

Rapport
werkgroep
deputaatschap
advies en bijstand



Rapport



De naam **Open poorten** verwijst naar de naam van de kerk waar we als deputaatschap gastvrij kunnen vergaderen: *De open poort* in Hattem. In meervoud is de naam bedoeld als een uitnodiging om de kerkelijke poorten open te zetten voor wat zich in en om onze kerken afspeelt en de weerslag die dat heeft op de doorstroom van predikanten. De naam is ook bedoeld als een aansporing om opdrachten in de praktijk te beproeven in plaats van uit te werken tot een volgend rapport.

Inhoudsopgave

1. Korte omschrijving	4
2. Opdracht	4
2.1 Inhoud	4
2.2 Achtergrond	5
2.3 Kader	5
3. Verslag van de werkzaamheden	7
3.1 Bezinning op de inhoud en reikwijdte van de opdracht	7
3.2 Inventarisatie van relevante ervaringen uit de praktijk van deputaatschap advies en bijstand	8
3.3 Verstrekken van een opdracht aan het Praktijkcentrum (samen met de Theologische Universiteit)	8
3.4 Organiseren van een werkconferentie	9
3.5 Verzamelen van relevant kerkelijk nieuws	9
4. Resultaten en conclusies – uitwerking van de synodeopdracht	10
4.1 Relevante bijbelse aspecten van het ambt	10
4.2 Analyse van factoren die de stagnatie van doorstroom van predikanten veroorzaken	11
4.3 Voorstellen om predikantenmobiliteit te optimaliseren en daarbij onconventionele oplossingen niet te schuwen	17
4.4 Voorstellen voor een integraal plan om problemen in de samenwerking van predikant en kerkenraad te voorkomen	20
5. Voorstel besluiten	23
6. Voorstel nieuwe opdracht(en)	23
7. Financiën	24
Bijlagen	24
1. Overzicht opdrachten, besluiten eerdere synoden	
2. Onderzoek Praktijkcentrum	
3. Verslag werkconferentie	
4. Samenvatting artikelen over ambt en kerk	

Het auteursrecht van deze tekst berust hetzij bij de auteur, hetzij bij de Gereformeerde Kerken in Nederland. Voor alle zaken het auteursrecht betreffend kan contact opgenomen worden met het deputaatschapadministratieveondersteuning via: dao@gkv.nl. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in wat voor vorm of op wat voor manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende, behoudens de uitzonderingen bij de wet gesteld.

NB. Hoewel er sinds de GS Meppel 2017 binnen GKv ruimte is voor een vrouwelijke predikant, spreken we in dit rapport, als het over een predikant gaat, nog over 'hij'. Dit doen we vanwege de leesbaarheid van het rapport en niet als gevolg van een mening of standpunt.

1. Korte omschrijving

In dit rapport brengt de werkgroep van het deputaatschap advies en bijstand (DA&B) verslag uit over de werkzaamheden die verricht zijn in opdracht van de Generale Synode van Meppel 2017, ten behoeve van de Generale Synode van Goes 2020.

Het rapport geeft een beeld van het werk en het gelopen proces van de werkgroep, van de opgedane ervaringen en van de uitkomsten. Daarnaast doet de werkgroep in dit rapport voorstellen voor de toekomst.

Dit rapport is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van het gehele deputaatschap, alsmede in samenspraak met de Raad van Advies (RvA) en het Steunpunt KerkenWerk (SKW).

In dit rapport over de stagnerende doorstroom en mobiliteit van predikanten ligt het accent op de *relatie* en *communicatie* tussen predikant, kerkenraad en gemeente en wel om twee redenen. In de conflicten die aan ons deputaatschap voorgelegd zijn is vaak niet de leer of een leven in zonde in geding, maar het onderling vertrouwen. De tweede reden is dat wat ons vandaag als gereformeerde gelovigen met elkaar verbindt niet de ware leer (het verbond) is, maar waarachtige betrokkenheid (verbondenheid met God en met elkaar).

2. Opdracht

2.1 Inhoud

De Generale Synode van Meppel heeft het deputaatschap. A&B (DA&B) opdracht gegeven een vervolg te schrijven op het rapport van het deputaten bemiddeling en begeleiding (DB&B), met name op basis van de hierin genoemde signalen en typering, deze nader te onderzoeken en uit te werken, en vervolgens een handreiking op te stellen ter verbetering en preventie.

De gronden voor de opdracht zijn als volgt door de synode geformuleerd:

1. de RvA constateert dat de doorstroom van predikanten stagneert;
2. die stagnatie belemmert soms het blijvend vruchtbaar samenwerken van predikant en gemeente;
3. de huidige wijze van beroepen blijkt mobiliteit van predikanten onvoldoende te waarborgen;
4. losgemaakte predikanten blijken doorgaans niet meer binnen de GKv beroepen te worden.

Het deputaatschap advies en bijstand krijgt de opdracht om (in samenspraak met SKW en RvA):

1. zich te verdiepen in de relevante bijbelse aspecten van het ambt;
2. te analyseren welke factoren de stagnatie van doorstroom van predikanten veroorzaken;
3. te komen tot voorstellen om predikantenmobiliteit te optimaliseren en daarbij onconventionele oplossingen niet te schuwen;
4. voorstellen te doen voor een integraal plan om problemen in de samenwerking van predikant en kerkenraad te voorkomen.

2.2 Achtergrond

In 2017 werd door de Generale Synode van Meppel het deputaatschap advies en bijstand (DA&B) ingesteld – dit deputaatschap is de opvolger van het door de Generale Synode in 2014 ingestelde deputaatschap bemiddeling en begeleiding (DB&B).

In het synoderapport van 2017 is verslag gedaan van de werkzaamheden van het DB&B over de periode september 2013 - 2017. Op basis van de situaties waarbij het deputaatschap betrokken is geweest, kon worden vastgesteld dat in de periode 2013 - 2017 in minimaal 7% van de GKv-gemeenten sprake was van problemen tussen kerkenraad, predikant en/of gemeente. De synode beoordeelde de situatie als zodanig zorgelijk dat men een vervolg noodzakelijk achtte in de vorm van een opdracht aan het DA&B, nl. om nader in te zoomen op de oorzaken van de problemen en mogelijke oplossingen aan te dragen.

Om deze opdracht uit te kunnen voeren naast het reguliere deputatenwerk, is er binnen het deputaatschap een werkgroep samengesteld, bestaande uit IJsbrand van der Krieke, Han Merkus, Lien Schilthuis en Lidy van der Worp. Het rapport is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het gehele deputaatschap.

We benadrukken in dit rapport dat het bij problemen steeds gaat om verschillende partijen: de predikant, de kerkenraad en de gemeente. Omdat we de typering van de problemen uit het rapport van DB&B (GS Meppel '17) nog steeds herkennen, nemen we die in grote lijnen over:

- *Generaliserend kan van de predikanten als typerend worden gezegd dat de knelpunten vooral liggen in hun aanpakgedrag bij problemen, en in het onvoldoende in staat zijn tot zelfreflectie en zelfrelativering.*
- *Bij de gemeenten kan generaliserend worden vastgesteld dat er sprake is van te hoge verwachtingen en eisen ten aanzien van de predikant.*
- *En bij kerkenraden ontbreekt het vaak aan een goede begeleiding van de predikant (in de vorm van werkgerelateerde gesprekken zoals functioneren en beoordelen, maar ook in de vorm van ondersteuning door bv. een vertrouwenscommissie). Ook heeft een kerkenraad vaak geen duidelijkheid en/of overtuiging in haar rol t.o.v. de predikant (vindt de kerkenraad zichzelf werkgever of niet?).*
- *Er is onvoldoende aandacht voor het vanaf het begin bouwen aan en onderhouden van een goede relatie tussen predikant, kerkenraad en gemeente (waar uiteraard de predikant en kerkenraad ook toe behoren). Dit maakt dat een verschil van inzicht zich gemakkelijk ontwikkelt tot een conflict.*
- *Tenslotte lijken processen steeds meer te verjuridiseren.*

2.3 Kader

Kernwoorden zijn: relatie, match, vertrouwen en systeem.

De ervaringen die we de afgelopen jaren als deputaten hebben opgedaan, hebben ons nog meer gesterkt in de vijf bovenstaande conclusies, waarbij ons bovendien opvalt dat de oplossing voor de problemen vaak verwacht wordt van nieuwe regels, al dan niet in de vorm van afspraken. Er is echter onvoldoende aandacht voor de *relatie* en voor de *match* tussen predikant, kerkenraad en gemeente. Hierdoor wordt de kern van het probleem (de relatie, het onderling vertrouwen) niet aangepakt en

blijft het probleem bestaan. Een van tijd tot tijd gebrekkige communicatie (verbaal en non-verbaal), door één of alle partij(en), maakt samenwerken alleen nog maar gecompliceerder.

In geval van een conflict toont het ontbreken van vertrouwen en van een goede relatie zich vaak in een herhaling van standpunten en oordelen van partijen *over elkaar*. Ruimte voor een open gesprek is er dan niet, er kan niet teruggegrepen worden op opgebouwd vertrouwen, want daar is nooit (voldoende) aandacht voor geweest. En wanneer oordelen over en weer zich herhalen, worden ze alleen maar scherper, en worden (re)acties van de ander gezien als bevestiging van het eigen oordeel.

Tijdens de door het Amersfoort Beraad georganiseerde conferentie *Met vreugde en zegen? – De predikant in een veranderende (kerkelijke) omgeving* (april 2018) werd gesproken over mogelijke oorzaken van de problemen in de samenwerking tussen predikant en kerkenraad. De sprekers schetsten deze problemen en benoemden wat deze tijd van predikanten en kerkenraden vraagt. De organisatoren vroegen de sprekers naar de mogelijkheden om met fundamentele en structurele oplossingen te komen, zodat predikanten weer met vreugde en zegen hun werk kunnen doen. Die oplossingen zijn er niet gekomen, wel oplossingen op onderdelen, zoals aandacht voor gezonde spiritualiteit, voor het belang van teamwork, één salaris inzetten voor twee aanstellingen in deeltijd, onderscheid basispredikant, predikant en senior-predikant en onderzoek naar hoe gemeenteleden het ambt beleven.

Aansluitend bij wat we hierboven zeggen over het onvoldoende oog hebben voor de relatie als kern van het probleem, wordt er naar onze mening niet of onvoldoende gekeken naar de consequenties van de ontwikkelingen in de samenleving voor het kerk-zijn en dus ook voor het samenspel tussen predikant, kerkenraad en gemeente. In het vervolg willen we aannemelijk maken dat we hier met *systemisch problemen* te maken hebben. De problemen zijn *urgent* en vragen om *onconventionele* oplossingen. Het stemt ons hoopvol dat de vorige synode in haar opdracht aan ons deputaatschap deze categorie oplossingen uitdrukkelijk genoemd heeft.

Systemische problemen doen zich voor in geval ons systeem van kerk-zijn niet meer beantwoordt aan wat zelfstandige kerken (in hun diversiteit) vragen. Kerken komen dan met eigen oplossingen, die meer dan eens op gespannen voet staat met wat daarover officieel tussen de kerken onderling in regelingen en regels vastgelegd is, zoals de inrichting van de eredienst en liturgie, gebruik van formulieren, vrouwen in het ambt, kinderen aan het avondmaal, de tweede dienst en homoseksualiteit. Deze praktijk zal naar onze overtuiging eerder toe- dan afnemen. Voor wie zijn geloof vooral wil ervaren en daarbij zoekt naar herkenning, zijn regels een noodzakelijk kwaad. Deze afwerende reactie wordt bovendien versterkt als kerkenraden verschillen in opvatting en beleving beantwoorden met een beroep op (gangbare) procedures en regels.

De toegenomen diversiteit in opvattingen over geloof en over regels ervaren predikanten aan den lijve. Predikanten hebben niet meer de positie die ze hadden. Ze waren het boegbeeld van de gemeente als prediker, catecheet en pastor en ook als voorzitter van de kerkenraad, spreker en kerkelijke opinieleider. Nu is de predikant veel meer een *primus inter pares* binnen een team van professionele en vrijwillige medewerkers en voor de gemeente degene die verschillen en tegenstellingen kan overbruggen. Met zijn positie krijgt hij gezag er niet gratis bij, hij moet het zien te verwerven.

In ons rapport zal duidelijk worden dat ons systeem van regelingen (structuur) en kerkelijke gewoontes (cultuur) zelf deel van het probleem zijn en onbedoeld bijdragen aan de stagnatie van de doorstroom van predikanten. In onze kerken hebben we te maken met een verandering van tijdperk¹

¹ Zie onder andere Sake Stoppels (2018), *Ontwikkelingen in visie op het ambt bij predikanten en gemeenteleden*, uitgave van het Amersfoort Beraad voorafgaand aan de conferentie *Met vreugde en zegen?*. Citaat: 'Jan Rotmans

die zich al aftekende in de zeventiger jaren van de vorige eeuw en met name in het tweede decennium van deze eeuw in onze kerken in een stroomversnelling gekomen is.² Analyses en voorstellen die aan deze aardverschuiving voorbijgaan, lopen het grote risico dat symptomen voor problemen aangezien worden, met alle gevolgen van dien als het gaat om het zoeken naar oplossingen. In paragraaf 4.2.2 noemen we de aardverschuiving een paradigmawisseling.³

3. Verslag van de werkzaamheden

Als werkgroep van het deputaatschap hebben we in het kader van de opdracht het volgende gedaan:

- bezinning op de inhoud en reikwijdte van de opdracht;
- nagaan wat in het kader van de opdracht uit het werkterrein van het deputaatschap naar voren komt;
- inventariseren van relevante ervaring met conflicten tussen predikant, kerkenraad en gemeente
- verstrekken van een opdracht aan het Praktijkcentrum
- organiseren van een werkconferentie
- verzamelen van relevant kerkelijk nieuws

3.1 Bezinning op de inhoud en reikwijdte van de opdracht

De problematiek zoals deze in de vraagstelling van de synode bij ons neergelegd is, heeft een geschiedenis. We zijn daarom begonnen met het lezen van rapporten van onze voorgangers om na te gaan wat er over dit onderwerp (problemen in de samenwerking predikant, kerkenraad en gemeente) gerapporteerd en genotuleerd is.

We hebben op een rij gezet wat de opdrachten van de verschillende synodes waren aan het deputaatschap, en ook de rapporten van het deputaatschap hebben we daarin opgenomen.

Voor het volledige overzicht: zie Bijlage 1.

Het bleek dat er al vanaf 2005 (in het eerste rapport van het toenmalige deputaatschap) gerapporteerd wordt over het bestaan van problemen in bovengenoemde samenwerking, en over de spanning die er is tussen de ontwikkelingen in de maatschappij en de ontwikkelingen in de kerk. In dit nieuwe rapport gaan we niet herhalen wat eerder gezegd is. Er hoeft naar onze mening ook geen (nieuw) onderzoek plaats te vinden naar die problemen en spanningen *zelf* – daar is inmiddels voldoende over gezegd en geschreven.

Belangrijker is de vraag waarom die spanningen en problemen *nog steeds bestaan*. Dit rapport is gericht op het beantwoorden van die vraag. Daarvoor is het nodig om de opdracht van de synode niet als op zichzelf staand te zien, maar die te plaatsen in de tijd: intern (in het verlengde voorgaande synoderapporten) en extern: (de invloed van veranderingen in de maatschappij op de het samenspel van predikant, kerkenraad en gemeente). Als we aan deze context voorbijgaan, dan zou de opdracht zomaar kunnen leiden tot een rapport dat nieuw lijkt, maar dat niet is.

De synodeopdracht gaat over vier thema's: ambt, mobiliteit, doorstroming en preventie (4). In paragraaf 4.3.3. zal blijken dat we onderscheid maken tussen mobiliteit en doorstroom.

heeft gelijk: we hebben niet te maken met een tijdperk van verandering, maar met een verandering van tijdperk. Dat zou ook best eens voor het ambt kunnen gelden.' (p. 19)

² Eind jaren zestig kwamen vrouwen, jongeren en arbeiders zelf aan het woord. Ze voelden zich niet (meer) gehoord en vertegenwoordigd door de gevestigde macht.

³ Het begrip paradigma is in de wetenschap geïntroduceerd door wetenschapsfilosoof Thomas Kuhn. Een paradigma is een samenhangend geheel van veronderstellingen en modellen om de werkelijkheid te beschrijven en te interpreteren. Voor veel wetenschappers is de evolutietheorie zo'n paradigma. Een ander en recent paradigma is: we zijn ons brein.

3.2 Inventarisatie van relevante ervaringen uit de praktijk van deputaatschap advies en bijstand

Om een beeld te geven van de urgentie, de actualiteit en de kern van de problematiek noemen we een aantal terugkerende ervaringen.

In het algemene rapport van ons deputaatschap wordt uitgebreider ingegaan op wat we in de praktijk van ons werk tegengekomen zijn. In het rapport van de werkgroep beperken we ons tot een aantal terugkerende ervaringen.

- Bij de partijen die betrokken zijn bij een geschil is veelal geen aandacht voor een goede onderlinge relatie. Anders gezegd, vóór het ontstaan van het conflict had men hieraan relatief weinig aandacht besteed. Op het moment dat er onenigheid ontstaat, kan men dus niet terugvallen op een goede onderlinge verhouding. In plaats daarvan gaan kerkenraad en predikant elkaar formeel bejegenen - met veel oog voor regels en weinig tot geen aandacht voor onuitgesproken verwachtingen over en weer.
- In de tweede plaats blijkt in geval van een conflict dat de kerkenraad – of een deel ervan – vaak gaat managen, alsof de kerk een bedrijf is.
- Een kerkenraad (wellicht door de jaarlijks wisseling van samenstelling) heeft vaak een onduidelijk beeld van de eigen rol en verantwoordelijkheid ten opzichte van die van de predikant. Vooral de eerste jaren wordt veel op de predikant afgeschoven.
- Opmerkelijk vaak ontbreekt het binnen de gemeente aan een goed functionerende begeleidingscommissie. In een aantal gevallen werd deze pas ingesteld op het moment dat er problemen ontstonden.
- De conflicten die ons voorgelegd zijn, betreffen in de meeste gevallen oudere ervaren predikanten.

3.3 Verstrekken van een opdracht aan het Praktijkcentrum (samen met de Theologische Universiteit)

Om concreet zicht te krijgen op de samenhang tussen mobiliteit en doorstroom heeft het Praktijkcentrum in opdracht van ons een onderzoek hiernaar gedaan onder de titel *Onderzoek naar Mobiliteit beïnvloedende factoren bij predikanten en overwegingen van vacante gemeenten* onder eindverantwoordelijkheid van H. Wijma MLD, drs. M.J. Wijma-van der Veen.

De centrale vraag van het onderzoek was: welke factoren beïnvloeden mobiliteit onder predikanten zodat de doorstroming stagneert en hoe is deze doorstroming te bevorderen?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn 250 predikanten benaderd voor het invullen van een enquête, en dat hebben 139 (56 %) ook gedaan. Ook vacante gemeenten zijn bevraagd. Van de 42 (recent) vacante gemeenten hebben 31 gemeenten deelgenomen aan het onderzoek. Van de 31 gemeenten waren nog 22 vacant tijdens het onderzoek.

Uit dit onderzoek komt onder andere naar voren dat in de meeste vacante gemeenten de noodzaak gevoeld wordt om een predikant te beroepen, maar dat financiën en de duur van de verbintenis als een probleem worden gezien. Ook krimp speelt daarbij een rol. Het probleem van de duur spitst zich toe op predikanten boven de vijftig. Vacante gemeenten zijn bang dat ze aan hun predikant vast blijven zitten tot zijn emeritaat. Veel vacante gemeenten nemen de tijd om zich te bezinnen op een beroep. Het ambt van predikant wordt steeds meer als een beroep gezien. Deze verander(en)de opvatting over het predikantschap vraagt om theologische en gemeentelijke bezinning.

De uitkomsten van het onderzoek komen in hoofdstuk 4.2 aan de orde.

Voor het volledige onderzoek van het Praktijkcentrum: zie Bijlage 2.

3.4 Organiseren van een werkconferentie

In de loop van de verkenning van onze opdracht zijn we gestuit op een probleem dat we niet voorzien hadden, nl. de instroom van hbo-theologen. Gezien wat we in de praktijk tegenkwamen en wat uit het onderzoek van het Praktijkcentrum kwam (zie vorige paragraaf) lijken hbo-ers voor een belangrijk deel tegemoet te kunnen komen aan de schroom en onzekerheid van kerkenraden van vacante gemeenten om een predikant te beroepen. Deze drempels in combinatie met de mogelijkheid om een hbo-theoloog aan te trekken, tenderen naar verdere stagnatie van de doorstroom van met name oudere predikanten.

In april van 2019 hebben we daarom een werkconferentie *Mobiliteit* georganiseerd, met een prikkelende rekensom als stelling:

“stagnerende doorstroom predikanten + instroom kerkelijk werkers = einde wetenschappelijk opgeleide dominees”

Deelnemers waren, naast de deputaten A&B, (afvaardigingen van) het Praktijkcentrum, de Theologische Universiteit, het Steunpunt KerkenWerk, de Nederlands Gereformeerde Kerk, de Predikantenvereniging en deputaten predikantszaken.

Voor het verslag van deze conferentie verwijzen we naar onze website – zie ook Bijlage 3.

We wilden van de deelnemers graag weten of zij zien wat wij als deputaten A&B zien. Ook wilden we verkennen in hoeverre de deelnemers met ons een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid delen.

De signalen werden door de deelnemers herkend en gezien als een reëel probleem. In dit verband valt op dat de hogescholen hun opleidingen Godsdienst-pastoraal werk wijzigen in Theologie.⁴ Kerkelijk werkers worden nu ook theologen, genoemd hbo-theologen.

Bij alle deelnemers was er een verlangen om onderling een goede relatie te hebben en de onderscheiden werkzaamheden en verantwoordelijkheden op elkaar af te stemmen. Aan het einde van de conferentie kon een van de deelnemers met vreugde vaststellen dat het *met elkaar* het gewonnen had van het *los van elkaar*.

Tegelijkertijd werd duidelijk dat er geen behoefte is aan meer papier, meer regels, meer rapporten, maar aan pilots, aan onderzoek dat voorstellen niet alleen opschrijft, maar ook beproeft in de praktijk, in interactie tussen onderzoekers en deelnemers aan het onderzoek.

Ook werd geconstateerd dat het belang van coaching vaak wordt onderschat. Coaching van predikanten, kerkenraden en begeleidingscommissies draagt bij aan het voorkomen van conflicten door de aandacht voor de relationele kant van de samenwerking. Het SKW kan hierin voorzien, maar is uiteindelijk afhankelijk van de bereidheid van de betrokkenen om van het aanbod gebruik te maken. Tenslotte werd de noodzaak van een nieuwe ambtsvisie benadrukt. Deze dient opgesteld en ingevuld te worden in samenspraak tussen theologische denkers en doeners in de kerkelijk praktijk van alledag.

3.5 Verzamelen van relevant kerkelijk nieuws

Om de actualiteit van de vraagstelling in beeld te krijgen, hebben we de afgelopen periode bijgehouden wat er zoal in verschillende kranten en tijdschriften is gepubliceerd over ambt, kerk en geloof.

Een aantal trends zijn:

- predikanten die hun werk onderbreken, combineren met een andere baan, of ander werk gaan doen;
- meningen en besluiten over de termijn van twaalf jaar predikant in één gemeente binnen de PKN;

⁴ Liever ‘Theologie’ dan ‘GPW’ op diploma. In: *Nederlands Dagblad* 29 mei 2019.

- discussie over de plaats en functie van hbo-theologen;
- omgaan met diversiteit in de kerken;
- de ruimte van en voor zogeheten pioniersplekken binnen het verband van de kerken;
- toename van gemeenten die een eigen koers varen los van kerkelijke regels en regelingen;
- toename van kerken die zich sieren met de naam van de kerk in plaats van met GKv, gevolgd door de naam van de plaats waar de kerk staat (overigens net als veel GKv-basisscholen);
- in de omgang met jongeren zijn drie dingen belangrijk: (1) relatie, (2) relatie en (3) relatie.
- jonge predikanten durven soms hun eigen (afwijkende) opvattingen niet naar buiten te brengen (dit betreft zowel de leer als de regels).

Voor een volledig overzicht van wat we hebben verzameld – zie Bijlage 4.

4. Resultaten en conclusies – uitwerking van de synodeopdracht

4.1 Relevante bijbelse aspecten van het ambt

In dit rapport beperken we ons tot die aspecten van het ambt die we relevant achten voor de problematiek van de mobiliteit en doorstroom van predikanten.

Er is over de ambten in de kerk al veel geschreven: over het ambt zelf, alsook voor de roeping tot het ambt.

Uit de Bijbel blijkt dat er diversiteit is in ambten: er is sprake van profeten, apostelen, diakenen (diaconessen), evangelisten, opzieners, oudsten, herders, leraars.

In het algemeen is hun werk gericht op:

- de *voortgang en verspreiding van het evangelie* in de wereld;
- de *opbouw van de gemeente* – hieronder valt ook het omzien naar elkaar;
- de *groei van de gemeente* in het omzien naar anderen.

Als in het Nieuwe Testament in specifieke situaties een benoeming van mensen in een ambt aangeraden wordt, dan is dat steeds bedoeld als *middel*, namelijk om de genoemde doelen te bevorderen. De specifieke situatie en behoeften van de gemeente speelden daarbij een doorslaggevende rol. Anders gezegd, over bijbelse aspecten van het ambt kan niet los van de gemeente en van de kerkenraad gesproken worden.

In de kerkorde staat dat God de predikant door de gemeente roept – een kerkenraad brengt het beroep uit. Zo werkt een predikant in feite in een viervoudige verhouding: tot God, tot de gemeente, tot de kerkenraad en tot zichzelf – hierbij is de verhouding tot God leidend voor de andere. Elk van deze verhoudingen brengt in het bevestigingsformulier zijn eigen vragen mee, waarop de predikant voor God en de gemeente een antwoord moet geven.

Over de roeping zelf zegt de Bijbel niet veel. Geroepen worden is antwoorden; antwoorden op de vraag van de gemeente die de predikant beroept: wat heeft *déze* gemeente in *déze* plaats, in *déze* omstandigheden, met *déze* geschiedenis en met *déze* kenmerken nodig. De cruciale vraag die de predikant vervolgens moet beantwoorden is: ben ik bereid en in staat om aan deze concrete vraag tegemoet te komen.

In de kerkelijke reglementen is die vraag al vele jaren geleden en algemeen geldend ingevuld: het betreft een voltijdspredikant voor het leven, die leiding geeft aan de gemeente, die preekt, die sacramenten bedient, die onderricht geeft en die pastorale zorg verleent. Echter deze invulling sluit veelal niet meer aan bij wat een gemeente nodig heeft, zoals verderop in dit rapport (4.2) zal blijken. En de praktijk wijst uit dat lang niet iedere gemeente de geldende kerkelijke regelingen volgt. Verder blijkt dat de roeping na verloop van jaren niet meer dezelfde is als toen de predikant beroepen werd.

Gemeenten veranderen. In paragraaf 4.4 wordt dan ook geregelde evaluatie van werkzaamheden en wederzijdse verwachtingen bepleit.

De diversiteit aan ambten in het Nieuwe Testament is een antwoord op wat een gemeente nodig heeft om lichaam van Christus te zijn. Onze tijd vraagt om diversiteit, met name om flexibiliteit. Voltijdse banen tot aan het emeritaat zijn eerder uitzondering dan regel. Nieuwe inzichten en ontwikkelingen, nieuwe technieken vragen om geregelde bijscholing, en meer dan eens om omscholing.

In de praktijk van ons werk als deputaten ervaren we de spanning tussen enerzijds de bestaande regelgeving en anderzijds de eigen opvattingen van partijen hierover.

Uit het bovenstaande komt het volgende naar voren:

- Uit de bestaande kerkelijke regelgeving blijkt dat de benoeming van een predikant is:
 - voor het leven
 - voltijds
 - vast, d.w.z. tot een nieuw beroep wordt aangenomen
 - verbonden aan één kerk
 - alle taken van het ambt betreffend, anders gezegd: iedere predikant is een generalist

- De door alle kerken aanvaarde kerkelijke regelgeving wordt niet meer overal gehanteerd:
 - tussentijdse verandering van beroep komen voor bij predikanten
 - er is sprake van aanstellingen in deeltijd
 - er is een eerste voorbeeld van een benoeming voor bepaalde tijd
 - er is voorzichtig sprake van een regionale samenwerking tussen gemeenten en van specialisaties van predikanten
 - hbo-opgeleide kerkelijk werkers/predikanten worden steeds meer gevraagd en aangesteld
 - het aanstellen van specialisten (al dan niet betaald) komt veel voor, zoals een jongerenwerker, een ouderenpastor, een pastoraal bezoeker, een missionair werker of een catecheet

4.2 Analyse van factoren die de stagnatie van doorstroom van predikanten veroorzaken

In wat nu volgt nodigen we uit tot het met ons meekijken naar wat onderzoekers gevonden hebben en wat we zelf menen te zien. Wat we menen te zien valt overigens niet een op een samen met onze mening hierover. Een analyse van factoren vraagt van onze kerken om zich te verstaan met de tijd in plaats van eraan voorbijgaan als ze niet past in ons denken.

4.2.1 Factoren

Uit het onderzoek van het Praktijkcentrum (zie 3.4) blijkt dat de stagnatie in de doorstroom van predikanten zich met name voordoet in de groep van 50 jaar en ouder – deze groep vormt 66 % van de populatie.⁵ Deze stagnatie is een gevolg van algemene onzekerheid over de toekomst, de spanning tussen opleiding en praktijk, en tegenstrijdige verwachtingen bij predikant, kerkenraad en gemeente. We beperken ons tot de belangrijkste factoren die de stagnatie in stand houden.

Vacante gemeenten vrezen vast te blijven zitten aan een oudere predikant en zien op tegen de hoge kosten (hoogste schaal). Bijna de helft van de oudere predikanten wil wel doorstromen, maar 65% daarvan verwacht niet dat dit nog gebeurt.⁶

⁵ H. Wijma MLD en drs. M.J. Wijma-van der Veen (2019), *Onderzoek naar Mobiliteit beïnvloedende factoren bij predikanten en overwegingen van vacante gemeenten*, p. 29).

⁶ Zie: noot 1.

Voor predikanten van 30-40 jaar zijn hun schoolgaande kinderen de meest gehoorde belemmering om door te stromen⁷, terwijl juist deze groep de grootste kans heeft om een beroep te krijgen.⁸

De 50-plussers onder de predikanten zijn vaak niet opgeleid voor wat kerkenraden en gemeenten nu van hem vragen. In zijn preken staat hij tegenwoordig voor de opgave om 'subjectieve ervaringen van mensen theologisch-inhoudelijk gewicht te geven'⁹; in zijn catechese moet hij tegenwoordig relatie aan kennis vooraf laten gaan¹⁰, en in het pastoraat verwachten pastoranten dat hij er voor hen is.

Prediking, catechese, pastoraat waren exclusief zijn taken, terwijl de nadruk nu ligt op samenwerking, namelijk met andere professionals en met vrijwilligers die een deel van zijn taken voor hun rekening nemen. Zo blijkt dat de helft van de vijftien vacante gemeenten die ondervraagd zijn een kerkelijk werker (4), een jeugdwerker (2), een catecheet (5) of een pastoraal werker (4) in dienst heeft.¹¹

Uit het onderzoek van het Praktijkcentrum blijkt dat meningen van de ondervraagden niet coherent zijn, zelfs tegenstrijdig.

De volgende tabel laat dat zien.

	Volledig mee oneens	Mee oneens	Noch mee eens, noch mee oneens	Mee eens	Volledig mee eens
Er wordt noodzaak gevoeld om een predikant te beroepen	2	2	3	8	16
Een gemeente moet een predikant hebben	2	2	4	13	10
Wat een predikant kan, kan een ander ook	0	21	7	3	0
Een predikant is nodig om de continuïteit van de kerkelijke praktijken te bewaken	2	6	6	13	4
Een predikant wordt door God aan de kerk gegeven	1	0	3	15	12
Een gemeente kan zonder theologische deskundigheid van een predikant prima functioneren	1	12	11	7	0
Een predikant heeft niet automatisch gezag, dat moet verworven worden	0	9	7	15	0
Predikant zijn is een beroep	1	4	7	15	0
Een predikant hoeft niet wetenschappelijk geschoold te zijn, een HBO-theoloog kan ook	5	11	9	5	1
Een predikant hoeft niet aan onze gemeente verbonden te zijn, maar mag ook uit de regionale predikantspoule komen	2	8	9	10	2

Predikanten hebben vaak te maken met tegenstrijdige verwachtingen van gemeenten.

⁷ Wijma (2019):31.

⁸ Wijma (2019):28.

⁹ Job Smit, *De Geest heeft op onze tijd gerekend*. In: Jan Bouma, e.a.(2009), *Verrassend vertrouwd – Een halve eeuw verkondiging en theologie van Henk de Jong*, p. 223.

¹⁰ Ontleend aan Hans Meerveld (2018), *Opbrengst van jongerencatechese* en Harmen van Wijnen (2016), *Faith in Small Groups of Adolescents*.

¹¹ Wijma (2019):17.

In bovenstaande tabel zit een spanning tussen de antwoorden op de eerste vijf stellingen en de volgende vijf. De eerste vijf zijn vrij algemeen, de tweede vijf meer concreet. De beide series antwoorden lopen niet parallel. Anders gezegd, wat de respondenten van vacante gemeenten in theorie vinden, daar denken ze in meerderheid in de praktijk anders over (oneens of geen mening). Een predikant wordt door God aan de kerk gegeven (mee eens: 87 %), maar heeft niet vanzelfsprekend gezag (mee eens: 48 %). Predikant is een beroep (mee eens: 48 %), maar hij hoeft niet aan de daaraan gestelde eisen te voldoen: hij hoeft niet wetenschappelijk geschoold te zijn (mee eens: 19 % en geen mening: 29 %) en hoeft niet aan de gemeente verbonden te zijn (mee eens: 39 %).

Uit een andere tabel is eenzelfde spanning te herkennen in wat volgens vacante gemeenten de competenties van een predikant moeten zijn. Hij moet vooral dienaar van het woord, herder en zielzorger zijn. Als vervolgens gevraagd wordt naar zijn taken, dan zijn dat: prediking, leiden van de gemeente, pastoraat en het bedienen van de sacramenten. Theologische deskundigheid is volgens deze respondenten niet van belang.¹² Maar de predikant moet wel de bijbel kunnen uitleggen (hoogste score). Verder moet hij authentiek en empathisch zijn, maar hij hoeft geen leidinggevende capaciteiten te hebben¹³, terwijl hij wel leiding aan de gemeente moet kunnen geven. Opvallend is dat de meerderheid van de respondenten geen hbo-theoloog wil, terwijl de gevraagde taken en competenties bijna naadloos aansluiten bij waar juist deze voor opgeleid is.¹⁴

Alle geïnterviewde predikanten merken op dat de factor charisma en populariteit voor gemeenten belangrijker wordt.¹⁵ Dit profiel sluit aan bij wat het Praktijkcentrum in eerder onderzoek geconcludeerd heeft. In de vraag naar ondersteuning scoort het kerk-zijn in de 21^e eeuw het hoogst. Kerkenraden hebben moeite met het bepalen van de koers.¹⁶ Ze kennen een zekere stuurloosheid en voelen een grote verlegenheid bij het hanteren van de verschuivingen in de wereld om ons heen, verschuivingen die ook in de kerken merkbaar zijn.¹⁷

De grootste spanning tussen de kwaliteit van de ideale en de werkelijke kerkenraad zit in het transparant zijn in de communicatie naar de gemeente en het kunnen omgaan met verschillen, gevolgd door het vertalen van een visie naar de praktijk, en betrouwbaar zijn.¹⁸

Een ideale predikant is dan een voorganger die kan wat kerkenraden niet lukt en waar ze verlegen mee zijn.

Tegenstrijdige verwachtingen worden vaak niet uitgesproken, maar met abstracte woorden bedekt. Uit wat we van kerkenraden en predikanten gehoord hebben, bleek dat het profiel van een te beroepen predikant vaak in te algemene bewoordingen opgesteld is. Hetzelfde geldt voor de beroepsbrief. Het risico is dat kan blijken dat verwachting en werkelijkheid niet op elkaar aansluiten.

Problemen tussen predikant en kerkenraad worden vaak manifest, als er vanuit de gemeente klachten komen over het functioneren van de predikant, en die klachten door een deel van de ouderlingen worden herkend maar niet uitgesproken.

Als een predikant in een gemeente begint, krijgt hij vaak alle ruimte. Dit geeft hem vertrouwen en het geeft de ouderlingen even wat (meer) rust na een vaak drukke vacante periode. Geen evaluatieve gesprekken, want het gaat immers goed! Maar als er toch klachten komen, dan ervaren ouderlingen de ruimte die hun predikant inneemt al gauw als macht die begrensd dient te worden.

¹² Wijma (2019):24.

¹³ Zie: noot 5.

¹⁴ Wijma (2019):33.

¹⁵ Wijma (2019):32 (en 13).

¹⁶ Henk Geertsema en Hans Schaeffer (2014), *Een koninkrijk van priesters*, p. 6.

¹⁷ Geertsema (2014):9.

¹⁸ A.M. de Jonge e.a. (2014), *Kerken onderweg – maar waarheen, en hoe*, p. 34.

Het ontbreekt kerkenraden vaak aan een goede samenwerking en een duidelijke verdeling van taken, aan een uitgesproken gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de gemeente, voor de kerk van Christus.

4.2.2 Analyse

We maken een verandering van tijdperk mee¹⁹, een paradigmawisseling. Ingrijpende veranderingen maken onzeker en zorgen voor verwarring, bij predikanten (vervreemding), bij kerkenraden (richtingloosheid) en in de gemeente (omgaan met verschillen). Tegen deze achtergrond worden de in de vorige paragraaf genoemde tegenstrijdigheden en dilemma's begrijpelijker.

Van eenheid naar verscheidenheid

De paradigmawisseling laat een verschuiving zien in wat voor ons normatief is. In het oude paradigma volgde het leven de leer. Dat was toen de praktijk.²⁰ Nu volgt de leer het leven. Dat is nu de praktijk. Het is noodzakelijk om opnieuw na te denken over zaken als de inrichting van de eredienst en liturgie, gebruik van formulieren, vrouwen in het ambt, kinderen aan het avondmaal, de tweede dienst, homoseksualiteit, omdat veranderde kerkelijke praktijken de overgeleverde gereformeerde leer voor problemen stelt.

Exemplarisch voor een nieuw paradigma is dat we (ongemerkt) de bijbel anders zijn gaan lezen, en meer dan eens ook anders uitleggen. Met gebruikmaking van eenzelfde exegetische methode kunnen predikanten in deze tijd komen tot bijvoorbeeld een tegenovergestelde conclusie over de vrouw en het ambt.²¹

Ook is de kans groot dat we bekende Bijbelse termen subjectiveren. Dan horen we geloof als geloofwaardig, waarheid als waarachtigheid, schuld als schuldgevoel, zekerheid van het geloof als afwezigheid van twijfel.

Het Praktijkcentrum heeft al eens eerder de verschillen tussen de beide paradigma's op een rijtje gezet. De vanzelfsprekend ervaren veronderstellingen gaan²²:

van -> naar:	
geloof:	van <i>kennis</i> naar <i>beleving</i>
houvast:	van <i>rationele waarheden</i> naar <i>ervaringen</i>
opstelling:	van <i>gesloten en antithetisch</i> naar <i>overtuigde openheid</i>
waardering:	van <i>opbouw instituut</i> naar <i>gemeenschap</i>
collectief:	van <i>eenheid door kerkverband</i> naar <i>ruimte voor plaatselijke keuzes</i>
cultuur:	van <i>onderlinge eenheid in denken</i> naar <i>ruimte voor afwijkende opvattingen</i>
sociaal:	van <i>dwingende sociale verbanden</i> naar <i>vrijblijvende, authentieke contacten</i>
status:	van <i>autoriteit</i> naar <i>authenticiteit</i>
ethiek:	van <i>regels</i> naar <i>vertrouwen</i>

¹⁹ In een tijdperk van verandering kunnen we het nog grondig met elkaar van mening verschillen, maar in een verandering van tijdperk verstaan we elkaar niet meer, delen we niet meer dezelfde vanzelfsprekendheden. Wat in het oude paradigma ondenkbaar is (zoals vrouwelijke ambtsdagers en hereniging met de Nederlands Gereformeerde Kerk), is in het volgende niet meer tegen te houden.

²⁰ Anders gezegd: Dat was toen leidend, wat overigens niet wil zeggen dat iedereen gelijk dacht. Een verwijzing naar de breuk in onze kerken aan het einde van de zestiger jaren van de vorige eeuw zegt genoeg. In de motieven voor de scheuring kondigt het nieuwe paradigma zich al aan (binding aan de belijdenis en zeggenschap van meerdere vergaderingen).

²¹ Pieter Niemeijer (2018), *Over zwijgtteksten, scheppingsorde en Geesteswerk*.

²² De Jonge (2016):16.

Onze kerken zijn in transitie. Sommige kerken ontkennen deze omslag in denken en handelen of willen de veranderingen tegenhouden of geven eraan toe, maar daardoor nemen de problemen in de gemeente alleen maar toe. Transitie vraagt van onze kerken om afstemming op de godsdienstige werkelijkheid van nu.²³

We kunnen zeggen dat we van een cultuur van de eenheid naar een cultuur van de verscheidenheid zijn gegaan, of anders gezegd: we zijn van het klimaat van het absolute²⁴ in een cultuur van de beleving²⁵ beland. Beleving is overigens niet individualistisch, maar relationeel, zoals uit het vervolg zal blijken.

Gelovige jongeren zoeken een gemeenschap waar ze onderlinge betrokkenheid ervaren, waar ze hun persoonlijke leven en hun persoonlijk geloof kunnen delen. Ze willen zich in hun kerk thuis kunnen voelen. Met mensen die ze kennen en met wie ze vertrouwd zijn, ervaren ze dat.²⁶

Niet alleen jongeren, ook jonge gezinnen en ouderen zijn in de kerk vooral op zoek naar onderling contact. In de kerk willen we het goed hebben met elkaar (versus concurrentie), willen we kwetsbaar kunnen zijn (versus prestatie), van betekenis zijn (versus succes), verlangen we naar authenticiteit (versus nep), naar beleving (versus performance), naar betrokkenheid (versus handelen volgens protocollen) en zoeken we naar een plek waar we onszelf mogen zijn (versus onszelf moeten promoten). Zie hier de kerk als tegencultuur!

Zoeken naar onderlinge verbinding is ook zoeken naar gelijkgezinden. Het gaat dan om herkenning, bevestiging en steun. Met als gevolg dat we eilandjes binnen een gemeenschap worden, of, om het met een beeld uit een onderzoek van het Praktijkcentrum te zeggen: we waren een robuuste en pure chocoladereep, maar zijn hagelslag geworden. Wat hetzelfde gebleven is, is de grondstof: chocola.²⁷

Voor de gemeente is het belangrijk dat de kerkenraad (ouderlingen en predikant) het goede voorbeeld geeft. Als ambtsdragers onderling elkaar niet kunnen vinden in wat boven hun verschillen van opvatting en ervaring uitgaat, hoe zal de gemeente in haar verscheidenheid één kunnen zijn? Voorwaarde is de bereidheid en het vermogen (dat geleerd kan worden) om samen te werken, af te stemmen, om de verschillen te overbruggen of ze te kunnen laten.. Vanwege de jaarlijkse wisseling van samenstelling van de kerkenraad vraagt de onderlinge relatie steeds terugkerende aandacht.

Van boven naar beneden

De paradigmawisseling geeft, behalve een verschuiving van eenheid naar verscheidenheid, ook een omkering in denken en handelen te zien. In het nieuwe paradigma denken we niet meer van boven naar beneden, maar van beneden naar boven. Dit zien we in de gemeente, binnen kerkenraden en bij predikanten.

De beweging van onderop begint bij de kleine groep. Wat daar bovenop komt, moet meerwaarde voor de groep hebben.

In kleine groepen worden ervaringen gedeeld en praktische afspraken gemaakt. Ervaringen zijn persoonlijk en vragen om begrip. Wanneer in een kleine groep of in groter verband meningen over actuele kerkelijke kwesties met elkaar gedeeld worden, dan kunnen verschillen van mening gemakkelijk tot spanningen leiden, vooral als ze op dwingende toon naar voren worden gebracht. Vanuit onze traditie ligt het met elkaar van mening verschillen nog steeds gevoelig.

In het vorige paradigma was iemand die anders dacht verdacht. We hebben nog steeds last van deze erfenis. Deze belasting versterkt de neiging om binnen de plaatselijke kerk aansluiting te zoeken bij

²³ Zie ook Embert Messelink, 'Bouw aan relaties: God werkt!'. In: *Onderweg* 31 augustus 2019, p. 10-13.

²⁴ Term van Ab van Langevelde en titel van zijn proefschrift (2015).

²⁵ Zie voor een grondige analyse van de beleving: Gerard Visser (1998), *De druk van de beleving*.

²⁶ Zie daarvoor: Moniek Mol-Bijl (2015), *Stimulerende factoren voor het thuisgevoel van jongvolwassen leden van de Westerkerk*, p. 7-9.

²⁷ A.M. de Jonge e.a. (2016), *Chocoladereep of -hagelslag*, p. 38.

gelijkgezinden. De diversiteit varieert van traditioneel tot evangelisch, van belijden tot beleven en van hoofd tot hart. Wie zich inzet, krijgt contact. Wie dat niet doet, is eenzaam.²⁸

Zoals eerder gezegd, verwachten gemeenten van kerkenraden dat ze betrouwbaar zijn, transparant zijn in de communicatie met de gemeente en kunnen omgaan met verschillen. De boodschap vanuit de gemeenten aan ambtsdaggers is: toon niet *wat* u bent, maar laat zien *wie* u bent.

Organisatorische taken zijn niet gewild. Een zelfstandig kerkelijk werker die in veel kerken gewerkt heeft, constateert een afnemende belangstelling voor langdurige en structurele inzet; een afnemende betrokkenheid om iets te doen om níet (zonder eigen profijt); taken worden toebedeeld aan wie *wil* en niet aan wie *kan*.²⁹

Kerkenraden lopen aan tegen niet of moeilijk te vervullen vacatures, afnemende organisatorische en financiële betrokkenheid en de afnemende deelname aan de tweede dienst.³⁰ Wanneer kerkenraden met spanningen geconfronteerd worden, vallen ze in hun onmacht en verlegenheid vaak terug op regels en procedures, omdat ze niet weten hoe om te gaan met verschillen van opvatting.

Veel kerkenraadsleden kijken naar de kerk als organisatie. Als ze echter zouden kijken naar hun gemeente als gemeenschap, dan liggen de problemen niet aan gebrek aan betrokkenheid en inzet van de gemeente, maar aan hun eigen bestuurlijke opvatting over die betrokkenheid. Als ik bepaald vrijwilligerswerk niet wil doen, is dat niet hetzelfde als dat ik niets voor de kerk wil doen. Als ik geen lid wil worden van een kring of vereniging, maar wel deelneem aan twee app-groepen, doe ik dan niet mee? Als ik weinig lees en niet naar de tweede dienst ga, is dat niet hetzelfde als verslappen in mijn geloof. Als ik het met een ouderling of predikant niet eens ben, ben ik nog niet bezig mijn geloof te verliezen. Met de keerzijde van deze (voor)oordelen in hun achterhoofd kunnen ambtsdaggers in hun gemeente juist een verbindende schakel zijn tussen de verscheidenheid aan eilandjes. Het meest uitgesproken doet de spanning tussen de beide paradigma's zich gevoelen in geval van twijfel en angst voor afwijzing of uitsluiting.

Uit een kleinschalig onderzoek blijkt dat jongere predikanten en kerkelijk werkers (geboren tussen 1980 en 2000) vaak niet over hun beleving van het geloof, hun lezen van de Bijbel en hun twijfels durven te praten. Ze willen niemand afvallen. Alleen met medestudenten delen ze soms hun twijfels en dilemma's, niet met familie en vrienden, en zeker niet met ambtsdragers. De jonge onderzoekers trekken uit hun onderzoek de conclusie: 'We moeten weg bij de discussies over vormen en traditie. Er is behoefte aan openhartige geloofsgesprekken.'³¹ In de gesprekken was de wanhoop soms tastbaar en de eenzaamheid voelbaar.

Uit gesprekken met predikanten en kerkenraden is ons gebleken dat ambtsdragers binnen de kerkenraad maar moeilijk met hun aarzelingen, onzekerheden en twijfels komen. Ook voelen ze zich ongemakkelijk, als ze denken dat ze met hun mening alleen staan. Moeilijker wordt het nog wanneer ze voortdurend geconfronteerd worden met wat ze niet uitspreken. Dan loopt de temperatuur van binnen op met het risico dat wat hun dwarszit er te heftig uitkomt als een discussie aan hun moeite raakt. Wat van binnen aan het broeien was, komt eruit als het te laat is, als het conflict een feit is. Als deputaten horen we dat problemen al veel eerder speelden.

²⁸ Geertsema (2014):5-7.

²⁹ Peter Wierenga, *Her-bezinning en dan her-inrichting*.

³⁰ Geertsema (2014):5.

³¹ Gerard ter Horst, *Dominee houdt twijfel voor zich*. In: *Nederlands Dagblad* 27 oktober 2018, p. 11. Het betreft een onderzoek door Daniël Kehanpor en Pieter Jan Kruizinga, *Millennial geloofswerkers in tweestrijd – Onderzoek naar de rol van incongruentie bij millennial geloofswerkers binnen de CGK en GKv*. Zie ook: Daniël Kehanpor, *Buiten de lijntjes kleuren*. In: *Dienst* 2019/2, p. 10-14.

Predikanten denken dat van hen charisma gevraagd wordt en in het verlengde daarvan dat mensen naar de kerk komen om (zoals het onderzoek van het Praktijkcentrum het verwoordt) vermaakt te worden³² als blijk van consumptief gedrag. Met deze analyse aan de oppervlakte doen predikanten zichzelf en de gemeente ernstig tekort. Bij leden van de gemeente gaat onder de oppervlakte vaak een verlangen schuil; een verlangen naar serieus genomen worden, naar gehoord worden, gezien worden, naar geliefd zijn. Onder de oppervlakte zien ze uit naar een predikant zonder kopsnes, een predikant die rustig kan luisteren, die aandacht heeft, betrokken is, bij wie hun verhaal veilig is.

Predikanten worden ook geconfronteerd met leden in hun gemeente die nadrukkelijk van zich laten horen. Ze hebben een uitgesproken mening over de preek die ze zondag gehoord hebben. In de verkondiging zou Christus niet centraal gestaan hebben, het verbond uit het zicht verdwenen zijn; de preken zijn geen vaste spijs meer, maar verhaaltjes die de levende verkondiging van het onfeilbare Woord van God verdringen. Achter deze felle oordelen van medegelovigen schuilt vaak angst; angst om hun houvast in het geloof te verliezen. Behalve zich aangevallen voelen, zouden predikanten ook moeite kunnen doen om zich op deze angst af te stemmen.

Het nieuwe paradigma brengt een grotere gevoeligheid voor relaties met zich mee, en dus ook voor het gebrek eraan. De schaduwzijde van de cultuur van de beleving is: eenzaamheid, verlatenheid, miskennen, en wat aan deze nauwelijks te verdragen gewaarwordingen vooraf gaat: ongemakkelijkheid, onzekerheid, twijfel. Deze kant vraagt van predikanten, ouderlingen, diakenen en leden van de kring empathie en fijngevoeligheid.

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat het nieuwe paradigma zich vooral afspeelt binnen de gemeente. Het kerkelijk bouwwerk dat we in vele tientallen jaren zorgvuldig opgetrokken en onderhouden hebben, is van belang voor zover het ondersteunt wat binnen de gemeente gebeurt. In het nieuwe paradigma nemen lokale netwerken de plaats van het instituut in.

In de overgang van het oude naar het nieuwe paradigma zijn met name oudere predikanten eerder volgend dan leidend. En dit bevordert hun doorstroom naar een nieuwe gemeente niet.

4.3 Voorstellen om predikantenmobiliteit te optimaliseren en daarbij onconventionele oplossingen niet te schuwen

4.3.1 Voorwaarden

Voordat we onze voorstellen presenteren schetsen we nog even het kader waarin ze tot stand gekomen zijn.

In de eerste plaats vragen we aandacht voor de *ruimte* en daarna voor de regels.³³ Tot voor kort bepaalden de regels de ruimte. Nu hebben we als kerken ruimte nodig om tot oplossingen te kunnen komen. Deze benadering is in lijn met de opdracht van de synode om onconventionele oplossingen niet te schuwen.

In het verlengde daarvan denken we dat de stagnatie in de doorstroom van predikanten niet met nieuwe regels, nieuwe regelingen of nieuwe rapporten op te lossen is. Nieuwe conventies zijn dus niet de oplossing. In de derde plaats staat in de voorstellen niet de inhoud centraal, maar de *relatie*. Dit geldt over de hele linie, van gemeentelid tot deputaatschap. Anders gezegd, relatie gaat voor inhoud. Dat betekent dus ook dat we als deputaten A&B ons werk niet goed kunnen doen als we er niet in

³² Wijma (2019):32.

³³ Deze omkering sluit aan bij wat de *Regiegroep Hereniging NGK-GKv* schrijft in *Verlangen naar een nieuwe kerk* in de tweede en derde contour.

slagen om goede relaties te onderhouden met andere generale deputaatschappen en met gereformeerde landelijke organisaties.

Onze onconventionele voorstellen raken het hele systeem van kerk-zijn. We menen dan ook dat we met onze opdracht voor een systemisch probleem staan. Een systeem wordt bepaald door een structuur en een cultuur. In het klimaat van het absolute ging de cultuur ten koste van de structuur. In het klimaat van de beleving dreigt de structuur het kind van de rekening te worden. We zoeken de ruimte, omdat we menen dat dan de meest genoemde belemmeringen³⁴ weggenomen kunnen worden.

4.3.2 Voorstellen voor wat nu knelt

De eerste drie voorstellen betreffen de belemmeringen die nu zorgen voor de stagnatie van de doorstroom van predikanten. In de voorstellen die daarop volgen (4.3.3) wordt duidelijk wat er in de nabije toekomst voor onze kerken en voor onze predikanten op het spel staat. Vanwege de te verwachten verstrekkende gevolgen bij ongewijzigd beleid hebben we datgene wat we menen waar te nemen, besproken in een werkconferentie onder de titel *Mobiliteit*, genoemd in hoofdstuk 3.5.

1. Om ruimte te scheppen in de relatie tussen predikant en gemeente stellen we allereerst voor om het principe van een voltijds predikant voor het leven los te laten. Niet elke gemeente heeft een voltijds predikant nodig en niet elke gemeente kan een verplichting voor onbepaalde tijd aangaan. Hiervoor is nodig om de bepaling *voor het leven* (B12) en de bepaling *Voor de uitoefening van het ambt in deeltijd of het onderbreken van de dienst voor langere tijd is de goedkeuring van de classis nodig* (B14.3) uit de Kerkorde te halen.
2. Vervolgens stellen we voor dat een verbintenis tussen gemeente en predikant kan variëren van voor het leven voltijds bezoldigd tot flexibel onbezoldigd. Te denken valt aan werken in deeltijd in eigen gemeente, al dan niet gecombineerd met werk buiten de gemeente, binnen het verband van onze kerken of daarbuiten of gecombineerd met een betaald beroep bij een bedrijf of organisatie, aan onderbrekingen van een jaar of langer, aan tijdelijke contracten of de inhuur van een zelfstandig gevestigde pastor.

Deze verruiming maakt het een predikant mogelijk om te doen waar hij goed in is of goed in wil worden. Hij hoeft niet langer meer het bekende schaap met vijf poten te zijn. Uiteindelijk gaat het om de vraag of de predikant kan beantwoorden aan het beroep dat een gemeente op hem uitgebracht heeft. Gemeenten hoeven minder angst te hebben om aan een predikant te blijven vastzitten en voor kerkenraden is de komst van een predikant niet per se een groot financieel risico.

3. We stellen voor dat de Theologische Universiteit een breed samengestelde werkgroep start die niet alleen uit theologen bestaat, met als doel het formuleren van een nieuwe ambtsvisie waarin ruimte geschapen wordt om het ambt van predikant op meerdere manieren vorm te geven. Wat betreft de werkwijze denken we aan een interactieve methode: denkers die hun gedachten voorleggen aan een representatieve groep deelnemers uit onze kerken en die geïnteresseerd zijn in diversiteit. We menen dat het ambt te belangrijk is om zijn lot alleen in handen van de gemeenten te leggen.

³⁴ Genoemd in Wijma (2019).

4.3.3 Voorstellen voor wat na nu gaat knellen

De doorstroom van predikanten zal naar verwachting in de nabije toekomst daarnaast belemmerd worden door de instroom van hbo-theologen.³⁵ Hbo-theologen lijken beter te passen bij verandering. In vacante gemeenten gaat de belangstelling niet zozeer uit naar wat een predikant of kerkelijk werker weet, maar wat hij *kan*. In dit onderscheid is het klassieke verschil tussen een wetenschappelijke opleiding en een beroepsopleiding te horen.

Kerkelijk werkers worden nu al vaak hbo-theologen genoemd. Ze worden ingezet op taken die op papier tot die van een predikant behoren: pastoraat, catechese, jongerenwerk, ouderenbezoek en sommige hebben ook de bevoegdheid om te preken. Het enige wat nog exclusief aan predikanten voorbehouden is, is de bediening van de sacramenten.³⁶

Ook financieel gezien wordt de verleiding voor kerkenraden groot om een hbo-theoloog aan te trekken in plaats van een predikant voor het leven te beroepen. Kerkelijk werkers komen tegemoet aan de onzekerheid van kerkenraden over de nabije toekomst. Kerkenraden zien op tegen het aangaan van langlopende verplichtingen. Vaste vrijwillige bijdragen zijn meer vrijwillig dan vast geworden. In dorpen, maar ook in steden is sprake van krimp.³⁷

De instroom van hbo-theologen kan ook nog versneld worden door de uitstroom van de oudere predikanten. Tussen nu en 2036 gaat 66 % van de dienstdoende predikanten met emeritaat. Tussen nu en 2024: 50, met een piek in 2020: 16. Het aantal studenten dat dit jaar en volgend jaar afstudeert, kan niet voorzien in de vacatures.³⁸

Het tekort aan predikanten zal zorgen voor een toename van het aantal vacante gemeenten. De 50 predikanten die de komende jaren met emeritaat gaan, vergroten weliswaar de mogelijkheden voor hun collega's die nu 50-plus zijn om een beroep te krijgen, maar de vraag is of vacante gemeenten dit gaan doen als de redenen voor hun bindingsangst nog dezelfde zijn en als de meerwaarde van een wetenschappelijk opgeleide theoloog steeds minder gezien wordt. Doorgeredeneerd zou dan zelfs het voortbestaan van de Theologische Universiteit als wetenschappelijke opleiding tot het ambt van predikant op het spel kunnen komen te staan.

Als deputaatschap maken we onderscheid tussen doorstroom en mobiliteit. Mobiliteit is een gelaagd begrip waarin drie betekenissen van bewegen samenkomen:

- beweging: ben ik bereid om van plaats te veranderen;
- motieven: wat beweegt me;
- bewogenheid: wat verbindt me.

Doorstroom is de beweging in actie: een predikant verbindt zich aan een nieuwe gemeente.

Om de kans op doorstroom te bevorderen, zou voor een predikant mobiliteit vooral gericht moeten zijn op het geestelijk in beweging blijven, om zich eigen te maken wat het nieuwe paradigma van hem vraagt. Dit is van doorslaggevend belang voor zichzelf, voor de uitoefening van zijn ambt en voor de gemeente.

³⁵ In een werkconferentie hebben we de Theologische Universiteit, het Praktijkcentrum, SKW en deputaten predikantszaken gevraagd of ze dezelfde ontwikkeling zien als wij en wat ze daarvan vinden op basis van het werkdocument *Doorstroom en instroom* (2019).

³⁶ Onlangs nog is de koppeling tussen ambt en avondmaal bediscussieerd tijdens een studiedag van de Protestantse Theologische Universiteit en de Theologische Universiteit Kampen (Eline Kuijper, *Gesprek over avondmaal komt uit bij de ambten*. In: *Nederlands Dagblad* 29 maart 2019)

³⁷ In de burgerlijke gemeente De Marne bijvoorbeeld is er in korte tijd van de vijf gereformeerde kerken nog één over: niet in Ulrum (Afscheiding), maar in Leens.

³⁸ De cijfers zijn ontleend aan Wijma (2019):30-31.

Na deze verkenning en uitleg volgen het vierde en vijfde voorstel:

4. Vervolgens stellen we het instellen van een aantal pilots voor met als doel om te onderzoeken wat in de lokale kerkelijke praktijk de ontstane ruimte (voorstellen 1-3) voor effect heeft op de mobiliteit³⁹ en doorstroom van predikanten. Daarbij wordt ook de plaats en functie van de landelijk georganiseerde ondersteuning van predikanten, kerkenraden en gemeenten betrokken.

Een eerste pilot zou kunnen beginnen in een gemeente waar de predikant door wil stromen, maar waar dat niet lukt.

Een tweede pilot zou uitgezet kunnen worden in een gemeente waar de predikant vindt dat hij zo niet langer door moet gaan.

Een derde pilot zou kunnen beginnen in een gemeente waar een predikant staat die na acht tot tien jaar nog met vrucht en zegen zijn werk denkt te kunnen doen. Doel: zicht krijgen op de samenhang tussen mobiliteit en doorstroom als er geen probleem is.⁴⁰

5. In de vijfde plaats dient serieus werk te worden gemaakt van preventie, aangezien dit ook in belangrijke mate bijdraagt aan het optimaliseren van de mobiliteit van predikanten. Zie daarvoor het volgende hoofdstuk.

4.4 Voorstellen voor een integraal plan om problemen in de samenwerking van predikant en kerkenraad te voorkomen

Preventie is een gelaagd begrip: voor een goed functioneren van een kerkenraad is goede communicatie nodig, goede communicatie kan niet zonder onderling vertrouwen. Anders gezegd, voorkom problemen in de kerkenraad door zorg te dragen voor goede communicatie en voorkom problemen in de communicatie door te zorgen voor een sfeer van vertrouwen. Maar het omgekeerde geldt ook: voorwaarde voor vertrouwen is goede communicatie; voorwaarde voor goede communicatie is een goed functionerende kerkenraad.

4.2.1 Stilstaan bij preventie

Preventie vraagt van kerkenraden om tijd te maken voor waar vaak geen tijd voor is: stilstaan bij het werk, bij het *samen* werken. Voorwaarde voor samen is vertrouwen. Middel is communicatie.

Hieronder staan we stil bij vertrouwen, communicatie en (on)macht.

In dit kader is **vertrouwen** het antwoord op de vraag: kunnen predikant en ouderlingen in hun gebed (nog) voluit hun dankbaarheid uitspreken voor het feit dat ze aan elkaar en aan de gemeente gegeven zijn of merken ze bij zichzelf enige aarzeling. Is het laatste het geval, dan is het wenselijk om met betrokkene(n) daarover te spreken.

Communicatie is complex. Voor (het onderhouden van) een goede onderlinge verhouding moeten ambtsdragers in deze tijd op één bord twee spellen kunnen spelen, een informeel en een formeel spel. Voor het informele spel gelden de regels van de privésfeer, en in het formele spel die van het publieke domein. In de privésfeer zijn we als het goed is eerlijk en open naar elkaar, zijn we op elkaar betrokken, proberen we elkaar te begrijpen, moeten we op elkaar aan kunnen en durven we initiatieven te nemen.

³⁹ Mobiliteit (wat beweegt hem en wat verbindt hem) wordt in belangrijke mate bepaald door de relatie van de predikant met de kerkenraad en met de gemeente.

⁴⁰ Ook Stefan Paas wijst in zijn referaat *De culturele omgeving van en de invloed daarvan op predikanten en gemeenteleden* (2018) op het risico van eenzijdige nadruk op waar het mis gaat. 'Laten we vooral ook blijven kijken naar de plekken waar het goed gaat, en daarvan leren.' (p.13)

In de publieke sfeer houden we dossiers bij en blijkt vertrouwen uit de mate waarin we ons houden aan wat we op papier vastgelegd en ondertekend hebben.

De beide sferen moeten elkaar niet uitsluiten, want in het samenspel tussen predikant en ouderlingen komen ze bij elkaar. Er moet vertrouwen zijn zoals in de privésfeer, en dit vertrouwen moet worden vastgelegd zoals in de publieke sector. Wat vastgelegd is, vormt tegelijk het collectieve geheugen van de kerkenraad (overigens wordt dit geheugen bedreigd door geregelde wisseling van samenstelling van de kerkenraad).

We zijn van mening dat in onze kerken de private waarden leidend moeten zijn. Binnen de kerkenraad moet het zakelijke het geestelijke dienen, en in relatie tot de gemeente dienen regels en procedures ter ondersteuning van het geestelijk leidinggeven opgesteld en aangewend te worden.

Onze ervaring met kerkenraden is dat ze vaak pas serieus werk gaan maken van **communicatie**, als er problemen ontstaan. Pas dan gaan kerkenraden evaluatiegesprekken en preekbesprekingen houden en een vertrouwenscommissie organiseren of activeren. De eerste jaren is de reactie doorgaans: ach, dat is niet nodig; het gaat immers goed, of: dat komt later nog wel. Maar dan is er niets om op terug te grijpen.

De praktijk van de jaarlijkse visitatie laat een gemengd beeld zien. Er zijn kerkenraden die visitatoren op afstand houden, die kerkvisitatie eerder beschouwen als ongevraagde bemoeienis dan als welkome gelegenheid om met professionele derden over hun ambt en hun ambtelijke samenwerking te spreken. Deze kerkenraden hechten aan de zelfstandigheid van de plaatselijke kerk. Maar zelfstandigheid is niet hetzelfde als onafhankelijkheid. Als in het samenspel tussen visitatoren en kerkenraad het accent op verantwoording en controle ligt, dan is de genoemde stilzwijgende verschuiving in betekenis van de term zelfstandig te begrijpen. Gelukkig hebben er ook gezien hoe visitatoren zich ingespannen hebben om de verhoudingen tussen predikant en kerkenraad te normaliseren. En dat bovendien met een goed resultaat. Visitatie veronderstelt eerlijke **communicatie**.

Wat we als deputaten vaak zagen, was dat wat binnen de kerkenraden wel werd gevoeld en opgemerkt, niet werd uitgesproken. Hier komt de **onmacht** naar voren om met verschil van opvatting en ervaring met betrekking tot wat persoonlijk is om te gaan. We komen uit een cultuur waarin we elkaar formeel-institutioneel benaderden⁴¹ en dachten in regels en procedures. Kerkenraden hebben het persoonlijke van de predikant veelal overgedragen aan begeleidingscommissies, zonder ook zelf te blijven investeren in een persoonlijk contact. Ons is meer dan eens gebleken dat onvrede eerder onder bevriende collega's geuit wordt, dan met de betrokkene(n) volgens de regel van Mattheüs 18. Behalve onmacht speelt binnen de kerken ook **macht** een rol. Macht heeft vele gezichten en is te herkennen aan een patroon: té vaak, té veel, té lang. Voorbeelden zijn: te veel functies en taken combineren, te vaak overtuigd zijn van eigen gelijk, te vaak het laatste woord hebben, te lang aan het woord zijn, te veel alleen handelen, kritische vragen afdoen met geruststellende woorden, zich te vaak verontschuldigen, vage en ontwijkende antwoorden geven, te veel gelijkgezinden om zich heen verzamelen, te vaak iets niet begrepen hebben, als regel onwelgevallige onderwerpen onder aan de agenda zetten, waar mogelijk op een besluit terugkomen, en zo meer.

De invloed van macht wordt (onbewust) ontkend met het risico dat, in geval van verstoorde verhoudingen, de machthebber zichzelf beschouwt als dienaar, en zich gedraagt als slachtoffer.⁴²

Als het spannend wordt, dan komt het juist aan op goede communicatie. Als het niet goed gaat, dan spreken partijen vaak in jij-boodschappen (verwijten), in plaats van in ik-boodschappen (zeggen wat

⁴¹ Term van Harmen van Wijnen. In: www.plantagekerk.nl/leerhuis; geraadpleegd 28 januari 2019.

⁴² Sake Stoppels, *Gedoe in de kerk – en dan* (lezing voor Netwerk Vredestichters 23 maart 2018) In: *Nederlands Dagblad* 26 maart 2018.

me dwars zit). Ook komt het steeds weer voor dat een ik-boodschap als verwijt gehoord wordt. Het gevoel niet *bekeken* maar *gezien* te worden, lijkt een klein verschil, maar is cruciaal. Het lukt alleen om zonder oordeel te luisteren, om te luisteren zonder in eigen gedachten al bezig te zijn met een weerwoord, als we in de eerste plaats de ander willen begrijpen, in plaats van te oordelen over wat we horen. Communicatie begint met luisteren en luisteren luistert nauw.

4.4.2 Voorstellen

Preventie begint bij het besluit van de kerkenraad om een predikant te beroepen. De volgende voorstellen sluiten daarop aan. Ze zijn chronologisch geordend.

6. In het profiel dat de kerkenraad opstelt van de te beroepen predikant staan concrete verwachtingen die een afgeleide zijn van wat de gemeente specifiek nodig heeft.
7. De beroeps- en aannemingsbrieven zijn zo opgesteld dat de inhoud te evalueren is. Deze brieven zijn nu helaas vaak te algemeen om het onderling vertrouwen en de wederzijdse verwachtingen concreet te kunnen evalueren.
8. De volgende stap is het geregeld evalueren⁴³ én notuleren van de in de beide brieven vastgelegde samenwerking. De evaluaties en vervolgspraken dienen niet eenzijdig over het functioneren van de predikant te gaan, maar over de samenwerking binnen de kerkenraad, in het bijzonder die tussen ouderlingen en predikant. Bij evalueren hoort dan ook nadrukkelijk het uitspreken van wat predikant en ouderlingen waarderen in elkaar en in elkaars werk.
9. Evaluaties zijn een goed aanknopingspunt om de leden van de gemeente te informeren over wat ze de komende tijd van hun ouderlingen en predikant mogen verwachten. Met deze informatie slaat de kerkenraad een brug tussen wat de predikant doet en wat de gemeente van hem verwacht, en draagt op deze manier bij aan het voorkomen dat het verschil ertussen tot problemen leidt.
10. Wanneer kerkvisitatie een verplicht ritueel wordt of al is, dan moeten de deelnemende partijen zichzelf en elkaar de vraag stellen hoe ze er gezamenlijk voor kunnen zorgen dat kerkvisitatie meerwaarde voor de plaatselijke kerk heeft. De vraag naar de meerwaarde betreft ook de toegang van leden van de gemeente tot de visitatoren.⁴⁴
11. Elke drie jaar neemt het SKW middels een enquête de kerkelijke temperatuur op bij kerkenraad, koster, begeleidingscommissie en vertrouwenspersoon. Deze aanvulling op de bovengenoemde evaluaties en visitaties blijkt noodzakelijk, omdat het lang kan duren voordat iemand met de thermometer komt, terwijl iedereen allang gemerkt heeft dat de temperatuur oploopt. Dan is het goed dat er een instantie is die ongevroegd en systematisch dit instrument aanbiedt.

⁴³ Zie voor handreiking evaluatiegesprek met predikant: www.steunpuntkerkenwerk.nl > Kerkelijk personeelsbeleid > Predikanten.

⁴⁴ Model classicale regeling, artikel 8.2.

5. Voorstel besluiten

In deze paragraaf zetten we onze voorstellen om in concept-besluiten. We vragen de generale synode te besluiten:

1. Het principe van een voltijdspredikant voor het leven los te laten. Hiervoor is nodig om de bepaling *voor het leven* (B12) en de bepaling *Voor de uitoefening van het ambt in deeltijd of het onderbreken van de dienst voor langere tijd is de goedkeuring van de classis nodig* (B14.3) uit de Kerkorde te halen.
2. De bovengenoemde voorstellen 1-5 over te nemen en over te zetten in de nieuwe opdrachten zoals beschreven onder hoofdstuk 6.
3. De voorstellen 6-11 over te nemen en te steunen, bv. door dit in een schrijven onder de aandacht van alle kerkenraden brengen.

6. Voorstel nieuwe opdracht(en)

Dit is het zesde rapport op rij dat gaat over problemen tussen predikanten, kerkenraden en (op de achtergrond) de gemeente (zie Bijlage 1). Onze voorgangers en wij kregen van de synode steeds een vergelijkbare opdracht met als kernbegrippen: oorzaken, behandeling en preventie. In de deputatenrapporten is ook steeds ingegaan op de spanning tussen ons kerkelijk systeem (geheel van conventies) en de snel veranderende maatschappelijke en religieuze opvattingen en praktijken. De achtereenvolgende opdrachten lagen in de sfeer van het herschikken van verantwoordelijkheden en het ontwerpen van nieuwe of aangepaste regelingen.

In onze voorstellen voor nieuwe opdrachten veranderen we de tot nu toe gevolgde lijn van denken – schrijven – uitvoeren in: verbinden – denken – schrijven. In een pilot moeten deze drie termen steeds terugkeren, zodat er een circulaire beweging ontstaat : verbinden – denken – schrijven – verbinden – denken – schrijven, enzovoort.

Met onze voorstellen beogen we doeners en denkers, het informele en het formele, het lokale en het landelijke dichterbij elkaar te brengen, waarbij het primaat steeds ligt bij de eerstgenoemde term in deze vergelijking, te weten doeners, het informele en het lokale.

Ten slotte zetten we het andere deel van onze voorstellen om in opdrachten.

1. de Theologische Universiteit te vragen om in een breed samengestelde werkgroep (die dus niet alleen uit theologen bestaat) een nieuwe ambtsvisie te ontwikkelen, waarin ruimte geschapen wordt om het ambt van predikant op meerdere manieren vorm te geven. Wat betreft de werkwijze denken we aan een interactieve methode: denkers die hun gedachten voorleggen aan een representatieve groep deelnemers uit onze kerken en die geïnteresseerd zijn in diversiteit. In de interactie kan de spanning tussen de regels en de lokale praktijken besproken worden, evenals de spanning tussen wat landelijk moet en wat plaatselijk kan.
2. het Praktijkcentrum te vragen om in samenspraak met het Steunpunt KerkenWerk in drie gemeenten een pilot uit te zetten met als doel om te onderzoeken welk effect de ontstane ruimte

(voorstellen 1-3: flexibiliteit) heeft op de mobiliteit⁴⁵ en doorstroom van predikanten. Daarbij wordt ook de plaats en functie van de landelijk georganiseerde ondersteuning van predikanten, kerkenraden en gemeenten betrokken.

3. het Praktijkcentrum met het Steunpunt KerkenWerk te vragen het bestaande aanbod van modules (trainingen) te checken, met het doel te komen tot een samenhangend en sluitend aanbod van modules (trainingen) en zo nodig ontbrekende modules te ontwikkelen die predikanten en kerkenraden in staat stellen om in deze tijd verbindend te kunnen werken.
4. het Praktijkcentrum (voor kerkenraden en gemeenten) met het SKW (voor predikanten) te vragen om onze voorstellen uit te werken tot een integraal toekomstgericht preventieplan.

7. Financiën

De vorige synode heeft deputaten A&B een extra opdracht gegeven, echter zonder daar ook een extra budget aan te verbinden. Zoals uit dit rapport blijkt, zijn er echter wel kosten gemaakt: het onderzoek dat het Praktijkcentrum op ons verzoek heeft uitgevoerd, het organiseren van een werkconferentie, de in het kader van de werkgroep gemaakte reis- en vergaderkosten. Deze kosten zijn ten laste gegaan van de opgebouwde reserve voor advieswerk van deputaten A&B (zie verder het algemene rapport van dep. A&B, hoofdstuk 7).

Bijlagen

1. Overzicht opdrachten en rapporten van voorgaande synodes
2. Onderzoek Praktijkcentrum
3. Verslag Werkconferentie
4. Overzicht artikelen

(Er zijn geen jaarrapporten verschenen van deputaten A&B.)

⁴⁵ Zie: noot 39.