente dat we (willen) zijn ook de structuur bepaalt – en omgekeerd.

Predikantsprofiel en opleidingseindtermen en de beleving door studenten laten zien dat ambt als een waarborg wordt ervaren: het predikantswerk is meer dan het op eigen gezag uitvoeren van, of door een gemeente aangesteld zijn voor, taken. Dit staat vrijwel lijnrecht tegenover de beleving hiervan door gemeenteleden. Bij hen is ambt veel functioneler doorgaans, en in elk geval veel minder existentieel geladen. Uit de enquête blijkt bovendien dat wie *geen* ambtsdrager geweest is anders aankijkt tegen ambt dan wie dat wel geweest is: de eigen ervaring maakt de mensen bewuster van het belang van een ambtsroeping dan wie dat niet zelf ervaren heeft.

In combinatie met belangrijke elementen uit hoofdstuk 4 concluderen wij het volgende. Ambt staat voor iets dat méér is dan een clustering aan *taken*. Het gaat om de roeping door God van de gemeente om zich te laten leiden en zich te richten op wat God wil met en voor de wereld. Zowel het intern-kerkelijke als externe (buiten de kerkgemeenschap) belang van ambt moet steeds opnieuw worden ontdekt en benoemd. Daarom moeten we als kerken het gesprek over ambt inzetten vanuit de ervaren praktijk door en van ambtsdragers, in gezamenlijkheid met niet-ambtsdragers. Alleen dan komen we op het spoor wat het belang van dit concept is. Ambt, kortom, is geen abstracte theologische constructie vanuit een ver verleden. Maar het is ook geen verzameling van functionele taken, zodat een deel van de deelnemers aan de enquête lijkt te denken. Ambt is een in de traditie beproefde clustering van een aantal zaken die in de praktijk van het kerkenwerk onontbeerlijk blijkt te zijn.

Welke clustering van taken van de (verschillende) ambtsdragers precies vastgesteld moet worden, en in welke mate hierover overeenstemming moet worden bereikt is iets wat niet op voorhand kan worden bepaald. Dat kan alleen in het concrete gesprek binnen een concrete gemeente of een concreet kerkverband. Het gesprek naar aanleiding van dit (onderhavige) rapport, zoals dat ongetwijfeld op de Synode van de NGK in 2023 gevoerd gaat worden, is hiervan een voorbeeld. De manier waarop deze synode over ambt spreekt, bepaalt immers mee het beeld dat in de kerken van het ambt zal worden opgepikt. Een afgewogen visie op 'het ambt' is alleen dan zinvol voor de praktijk van predikanten, ouderlingen, diakenen, kerkenraden en uiteindelijk gemeentes zelf, wanneer deze in gezamenlijkheid, lokaal, door ex-ambtsdragers, kerkenraadsleden, predikanten, jongeren en ouderen, en welke andere groepen er nog maar te bedenken zijn, wordt besproken en doordacht.

Vanuit hoofdstuk 4 is bovendien helder geworden dat belangrijke organisatorische en leidinggevende aspecten op het spel staan.

1. De rapporten vanuit de GKv laten zien dat de gesprekscultuur rondom de ambtsinvulling soms te wensen overlaat. Het gesprek rond taakverwachting en taakinvulling tussen predikant, kerkenraad en gemeente moet beter opgepakt;
2. In deze gesprekken moet ook de diepere, spirituele laag van de verschillende roepingen, taken en verantwoordelijkheden tussen de partijen een plaats krijgen. Deze spirituele laag kan niet gemist worden in gesprekken over ambt. Daarvoor is het woord 'roeping' het meest geschikt;
3. Tegelijk moet de spirituele inbedding een flexibele en pragmatische aanpak van concrete problemen niet in de weg staan.

Verder staan de volgende waarden op het spel als het gaat om de ambtsdiscussie, die relevant zijn om af te wegen bij het kiezen van een koers voor de toekomst:

1. Het is belangrijk om ons in Nederland als leden van de NGK te verstaan met noties als afspraken, gezag, traditie, en oecumene. De NGK heeft bepaalde taken exclusief aan predikanten gekoppeld. Het is niet wenselijk om daarvan (lokaal) af te wijken.
2. Expertise, competentie en opleiding zijn belangrijk voor het concrete functioneren van predikanten. Het gaat niet om een formele eis of afspraak, maar een academisch werk- en denkniveau is in de praktijk van het predikantswerk als leidinggevend ambt binnen de kerk en buiten de kerk noodzakelijk. Dit gesprek bepaalt de inzet van HBO- resp. WO-theologen in de kerk;
3. Een derde waarde ligt in de vraag wie uiteindelijk gaat over de roeping van concrete predikanten in lokale kerken. Is dat die lokale gemeente - en waarom? Of is dat iets wat landelijk geregeld zou kunnen (of moeten) worden? Hoe speelt de lokaliteit van de plaatselijke gemeente een rol? Kan een predikant ook in algemene dienst van 'de NGK' zijn?;
4. Discussies over 'ambt' moeten (ook) lokaal gevoerd worden. Alleen waar kerken intern de pijnpunten zorgvuldig en integer bespreken, zal binnen de NGK (die feitelijk beweegt tussen congregationalistisch en presbyteriaal-synodaal) verder kunnen komen;
5. Een vijfde waarde die volgens ons nergens ter discussie staat maar wel benoemd moet worden is dat roeping door God altijd twee dimensies kent: het individuele besef zelf door God geroepen te zijn tot het ambt; en de concrete be-roeping door een gemeente. Beide zijn onopgeefbaar.

Tegelijk zijn er al predikanten, ouderlingen en diakenen - en een veelkleurig palet aan andere werkers - in de kerken actief. Voor hen bestaan gelukkig nu al duidelijke bepalingen, die onder meer de rechtspositie van de predikant regelen. Wat deze betekenen en inhouden, en hoe over dit soort belangrijke praktische regelingen gedacht wordt, bespreken we in het volgende hoofdstuk.

## 6 Arbeidsrechtelijke positie van de predikant

*Dit hoofdstuk bespreekt de arbeidsrechtelijke positie van de predikant. Die arbeidsrechtelijke positie komt rond de start van een bediening in een gemeente, de vormgeving en invulling van het werk (taken en bevoegdheden), het bespreken van het functioneren en het einde van een bediening. Bij reguliere werknemers gaan we hier anders mee om, dan bij geroepen ambtsdragers. Toch is het voor gemeenteleden soms lastig om het onderscheid te maken tussen ambtsdrager en werknemer. Bovendien spelen er vragen rond de taken en bevoegdheden van bijvoorbeeld de kerkelijk werker of de Hbo-predikant. Paragraaf 2 vat samen hoe de positie van de predikant arbeidsrechtelijk en kerkrechtelijk geregeld is. Paragraaf 3 gaat in op de bevoegdheden van de predikant en paragraaf 4 beschrijft wat er is geregeld over het functioneren van predikanten in de praktijk. Paragraaf 5 beschrijft de verantwoordelijkheden van alle partijen die betrokken zijn rond de aanstelling en het functioneren van de predikant.*

### 6.1 Inbedding lokale kerk in landelijk kerkverband

Voor het maken van concrete, heldere en werkbare afspraken tussen predikant, kerkenraad en gemeente is het noodzakelijk niet alleen het heilige, maar ook het veilige kader hiervoor te benoemen. Predikanten doen immers niet alleen wat vrijwilligerstaken in de kerk. De lokale kerk is hun werkomgeving: praktisch, formeel en juridisch. Afspraken kunnen alleen zorgvuldig en rechtsgeldig worden gemaakt, als alle partijen zich goed van dit juridisch-principiële en tegelijk heel praktische aspect bewust zijn. Afspraken over de predikant zijn dus bindende afspraken, waaraan alle betrokken partijen zich moeten houden. Deze formele insteek is in overeenstemming met zowel theologisch-kerkrechtelijke als theologisch-spirituele noties.<sup>33</sup> Het is een belangrijke voorwaarde voor het daadwerkelijke effect dat maatregelen op lokaal en landelijk niveau binnen de NGK genomen gaan worden. Het biedt de nodige veiligheid en betrouwbaarheid: ons 'ja' is 'ja', en een gegeven woord is gegeven, ook al blijkt het bij nader inzicht soms tot je schade. In ons kerkrecht is een uitgangspunt: de bindende afspraken tussen predikant en lokale kerk worden op het niveau van de lokale kerk gemaakt - daar ligt het bevoegd gezag. Een aanpassing waarbij predikanten geplaatst worden of in dienst zijn bij het kerkverband, zou een aanpassing van dit uitgangspunt en de kerkordelijke regels zijn.

### 6.2 Aanstelling arbeidsrechtelijk/fiscaal

Voor veel gemeenteleden, maar ook voor ouderlingen en diakenen, en zelfs voor predikanten zelf is het niet altijd duidelijk wat nu de precieze regelingen zijn als het gaat om de (rechts)positie van de predikant, hoe dit arbeidsrechtelijk is geregeld en ook hoe de fiscus de predikant beschouwt. Om zich volledig, 'met volle toewijding', aan hun ambt te kunnen wijden<sup>34</sup>, bevorderen de kerken die toewijding, artikel B14.2 kerkorde GKv. De predikant moet zich geen zorgen dienen te maken over diens levensonderhoud. Vandaar dat niet alleen veel van de predikant verwacht wordt, maar ook van kerken. Vandaar dat de kerkenraad 'namens de gemeente verantwoordelijk [is, LvdB] voor het levensonderhoud van de predikant, maar ook van diens gezin, ook na het overlijden van de predikant, artikel B16.1 en 16.2 kerkorde GKv. De kerkorde wijst de kerken op 'een gezamenlijk kader voor de invulling van hun zorgplicht, in overeenstemming met maatschappelijk aanvaarde normen', artikel B16.3 kerkorde GKv. Er ligt een zorgplicht op kerken. In het kort komt het erop neer

---

<sup>33</sup> We werken dit punt hier niet verder uit. Zie bv. L.J. Koffeman, *Het goed recht van de kerk. Een theologische inleiding op het kerkrecht* (Kampen: Kok, 2009).

<sup>34</sup> In de vorige kerkorde werd hiervoor nog het woord levenstaak gebruikt en werd benadrukt dat je predikant werd voor het leven. Het artikel over de levenstaak is niet overgenomen in de nieuwe kerkorde. Wel is in de nieuwe kerkorde mogelijk gemaakt dat een predikant voor een bepaalde tijd benoemd kan worden (B4.5).

dat van de kerken wordt gevraagd goed ‘werkgever’schap te betrachten. Het eerste deel van dat woord staat niet zonder reden tussen aanhalingstekens. Dat heeft te maken dat in de voorheen GKv en de NGK er niet sprake is van een werkgever-werknemer-relatie tussen kerk(enraad) en predikant.

Als het gaat om het nieuwe kerkrecht dat sinds 1 mei 2023 van kracht is in de Nederlandse Gereformeerde Kerken is de rechtspositie van de predikant als volgt. Het is het kerkelijk recht, niet het statelijk recht, dat de rechtspositie van de predikant bepaalt, artikel B6.1. Voor het levensonderhoud van de predikant en, voor zover van toepassing ook van diens gezin, is de kerk verantwoordelijk, artikel B6.2. Met kerk wordt in dit verband de lokale kerk en niet het kerkverband bedoeld. Die kerkelijke verantwoordelijkheid strekt zich uit tot situaties van ziekte, emeritering en overlijden, artikel B6.3. Zouden predikanten in dienst komen van een kerkverband, dan vergt dit het opnieuw doordenken van het vormgeven van deze verantwoordelijkheid en het praktisch regelen ervan.

Volgens de KO is de predikant geen werknemer en de kerk geen werkgever. De predikant is ook geen zzp’er en evenmin de baas van en in de kerk. De predikant is een vrijgestelde en betaalde vrijwilliger. Fiscaal-juridisch ligt het nog net weer wat anders. De Belastingdienst beschouwt de predikant als pseudo-ondernemer. Dat betekent dat de predikant niet in loondienst is. Als de predikant en de kerk daarvoor kiezen, kan de predikant ook aangemerkt worden als pseudo-werknemer (*opting-in*). Als zij daarvoor kiezen dan valt de predikant onder de Wet op de loonbelasting. Er moet dan salarisadministratie worden bijgehouden en de kerk houdt dan de loonheffing in. De bijzondere verantwoordelijkheid van de predikant en de daarbij behorende bijzondere positie van de predikant is daarmee ook juridisch vastgelegd: er is geen reguliere werkgever-werknemer verhouding.

### 6.3 Bevoegdheden/kwalificatie

Het bovenstaande dient geplaatst te worden tegen de achtergrond van de ambtstheologie en de ecclesiologie, de kerkleer, zoals die in de zestiende-eeuw is ontstaan en van belang is geworden tot de huidige dag. Zoals al is aangegeven, is de predikant niet de baas, ook al is hij in veel gevallen de enige met een theologische opleiding en de enige vrijgestelde beroepskracht. Naar gereformeerd kerkrecht is er gelijkwaardigheid van de ambten. Er zijn enige nuances, maar die komen hier niet nader aan de orde. Een aloude regel, van de Synode van Emden van 1571, bepaalt deze gelijkwaardigheid. Er is sprake van collegialiteit tussen de ambtsdragers. De ene ambtsdrager heerst niet over de ander, artikel B1.3 KO. De kerken kennen alleen de ambten van predikant, ouderling en diaken, artikel B1.1 KO. Deze ambten zijn ingesteld, omdat de bekleders van die ambten, de ambtsdragers, de taak en de bevoegdheid hebben ‘om namens Christus de gemeente voor te gaan’, artikel B1.2 KO.

Geen enkele ambtsdrager kan zichzelf met een ambt bekleden of indringen om het ambt te verkrijgen. Voor elk van de drie ambten is een ordelijke roeping noodzakelijk, artikel B1.4. De kerkorde waarborgt dit en regelt de beroepbaarheid: “Beroepbaar is wie door een regionale vergadering met medewerking van de daartoe ingestelde landelijke commissie beroepbaar is gesteld of reeds in een van de kerken dient als predikant,” artikel B4.2. Alleen na een roeping door de kerkenraad van een kerk, de aanvaarding door de beroepen predikant en de goedkeuring door de regionale vergadering vindt de bevestiging plaats.

Ambtsdragers vormen samen de kerkenraad. In de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt was het duidelijk: het zijn de predikant(en) en de ouderlingen die de kerkenraad vormen. Ze overleggen ten minste tweemaal per jaar met de diakenen, artikel B29.3 kerkorde GKv. De nieuwe kerkorde laat het in de vrijheid van de lokale kerk of de kerkenraad wordt gevormd door de predikant en de ouderlingen of door de predikant, de ouderlingen en de diakenen,

B2.1 KO. Dat er een kerkenraad is, van welke samenstelling ook, betekent niet dat de gemeenteleden er niet toe doen. Als een kerkenraad wijs is, betreft hij de gemeenteleden bij de uitvoering van zijn taken, B2.2 KO. Niettemin, het is de kerkenraad die leidinggeeft aan de gemeente(leden). Dat vergt dus niet alleen een fijnzinnig samenspel tussen kerkenraad en gemeente(leden), maar ook tussen de ambtsdragers die met elkaar de kerkenraad vormen. Daarbij is het niet altijd duidelijk wat een predikant al dan niet voor taken uitvoert of zou moeten uitvoeren. Er bestaan verschillende uitgesproken en onuitgesproken taakopvattingen. De KO formuleert het voor de predikant als volgt:

### **B3 ambt van predikant**

B3.1 De predikant verkondigt het Woord van God en bedient de sacramenten van doop en avondmaal.

B3.2 De predikant is voor deze taken bevoegd in alle Nederlandse Gereformeerde Kerken.

B3.3 De predikant draagt bij aan de opbouw van de gemeente en beschermt haar tegen vervalsing van het evangelie.

B3.4 De predikant steunt de ouderlingen en diakenen in hun taak.

Het accent lijkt daarbij te liggen op de verkondiging van het Woord van God en de bediening van de sacramenten van doop en heilig avondmaal. Er is een relatie tussen het ambt en de bediening van de sacramenten. Anders dan bij andere kerkordes bevat dit artikel B3 geen explicitering van de taak van catechese en vorming en toerusting, en evenmin van pastorale of herderlijke zorg. Artikel B3 bevat uiteraard alleen het algemene kader. Daarbinnen kunnen kerkenraad en predikant nadere afspraken vastleggen. Dat klemmt niet alleen voor parttime, maar ook voor fulltime predikanten. De vastgelegde afspraken en bovengenoemd kerkordeartikel kunnen helpen om bij onduidelijkheid over de taken van de predikant helderheid te verkrijgen.

## **6.4 Functioneren**

In de kerkelijke praktijk worden de afspraken over taken en activiteit en de omvang van de dienst vastgelegd in de beroepingsbrief. Het bespreken van het functioneren van de predikant is vervolgens een taak waar de kerkenraad verantwoordelijk voor is. Veelal belegt de kerkenraad dit bij een begeleidingscommissie. Het Steunpunt Kerkenwerk onderhandelt met de predikantenvereniging over de materiële regelingen en biedt kerkenraden ondersteuning bij het bespreken van het functioneren van de predikant. Er zijn allerlei formats beschikbaar voor het voeren van deze gesprekken en begeleidingscommissies kunnen een training volgen.

Idealiter klopt dit beeld. In de praktijk gaat het regelmatig mis in de verhoudingen tussen een predikant en (een deel van) de kerkenraad en/of gemeente. Een kerkelijk conflict is snel geboren en kan snel escaleren. Dit gaat niet alleen ten koste van (de kwaliteit van) het werk, maar heeft ook gevolgen voor het eventuele gezin dat of de partner die ook in de pastorie woont/wonen. Ondanks de sterke (rechts)positie van de predikant is diens positie tegelijk kwetsbaar. Tijdige interventie bij (opkomende) conflicten is gewenst. Bij dit soort knelpunten in de onderlinge verhouding kerkenraad/gemeente en predikant is er bijvoorbeeld ook mediation mogelijk en kunnen de betrokkenen naar de interkerkelijke commissie geschilbeslechting gaan.

## 6.5 Verantwoordelijkheden predikant, gemeente en kerkverband

De thematiek van dit rapport gaat over predikanten, lokale gemeentes, en het landelijke kerkverband. Elk heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid en roeping. Een beroepbaar gestelde kandidaat of predikant kan aan een eerste of nieuwe gemeente verbonden worden als hij/zij voldoet aan bepaalde voorwaarden: iemand moet zelf geroepen zijn en zich intern door God geroepen weten tot dit werk – dat is een belangrijke vraag bij haar/zijn bevestiging. Bovendien moet een predikant de benodigde kennis en ervaring hebben: een opleiding in de vorm die de kerken hebben goedgekeurd. Beide aspecten zijn nodig voor de (toekomstige) predikant.

Een andere partij is de lokale kerk. Deze wil een aan die lokale kerk verbonden predikant. Niet iemand die af en toe vanuit een regio concrete taken uitvoert als professional – maar iemand die langdurig en intensief in de lokale gemeente werkt. Hoe langdurig, en hoe intensief – dat staat nog te bezien. Maar die lokale verworteling geeft ook het gezag aan de predikant. Dáár is hij/zij geroepen, en daar heeft hij/zij dus ook verantwoording af te leggen. Het is een persoonlijke relatie, hoewel in de praktijk deze tot een bepaald minimum kan worden beperkt als er sprake is van uitzending, toewijding aan een bijzondere taak, emeritering, etc.

Tenslotte is er het landelijke verband. Concreet allereerst in de eigen regio. Daarin is verbondenheid en toezicht. Dat is de eerste kring van gesprek en bemoediging, overleg en consultatie. Ook het landelijk verband geeft structuur en richting aan het predikantzijn, maar vooral in voorwaardelijke zin, of als er beroepsmogelijkheden noodzakelijk zijn in de processen. Dit kerkverband zorgt – zeker in een vorm van presbyteriaal-synodaal kerkzijn – voor de nodige checks-and-balances, en geeft duidelijke verantwoordingsstructuren. Dat alles is nodig om veilig kerk te zijn.



## 7 Reflecties

*Tot nu toe is besproken wat er aan de hand is (hoofdstuk 3), wat daar eerder over geschreven is (hoofdstuk 4), welke waarden, inzichten en uitgangspunten volgens ons relevant zijn voor het denken over het ambt van predikant (hoofdstuk 5) en wat er op dit moment kerkordelijk is geregeld over het ambt (hoofdstuk 6). Dit hoofdstuk bespreekt een aantal ontwikkelrichtingen voor het denken over het ambt van predikant. De eerste paragraaf brengt in beeld hoe gemeenteleden hierover denken, paragraaf 2 verkent de gevolgen van de ontwikkelrichting voor de betrokken partijen en weegt wat het zou betekenen voor de waarden en uitgangspunten die in hoofdstuk 5 besproken zijn. Het hoofdstuk sluit af met een weging van de verschillende oplossingsrichtingen (paragraaf 7.3), die de basis vormt voor de aanbevelingen in hoofdstuk 8.*

### 7.1 Gemeenteleden over de ontwikkelrichtingen

In hoofdstuk drie is verwoord wat er op dit moment aan de hand is: er is een mobiliteitsprobleem onder predikanten, het blijkt lastig om regionaal of plaatselijk samenwerking tussen predikanten en/of kerkelijk werkers in te richten, er is krimp in lokale gemeentes waardoor een voltijds WO-predikant financieel moeilijk wordt en tegelijk verwachten we binnen enkele jaren een groot tekort aan predikanten. In het onderzoek en de gesprekken die zijn gevoerd, maar ook in andere kerkverbanden zijn verschillende ontwikkelrichtingen geformuleerd om met deze vragen om te gaan. We onderscheiden de volgende ontwikkelrichtingen:

- Het ingrijpen in het beroepsproces: een predikant kan bijvoorbeeld geplaatst worden vanuit de regio of het kerkverband en/of meerdere gemeentes dienen.
- Het ingrijpen in de omvang en duur van de aanstelling van een predikant: door afspraken te maken over taken, omvang en termijnen aan de aanstelling van de predikant.
- Het ingrijpen in de functie, een vorm van functiedifferentiatie: het mogelijk maken van hbo-predikanten, het onderscheiden van soorten gemeentes (bijvoorbeeld startergemeentes) met bijpassende takenpakketten voor predikanten of specialisatie van predikanten.

Uit het onderzoek onder de gemeenteleden blijkt: de meeste mensen zien het ambt als een bijzonder beroep, maar als ze het moeten vergelijken, dan toch het meest met beroepen in het onderwijs en de zorg. Tegelijk geven ze aan: het ambt vraagt een bijzondere toewijding, die maakt dat je andere afspraken met elkaar moet maken. Dat maken van afspraken over wat de predikant doet is niet gemakkelijk. Het gaat voor het merendeel van de gemeenteleden toch om het beoordelen van het functioneren van iemand die een geestelijk gezag draagt. Gemeenteleden zien ook: er wordt vaak veel verwacht (soms onuitgesproken) van de predikanten, of ze nu een parttime- of fulltime-aanstelling hebben. En - de praktijk laat zien: er ontstaan al vormen van functiedifferentiatie (deeltijdpredikanten, predikanten met bijzondere taken). Uit het onderzoek blijkt ook: het merendeel van de deelnemers vindt dat we in de kerken pragmatisch moeten omgaan met taken in de kerk. Gemeenteleden kunnen veel zelf, maar sacramentsbediening en woordbediening vinden ze thuishoren bij de WO- of Hbo-geschoolde theoloog.

Voor de ontwikkelrichtingen is in een enquête aan de deelnemers gevraagd hoe zij erover denken. Hiervoor zijn stellingen geformuleerd waarom deelnemers konden reageren en een toelichting konden geven. De uitkomsten daarvan zijn uitgewerkt in bijlage 3. Hieronder volgen per ontwikkelrichting de belangrijkste inzichten uit de enquête en de gesprekken met gemeenteleden en predikanten zelf.

### Ingrijpen in het beroepingsproces

Er zijn drie stellingen geformuleerd over het beroepingsproces. Meer dan 82% van de deelnemers vindt dat alleen de kerkenraad van de gemeente gaat over de benoeming van de predikant (stelling: alleen de gemeente gaat over de beroeping van een predikant). Het idee dat de regionale vergadering invloed heeft op het proces van beroepen wordt niet aantrekkelijk gevonden (53% is het daarmee oneens) (stelling: de regio (destijds classis) of het kerkverband moet de ruimte krijgen om predikanten te kunnen plaatsen waar dat nodig is). De derde stelling vraagt naar de optie van een regiopool: een predikant hoeft niet aan onze gemeente verbonden te zijn, maar mag ook uit een regionale pool komen. Voor een regiopool valt al wel meer te zeggen volgens de deelnemers (meer mensen eens dan oneens). Een analyse van de data laat zien dat gemeenteleden die nu een deeltijdpredikant hebben, sneller geneigd zijn om inmenging uit de classis/regio te accepteren. Ook gemeentes die al lang bestaan zijn positiever over het idee van een regiopool of invloed van regio of kerkverband op het proces van beroepen. In de basis vinden de meeste mensen dat het proces van beroepen bij de lokale gemeente hoort te liggen.

In de gemeentegesprekken werd het idee van een regiopool wel aantrekkelijk gevonden: het past bij de trend dat gemeentes meer netwerken van gemeenschappen worden. Predikanten geven daarover aan: pogingen daartoe komen maar moeizaam van de grond, lokale binding is toch een belangrijke basis voor de betrouwbaarheid die je hebt. Het is een zijnsberoep - dan moet je ook beschikbaar kunnen zijn en niet al te smal gespecialiseerd.

### Omvang of duur aanstelling

Over de aanstelling van de predikant zijn vier stellingen geformuleerd. Drie stellingen gaan over een deeltijdaanstelling of het combineren van meerdere gemeentes of het combineren van een predikantschap met een andere functie. Bij alle drie de stellingen is een grote meerderheid het eens of zeer eens (variërend van 65-80% eens). Het lijkt geaccepteerd dat een predikant in deeltijd werkt en daarnaast eventueel een andere functie of gemeente heeft. In de toelichting geven de deelnemers aan dat je dat vooral moet overwegen bij kleinere gemeentes en dat het alleen kan als de taken helder zijn beschreven en toegewezen binnen de gemeente. Een kleine groep geeft aan: meer predikanten zouden er een andere taak bij moeten hebben – het verruimt je blik. Ongeveer 20% vindt het geen goed idee om het te combineren – roeping kan niet in deeltijd. En – moet je dan niet sneller gaan nadenken over fusie tussen gemeentes? Overigens valt op: vooral gemeenteleden uit grotere gemeentes vinden het niet wenselijk om een predikant meerdere gemeentes te laten dienen, daar waar deelnemers uit kleinere gemeentes hier juist meer ruimte zien.

In de gesprekken met gemeenteleden komt naar voren dat de verwachting is dat er steeds meer variatie zal zijn in de manier waarop de predikant zijn week vult. Wel is er behoefte aan een aantal basisafspraken, een deel van de aanstelling zou met vaste afspraken gevuld kunnen zijn, de rest kan gemeente- en predikant afhankelijk. Er is ook wel wat twijfel over het combineren van een functie en een gemeente: hoe kun je dan voldoende beschikbaar zijn? En gemeentes vinden het nu al niet makkelijk om het gesprek over functioneren te voeren - terwijl het juist belangrijker wordt om dat goed te voeren. Predikanten zijn ook sceptisch, het lijkt alsof er steeds oplossingen worden gezocht om de kosten laag te houden. Er wordt in de praktijk al heel pragmatisch met allerlei afspraken omgegaan - zijn er nog wel vaste afspraken waar predikanten op kunnen bouwen? Jongere predikanten vinden het juist wel prettig om meer flexibel hun week te kunnen inrichten.



Ook over het beperken van de duur van de aanstelling van de predikant is een stelling opgenomen. Meer dan 50% van de deelnemers is het eens met het beperken van de duur van de aanstelling, bijvoorbeeld door een termijn van vier-zes of wellicht zeven jaren (suggestie van één van de gesproken predikanten: een termijn van zeven jaren, waarvan één bestemd is voor studie). In de toelichting wordt daarbij aangegeven: het goed bespreken van het functioneren zou een dergelijke maatregel kunnen voorkomen. Ook wordt genoemd: de termijn is een prikkel voor fris bloed, kwaliteit of tegen vastlopen. Evenzoveel mensen geven aan: let er wel op dat je de belangen van de predikant beschermt. Ook in de gesprekken waren de deelnemers positief over deze maatregel: het is een prikkel om de roeping periodiek te toetsen: zijn predikant en gemeente nog steeds tot elkaars zegen bij elkaar? Predikanten zijn er minder positief over: is er dan ook een vangnetregeling voor als er dan geen nieuwe plek is? Zijn er voldoende zekerheden voor de predikanten zelf?

Een diepere analyse van de gegevens uit de enquête en de toelichtingen laat nog een aantal inzichten zien. Zo wordt regelmatig genoemd: je moet niet alle opties willen regelen – wat de predikant wel of niet doet en wat je wel of niet afsprekt is situationeel, dat moet je niet willen vastleggen. Bovendien: hoe verhoudt ingrijpen zich tot de roeping van de predikant? Tegelijk horen we dat het voeren van gesprekken over functioneren of het maken van taakafspraken ingewikkelde gesprekken zijn. De deelnemers aan de enquête zien ook wel dat er iets gedaan moet worden aan het mobiliteitsvraagstuk, meer flexibilisering lijkt daarin wel gewenst.

### Func tiedifferentiatie

Over differentiatie in functies zijn twee stellingen opgenomen: of een predikant ook Hbo geschoold kan zijn en of er bijvoorbeeld startergemeentes (gemeentes ingericht op een beginnend predikant, voorheen kandidaatgemeentes) aangewezen kunnen worden. Meer dan de helft van de mensen is het eens met de stelling dat een predikant ook Hbo-geschoold kan zijn. Daarbij valt op: vrouwen zijn het vaker eens met deze stelling dan mannen. In de toelichting wordt duidelijk waar de argumenten om dit wel of niet te vinden zitten: Hbo-predikanten worden meer praktijkgericht geacht, WO-predikant worden gewaardeerd om hun kennis/inzicht. De één geeft aan dat kwaliteit en opleiding voor moet gaan, de ander juist roeping. En een aantal mensen ziet de Hbo-predikant als oplossing voor het predikantentekort. Weer anderen noemen: iedere predikant zou scholing moeten ontvangen en zoeken op die onderdelen waarin de opleiding of zijn/haar capaciteiten tekortschieten en dat je als je kiest voor een Hbo-predikant, wel een duidelijk onderscheid tussen de beide betrekkingen zou moeten maken. In de gemeentegesprekken wordt wisselend gedacht over de Hbo-predikant, eenzelfde wisselend beeld als in de enquête. De predikanten geven aan: het maken van een preek is de basis van je ambacht, daar moet je opleiding op zijn gericht. Tegelijk geven ze aan: tijd en toewijding bij het maken van een preek zijn belangrijker. In de gesprekken met predikanten valt op: zij-intreders en mensen die in het buitenland hebben gewerkt zien meer ruimte voor een Hbo-predikant dan iemand die uit de klassieke opleiding komt.

De stelling dat er specifieke gemeentes voor starters moeten zijn, wordt heel wisselend beantwoord. Ervoor spreekt dat het een mooie voorbereiding kan zijn, maar er wordt vooral getwijfeld aan de uitvoerbaarheid: wanneer ben je startergemeente en hoelang blijf je dat? En wat betekent het voor de gemeente zelf? Bovendien wordt genoemd: hoe verhoudt dit zich tot de roeping van de predikant? De deelnemers geven aan, kies dan liever voor een andere vorm van starten:

- Loop eerst mee met een ervaren predikant in een grotere gemeente (tweede predikant);
- Zorg voor een traineeship, kortere periode in meerdere gemeentes;

- Zorg voor een aantal jaar begeleiding op de werkplek.

In de enquête en gesprekken is niet uitgebreid stilgestaan bij het onderscheiden van verschillende soorten gemeentes en bijpassende typen predikanten. Wel valt in de enquête op dat verschil in de context van de gemeente (stad/dorp) of de identiteit van de gemeente (liturgisch profiel) weinig uitmaakt voor het soort antwoorden dat wordt gegeven - het is geen variabele van invloed. Alleen de omvang van de gemeente is een variabele die soms tot verschillen leidt. Soorten gemeentes onderscheiden lijkt daarmee ook niet direct relevant, een indeling op grootte wellicht wel. Predikanten zien specialisatie niet als oplossing, zij merken dat als ze ergens staan, gemeentes het liefst zoveel mogelijk bij hen neerleggen. Voor het dienen van een gemeente is volgens zowel predikanten als kerkleden binding nodig, een rondreizend prediker zou dat niet kunnen bieden. Lokale toewijding is voor het predikantschap van groot belang.

## 7.2 Beschouwing: gevolgen en uitgangspunten

De verschillende ontwikkelrichtingen hebben gevolgen voor het kerkverband/de kerkorde, de opleiding, maar bovenal voor gemeentes en predikanten. In deze paragraaf verkennen we die gevolgen. Daarnaast beschouwen we de ontwikkelrichtingen vanuit de waarden en uitgangspunten die spelen rond het ambt van predikant zoals besproken in hoofdstuk 5.

Op basis van de verkenning in hoofdstuk 5 hanteren we de volgende vaste uitgangspunten als het gaat om het ambt van predikant:

Lokale gemeentes hebben praktisch en principiële leiding nodig. Deze leiding is meer dan alleen het uitvoeren van bepaalde taken (pastorale gesprekken, preken, onderwijs etc.) maar omvat het complex van geroepen zijn en zich geroepen weten tot leidinggeven van Godswege. Deze leidinggevende vrouwen en mannen gaan voor in de Woordbediening en de bediening van de sacramenten als de kernpraktijken van kerkzijn. Om gemeentes te kunnen leiden achten wij het WO-opleidingsniveau noodzakelijk, terwijl tegelijk de Hbo-theoloog in het samenwerkingsteam belangrijke bijdragen kan leveren, onderscheiden in taak en verantwoordelijkheid. De lokale roeping en verbondenheid tussen predikant en gemeente is belangrijk omdat dat een zinvolle praktische en geestelijke uitoefening van het leidinggeven mogelijk maakt.

### **Ingrijpen in het proces van beroepen/benoemen**

Een eerste ontwikkelrichting is om het proces van benoeming anders in te richten. Daar gaat nu de lokale kerk over. De predikant heeft een roeping tot het ambt. Naast die innerlijke roeping komt er een externe roeping door het beroep van de kerkenraad van een gemeente. Na een proces van kennismaking, verkenning en gebed, volgt er aanvaarding van dit beroep. Tegenwoordig is het niet ongebruikelijk om een sollicitatieprocedure in te richten. Vanuit theologisch perspectief zijn hier relevant: het proces van roeping en de kerkelijke autonomie. Dat de predikant geroepen is, is breed gedragen en leidt tot een anders omgaan met de predikant. Dat maakt gemeenteleden en kerkenraden ook terughoudend om het functioneren te bespreken, een beeld dat naar voren komt uit ons onderzoek en de gesprekken. De figuur van sollicitatierondes is ingevoerd om de mobiliteit te bevorderen, maar lijkt minder goed te passen bij het idee van roeping tot een gemeente. Bovendien is de ervaring van predikanten met het solliciteren wisselend: er lijkt een gewenst profiel te bestaan waaraan maar een beperkte groep predikanten kan voldoen. Een vraag die in de gemeentegesprekken werd gesteld is: tot hoever strekt die roeping zich uit – tot het ambt of tot een specifieke gemeente? Tegelijk wordt er ook veel waarde gehecht aan de autonomie van de lokale kerkenraad – zoals ook vastgelegd in het kerkrecht.

De ontwikkelrichting waarbij je ingrijpt in het proces van beroeping, kan op verschillende manieren vorm krijgen. Daarbij staat niet ter discussie dat er een interne roeping moet zijn, die ook extern getoetst wordt. Wel wil je kunnen ingrijpen in de combinatie predikant - gemeente: daar zou je andere keuzes in kunnen maken. Deze ontwikkelrichting kan verschillende vormen aannemen, hieronder geordend van stevig naar licht.

- Een harde ingreep zou zijn het positioneren van predikanten als werknemers in het kerkverband. Dit zou een aanpassing van de kerkorde en de praktische regelingen vragen. Het zou de predikanten een vorm van financiële zekerheid geven, maar de lokale autonomie verminderen. Het zou daarmee een tegenwicht kunnen bieden tegen het opschuiven van het profiel van onze kerken naar een meer independentistische koers.
- Een iets lichtere vorm zou zijn het introduceren van de vorm van de "bisschop" (genoemd in de gesprekken en bekend uit andere kerkverbanden) die een actieve rol krijgt in het plaatsen van predikanten op een plek. Deze vorm zou ook een aanpassing van de kerkorde betekenen en past minder goed bij het profiel van onze kerken, maar kan als tegenwicht dienen tegen de independentistische koers.
- Een lichte vorm zou ook zijn het vormen van regionale teams, waarbij een aantal predikanten meerdere gemeentes bedienen en onderling zich kunnen specialiseren. Dat heeft als voordeel dat predikanten ruimte krijgen voor specialisatie. De lokale autonomie zal iets verminderen, maar door regionaal betrokken te zijn, kan er nog iets van de lokale binding behouden blijven en biedt het in ieder geval de ruimte aan predikanten om zich voor langere tijd ergens te vestigen. Deze vorm zou binnen de geldende kaders al mogelijk zijn, maar vraagt vooral gewenning aan andere afspraken en patronen zowel bij gemeentes als predikanten zelf. De vanzelfsprekendheid van een eigen predikant die de voor hen bekende taken uitvoert, zal deels (en vaak geleidelijk) verdwijnen - en is vaak al verdwenen. Het plaatje zoals dat in de hoofden van veel gemeenteleden zit, moet bijgesteld worden. Het zou ook de positie van de regio versterken, wat de synodale structuur van de kerken zou kunnen verstevigen. Het roept ook de vraag op of je dan ook de verantwoordelijkheid voor het functioneren niet op een andere plaats zou moeten neerleggen.
- De meest lichte vorm is het meer actief betrekken van de regio bij het proces van beroepen. De regio zou een meer actieve rol kunnen krijgen bij het bespreken van het gewenste profiel van predikanten. Dat gaat ten koste van de lokale autonomie, maar versterkt weer de synodale structuur. De kerkorde voorziet nu wel in betrokkenheid van de regio na de roeping (art B4.4), maar aan artikel B4.1 zou een zin over de betrokkenheid van de regio toegevoegd kunnen worden.

Uit het onderzoek en de gesprekken blijkt dat de basis: een gemeente beroept zelf een predikant, bij de meeste gemeenteleden diep verankerd ligt. Tegelijk is ook zichtbaar: het is voor gemeentes niet eenvoudig om dit proces goed vorm te geven. De essentie lijkt te zijn: roeping tot het ambt. De plaats waar het ambt bediend wordt, is daar een onderdeel van, maar iets meer invloed voor de regio of het kerkverband lijkt ons wenselijk. De kerken ontwikkelen zich steeds meer in independentistische richting, iets van synodaal tegenwicht hiertegen zou verstandig zijn. De kern van de weging in deze ontwikkelrichting lijkt te zijn: lokale autonomie of synodale invloed?

### Omvang of duur aanstelling

Een tweede ontwikkelrichting is om de omvang of duur van de aanstelling van de predikant aan te passen. Wie de opleiding heeft afgerond en is toegelaten tot het ambt, is in de huidige situatie, volgens geldend kerkrecht, voor zijn/haar leven predikant - tenzij iemand ontheffing vraagt of wordt losgemaakt (art. B10 en B12 KO). Maar, de nieuwe kerkorde maakt al ruimte

voor aanstellingen in deeltijd of voor een bepaalde termijn (al is het laatste onder een beperkt aantal omstandigheden) en het artikel over de levenstaak is in de nieuwe kerkorde niet toegevoegd. Bij deeltijd moet de kerkenraad een aangepaste takenregeling treffen (art. B4.5). Er is geregeld dat ook bij een bijzondere taak in dienst van de kerken of een niet-kerkelijke instelling, de predikant verbonden is aan een lokale gemeente (art. B7). Maar – voor het overige zijn kerkenraad en predikant vrij om samen het takenpakket van de predikant vorm te geven, daarvoor laat het kerkrecht voldoende ruimte. Het is al steeds meer gebruikelijk om een deeltijdpredikant te hebben – dat vraagt overleg tussen kerkenraad en predikant over welke taken de aanstelling dan omvat (art. B4.5). Daarbij weten we uit de praktijk – dat gaat niet alle kerkenraden/begeleidingscommissies en predikanten even makkelijk af. En hoewel het heel gezond is om goede afspraken te maken over taken en activiteiten, maakt juist de roeping en toewijding aan ambt en gemeente een al te afgebakende taakopvatting weer minder logisch. Er is echter alle ruimte om daar samen en per gemeente afspraken over te maken. De praktijk laat zien dat dit vooral in situaties van financiële nood gebeurt en dat in die gesprekken het geestelijke van het ambt ver weg lijkt. Voor predikanten maakt de financiële druk dat deze gesprekken niet als veilig en prettig worden ervaren.

In deze ontwikkelrichting zijn de volgende interventies denkbaar:

- Een stevige ingreep zou zijn: het koppelen van het ambt van predikant aan een termijn, bijvoorbeeld zeven jaar, waarvan één jaar besteed kan worden aan opleiding. Een dergelijke afspraak zou je vast kunnen leggen in de kerkorde en biedt een gegarandeerde heroverweging van de lokale roeping aan het einde van de periode. Het kan zorgen voor een grotere doorstroom van predikanten, maar legt tegelijkertijd een behoorlijke verplichting op aan een predikantsgezin. Wat als er aan het einde van je termijn geen nieuwe plek beschikbaar is? Een dergelijke termijn voor een functie kennen we in Nederland vooral bij bestuursfuncties, waarbij voor de vertrekkende bestuurders vaak een veelheid aan andere mogelijkheden beschikbaar is, die er voor predikanten veel minder zijn. Kortom, als je roeping vooral opvat als toegang tot het ambt is er veel mogelijk, maar de nadelen voor de positie van de predikant zullen ondervangen moeten worden. Daarbij hoort het oog houden voor de vrijheid van het ambt van predikant: zij moet niet (impliciet of expliciet) door de omstandigheden min of meer gedwongen worden ergens te blijven of weg te gaan terwijl de geestelijke noodzaak voor blijven of vertrekken niet helder is.
- Een lichtere interventie zou zijn het actief stimuleren van benoemingen voor een beperkte duur en het voeren van gesprekken over de taakinvulling en het bieden van begeleiding daarbij. Het zou een verbreding zijn van de regeling die er nu is, maar SKW biedt daar al wel instrumenten voor. Het gesprek wordt nu vaak gevoerd tussen gemeente en predikant. In deze gesprekken zouden opties als werken in deeltijd, samenwerking met andere gemeentes en collega's, terminering van de dienstbetrekking bespreekbaar moeten zijn. Daarbij zou steviger begeleiding vanuit de regio wenselijk zijn. De veiligheid van dit proces moet nadrukkelijk geborgd worden door de kerkenraad als quasi-werkgever. Daarbij moet oog zijn voor de financiële zekerheid van predikanten. Die begeleiding kan zich richten op de breedte en veiligheid van de gesprekken tussen predikant en gemeente, maar er zou ook een richtlijn ontwikkeld kunnen worden voor de afspraken over taken van de predikant. Hoe predikanten kijken naar hun kerntaak en wat gemeenteleden daarvan vinden verschilt. Het is denkbaar om hierin een aantal kaders mee te geven om gemeentes en predikanten te ondersteunen in het maken van taakafspraken.
- Een lichtere interventie is daarnaast het grondig doorlichten van het opleidingsprofiel van predikanten. Is in de opleiding voldoende ruimte voor de positie van de predikant

als leider binnen de kerk als complexe vrijwilligersorganisatie en gemeenschap met publiek-theologische uitstraling? Scholing in sociale competenties en leiderschap moeten voldoende aandacht krijgen - deze vaardigheden vormen in de ogen van gemeenteleden steeds meer de basis voor het beoordelen en waarderen van predikanten. Bovendien kunnen predikanten beter voorbereid worden op de gesprekken die zij regelmatig moeten voeren over hun loopbaanontwikkeling met de mensen. Oog voor de bijzondere positie die zij daarin hebben is onmisbaar.

Als het gaat om het maken van afspraken over duur en omvang van de aanstelling van de predikant, lijkt het vooral te gaan om de vraag hoe respectvol en professioneel het gesprek over taken en roeping wordt gevoerd. In de praktijk is het lastig om daarin een balans te vinden tussen wat nodig is voor de gemeente en wat nodig is voor de predikant. In de gesprekken is terughoudendheid vanuit beide kanten en overheersen praktische argumenten de meer geestelijke. De afweging lijkt hier vooral te zijn: kun je met de lichtere instrumenten de verlegenheid die er nu in de praktijk is doorbreken of is daar een zwaardere interventie voor nodig?

### Functiedifferentiatie

Een laatste oplossingsrichting is functiedifferentiatie. Dat kan zich zowel richten op verschillende soorten predikanten als op verschillende soorten gemeentes. Op dit moment kent het kerkrecht deze differentiatie niet of nauwelijks (vergelijk artikel B7 kerkorde). In de praktijk is wel steeds vaker een Hbo-opgeleide kerkelijk werker aan het werk in grotere gemeentes. Deze heeft niet dezelfde taken en bevoegdheden als een predikant. In andere kerkgenootschappen wordt hierover nagedacht (zie hiervoor par. 4.3 en 5.6). Hoewel veel gemeenteleden niet onwelwillend tegenover een Hbo-predikant staan, lijkt dat vooral ingegeven door de verwachtingen ten aanzien van vaardigheden en financiën. Zoals in 5.6 aangegeven, is dat niet onze oplossingsrichting. De verantwoordelijkheid voor de leiding van de gemeente (woordverkondiging en sacramentsbediening) vereisen een WO-opleiding en ambtsbinding (de toewijding aan de lokale gemeente). Daarmee vallen stevige interventies als het introduceren van de Hbo-predikant met dezelfde bevoegdheden als de WO-predikant af. Ook voor het onderscheiden van soorten gemeentes met bijpassende profielen zien we geen ondersteuning op basis van het door ons verrichtte onderzoek. Een aantal lichtere interventies zouden kunnen zijn:

- Het creëren van een eigenstandige functie voor de Hbo-theoloog (naar analogie van verschillende andere Hbo-functies naast WO-functies in verschillende beroepsgroepen). Het kan op dezelfde basis opgebouwd worden als de figuur van de kerkelijk werker, waarbij een bijpassend beroepsprofiel en opleidingsprofiel ontwikkeld moeten worden. In het bezinningsproces over de taken voor de Hbo-theoloog in de gemeente is het behulpzaam als er een richtlijn over de onderscheiden taken van predikanten en overige kerkelijk werkers komt.
- Het bevorderen van de doorstroom en zij-instroom voor de gemeenteleden en kerkelijk werkers/Hbo-theologen die het ambt van predikant ambiëren. Dit vraagt een herijking van de route die aan de theologische opleiding wordt aangeboden: is deze route voldoende toegankelijk?
- Het bevorderen van loopbaanontwikkeling voor predikanten. Predikanten kunnen gebruik maken van PE-instrumenten, maar zijn daartoe niet verplicht. Het verdient overweging om een vorm van bijscholing verplicht te maken, alsmede regelmatige loopbaangesprekken. Het netwerk daarvoor is aanwezig, maar is nu nog vrijblijvend van karakter. SKW en TU kunnen hier een aanbod en regelingen voor ontwikkelen.

Als het gaat om het denken over het ambt van predikant, is dat niet los te zien van het denken over kerkzijn en dat is in transitie. Kerken ervaren de gevolgen van krimp en dat heeft invloed op hoe taken en ambten ingevuld worden. Enerzijds is er geen one-size-fits-all aanpak die deze kerken kan helpen, anderzijds moeten er lokaal concrete keuzes gemaakt worden die niet (meer) zijn uit te stellen. Als er op een gegeven moment geen geld is voor een fulltime predikant, kiezen we dan voor een part-timer? Of gaan we van twee predikanten terug naar één predikant en een Hbo-theoloog als kerkelijk werker? Belangrijk is hierbij dat de gemeente zelf gaat inzien dat zij intern ook de vanzelfsprekendheden zal moeten herzien. Ons inziens zal daarbij in de toekomst minder waarde toegekend moeten worden aan de behoefte aan lokale autonomie en meer waarde aan regionale sturing. Het is belangrijk dat het gesprek over de behoeften van gemeente en predikant niet alleen praktisch van aard wordt, maar vooral een geestelijk gesprek is. Dat vraagt een begeleiding en ondersteuning die professioneler is dan de meeste gemeentes op dit moment zelf kunnen organiseren. Het gesprek zal alleen maar complexer worden: gemeentes zullen in hun quasi-werkgeversrol moeten gaan nadenken over al dan niet parttime predikanten, al dan niet in combinatie met een Hbo-theoloog, en welke taken en taakverdelingen daar dan bij horen; over de vraag of haar/zijn verbintenis getermineerd kan zijn, en waarom en onder welke voorwaarden dan; over hun eigen financiële toekomstpositie en de eventuele noodzaak zelf extra moeite te doen om de benodigde gelden toegezegd te krijgen; of over het (deels) afstand doen van volkomen autonomie als gemeente om samenwerking met andere gemeentes tot stand te brengen.

In alle gevallen is de erkenning en bewustwording van de transitie een belangrijke voorwaarde en katalysator om tot zinvolle, flexibele én veilige afspraken tussen predikant en gemeente te komen. Duidelijkheid over het proces, en heldere communicatie, zijn daarbij noodzakelijke voorwaarden. Waar de expertise lokaal ontbreekt, moet deze buiten de lokale kerk gezocht worden. Zonder duidelijkheid en kundige proces-leiding, kan de nodige veiligheid voor gemeente, kerkenraad en predikant gemakkelijk verdwijnen.

### 7.3 Tot besluit

In deze paragraaf vatten we de inzichten tot dusver samen:

- Er verandert heel veel en heel snel in kerken, en er wordt niet altijd tijd en ruimte genomen om dit lokaal te doordenken en bespreken zodat oude wensen en patronen over gemeente-zijn en predikantsrollen zonder nadere reflectie worden doorgegeven;
- Een predikant moet zich in taakafspraken en functioneren bewust zijn van de eigen rol en talenten, de behoefte van de gemeente en de positie als (academisch) professional in de kerk als 'een vrijwilligersorganisatie-in-transitie';
- Er is een oplossing nodig voor de gebrekkige mobiliteit, flexibiliteit, maar ook zekerheid in een steeds diversere 'arbeidsmarkt' voor predikanten en kerkelijk werkers;
- Ook moet er structureel aandacht zijn voor het proces tussen predikant, kerkenraad, en gemeente om de ervaren roeping te blijven toetsen en bespreekbaar te houden;
- Daarbij voorzien we een grotere rol voor de regio en regionale samenwerking in het bedienen van de gemeentes.

Er is ons inziens in de NGK op dit moment geen aanleiding om te denken dat deze punten ergens in het geding zijn, die wel belangrijke uitgangspunten voor beleid zijn:

1. Leidinggeven aan een gemeente die tegelijk een (vrijwilligers)organisatie, een gemeenschap, en onderdeel van Gods missie in deze wereld is, vergt bepaalde



kwaliteiten en competenties. Daaraan moet door middel van goede opleiding voldaan kunnen worden;

2. Lokale gemeentes, eventueel in samenwerking met en tussen elkaar, zullen een passende functie-mix tussen WO- en Hbo-theologen moeten overwegen en desgewenst faciliteren;
3. Deeltijdfuncties en een zekere mate van taakdiversiteit zullen normaal moeten worden binnen de kerken. Zowel Hbo- als WO-theologen moeten met duidelijke takenpakketten kunnen werken;
4. Bij- en nascholing van Hbo- en WO-predikanten is gelet op de toegenomen flexibiliteit en complexiteit, geen luxe maar noodzaak. Deze moet niet alleen gefaciliteerd worden door de (lokale) kerken en de bovenkerkelijke organisaties.

Een aantal aanbevelingen kan binnen de huidige kaders worden uitgevoerd: het herijken van opleidingsprofielen en inrichting van de opleiding en het doordenken van takenpakketten en het eventueel opstellen van een richtlijn daarvoor, het anders begeleiden van gesprekken over loopbaan en beroeping, het maken van afspraken over taken en omvang van de aanstelling van predikanten. Voor andere interventies is een aanpassing van de regels nodig (koppelen van het ambt aan een termijn, invloed bij de regio bij het beroepingsproces).

Als werkgroep vinden we de volgende interventies wenselijk:

#### Beroepingsproces

1. Verken nadrukkelijk de optie om predikanten in 'algemene dienst' te nemen als kerkverband. Doe dit met veel oog voor de lokale en regionale processen van menings- en besluitvorming: zorg voor lokale en regionale toerusting en gesprek, zodat lokale gemeentes en gemeenteleden worden meegenomen. Bespreek deze optie vooral met vacante gemeentes, verken hoe deze optie hen zou kunnen helpen.
2. Spreek uit dat de wens van lokale kerken om een predikant te hebben die aan de lokale gemeente verbonden is, passend is. Spreek ook uit dat deze predikant vervolgens niet uitsluitend voor de lokale gemeente werkt - en dat dat consequenties kan hebben voor het takenpakket. Dat vraagt een verdere professionalisering van het bespreken van de taken van predikanten.
3. De vraag of de financiering van predikanten van de lokale gemeente naar het landelijk kerkverband toe zou moeten of kunnen, is complex. Maar dit is ons inziens geen echt principiële, maar een praktische zaak. Laat daarom onderzoeken onder welke voorwaarden zo'n systeem ook voor de NGK heilzaam zou (kunnen) zijn.

#### Aanstellingsduur en -omvang

1. Spreek uit dat in het beroepingstraject expliciet wordt besproken wat de wensen van gemeente en predikant zijn rondom aanstellingsduur en -omvang. Laat dit bovendien expliciet onderdeel zijn van het jaargesprek, en regel dat de (arbeidsrechtelijke en kerkrechtelijke) veiligheid van gemeente en predikant hierbij geborgd is.
2. Geef de regio's de opdracht hun onderlinge zorgplicht te verrijken met een (in een nader af te spreken frequentie) gesprek over de voortgang van het kerkenwerk in de regio, waarbij ook de benodigde structuur en (financiële) middelen wordt onderzocht.
3. Gemeentes moeten onder voorwaarden kunnen kiezen voor een getermineerde beroeping van een predikant: voor een bepaald aantal jaar met een eenmalige herhaling. In de praktijk van interim-predikanten is dit al gangbaar. Pas de generale regeling B4 hierop aan.

### Funciedifferentiatie Hbo-WO

1. Het onderscheid tussen WO-predikant en Hbo-theoloog is vanuit de opleidingsniveaus en -competenties helder en moet gehandhaafd blijven. De complexiteit van de interactie tussen binnen- en buitenkerkelijke factoren, inhoudelijke en sociale competenties, de noodzaak om in een complexe sociale en kerkelijke situatie leiding te geven, zijn voor ons argumenten om de WO-competenties voor het predikantschap te blijven reserveren.
2. Geef opdracht om de doorstroom van Hbo-theoloog naar WO-predikant nog meer te faciliteren. Beleg dit in eerste instantie bij de Theologische Universiteit Utrecht, en laat dit in overleg met de beroepsgroepen en Hbo-opleidingen gebeuren.
3. In uitzonderingssituaties is sacramentsbediening door de Hbo-theoloog mogelijk mits deze ook als ouderling (ambtsdrager) aan gemeente verbonden is. De koppeling tussen ambt en sacrament is ons inziens onopgeefbaar. Deze uitzonderingssituaties zijn al in de KO benoemd (artikel B19.2).

We benoemen hier een aantal gevolgen en vervolgvraagstukken voor het (regionale) kerkverband, de lokale gemeente, predikanten en de opleiding.

1. Regio: de regionale vergadering krijgt een grotere rol en ontzorgt hiermee deels de gemeente in haar lokale beroepingsprocedure. De concrete invulling van deze rol moet onderwerp van gesprek zijn.
2. Gemeente: flexibilisering van omvang en duur van de aanstelling moeten bespreekbaar worden; het overgeleverde bekende patroon van ambtsinvulling verandert.
3. Opleiding: de combinatie van 'predikantsambt' met 'lokale binding' en 'WO-opleiding' vergt continue bezinning op het curriculum. Ook de doorstroom van Hbo naar WO moet nadrukkelijk(er) gethematiseerd worden.
4. Predikant: het profiel van de WO-predikant betekent scherper bewustzijn van de taken en competenties zowel intern als extern, zowel lokaal als bovenlokaal. Flexibilisering moet nadrukkelijk bespreekbaar worden, onder borging van de nodige veiligheid hiervoor.



## 8 Aanbevelingen

De opdracht van de LV/GS van 28 november 2020 aan de TU luidde:

### Besluit 2:

- a. uit te spreken dat het wenselijk is dat er een nieuwe ambtsvisie komt die antwoord geeft op de verscheidenheid aan opvattingen over het ambt van predikant in de kerken;
- b. de Theologische Universiteit te verzoeken de vernieuwde ambtsvisie te ontwikkelen, samen met niet-theologen.

In overleg met de RvT van de TU (feitelijke opdrachtgever) heeft de commissie gewerkt aan een proces binnen de kerken om praktische aanwijzingen voor lokale kerken en het kerkverband op te halen. De resultaten zijn hierboven gepresenteerd, en laten zich als volgt samenvatten.

1. Allereerst: de WO-theoloog die als geordineerd en bevestigd ambtsdrager verbonden is aan de lokale gemeente om daar via Woord- en sacramentsbediening zowel intern als naar buiten toe leiding te geven aan de gemeente, is uitgangspunt. Met het oog op de geldende beroepskwalificaties zal het leidinggeven als theologische competentie een belangrijk en integraal onderdeel van alle deeltaken benadrukt moeten worden. Preken, voorgaan, pastoraat en andere taken moeten in hun leidinggevende dimensie doordacht en getraind worden. Het is de verantwoordelijkheid van de Theologische Universiteit Utrecht (TU) in overleg met de predikantenvereniging (PV) om te zorgen dat de opleiding hiervoor voldoende is ingericht.
2. Verder zal deze predikant (toenemend) moeten kunnen samenwerken met andere WO- en Hbo-theologen, zowel lokaal als bovenplaatselijk. De flexibiliteit en de complexiteit nemen toe, en vergen veel van de competenties en kwaliteiten van predikanten en kerkelijk werkers. De opleiding (zowel initieel als na- en bijscholing) zal steeds in nauwe samenspraak met de beroepsgroepen moeten komen tot het vaststellen van het curriculum. Doorgroei en doorstroommogelijkheden van Hbo- naar WO-theoloog moeten door de TU zo eenvoudig mogelijk worden gemaakt. De huidige praktijk en regeling hiervoor zou op toegankelijkheid onderzocht kunnen worden.
3. Op lokaal niveau kan het gesprek over invulling van de predikantstaak, (lokale) kerkvisie, kerkvernieuwing en kerkverandering zo krachtig mogelijk worden gestimuleerd. Hierbij kunnen de bekende toerustingskanalen worden benut (PE, WWJG, Steunpunt Kerkenwerk, Kerkpunt, Kerk2030) en waar nodig gefaciliteerd. De rapporten vanuit de voormalige NGK en GKv laten zien dat dit urgent is: vrijblijvendheid is, denken wij, een gepasseerd station. Het zou minimaal een thema moeten zijn in de jaarlijkse kerkvisitatie, het is eventueel zelfs het overwegen waard om per regio een contactpersoon aan te wijzen voor het voeren van loopbaangesprekken met de predikanten (eventueel via SKW).
4. Op bovenlokaal niveau moet samenwerking en oriëntatie op de (regionale) mogelijkheden en uitdagingen worden gestimuleerd: wat speelt er in de regio, hoe kunnen gemeentes elkaar onderling helpen, waar liggen knelpunten en op welke manier kunnen die worden besproken en (zo mogelijk) opgelost? Ook hierbij geldt: de NGK is de vrijblijvendheid voorbij. Iedere regio zou een toekomstverkenning moeten doen: wat zijn de regionale opgaven, het voortbestaan van gemeentes en predikantplaats, taken waar samenwerking mogelijk is. Op de volgende LV/GS zouden de kansen en knelpunten uit deze plannen nader besproken kunnen worden om eventueel voorstellen te doen om de knelpunten op te lossen.

5. De flexibilisering van het ambt van predikant moet gestimuleerd en gefaciliteerd worden. Met predikanten die nu een voltijds aanstelling hebben zal het gesprek gevoerd kunnen worden of en hoe de huidige aanstelling gecontinueerd kan worden, en zo ja: onder welke voorwaarden. De ontwikkeling van het aantal voltijdfuncties is ongewis. Predikanten zullen de mogelijkheid moeten hebben om in overleg met Steunpunt Kerkenwerk te komen tot een werkbaar persoonlijk toekomstscenario. Kerken(raden) moeten eveneens de mogelijkheid krijgen om met hulp en advies van Steunpunt Kerkenwerk tot toekomstscenario's te komen. Bij situaties van opnieuw beroepen geldt: zowel predikanten als gemeentes zouden zulke toekomstscenario's verplicht moeten laten maken. Daarbij is ook de optie van 'terminering' van de verbondenheid tussen predikant en gemeente geen taboe.
6. Terminering van de verbondenheid tussen predikant en gemeente moet nadrukkelijk overwogen kunnen worden. Principieel liggen hier geen bezwaren, mits de arbeidsrechtelijke kant goed geregeld wordt. Hiervoor dient een commissie te worden benoemd die besluitvorming op dit punt voorbereidt, het vergt immers een aanpassing van de generale regeling B4. Omdat ook hier de praktijk de regelgeving inhaalt, mag er innovatief met bestaande regelingen worden omgegaan, mits deze innovatie binnen de uitgangspunten van het kerkrecht (en dus van de bestaande arbeidsrechtelijke kaders) valt. De lessen uit de eventuele experimenten die al worden gedaan, kunnen betrokken worden bij de nadere besluitvorming.
7. De verbondenheid tussen predikant en gemeente moet verplicht een regelmatige toets hebben: onder welke voorwaarden is verdere samenwerking vruchtbaar voor de gemeente? De huidige regelingen en formats van SKW en andere partijen bieden hierbij inhoudelijk al veel materiaal. Daarom moet deze toets verder geformaliseerd worden, zonder dat het een te strak keurslijf wordt: predikant en gemeente moeten er baat bij hebben. Het is een verantwoordelijkheid van de predikant en de lokale kerkenraad om dit gesprek te voeren. Ons advies is om daar een vast moment aan te koppelen, het te bevragen in de kerkvisitatie en het te koppelen aan het taakafsprak document: de beroepingsbrief, die bijvoorbeeld eens in de drie jaar kan worden herijkt.
8. Waar taakdifferentiatie op zijn plaats is, moeten predikanten de gelegenheid krijgen zich hierop voor te bereiden, mits dit in afstemming met en met toestemming van de kerkenraad gebeurt. Generieke regelingen lijken ons op dit moment onwenselijk, omdat er nog te weinig ervaring mee is. De experimenten die hiermee worden gedaan, zouden onderzocht kunnen worden en de geleerde lessen kunnen als basis dienen voor eventuele regelingen in de toekomst, mocht daar behoefte aan zijn.
9. Met de Theologische Universiteit Utrecht zullen de kerken goede werkafspraken moeten maken om te borgen dat de nodige competenties in het curriculum voldoende worden behartigd. Tevens zullen de kerken bij het faciliteren van dit onderwijs inhoudelijk en financieel betrokken moeten blijven. Het verdient aanbeveling om in afstemming met het werkveld door TU Utrecht en Hbo-instellingen te werken aan geactualiseerde beroeps- en competentieprofielen. Op deze manier wordt inzet van Hbo-theologen niet alleen gedoogd, maar actief vormgegeven, wat een aanwinst is voor de kerkelijke praktijk.
10. De Generale Synode moet niet alleen inhoudelijke besluiten nemen over de richting en de koers voor het predikantschap. De synode moet ook besluiten nemen over de nodige processen (lokaal en regionaal en landelijk) die een vruchtbare bodem kunnen zijn voor deze inhoudelijke besluiten. De verschillende partijen die bij het predikantschap betrokken zijn moeten worden verplicht hierin tot gesprek en uitwisseling te komen, zowel met elkaar als binnen de partijen zelf: de synode, de regio's, de opleidingen (Theologische Universiteit, Hbo-opleidingen), lokale kerkenraden en predikanten.

De richting die we aanbevelen houdt in dat het zelfstandig predikantschap voorbehouden blijft aan de WO-predikant, dat we verwachten dat er meer variatie in taakpakketten zal komen en meer regionale samenwerking. Daarbij voorzien we een sterkere rol voor de regionale vergadering: een meer professionele begeleiding bij het voeren van het gesprek over taken en functioneren. Daarmee kiezen we een richting die ingaat tegen de heersende opvatting onder gemeenteleden, die steeds functioneler en pragmatischer lijkt te worden. In de communicatie over de gekozen richting dient daarmee rekening te worden gehouden. We wensen de synode wijsheid toe bij het bespreken en afwegen van de verschillende opties en interventies die in dit rapport worden aangedragen.

## Bijlage 1 Focusgroep gesprekken

Voor het onderzoek zijn meerdere focusgroepen gehouden. Hieronder volgt per focusgroep een korte beschrijving van de context, aanwezigen en werkwijze.

Datum	Context & werkwijze	Aanwezigen	Leden werkgroep
23 maart 2022	Aangesloten bij Pastors Glow, vanuit kerk 2030, presentatie en gesprek over ambt, reflectieve bijeenkomst in Vleuten	12 predikanten van verschillende typen gemeenten	Hans Schaeffer, Avelien Haan
21 juni 2022	Door de werkgroep georganiseerde bijeenkomst in Kampen, waarbij de gesprekshandleiding is gebruikt.	9 studenten predikantsmaster	Hans Schaeffer, Bernd Vinke, Leon van den Broeke
28 juni 2022	Door de werkgroep georganiseerde bijeenkomst in Bergschenhoek, waarbij de gesprekshandleiding is gebruikt.	12 kerkleden, variërend in geslacht en leeftijd	Hans Schaeffer
4 juli 2022	Door de werkgroep georganiseerde bijeenkomst in Bedum, waarbij de gesprekshandleiding is gebruikt.	11 predikanten uit het Noorden van het land (stad uitgezonderd)	Hans Schaeffer, Avelien Haan
30 nov. 2022	Door de werkgroep georganiseerde bijeenkomst in Oldehove, waarbij de gesprekshandleiding is gebruikt.	6 kerkleden, variërend in geslacht, allen 40+.	Avelien Haan

De gesprekshandleiding kende de volgende opzet:

1. Introductie: Wat speelt er vandaag rondom ambt?
  - a. Kerkelijke krimp – vacatures – financiering
  - b. Informalisering en de-institutionalisering vh kerkzijn
  - c. Verhouding predikant – KR – gemeente – andere betaalde professionals
  - d. Discussie: opleiding: Hbo vs. WO
  - e. Mobiliteit predikanten – functioneren kerkenraden/predikanten
  - f. Doel gesprek – een beeld krijgen van hoe in gemeenten gesproken wordt over ambt, basis voor vervolg en advies.
2. Uitkomsten onderzoek tot nu toe
  - a. Meer functioneel denken over het ambt (taken/activiteiten ipv roeping/bevoegdheid) – maar toch wel het woord Ambt en echt anders dan een beroep
  - b. Verwachting steeds meer ook sociale vaardigheden naast inhoud en kwaliteit
  - c. Vergelijkbaar met docent/leraar en coach/mediator
  - d. Steeds minder taken echt gezien als specifiek voor de predikant (vooral preken)
  - e. Verschillende opties voorgelegd – regiopool liever dan benoeming van bovenaf, maar vooral de eigen keuze van de gemeente.
  - f. Veel ruimte voor flexibele vormen – meer gemeenten, deeltijd of andere functies
  - g. Positief over Hbo, termijnen, of startersgemeenten
  - h. Opvallend: omvang gemeente, context en identiteit zijn niet relevant, leeftijd /geslacht wel en of iemand al eens een ambt heeft vervuld.

2. Gesprek 1: ambt en jij?
  - a. Heeft ambt voor jou als gemeentelid een meerwaarde boven 'beroep', functie, taak, dienst etc?
  - b. Zo ja: welke en waarom? Geldt dat voor alle ambten? Wat merk je concreet van die meerwaarde? (voorbeeldsituaties)
3. Gesprek 2: ambt en gemeente
  - a. Wat staat er volgens jou op het spel voor de gemeente met het begrip 'ambt'? Waarom is dat (niet) belangrijk?
  - b. Kun je de meerwaarde van het ambt voor de gemeente concreet maken?
  - c. Zo nee: en als je dat doortrekt – wat betekent dat dan voor verkiezing/beroepen, beloning?
4. Gesprek 3: ambt en taak
  - a. Wat zijn taken die zijn voorbehouden aan predikanten, en waarom?
    - Wat moeten ouderlingen/diakenen doen? Waarom?
  - b. Wat als er knelpunten zijn, wat zijn dan oplossingsrichtingen?
5. Gesprek 4: ambt en toekomst
  - a. Hoe zie jij de toekomst van het predikantschap, ouderling, diaken als je realistisch kijkt?
  - b. Er wordt in andere kerken nagedacht over oplossingsrichtingen voor predikanten en gemeenten, welke vinden jullie wel/niet aanvaardbaar?
    - Specialisatie van predikanten
    - Soorten gemeenten met bijpassende predikanten (specialisatie/Hbo/WO)
    - Classispool
    - Termijnen

## Bijlage 2: Vragenlijst over het predikantsambt

⌚ 30 minuten

### Vragenlijst over het predikantschap

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10-15 minuten.  
Deze vragenlijst is bedoeld om informatie te verzamelen over hoe kerkleden aankijken tegen het predikantsambt. Het is onderdeel van een onderzoek voor de Theologische Universiteit Kampen dat de basis vormt voor een advies over het ambt van predikant.

\* Vereist

1. Wat zijn volgens u de drie belangrijkste punten die het ambt van predikant omschrijven? \*

2. Hoe zou u een roeping tot het zijn/worden van predikant omschrijven? \*

3. Het woord ambt wordt wel eens oudenwets en ingewikkeld gevonden - welk alternatief zou u passend vinden? \*

- Geen, ambt is prima
- Dienst
- Taak
- Roeping
- Functie
- Andere

4. Wat weegt het zwaarst bij het bepalen van uw mening over de geschiktheid van een predikant? (maximaal 3 antwoorden) \*

- de motivatie en gevoelde roeping van de predikant
- het leiderschap van de predikant in de gemeente
- de manier waarop de predikant omgaat met anderen (sociale interactie)
- de werkwijze en praktische organisatie van de predikant
- de manier waarop de predikant problemen aanpakt/oplost
- de actiegerichtheid van de predikant
- het inlevingsvermogen van de predikant
- de inhoud en kwaliteit van het werk van de predikant
- Andere

5. Verschilt het predikantschap volgens u met een beroep in dienstverband of als ondernemer en zo ja, op welke manier? \*

6. Welk ander beroep vindt u het meest vergelijkbaar met dat van een predikant? \*

- Militair/Brandweer/Politie
- Docent/leraar
- Arts/Psycholoog
- Burgemeester/bestuurder
- Rechter/officier van justitie
- Coach/meciator
- Andere

7. Waarom vindt u dat een vergelijkbaar beroep?

8. Welke typering van het beroep past het volgens u het best bij het predikantschap? \*

- Representant van Christus
- Dienaar van het woord
- Geroepene
- Herder
- Zielzorger
- Ambtsdrager
- Leraar
- Leider
- Betaalde kracht
- Andere



9. Welke activiteiten mogen volgens u door welke functies binnen de kerkgemeente uitgevoerd worden als het gaat om het vieren in de gemeente? \*

U kunt kiezen voor verschillende functies, daarbij is predikant WO de meest zware functie en gemeente lid de meest lichte. Vindt u dat meerdere functies deze taak mogen uitvoeren? Kies dan voor de lichtste functie. Daarbij nemen wij aan dat de zwaardere functies deze taak automatisch mogen uitvoeren.

	Predikant (WO)	Predikant (HBO)	Kerkelijk werker (Betaald)	Amtsdrager	Gemeentelid met een taak (vrijwillig)	Gemeentelid
Een eigen preek houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een preek van een ander lezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De zondags eredienst leiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De liturgie van een dienst opstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De zegen uitspreken na de erediensten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rouwdiensten leiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trouwdiensten leiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doop bedienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avondmaal bedienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beslissen over toelating tot het avondmaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Welke activiteiten mogen volgens u door welke functies binnen de kerkgemeente uitgevoerd worden als het gaat om het leren in de gemeente? \*

U kunt kiezen voor verschillende functies, daarbij is predikant WO de meest zware functie en gemeente lid de meest lichte. Vindt u dat meerdere functies deze taak mogen uitvoeren? Kies dan voor de lichtste functie. Daarbij nemen wij aan dat de zwaardere functies deze taak automatisch mogen uitvoeren.

	Predikant (WO)	Predikant (HBO)	Kerkelijk werker (Betaald)	Amtsdrager	Gemeentelid met een taak (vrijwillig)	Gemeentelid
Preekthemas kiezen en liturgisch jaar inrichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Catechisatie geven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toerusting van amtsdragers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een kring leiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Welke activiteiten mogen volgens u door welke functies binnen de kerkgemeente uitgevoerd worden als het gaat om het dienen en delen in de gemeente? \*

U kunt kiezen voor verschillende functies, daarbij is predikant WO de meest zware functie en gemeente lid de meest lichte. Vindt u dat meerdere functies deze taak mogen uitvoeren? Kies dan voor de lichtste functie. Daarbij nemen wij aan dat de zwaardere functies deze taak automatisch mogen uitvoeren.

	Predikant (WO)	Predikant (HBO)	Kerkelijk werker (Betaald)	Amtsdrager	Gemeentelid met een taak (vrijwillig)	Gemeentelid
Pastorale gesprekken voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pastoraat in bijzondere gevallen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evangelisatie activiteiten doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Welke activiteiten mogen volgens u door welke functies binnen de kerkgemeente uitgevoerd worden als het gaat om het besturen van de gemeente? \*

U kunt kiezen voor verschillende functies, daarbij is predikant WO de meest zware functie en gemeente lid de meest lichte. Vindt u dat meerdere functies deze taak mogen uitvoeren? Kies dan voor de lichtste functie. Daarbij nemen wij aan dat de zwaardere functies deze taak automatisch mogen uitvoeren.

	Predikant (WO)	Predikant (HBO)	Kerkelijk werker (Betaald)	Amptdrager	Gemeentelid met een taak (vrijwillig)	Gemeentelid
Beleid voor de langere termijn maken voor de kerkelijke organisatie (bijvoorbeeld onderhoud gebouw)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pastoraal beleid maken voor de langere termijn (bijvoorbeeld over handelen rond echtscheiding)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Hieronder volgt een aantal stellingen over de positie van de predikant in de gemeente, de classis en het kerkverband. Na ieder blokje is er ruimte voor een toelichting. \*

	Helemaal mee eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens
Alleen de gemeente gaat over de beroeping van een predikant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De classis of het kerkverband moet de ruimte krijgen om predikanten te kunnen plaatsen waar dat nodig wordt geacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een predikant hoeft niet aan onze gemeente verbonden te zijn, maar mag ook uit een regionale predikanten pool komen of aan de classis verbonden zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. U kunt een toelichting op de stellingen over de positie van de predikant hieronder kwijt.

15. Hieronder volgt een aantal stellingen over de omvang van de taak van de predikant. Na ieder blokje is er ruimte voor een toelichting. \*

	Helemaal mee eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens
Een predikant kan zijn amot ook in deeltijd uitoefenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een predikant kan zijn amot ook naast een andere functie uitoefenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een predikant kan meerdere gemeenten tegelijk dienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. U kunt een toelichting op de stellingen over de omvang van de taak van de predikant hieronder kwijt.

17. Hieronder volgt een aantal overige stellingen over het ambt van predikant. Na ieder blokje is er ruimte voor een toelichting. \*

	Helemaal mee eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens
Elke gemeente moet een predikant/voorganger hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een predikant hoeft niet wetenschappelijk geschoold te zijn, een HBO theoloog kan ook.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is verstandig om de duur van de periode bij een gemeente in termijnen vast te leggen (bijvoorbeeld 6 jaar, eventueel met een maximum aantal termijnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er moeten 'starters' gemeenten zijn - gemeenten geschikt voor pas afgestudeerde kandidaten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. U kunt een toelichting op de overige stellingen over het ambt van predikant hieronder kwijt.

Hieronder volgt een aantal vragen over de gemeente waar u kerkt.

19. Hoelang staat uw predikant in de gemeente waar u kerkt? \*

De waarde moet een getal zijn

20. Wat is de omvang van de aanstelling van uw predikant? \*

- Deeltijd
- Voltijd

21. Hoe zou u de context van uw gemeente typeren? \*

- Stadsgemeente in een grote stad
- Stadsgemeente in een middelgrote stad
- Dorpsgemeente
- Pionierskerk/kerkplanting/missionair initiatief/huiskerk
- Andere

22. Hoe zou u de identiteit van uw gemeente typeren als u kijkt naar de erediensten? \*

- Wij houden overwegend een klassiek-liturgische viering met psalmen en orgel
- Wij volgen doorgaans het ordinarium en zingen graag Liedboek-liederen
- Wij houden speelse vieringen waarin jeugd en kinderen hun eigen plek hebben en aansprekende taal gebruikt wordt
- Wij houden vieringen waarin de persoonlijke band met God versterkt wordt en veel ruimte voor lofprijzing is
- Wij houden veel verschillende soorten vieringen: taize, vespers, cantatediensten
- Wij houden vieren die sterk op onze doelgroep gericht zijn: niet-kerkelijken, buurtgenoten, pioniers-plek
- Andere

23. Hoe zou u de samenstelling van uw gemeente typeren? \*

- Overwegend jongeren/jonge gezinnen
- Overwegend gezinnen
- Overwegend ouderen
- Een mooie balans tussen jongeren, gezinnen en ouderen
- Andere

24. Hoeveel gemeenteleden telt uw gemeente ongeveer? \*

- minder dan 350
- 350-550
- meer dan 550

25. Hoe lang bestaat de gemeente waar u kerkt? \*

- 0-5 jaren
- 6-10 jaren
- 11-25 jaren
- 26-50 jaren
- meer dan 50 jaren
- Weet ik niet

Hieronder volgt een aantal vragen over uzelf.

26. Wat is uw leeftijd? \*

De waarde moet een getal zijn

27. Wat is uw geslacht? \*

- Mannelijk
- Vrouwelijk
- Zeg ik liever niet
- Andere

28. Hebt u al eens een ambt vervuld of doet u dat nu? \*

- ja, het ambt van precikan;
- ja, het ambt van cuderling of diaken
- nee, maar ik werk wel betaald als kerkelijk/pastoraal werker /jeugdwerker
- nee

29. Bij welk kerkverband bent u aangesloten? \*

- Gereformeerd Vrijgemaakte Kerk (GKv)
- Nederlands Gereformeerde kerk (NGK)
- Nederlands Gereformeerde Kerken (NGK)
- Christelijk Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt (CGKV)
- Nederlands Christelijk Gereformeerde Kerk (NCGK)
- 3GK gemeenten (CGK/GKv/NGK)
- Weet ik niet
- Andere

30. In welke provincie kerkt u? \*

---

Deze inhoud is niet door Microsoft gemaakt; noch goedgekeurd. De gegevens die u verzendt, zal worden gestuurd naar de eigenaar van het formulier.

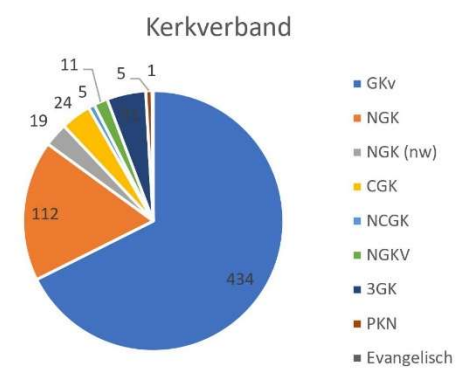
 Microsoft Forms

Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

Overzicht Respondenten



Provincies	nr	%
Groningen	57	9%
Friesland	32	5%
Drenthe	16	2%
Flevoland	40	6%
Overijssel	134	21%
Gelderland	72	11%
Utrecht	102	16%
Noord-Holland	24	4%
Zuid-Holland	133	21%
Brabant	2	0%
Limburg	4	1%
Zeeland	22	3%
Ongeldig	4	1%



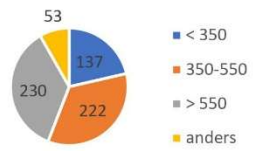
In de periode april-juli 2022 is een enquête uitgezet onder gemeenteleden van de NGK en GKv. Hiervoor is de tool microsoft forms gebruikt. De enquête is verspreid via de mailinglijst van de kerkgenootschappen, de website van de TU Kampen en de nieuwsbrief van beide kerkgenootschappen. Er zijn 642 ingevulde vragenlijsten ontvangen.

De factsheets zijn ingedeeld in: overzicht respondenten, kenmerken gemeenten respondenten, ambt en roeping, ambt of beroep, taken in de gemeente, ontwikkelingsrichtingen. Daar waar de analyse een statistisch verschil laat zien op kenmerken van respondenten of gemeenten van respondenten is dat in de tekstvakken toegelicht. Open vragen en toelichtingen zijn verwerkt in tabellen en grafieken en ook opgenomen in de factsheet.

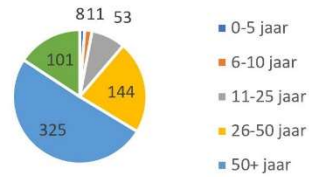


### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

Omvang gemeente



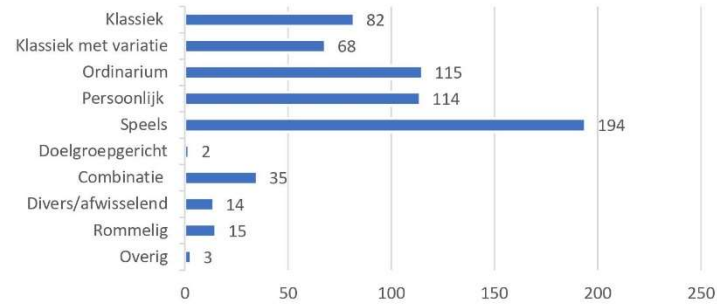
Leeftijd gemeente



Samenstelling gemeente	nr	%
Overwegend jonge mensen	38	6%
Overwegend gezinnen	138	21%
Overwegend ouderen	93	14%
Een mooie balans	54	54%
Gezinnen/ouderen	13	2%
Ouderen/jongeren	10	2%
Geen/anders	2	0%

Kenmerken gemeenten respondenten

Identiteit gemeente

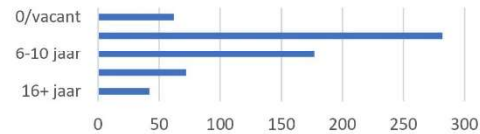


Aanstelling predikant

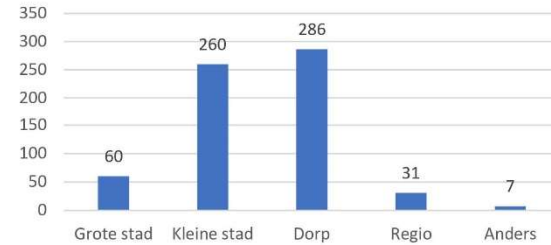


■ Voltijd ■ Deeltijd

Duur aanstelling predikant



Context gemeente



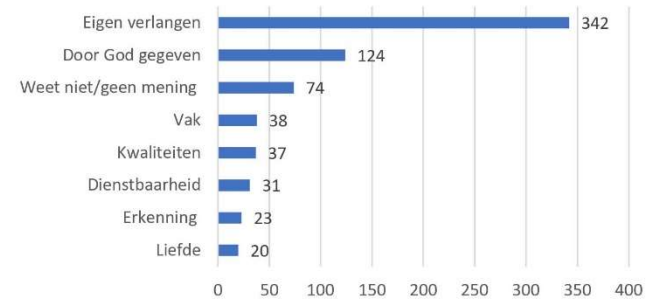
### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

#### Ambt & Roeping

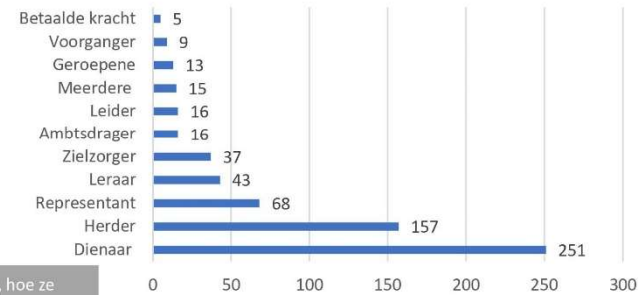
Predikantsambt in drie steekwoorden



Roeping in drie steekwoorden



Typering ambt

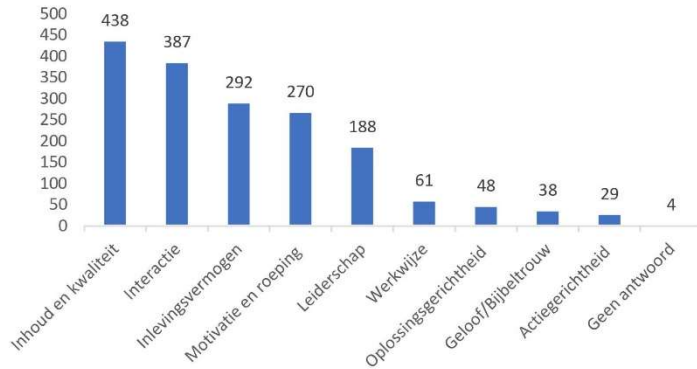


De respondenten konden in steekwoorden aangeven hoe zij het ambt van predikant zouden omschrijven, hoe ze roeping omschrijven en hoe ze het beroep predikant typeren. Opvallende verschillen: wie ooit een ambt heeft vervuld of wat ouder is (45+) kiest sneller voor meer geestelijke typeringen. Gemeenten die langer bestaan kiezen eerder dienaar des woords, jongere gemeenten gebruiken vaker het woord herder om de predikant te typeren.

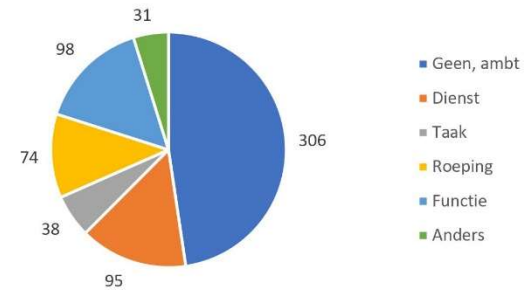
### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

#### Ambt of beroep?

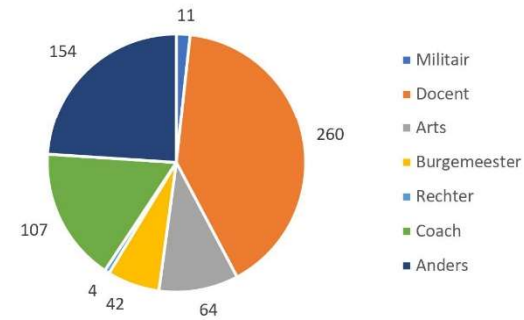
Wat weegt het zwaarst bij het bepalen van de geschiktheid van de predikant?



Alternatief voor ambt

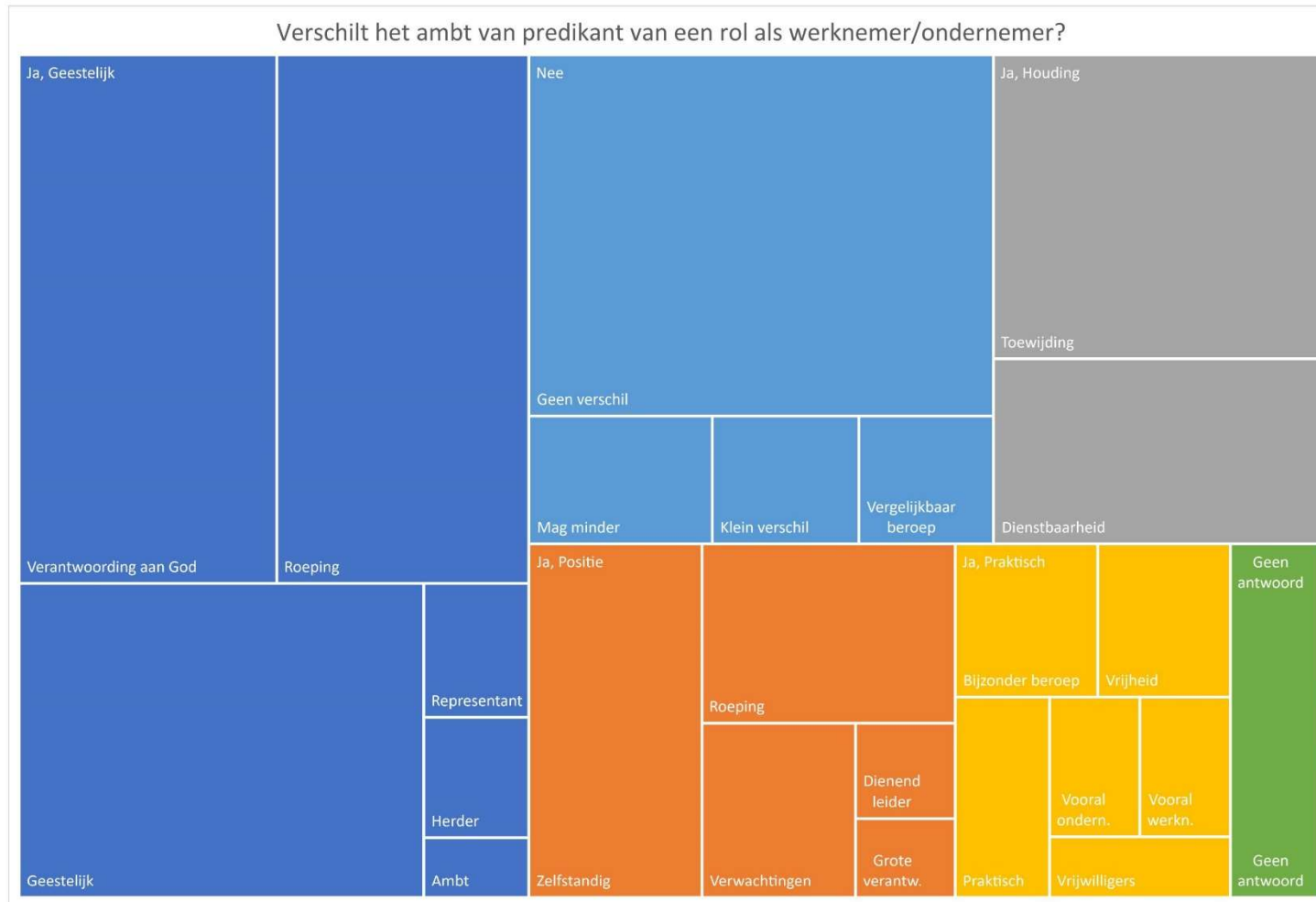


Vergelijkbaar beroep

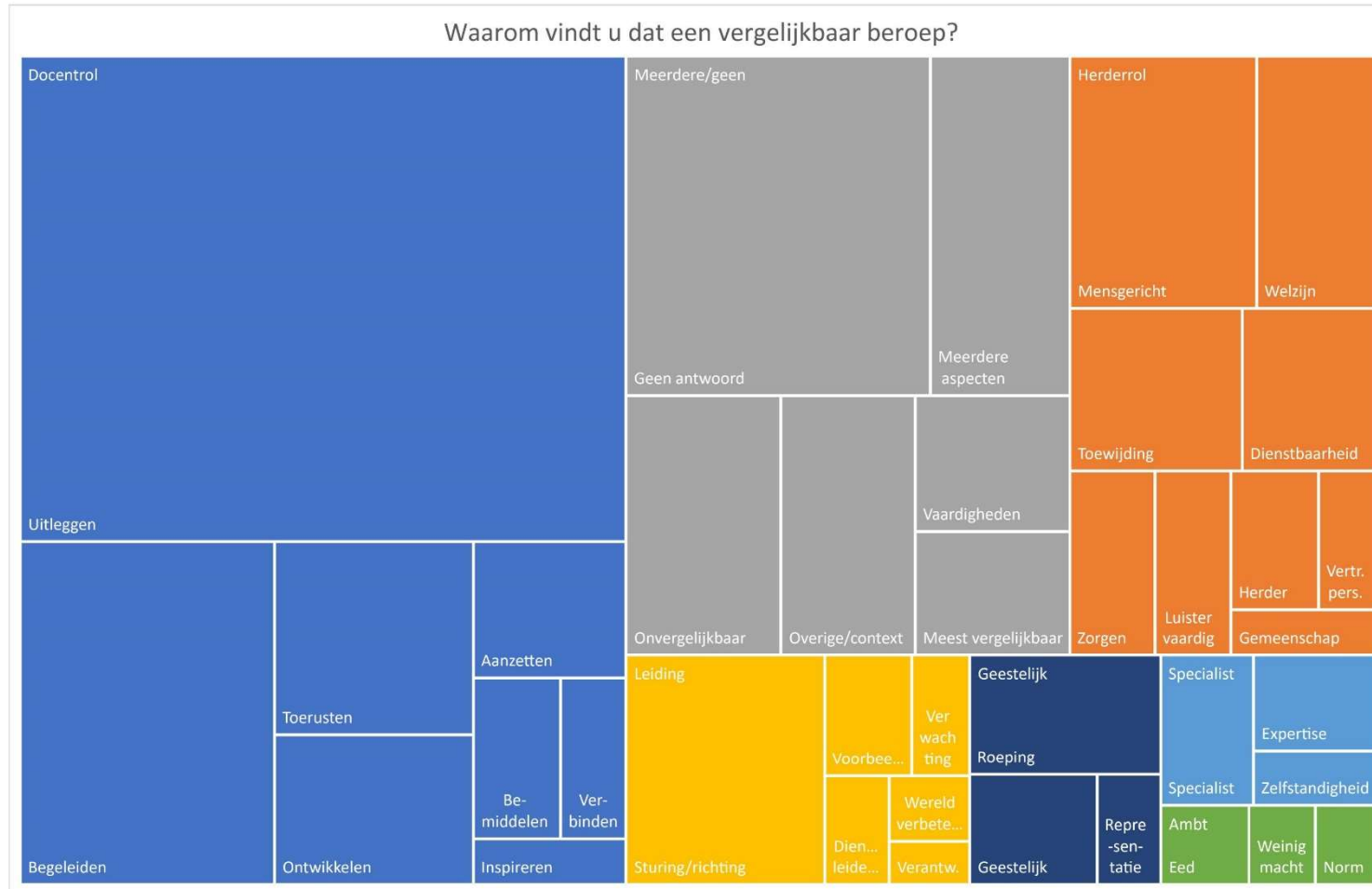


In de enquête konden de respondenten aangeven welke aspecten het zwaarst wegen bij het bepalen van de geschiktheid voor het ambt van predikant. Mannen kiezen daarbij eerder voor roeping, vrouwen voor kwaliteit. Ook is er gevraagd naar alternatieven voor het woord ambt. In open antwoorden konden mensen aangeven of en waarom ze het ambt wel of niet vergelijkbaar vinden met het zijn van werknemer of ondernemer. Ook konden ze aangeven wat ze dan een vergelijkbaar beroep vinden. Jongere mensen (45-) kiezen het vaakst voor de vergelijking met het beroep van docent. Mensen konden toelichten waarom ze iets een vergelijkbaar beroep vinden. De open antwoorden zijn uitgewerkt in twee grote kaarten.

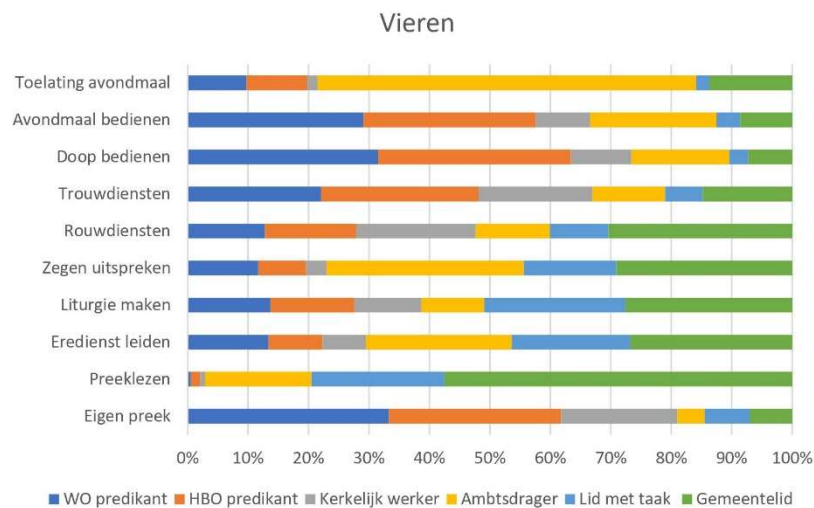
Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt



Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt



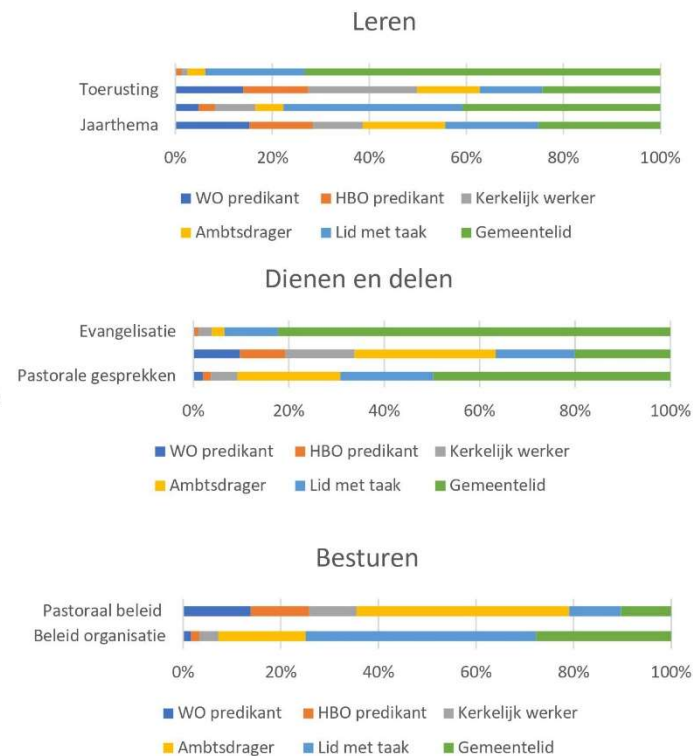
### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt



In de enquête konden respondenten aangeven welke activiteiten door welke functies in de gemeente kunnen worden uitgevoerd. Daarbij moesten respondenten de 'laagst mogelijke' functie die ze acceptabel vonden aankruisen, waarbij is aangenomen dat 'hogere' functies de taak ook zouden kunnen uitvoeren. Zo ontstaat er zicht op de specifieke predikantstaken. De activiteiten zijn ingedeeld in vieren, leren, dienen en delen en besturen.

Enkele opvallende inzichten zijn dat gemeenten die langer bestaan veel taken bij de predikant neerleggen, maar jongere gemeenten juist veel bij gemeenteleden. Ook bij gemeenten met een predikant in deeltijd liggen meer taken bij gemeenteleden. Oudere respondenten leggen de taken hoger neer dan jongere respondenten. Mannen leggen taken hoger neer dan vrouwen. Mensen die ook een ambt hebben vervuld, leggen taken juist lager neer.

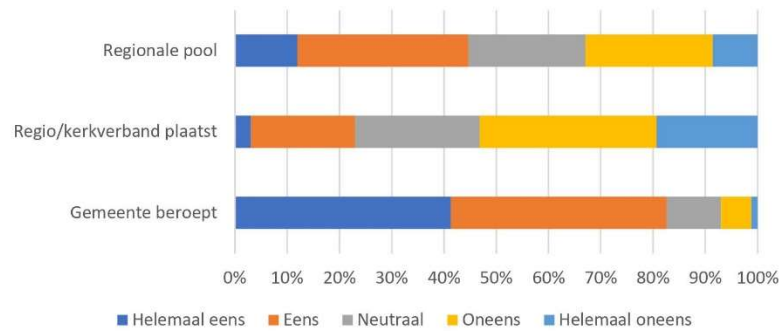
#### Taken in de gemeente



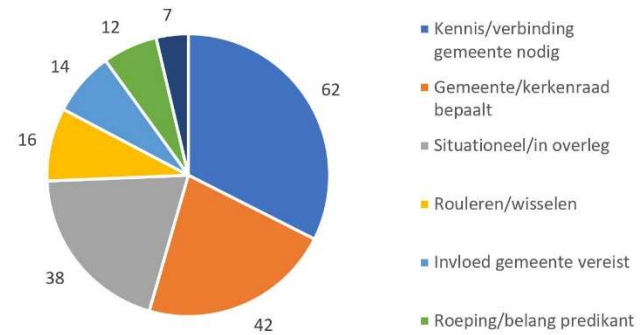
### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

#### Ontwikkelrichtingen

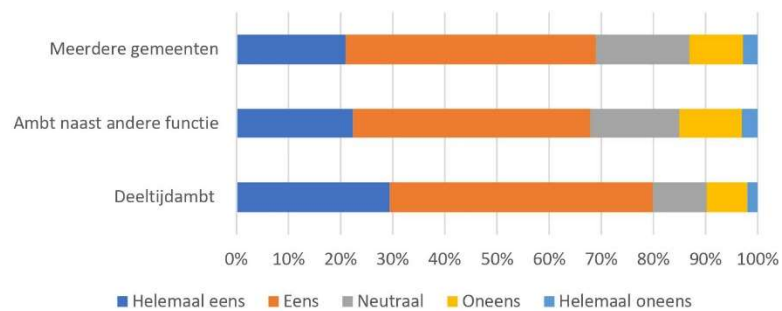
Wie benoemt de predikant?



Toelichting benoeming



Taak/omvang ambt

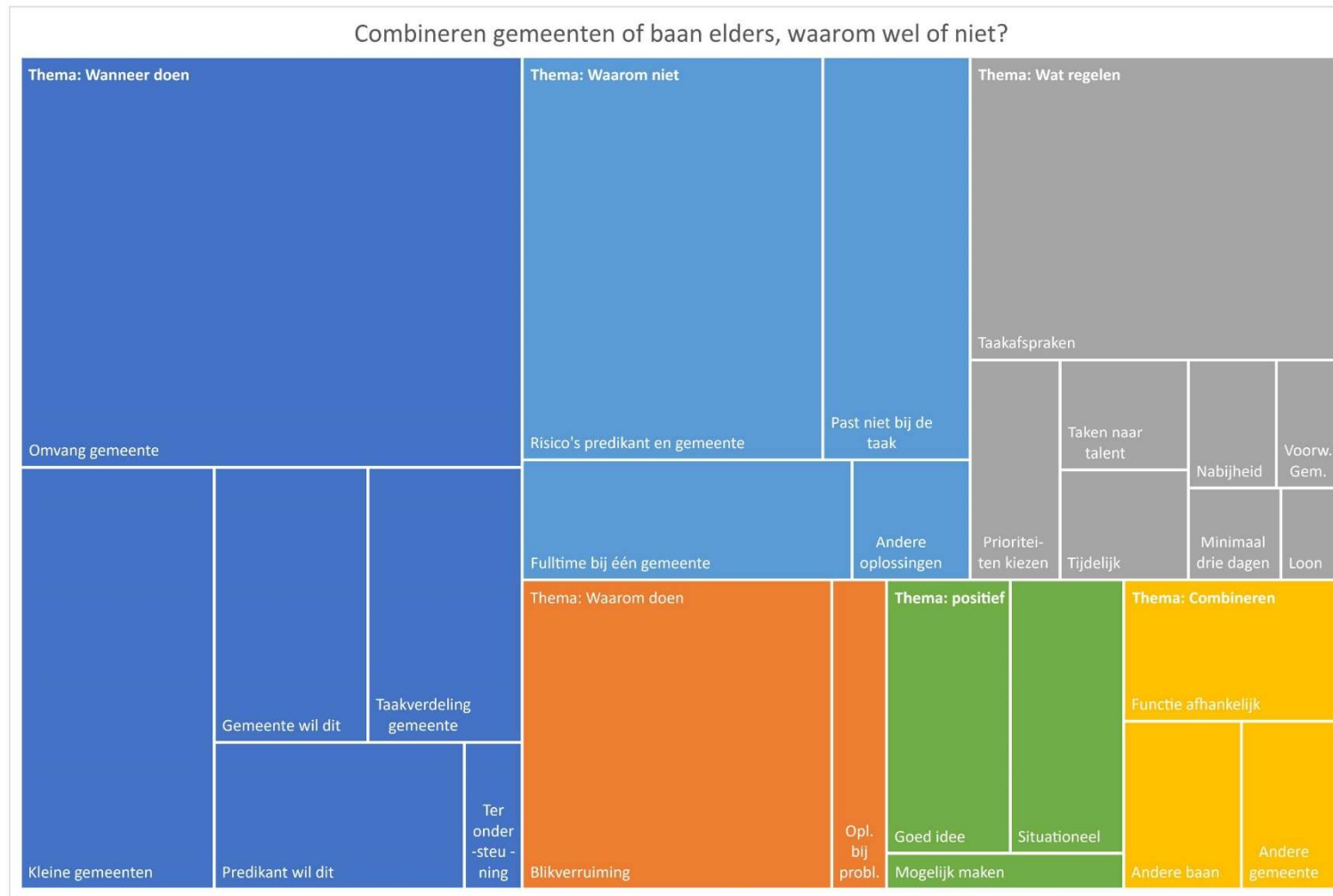


Respondenten konden op stellingen reageren over wie de predikant benoemt/beroept/mag plaatsen – is er ruimte voor meer invloed van een regio of het kerkverband? De toelichtingen zijn verwerkt in het cirkeldiagram. Opvallend is dat oudere gemeenten sneller ruimte zien voor invloed van het kerkverband en dan mensen met een deeltijdpredikant ook sneller invloed van boven/buiten accepteren.

Ook is gevraagd of het ambt van predikant ook in deeltijd ingevuld kan worden, gecombineerd kan worden met een andere functie en of er meerdere gemeenten tegelijk bediend kunnen worden. In de toelichting is aangegeven waarom mensen het wel of niet een goed idee vinden, onder welke voorwaarden dat kan en wat er geregeld moet worden. Zie daarvoor de kaart die hierna is opgenomen.



Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt



### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

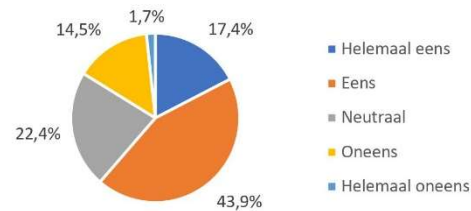
#### Ontwikkelrichtingen

De respondenten konden over verschillende ontwikkelrichtingen aangeven of ze het ermee eens waren. Het was mogelijk een toelichting te geven, die is verwerkt in de tabellen bij de grafieken. Een eerste set toelichtingen gaat in meer algemene zin in op de problematiek van de beperkte mobiliteit voor predikanten.

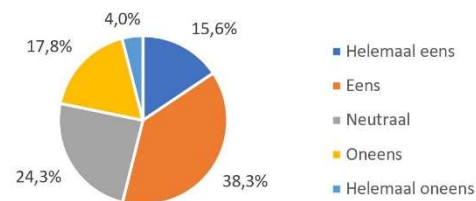
Opvallende inzichten uit de analyse van de verschillen zijn dat vrouwen over het algemeen positiever zijn over opties voor meer flexibilisering dan mannen, en ook over de HBO predikant.

Toelichting	Aantal
Urgentie en probleemherkenning	6
Oplossingsrichting: meer flexibilisering	7
Oplossingsrichting: anders werken, anders taken verdelen	5
Oplossingsrichting: proces benoeming/positie aanpassen	8
Oplossingsrichting: aansluiten bij roeping/belang predikant	11
Niet vastleggen/regelen, maar situationeel bepalen	16
Totaal	53

#### Elke gemeente een predikant



#### Termijn aan een benoeming



Toelichting	Aantal
Dit zou de basisregel moeten zijn, een gemeente moet niet te lang vacant zijn	5
Het is niet altijd mogelijk, moeten is te zwaar gesteld	14
Het is een kwestie van geld	4
Oplossingsrichting: meer flexibiliteit in taken, maar één aanspreekpunt voor prediking	6
Oplossingsrichting: deeltijdpredikanten	4
Oplossingsrichting: kerkelijk werker	4
Oplossingsrichting: positie predikant (regiopredikant, meerdere gemeenten, duobaan)	6
Totaal	43

Toelichting	Aantal
Het vaststellen van een termijn is goed, 4-6 jaar	4
Een maximum aangeven is prima, wellicht 1 herbenoeming	3
Het heeft een positief effect op predikant en gemeente	11
Het heeft een negatief effect op de positie en het beroep van predikant	7
Het kan voorkomen dat predikant en gemeente vastlopen	17
Je moet het niet willen vastleggen, maar per situatie bekijken	13
Denk goed na over het belang van de predikant voor je dit doet	13
Alternatief: evaluatiemomenten na een aantal jaren	8
Alternatief: predikantenpool of rouleren	3
Roeping moet leidend zijn, niet een termijn	7
Totaal	86

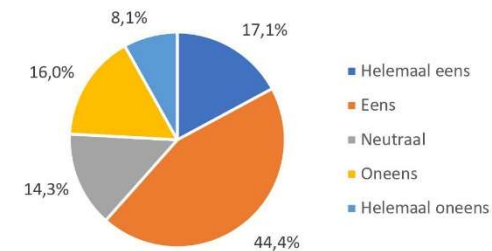
### Bijlage 3: Factsheet enquête predikantsambt

Toelichting	Aantal
Voorkeur HBO: met kaders/kwaliteitseisen/begeleiding	6
Voorkeur HBO: geen toelichting	4
Voorkeur HBO: praktijkgerichtheid	5
Voorkeur WO: geen toelichting	5
Voorkeur WO: vorming/kennis	6
Voorkeur WO: talenkennis	7
Voorkeur WO: diepgang, mondigheid, secularisatie, eisen kerkorde	8
Kwaliteit/roeping gaat voor opleiding	10
Onderscheid maken in taken en salaris	3
Opleiding/cursussen flexibel aanbieden om missende vaardigheden aan te vullen	4
Beide mogelijk: meer predikanten	3
Totaal	61

Toelichting	Aantal
Het helpt wellicht bij het opdoen van ervaring, maar is het uitvoerbaar?	8
Positief, maar wel onder voorwaarden (kleine, stabiele gemeente, veel gaven aanwezig, alleen op verzoek)	11
Feitelijk is dit al zo, kandidaten zijn nog goedkoper en worden in kleine gemeenten beroepen	7
Iedere gemeente is startergemeente	10
Het is niet uitvoerbaar, hoe definieer je startergemeenten?	20
Het is onwenselijk, als gemeente moet je niet altijd een starter willen hebben of opleider zijn	18
Het is niet verenigbaar met het idee van roeping	3
Liefst een termijn van 2 jaar of een vorm van vicariaat	5
Vooral bij grotere gemeenten, met een mentor erbij	7
Begeleiding bij zo'n situatie is onmisbaar	12
De opleiding is zwaar, afgestudeerden zijn geen starters	3
Liever meer begeleiding van starters dan een aparte 'soort gemeente'	17
Totaal	121

#### Ontwikkelrichtingen

##### HBO theoloog



##### Startergemeenten

