

Rapport

Raad van Advies in

Predikantszaken



Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Onderwerpen in Raad van Advies na de GS Meppel 2017	4
1.1 Instroom	4
1.2 Doorstroom	4
1.3 Uitstroom	6
2 Ontwikkelingen Kerkelijk Personeelsbeleid	6
3 Onderlinge samenhang kerkelijke organisaties	10
4 Integratie GKV en NGK	12
4.1 Integratieproces ondersteuning NGK kerken	12
4.2 Materiele regelingen: Onderweg naar één regeling	14
5 Uitstroom VSE	17
6 Aanbevelingen kerkelijk personeelsbeleid	17
Bijlage	
1: Relevante besluiten GS Meppel 2017	20

Inleiding

De Generale Synode (Meppel, 2017) stelde per 1 juli 2017 de Generale Regeling voor Predikantszaken vast ([klik hier om te openen](#)). Deze regeling geeft inhoud aan hetgeen in Artikel B8 KO wordt vermeld.

Uit de kerkorde:

B8 regeling van predikantszaken

B8 Op de ambtsdienst van de predikanten is behalve de kerkorde de generale regeling voor predikantszaken van toepassing.

Uit de generale regeling voor predikantszaken:

Artikel B8 **Raad van advies in predikantszaken**

- B8.1 De Raad van advies in predikantszaken is een orgaan voor onderlinge informatie-uitwisseling en afstemming van het beleid dat de verschillende deelnemers inzake de predikantsdienst in de kerken voeren, met behoud van ieders eigen taakstelling en verantwoordelijkheid.
- B8.2 In de Raad van advies in predikantszaken participeren:
- de generale deputaten advies en bijstand (AB);
 - de predikantenvereniging (PV);
 - het Steunpunt Kerkenwerk (SKW);
 - de Vereniging Samenwerking Emeritering (VSE);
 - de Theologische Universiteit (TU);
 - het Praktijkcentrum (PC).
- B8.3 De Raad van advies in predikantszaken brengt verslag uit aan de generale synode over de aard en voortgang van de behandelde onderwerpen.
- B8.4 De Raad van advies in predikantszaken regelt zijn organisatie en werkwijze in een eigen reglement.

Conform B8.3 uit de generale regeling doet de Raad van Advies (RvA) met dit rapport verslag aan de generale synode over de aard en voortgang van de behandelde onderwerpen. De Raad van Advies werkt dus niet vanuit een opdracht van de generale synode. De organisatie en werkwijze is namelijk vastgelegd in een eigen reglement.

In dit rapport wordt verwezen naar partijen en deputaatschappen die vanuit hun eigen verantwoordelijkheid de synode informeren. Verder verzamelde de Raad van Advies enkele aandachtspunten ter bespreking op de generale synode.

De samenstelling

Aanvullend op de partijen die genoemd worden in de generale regeling, is ook een afvaardiging van het deputaatschap Predikantszaken aan de raad toegevoegd. Dit deputaatschap zal de synode vragen op dit punt de generale regeling aan te passen.

Verder acht de Raad van Advies het van groot belang dat ook de NGK vertegenwoordigd is. SKW heeft immers de begeleiding van mobiliteit binnen de NGK ook tot haar taken gekregen. Vanaf eind 2018 heeft Willem Smouter (namens de Landelijke Vergadering) zitting gehad. Vanaf medio 2019 treedt Klaas Klaver vanuit de Nederlands Gereformeerde instelling arbeidszaken(NGA) toe tot de RvA.

1 Onderwerpen in Raad van Advies na de GS Meppel 2017

De Raad van Advies vergadert gemiddeld 2 keer per jaar. De agenda vormt zich standaard rond de thema's in-, door- en uitstroom van predikanten. De betrokken organisaties melden de relevante ontwikkelingen en waar nuttig of noodzakelijk worden zaken op elkaar afgestemd.

Ook de GS-Meppel sprak over in-, door- en uitstroom van predikanten. Vooral vanuit de beleidsrapporten en de op basis daarvan genomen besluiten van het deputaatschap Bemiddeling & Begeleiding en van de RvT en CvB van de TUK. In dit hoofdstuk wordt dat onder de kopjes in-, door- en uitstroom beschreven.

1.1 Instroom

Afstemming opleiding-praktijk

In de nieuwe Predikantsmaster van de TU is gewerkt aan een betere afstemming op de praktijk. Bespreking in de RvA en de afvaardiging van de RvA in de werkveldcommissie droeg bij aan de vorming van een meer praktijkgerichte invulling, en kreeg inbreng vanuit de kerken meer dan voorheen een duidelijke plaats.

PRIO

Om kandidaten te ondersteunen bij het maken van de keuze tot gemeentepredikant is, met draagvlak en steun vanuit de RvA, het fenomeen Predikant In Opleiding (PRIO) op de kerkelijke kaart gezet. Dit geeft aan kandidaat-predikanten de mogelijkheid tijdelijk in een gemeente aan de slag te gaan, alvorens te beslissen over het doen van het beroepbaarstellend onderzoek.

1.2 Doorstroom

Leven lang leren

Een gerichte en deskundige vorming blijft na afronding van de predikantsmaster nodig. Naast vakinhoudelijke modules heeft de persoonlijke ontwikkeling als professional een belangrijk plaats in de permanente educatie, onder meer door mentoring, intervisie en supervisie. Het volgen van de permanente educatie bevordert dat een predikant actief in verbinding blijft met zichzelf en met zijn omgeving, hetgeen leidt tot een gezonde mobiliteit.

De GS-Meppel 2017 stelde permanente educatie verplicht voor startende predikanten en besloot om te komen tot een post-initiële opleiding (PIO) (zie voor de besluittekst bijlage 1 van dit rapport). SKW en de Predikantenvereniging namen zich inmiddels voor in de eerstvolgende landelijke regelingen permanente educatie voor alle predikanten verplicht te stellen. In plaats van een puntenregistratie publiceert SKW in de toekomst een rekenmodule met het studieverloop. Deze rekenmodule leveren predikanten in samen met een profiel bij hun verkenner van SKW wanneer zij open staan voor een beroep. Beroepingscommissies kunnen deze informatie opvragen bij het SKW. Evalueren van de permanente educatie van de predikant is een taak van de plaatselijke begeleidingscommissies. Aanmoedigen en controle valt onder verantwoordelijkheid van de kerkenraad en heeft een plek in de jaarlijkse evaluatiegesprekken met de predikant.

Interim predikantschap

Er is een opleiding tot interimpredikant gerealiseerd, waardoor het mogelijk is dat daartoe opgeleide predikanten tijdelijk ondersteuning bieden aan een kerk in situaties van verandering, crisis of conflict. Tegelijk bekwamen predikanten zich daardoor in specifieke competenties, die ook een positief effect kunnen hebben op hun mobiliteit.

Omdat het in bijzondere situaties wijs is in een gemeente een tijdelijke predikant in te schakelen die de opbouw van die gemeente kan bevorderen, heeft de GS-Meppel met instemming er kennis van genomen:

- a. dat deputaten bemiddeling en begeleiding samen met het SKW een opleiding tot interim-predikant gerealiseerd hebben en het daardoor mogelijk hebben gemaakt dat daartoe opgeleide predikanten tijdelijk ondersteuning gaan bieden aan een kerk in situaties van verandering, crisis of conflict;
- b. dat voortaan de coördinatie van de opleiding annex bijscholing en de inzet van (opgeleide en bijgeschoolde) interim-predikanten bij het SKW berust;
- c. dat de TU de verantwoordelijkheid voor het curriculum van de opleiding tot interim-predikant binnen de GKv op zich neemt, dit in samenspraak met externe deskundigen en de predikantenvereniging;
- d. dat de TU ernaar streeft dat binnen de PEP de mogelijkheid geboden wordt dat predikanten zich verder bekwamen in de competenties die specifiek in de opleiding voor interim-predikant een plaats hebben.

SKW coördineert het proces van inzet Interim Predikanten. Het Praktijkcentrum bewaakt de inhoudelijke inzet in de praktijk. Daarover zijn gezamenlijke afspraken gemaakt.

Interim predikanten (2016-2018)	
Aantal opgeleide Interim Predikanten	28
- Waarvan NGK	3
- Waarvan GKv	12
- Overige denominaties	13
Bijna 70% van de opgeleide predikanten werden of zijn momenteel betrokken bij een interim-opdracht. Voor meer informatie: klik hier .	85

Begeleiding Kerkenwerk

Aan de GS is gerapporteerd dat SKW de dienst Begeleiding Kerkenwerk(BKW) aanbiedt. Kerken en predikanten maken gebruik van een professional ter ondersteuning van begeleidingscommissies en het voeren van evaluatie- of mobiliteitsgesprekken. In hoofdstuk 2 wordt hiervan verslag gedaan.

Preventie: BKW basis

De elkaar razendsnel opvolgende kerkelijke en maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op gemeenten en hun predikanten, op regionale samenwerking, kerkelijke structuren en andere werkers in de kerk. Dat heeft ook gevolgen voor de samenwerking tussen kerkenraad en predikant en tussen kerkenraden in de classis en hun predikanten. Het is belangrijk om tijdig mogelijke spanningen en conflicten in die samenwerking te onderkennen. Aan de GS-Meppel is gerapporteerd dat SKW daarom het preventieve instrument BKW basis heeft ontwikkeld. Daarbij worden alle kerken periodiek "doorgemeten" op de samenwerking tussen kerkenraad, gemeente en predikant. Deze metingen worden per regio uitgevoerd om ook de classes te kunnen adviseren over de mogelijkheden van (verdere) onderlinge samenwerking. In hoofdstuk 2 wordt hiervan verslag gedaan.

Mobiliteitsbevordering en Loopbaanvoorziening

Omdat de RvA in predikantszaken constateert dat de doorstroom van predikanten stagneert, dat die stagnatie het blijvend vruchtbaar samenwerken van predikant en gemeente soms belemmert, dat de huidige wijze van beroepen mobiliteit van predikanten onvoldoende blijkt te waarborgen en losgemaakte predikanten doorgaans niet meer binnen de GKv blijken beroepen te worden, besloot de GS-Meppel SKW te verzoeken de predikantenmobiliteit creatief te blijven te faciliteren. In het verlengde daarvan spraken de partijen in de RvA de intentie uit de komende jaren prioriteit te geven aan een onderzoek naar andere oplossingen. Ten behoeve van deze specifieke vraagstelling is door de RvA een werkgroep opgericht. Over deze werkgroep, genaamd Beweging in Rechtspositie Dominees (BIRD), wordt gerapporteerd in hoofdstuk 6.

1.3 Uitstroom

Losmakingsregeling

Aan de GS-Meppel is gerapporteerd dat er overleg is tussen de Predikantenvereniging, SKW en de RvA over de inhoud van de landelijke losmakingsregeling van predikanten. Dit betreft een financiële regeling die gezamenlijk wordt vastgesteld en indien nodig bijgesteld. Deze regeling volgt de kerkrechtelijke procedure en is getoetst aan maatschappelijk aanvaarde normen.

Emeritering

Aan de GS-Meppel is gerapporteerd over de ontwikkelingen m.b.t. de emeritaatsvoorziening voor predikanten. Een goede voorziening voor emeritering is een belangrijk aspect in de rechtspositie van predikanten en de verantwoordelijkheid die kerken daarin hebben. De actuele ontwikkelingen rondom VSE zijn verwoord in hoofdstuk 5.

2 Ontwikkelingen Kerkelijk Personeelsbeleid

Een belangrijk onderdeel in het functioneren van predikanten en kerkenraden betreft het toepassen van de juiste instrumenten voor kerkelijk personeelsbeleid. Dit onderdeel is vooral belegd bij SKW. Op dit gebied ontwikkelt en investeert SKW naast de regelingen steeds meer in goede begeleiding van de professionals in de kerk en kerkenraden in de rol van “werkgever”. Daarbij zowel aandacht voor predikanten als voor kerkelijk werkers.

Een overzicht van alles wat SKW doet is te vinden in het laatste jaarverslag te openen via [deze link](#).

De belangrijkste insteek van advisering rondom Kerkelijk Personeelsbeleid is het creëren en behouden van gezonde werkrelaties en preventief handelen. Een eenvoudig overzicht op dit terrein is gecreëerd met de nieuwe website www.kerkelijkpersoneelsbeleid.nl.

BKW basis

Deze periodieke basis dienstverlening komt eens per drie jaar bij elke kerk voorbij en wordt gefinancierd vanuit het lidmaatschap van kerken. Met een externe blik en een korte enquête geeft SKW inzicht en handvatten voor een kerk in de rol van “werkgever”. Het doel is om op tijd te signaleren of interventies en instrumenten nodig zijn.

In 2017 is BKW basis gestart met bekendmaking op classisvergaderingen en het uitzetten van de eerste enquêtes. In onderstaande tabel is de voortgang van deze preventieve analyses weergegeven.

BKW basis (2017-2019)	Aantal/%
Aantal gemeenten uitgenodigd voor deelname	201
- Van het totaal aantal kerken (261)	77%
Aantal personen deelgenomen aan de enquête	768
Aantal gemeenten waaraan aanbevelingen is verzonden (kerken met voldoende respons om rapport te maken)	85
- Van het totaal uitgenodigde gemeenten	42%
Kerken waarvan bekend met de aanbevelingen aan het werk te zijn gegaan (belronde is nog niet afgerond)	17
- Van het aantal gemeente met een rapport	20%
Aantal classisverslagen (rapportages waar lokale resultaten geanonimiseerd worden vertaald naar regionale kansen en bedreigingen)	8

De deelname aan deze dienst neemt langzaam toe. In 2019 is een stijging van de respons waar te nemen. Daarmee ontvangen meer kerken een rapportage met aanbevelingen.

Veel aanbevelingen gaan over het inzetten (en toerusten) van een begeleidingscommissie en periodiek evalueren van het functioneren van de kerkenraad. In dat kader is een training voor begeleidingscommissies ontwikkeld. Een eerste pilot vond in het voorjaar van 2019 plaats.

Daarnaast wordt veel verwezen naar het Praktijkcentrum (trajecten met de gemeente) en missionaire en diaconale organisaties. Veel kerken geven aan dat het lastig is als kerk van betekenis te zijn voor de buurt (dorp of stad).

Een belangrijke ontwikkeling is de mogelijke integraties van BKW basis met het werk van visitatoren. In 2019 zijn hiervoor enkele pilots van start gegaan.

Maatwerkadvisering

Jaarlijks vragen 6 tot 10 kerken een adviseur Kerkelijk Personeelsbeleid aan tafel. De meeste trajecten gaan over het evalueren en/of verbeteren van de onderlinge samenwerking en over het inzetten van extra begeleiding van de predikant.

Mobiliteit

Het traditionele beroepingswerk staat onder druk. Kerken lassen lange tijd van bezinning in na vertrek van een predikant. Vooral de onzekerheid over het verloop van het aantal leden en kerkelijke "discussies" spelen hierbij een rol. Waar beroepingscommissies wel actief zijn ondersteunt SKW bij de selectie van de juiste predikant. Van profiel tot en met het komen tot een zogenaamde "short-list". Binnen het SKW team krijgt elke predikant een zogenaamde verkenners toegewezen. Een vast

contactpersoon om te spreken over beschikbaarheid voor beroepingswerk, het opstellen van een goed profiel en voor alle vragen die rondom beroepingswerk aan de orde kunnen komen.

Statistisch is het beroepingswerk in onderstaande tabel in kaart gebracht.

BEROEPINGSWERK	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal uitgebrachte beroepen	56	43	45	31	29	36
Aantal beroepen predikanten	38	30	37	21	25	24
Aantal aangenomen beroepen	33	24	30	19	19	21

Creatieve oplossingen

Naast het “standaard” beroepingswerk wordt steeds vaker gewerkt met detachering. Predikanten die deel- of voltijd werk verrichten in een andere gemeente dan waaraan men verbonden is. Deze constructie bevordert regionale uitwisseling van tijd en gaven. Verder wordt deze constructie toegepast voor interim predikanten ([link voor meer informatie](#)).

In goede samenwerking met deputaten Predikantszaken en een tweetal kerken is voor twee predikanten een beroep voor bepaalde tijd mogelijk gemaakt. Dit betrof uitzonderlijke situaties waar de persoonlijke en kerkelijke omstandigheden deze constructie rechtvaardigden. Echter groeit de vraag naar meer flexibiliteit op dit punt aanzienlijk. Vanuit de werkgroep BIRD wordt in hoofdstuk 6 op dit punt een aanbeveling gedaan.

Een inmiddels beproefd concept is de jaarlijkse “speeddate”. Vooral gericht op het introduceren van nieuwe predikantskandidaten (vanuit de TU-Kampen) bij beroepende kerken. Dit bevordert de instroom zo is gebleken.

Toename deeltijdpredikanten

In het jaar 2010 was nog nauwelijks sprake van deeltijdpredikanten. Anno 2019 zijn er bijna 30 predikanten met een deeltijdbetrekking. Een aantal betreft jonge predikanten die samen met een werkende partner tijd vrijmaken voor het gezin (gaat veelal om deeltijdpercentages van 70-90%). Een groeiend aantal predikanten koos bewust voor een andere werkkring buiten de kerk naast het predikantschap. Van docent tot het runnen van een eigen bedrijf. Ook deputaten Predikantszaken doen over deze ontwikkelingen verslag en vragen de Generale Synode om enkele aanpassingen rondom de regelingen voor deeltijd predikanten.

Uitstroom (anders dan emeritaat)

Een ander opvallend gegeven is het feit dat in vijf jaar tijd 31 predikanten gestopt zijn als gemeentepredikant.

Jaar	Aantal actieve predikanten	Aantal uitstroom: GEEN emeritaat	Waarvan nog predikant
2014	258	6	4
2015	250	10	4
2016	246	5	1
2017	236	5	2
2018	232	5	2
	Totaal	31	15

Van deze 31 predikanten zijn 16 ontheven uit het ambt. Soms door vertrek naar het buitenland maar veelal door het aanvaarden van een geheel ander beroep. De overige 15 predikanten zijn vrijgesteld voor een bijzondere taak (artikel B10, KO), in dienst bij een instantie buiten de kerk.

Predikanten in de "gevaarzone"

Dat verandering en meer creativiteit nodig is in mobiliteit en andere inzet predikanten blijkt de laatste jaren steeds meer. Medio 2019 zijn er concreet 14 predikanten die in de gevaarzone zitten. Situaties waarin de predikant min of meer te horen heeft gekregen te moeten vertrekken. Slechts voor een beperkt deel van die predikanten is een oplossing te vinden in de vorm van detachering. Voor het overige deel verwijzen wij naar de aanbevelingen in hoofdstuk 6.

3 Onderlinge samenhang kerkelijke organisaties

In de afgelopen jaren is binnen de RvA de complexiteit van de kerkelijke organisatie rondom predikanten aan de orde geweest. Een indicatie van de hoeveelheid partijen, betrokken bij in- door- en uitstroom van predikanten, is weergegeven in onderstaande afbeelding.



*) Het Amersfoort beraad is niet betrokken in het primaire proces rondom predikanten.

Binnen de RvA vond afstemming plaats over wie allemaal betrokken zijn en de onderlinge rollen daarbij. Dit is gedaan rondom zes situaties (zie onderstaande tabel):

Situatie	Wie primair betrokken	Toelichting
1. Ondersteuning bij instroom	TU, deputaten predikantszaken, SKW, Classis, Predikantenvereniging	Gaat om opleiding, BSO, TLO, speeddate, regelingen bij beroepen, materiele regelingen (jaarlijkse onderhandeling SKW/PV)
2. Steun bij ontwikkeling en functioneren kerkenraad en predikant	SKW, Begeleidingscommissies, kerkenraden en visitatoren	Advies kerkelijk personeelsbeleid, preventie BKW, inzet interim predikanten (samen met Praktijkcentrum), evaluatiegesprekken etc.
3. Steun kerk bij (toekomst) visie gemeenteopbouw	Praktijkcentrum, kerkelijke commissies, kerkenraden.	Vooral gemeenteadvies en onderzoek door Praktijkcentrum.
4. Mobiliteit predikanten	SKW, classis, kerkenraden, beroepingscommissies	Beroepingswerk, detachering, maatwerk verkenning met predikanten.
5. (bijna) conflicten	Deputaten advies & bijstand, Interkerkelijke Commissie Geschilbehandeling, Mediators,	Bij spanningen rondom de predikant.

	Visitatoren, Kerkenraden, Begeleidingscommissies, Classis, Praktijkcentrum, SKW	
6. Rechtspositie wijzigingen predikanten	Deputaten predikantszaken met commissie van zes, SKW, CGMV, Classis, kerkenraden, VSE	Bij losmaking, afzetting, ontheffing etc.

Gezamenlijk op weg naar meer eenvoud

De afgelopen synodeperiode kwamen diverse knelpunten in bovengenoemde processen naar voren. De betrokken deputaatschappen rapporteren dit vanuit hun eigen verantwoordelijkheid aan de komende synode. Voor het overzicht geven we hieronder een opsomming van een aantal gezamenlijk besproken punten:

- Proces bij toelating predikanten moet eenvoudiger. De huidige onderzoeken op classis-niveau (BSO en TLO) vergen veel tijd en aandacht. In sommige gevallen lijkt het meer op procedurele verplichtingen dan op inhoudelijk nut. Deputaten Predikantszaken geven op dit punt advies aan de komende synode.
- Meer eenvoud en eenduidigheid bij (bijna)conflicten (situatie 5): zodra er spanningen optreden in de driehoek kerkenraad, predikant en gemeente, kunnen nogal wat partijen ingeschakeld worden. Soms zijn partijen al betrokken omdat geprobeerd is een conflict te vermijden. Lastig bleek te bepalen wanneer sprake is van een conflict en wie op welk moment ingeschakeld moet worden. En zijn er niet teveel partijen bij betrokken? Gesprekken hierover leidde tot de volgende aanbevelingen:
 1. Vaststellen wanneer sprake is van een conflict: hanteer het principe dat er sprake is van een conflict als de kerkenraad en/of de predikant vindt dat daarvan sprake is.
 2. Zorg voor één "conflictloket": maak één kerkelijke instantie verantwoordelijk voor, zodra er sprake is van een conflict, het uitvoeren van een inventarisatie voor de aanpak van het conflict. Waarbij de in te zetten actoren wisselend kunnen zijn.
 3. Pas op de plaats voor de overige partijen: Partijen die in de advisering betrokken waren trekken zich terug zodra het "conflictloket" wordt ingezet. Kerkenraad en predikant handelen dus met één partij. Uitzondering kan worden gemaakt indien bijvoorbeeld toerustingstrajecten het conflict niet "raken".
 4. Het aantal betrokken partijen kan worden teruggebracht; Deputaten A&B kunnen eventueel worden samengevoegd met ICG alwaar het "conflictloket" wordt ingericht. Visitatoren mogen wel signaleren maar trekken na melding bij het loket, zich net als andere partijen terug bij een conflict. De classis laat zich, bij besluiten van een kerkenraad, alleen nog adviseren door een rapport van ICG en deputaten Predikantszaken (als extra toets).
 5. Alle betrokken partijen scharen zich achter een vernieuwde procesgang en communiceren daarover op dezelfde wijze op betreffende websites (eenduidigheid in loketfunctie).

Dit hierboven genoemde 5 punten worden nader uitgewerkt in het synoderapport van deputaten A&B.

Goed voorbeeld doet volgen

Niet alleen binnen synodaal verband moet worden gestreefd naar meer eenvoud. Ook de besturen van de predikantenvereniging, SKW en VSE treden de komende tijd met elkaar in contact om, waar mogelijk, meer eenvoud in bestuur te realiseren.

4 Integratie GKV en NGK

Sinds 1 januari 2017 zijn de Nederlands Gereformeerde Kerken (NGK) lid van Steunpunt Kerkenwerk. Statutair kregen de kerken uit de NGK en de GKv gelijke rechten.

Het lidmaatschap heeft pas effect als werkzaamheden vanuit bestaande NGK Commissies echt zijn overdragen aan SKW. Om dit te bereiken nam SKW Pieter van Helden in dienst. Pieter is een bekende in het werklandschap binnen de NGK en is vanaf 2017 voortvarend aan het werk gegaan.

Om het NGK geluid in het bestuur te borgen wordt gezocht naar een bestuurslid vanuit deze denominatie. Dit is echter (nog) niet gelukt. Verwacht wordt dat eind 2019 hieraan concrete invulling wordt gegeven.

Op verzoek van de landelijke regiegroep (fusie NKG/GKv) is een werkgroep aan de slag gegaan met het thema **onderweg naar één regeling**. De werkgroep bestaat uit leden van Nederlands Gereformeerde instelling Arbeidszaken (NGA), Predikantenvereniging |CGMV, SKW en VSE.

Integratie van processen en regelingen zal de komende jaren verder concreet vorm krijgen. Voor een deel is dit afhankelijk van de besluitvorming van de landelijke vergaderingen. Doel is volledige integratie voor het moment van de fusie!

4.1 Integratieproces ondersteuning NGK kerken

SKW kan de NGK ondersteunen op verschillende gebieden. Het uiteindelijke doel is volledige integratie van processen en ondersteuning aan kerken zonder onderscheid naar denominatie. Om dit te realiseren is voor alle NGK commissies geïnventariseerd waar SKW kan ondersteunen op het gebied van kerkelijk personeelsbeleid, financiën, beheer en/of organisatie.

In totaal zijn er 18 NGK commissies die samen 129 taken behartigen. Daarvan liggen 48 op het werkteerrein van SKW. In onderstaande tabel een overzicht van het aantal geïntegreerde taken.

Afkorting	Naam instelling	Totaal aantal taken	In beheer SKW * 2017	In beheer SKW * 2018	In beheer SKW * 2019
NGA	Nederlands Gereformeerde instelling Arbeidszaken	13	6	7	13**
CLB	Commissie Loopbaanbeleid	7	4	7	7
VAC	Vertrouwens- en Adviescommissie	6	1	5	5
NGT	Nederlands Gereformeerde Toerusting	6	2	2	4
CDP	Commissie Dovenpastoraat	2	1	1	1
CAD	Commissie voor Archief en Documentatie	2	1	1	1
NGP	Nederlands Gereformeerde Predikantenopleiding	2	0	0	0
CCHO	Commissie Contact Hogere Overheid	2	2	2	2
CKB	Commissie voor Kerkrecht en Beroepszaken	2	2	2	2
CCP	Commissie Categorieel Pastoraat	1	0	1	1
CSK	Commissie voor Steunbehoevende Kerken	1	0	1	1
CISK	Commissie voor Interkerkelijke Stichting Kerklied	2	0	2	2
CCSBI	Commissie voor Contact en Samenspreking met andere kerken Binnenland	2	0	1	2































*Toelichting: sommige taken zijn inbegrepen in het lidmaatschap, andere zijn betaalde extra diensten.
** Toelichting: sommige taken zijn afhankelijk van het besluit van de LV.



Procesintegratie is dus voor een groot deel afgerond en zal eind 2020 een volledig feit zijn binnen de SKW organisatie.

De organisatie van materiele regelingen is binnen de NGK anders geregeld dan in de GKv. Veel zaken worden door de Landelijke Vergadering (LV) aangestuurd. De landelijke vergadering heeft dit belegd bij de NGA (Nederlands Gereformeerde Instelling Arbeidszaken). Samen met de Commissie






















Loopbaanbeleid behartigen zij de meeste zaken die voor integratie met het werk binnen SKW in aanmerking komen. Hieronder een overzicht van de voortgang:



Met betrekking tot de Nederlands Gereformeerde instelling Arbeidszaken (NGA) is de situatie medio 2019 als volgt :

Dienst / taak	2017	2018	2019
Beheren WAP-richtlijn en voorstellen LV tot wijziging			 
Jaarlijks vaststellen van de WAP-regeling			 
Adviseren KR/DS-en over toepassing WAP-richtlijn, WAP-regeling			 
Adviseren KR bij voornemen ontslag gewichtige redenen			
Vaststellen KW-regeling (met verbeteringen o.b.v. maatschappelijke ontwikkelingen)		 	 
Adviseren over toepassing KW-regeling			
Regelen verzuim- en re-integratiebegeleiding predikanten			
Regelen arbeidsongeschiktheidspensioen predikanten			
Vaststellen Reglement arbeidsongeschiktheid			 
Controleren geregistreerde gegevens bij Pensioenfonds Zorg&Welzijn (PfZW)			
Inlichten PfZW over de arbeidsongeschiktheid in relatie tot vrijstelling van pensioenpremie			
Verzamelen en registreren traktementsgegevens			
Beoordelen en toekennen TOP-regeling en adviseren LV			

 = afhankelijk besluit LV  = in beheer SKW

Met betrekking tot de taken die nu door de Commissie Loopbaanbegeleiding worden verricht is de situatie medio 2019 als volgt :

Dienst / taak	2017	2018	2019
Monitoren loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling predikanten			
Pilot samenwerking meerdere gemeenten organiseren met team van predikanten en kerkelijk werkers			
Pilot professionele vorm kerkvisitatie organiseren en uitkomsten en aanbevelingen delen			
Ontdekken waar mogelijk intensievere samenwerking met GKv en CGK zegenrijk is voor de kerken			
Pilots organiseren, waarbij predikant <u>part-time</u> wordt vrijgemaakt om als interim predikant in andere gemeente op te treden			
Vaststellen aan welke eisen een interim-predikant moet voldoen			
Sollicitatieprocedure interim-predikant organiseren en vereiste opleiding aanbieden			

 = in beheer SKW
 = pilot afgerond

Afhankelijk van de besluitvorming van de landelijke vergadering kan integratie van de taken binnen het SKW worden afgerond. Er is een informatieronde voor predikanten en kerken geweest. Met het merendeel van de predikanten is een loopbaangesprek gevoerd en zijn de nodige gegevens in de mobiliteitsdatabase verwerkt.

De organisatie staat

Sinds dat de kerken uit de NGK lid zijn van SKW is de automatisering binnen de kantoororganisatie nog verder geoptimaliseerd. Alle dossiers worden in een beveiligde omgeving vastgelegd. Diensten kunnen schaalbaar worden aangeboden waardoor flexibele inzet mogelijk is.

4.2 Materiele regelingen: Onderweg naar één regeling

Op verzoek van de regiegroep is een werkgroep gevormd door NGA, Predikantenvereniging |CGMV, SKW en VSE om te komen met een visie met betrekking tot de harmonisatie van materiele regelingen van de kerkverbanden.

Als eerste is een verkennende bijeenkomst belegd. In deze bijeenkomst is afgesproken om niet van de bestaande regelingen of structuren uit te gaan maar na te denken over: Hoe zouden wij zaken regelen als wij opnieuw zouden beginnen? In drie dagdelen werd bij diverse thema's stilgestaan met als doel na deze discussies te komen tot een praktische uitwerking. Uiteraard in combinatie met noodzakelijke overgangsregelingen. Samengevat :

2. Uitgangspunten

a. Rechtsgelijkheid

In beide denominaties is met het creëren van regelingen altijd gestreefd naar rechtsgelijkheid tussen predikanten. Ook in het toewerken naar één gemeenschappelijke regeling lijkt dit ons een wenselijk uitgangspunt.

b. Een "open mind"

Zoals gezegd bestaan de NGK en GKV regelingen al meerdere decennia. Elk ontstaan vanuit een eigen ingeleurde kerkhistorie en een uniek proces van ontwikkeling. SKW wil, ondanks dat sommige zaken diep verankerd liggen in historie, met "open mind" de overleggen ingaan. Met een frisse blik en vanuit andere invalshoeken is naar verwachting voortvarend te komen tot een gezamenlijke regeling.

c. Overgangsregeling

Het komen tot een nieuwe regeling op x-moment kan wellicht voor sommige predikanten achteruitgang of stilstand betekenen. We zijn ons ervan bewust dat waar nodig een overgangsregeling vastgesteld moet worden om gefaseerd naar één model te groeien.

De eerste twee bijeenkomsten verliepen in goede harmonie. Het kwam tot een gezamenlijke visie die inmiddels is getoetst aan praktische haalbaarheid. De conclusie is dat dit mogelijk is. In het overleg is zelfs besproken om te bezien of de nieuwe regelingen al binnen een korte periode – dus niet afhankelijk van de fusie – kunnen worden geïmplementeerd.

De samenvattende conclusies uit de overleggen zijn als volgt:

Algemeen

Alle partijen zijn akkoord de bestaande regelingen per 1 januari 2019 te handhaven

Schalen/Treden

Gezamenlijk concluderen wij het volgende:

- Het aantal periodiek is te hoog. Een predikant moet 20 jaar werken voordat hij zijn maximum bereikt.
- Criterium van gemeenteomvang is achterhaald.
- Het aantal schalen moet naar één of twee; wel rekening houden met het groeiend aantal kleine gemeenten die dit moeten opbrengen. Hieruit volgt de discussie over deeltijd, regionale en landelijk inzet predikanten en/of omslag van kosten.
- Schalen moeten transparant en eenvoudig zijn. Zonder verweving met (te bruter) vergoedingen e.d.
- Een uitvoerige benchmark achten we niet noodzakelijk. Wel een toets achteraf met de andere denominaties. De reden hiervoor is dat in het verleden regelmatig met benchmarks getoetst is of de schalen aansluiten bij maatschappelijk aanvaardbare normen.

Pastorie

Gezamenlijk concluderen wij het volgende:

- De voordelen van eigen woningbezit voor de predikanten hebben zich de laatste jaren bewezen. Kerken die moeilijker een hypotheek kunnen sluiten, predikanten die vermogen kunnen opbouwen en oudere predikanten die tijdig voor emeritaat in eigen huisvesting kunnen voorzien.
- Mobiliteit blijft een aandachtspunt. Het heeft de voorkeur iets van een exit-regeling op te stellen voor het geval een predikant niet weg kan ivm de eigen woning.
- De keuzevrijheid voor de predikant en kerk moet voorop staan en ook los staan van de traktementen. Predikant betaalt huur aan de kerk of hypotheek voor eigen woning. Dus geen traktementen meer op basis van "vrij-wonen".

En met betrekking tot de vergoedingen en educatie:

Vergoedingen

Gezamenlijk concluderen wij het volgende:

- Bruterings ~~ZvW~~ schaffen we af. Voorkeur is aansluiting bij huidige NGK systeem.
- Er is behoefte aan meer eenvoud en transparantie; daarbij ook kijkend naar PKN.
- Van telefoon en internetvergoeding moeten we één post maken.
- Wellicht behoort een lumpsum uitbetaling van enkele vergoedingen tot de mogelijkheden. PM en RK nemen dit mee bij de fiscale toetsing later in het proces.
- Het tarief voor hulpdiensten bij andere kerken kan omhoog (aansluiten bij huidige NGK regeling?)
- Verder in tijd en geld rekening houden met WAZO en seniorenbeleid.

Educatie

- Voor de toekomstige regelingen is de intentie; verplichte educatie voor alle predikanten; jaarbudget dient dus altijd gebruikt te worden. Beschikbare tijd voor predikanten is een mogelijk knelpunt. Ook dit laatste meenemen in de regeling. Het studieverlof moet duidelijker gekoppeld worden het "leven lang leren" principe zodat het transparanter en minder vrijblijvend wordt.

Het derde overleg, waarbij Vereniging VSE (VSE) ook betrokken werd, ging over de emeritering/pensioenregeling. In dit overleg is een aanzienlijk knelpunt vastgesteld. De NGK heeft de pensioenen per zelfstandige gemeente met Pensioenfonds PFZW geregeld. VSE hanteert een solidariteitsbeginsel (elke kerk betaalt per lid mee) en heeft in het quotum een bedrag gereserveerd om de achterstand uit het verleden in te halen. Deze emeriteringsregeling wordt door VSE in eigen

beheer uitgevoerd. Gezien de grote verschillen in de beide regelingen vond apart overleg plaats tussen een afvaardiging van VSE en van NGA. Tijdens deze gesprekken is besloten om als vervolgstap een externe partij alle opties te laten doorrekenen. Daarbij zullen naast het systeem van VSE en de regeling van Pensioenfonds PFZW ook andere mogelijkheden bekeken worden.

De verschillen samengevat:

- De GKv hanteert een systeem van onderlinge solidariteit; iedere kerk draagt per lid bij aan de bekostiging van de regeling. Binnen de NGK is elke kerk zelfstandig en betaalt iedere gemeente de pensioenpremie voor zijn 'eigen' predikant'; als een gemeente geen predikant heeft, hebben zij deze kosten niet.
- De GKv heeft een eigen emeritaatsregeling via VSE waarbij een externe financiële instelling het vermogen beheert terwijl de NGK een overeenkomst heeft met Pensioenfonds PFZW.
- De regeling die VSE hanteert is 'maatwerk' voor de predikanten en kan jaarlijks door de leden worden aangepast. Pensioenfonds PFZW kent universele afspraken die voor alle aangesloten deelnemers gelden.
- De NGK heeft kort geleden de overeenkomst met Pensioenfonds PFZW verlengd voor een periode van 10 jaar.
- Tot 2014 hanteerde VSE het omslagstelsel (de kosten die in een jaar gemaakt worden voor de oudedagsvoorziening werden d.m.v. quota in datzelfde jaar binnengehaald); er werd tot die tijd slechts beperkt aan vermogensvorming gedaan. Ontwikkelingen binnen en buiten ons kerkverband hebben er toe geleid dat 5 jaar geleden besloten is om over te gaan tot het kapitaaldeckingsstelsel (vermogensvorming om de kosten van de oudedagsvoorziening ook in de toekomst te kunnen betalen). Dit had als consequentie dat er extra vermogen moest worden opgebouwd; door middel van hogere quota zou in 25 jaar tijd het benodigde geld bij elkaar worden gebracht. Afgelopen juni hebben de kerken besloten de periode met 5 jaar terug te brengen (van de resterende 20 jaar naar 15 jaar). Er is sprake van een financieel tekort van € 44 miljoen. De NGK kent geen tekorten.
- VSE heeft 5 jaar geleden besloten zich nog niet aan te sluiten bij Pensioenfonds PFZW; deze lijn is afgelopen zomer gecontinueerd. De redenen om nu niet over te stappen zijn o.a.:
 - Kosten: aansluiting bij Pensioenfonds PFZW is ca. € 7- per lid duurder dan de eigen regeling.
 - Flexibiliteit: de eigen regeling biedt maximale flexibiliteit en is volledig gericht op de predikanten, zoals B20 solidair. Pensioenfonds PFZW is niet specifiek gericht op deze doelgroep.
 - Inhoud: door een extern adviesbureau is vastgesteld dat de VSE-regeling over het geheel genomen beter is voor de emeriti en de weduwen en wezen van overleden predikanten dan de regelingen van Pensioenfonds PFZW.
 - Governance: daar staat tegenover dat de continuïteit in governance beter is als aangesloten wordt bij Pensioenfonds PFZW; er is minder (specifieke) bureau- en bestuurscapaciteit nodig.

Omdat de oudedagvoorziening en de materiele regelingen sterk met elkaar verweven zijn, kan geconcludeerd worden dat het harmonisatieproces inzake de arbeidsvoorwaarden feitelijk vertraagd is. Het is niet mogelijk om deelakkoorden te sluiten. In het tweede halfjaar van 2019 zal hierover verder worden gesproken.

5 Uitstroom VSE

In de afgelopen jaren heeft Vereniging VSE (VSE) actief gewerkt aan de uitvoering van de ingrijpende besluiten die in 2014 door de leden van de vereniging (alle GKv kerken) zijn genomen (van omslagstelsel naar kapitaaldekkingstelsel). Deze besluiten betroffen:

- De oudedagsvoorziening voor onze predikanten blijven voorlopig in eigen beheer uitgevoerd worden.
- Er is een (sterke verhoging van het) quotum per ziel afgesproken (naar € 52 per ziel) dat toereikend is om naar de toekomst toe te zorgen voor een passende oudedagsvoorziening.
- Tevens is in dit quotum rekening gehouden met het inlopen van de ontstane tekorten uit het verleden (ruim € 47 miljoen in 2014) in een tijdsbestek van 25 jaar.
- Indien in een jaar de financiële doelstelling wordt gehaald, een indexatie op de uitkeringen aan onze emeriti toe te passen van de helft van de prijsstijging.
- Iedere 5 jaar een evaluatie houden inzake de ontwikkelingen.

Als teruggekeken wordt op de afgelopen jaren kan met dankbaarheid geconstateerd worden dat de gestelde financiële doelen zijn gehaald. De belangrijkste graadmeter in dat kader is het dekkingpercentage: hoeveel procent van de toekomstige uitgaven is er nu in kas of is als vermogen belegd. Het doel, zoals in 2014 vastgesteld, was om in 2018 een dekkingpercentage van 49,2% te behalen. Dit percentage is uitgekomen op 50,4%.

Het jaar 2018 stond in het teken van de eerste evaluatie van het 5 jaar geleden in gang gezette beleid. Op basis van een rapport van externe adviseurs heeft VSE voorstellen gedaan voor de komende 5 jaar. Deze voorstellen zijn in het voorjaar tijdens 4 regioavonden met de leden besproken en tijdens de algemene ledenvergadering op 19 juni 2019 vastgesteld. De kern van de aangenomen voorstellen is:

- De tekorten niet in de resterende 20 jaar, maar in ca. 15 jaar inlopen. Dit met name gezien het sterker dalende zielen aantal dan aanvankelijk ingeschat en de concrete signalen die ontvangen worden over een dalende financiële geefbereidheid van de gemeenteleden.
- Dit betekent een verdere verhoging van het quotum naar € 61,- per ziel.
- De in de afgelopen jaren toegepaste methodiek voor indexatie van de emeriti, weduwen en wezen ook de komende 5 jaar te handhaven (indien de financiële doelstelling wordt gehaald, voor dat jaar een indexatie door te voeren van de helft van de prijsstijging).
- Ook de komende periode de uitvoering van de voorziening in eigen beheer houden.

Inmiddels zijn, in het kader van de voorgenomen fusie, ook de gesprekken met de NGK van start gegaan om toe te werken naar een harmonisatie van de oudedagsvoorziening. Dit proces is in hoofdstuk 4 toegelicht.

6 Aanbevelingen kerkelijk personeelsbeleid

Inzet op blijvende vernieuwing

Zoals te lezen in dit rapport is er veel in beweging. De ontwikkelingen in en om de kerken volgen elkaar in snel tempo op. Blijvende vernieuwing is juist in deze tijd van cruciaal belang.

Al deze ontwikkelingen helpen om dichterbij de uitdagingen van de kerkenraden en beroepsgroepen te staan. In dit rapport komen veel onderwerpen naar voren die via afstemming in de RvA door SKW zijn of worden uitgezet. In dit hoofdstuk worden een tweetal onderwerpen extra uitgelicht.

Permanente Educatie: eigenaar van je professionaliteit!

Met betrekking tot de permanente educatie heeft SKW besloten, in overleg met de TU, predikantenvereniging en AKZ+ en na advies van de PKN personeelsadviseurs, geen puntenregistratie toe te passen. In plaats daarvan pleit SKW voor een rekenmodule voor het bijhouden van de nascholing. Predikanten zijn zelf verantwoordelijk voor het bijhouden. Een overzicht kan door SKW bij een profiel van een predikant worden gevoegd. Dit kan worden opgevraagd bij het beroepen en ingezien door de eigen begeleidingscommissie. SKW is van mening dat deze vorm van nascholing past bij deze tijd en het aanmoedigen van eigen verantwoordelijkheid en flexibele houding naar loopbanen in de kerk.

BIRD

Om verandering in de mobiliteit te realiseren stelde de RvA een werkgroep in, genaamd BIRD (Beweging in Rechtspositie Dominee's). Deze werkgroep bestond uit predikanten, een kerkrecht deskundige en een jurist. Onderzoek is gedaan naar o.a. "de predikant als werknemer" eventueel zelfs in "landelijke dienst". Sommige punten zijn niet realiseerbaar op de korte termijn. De wel te realiseren ideeën zijn in een aantal concrete voorstellen uitgewerkt:

Concreet:

SKW zal (met steun en aanbeveling van de GS en de RvA) een **Ontwikkelfonds Predikanten** opzetten. Het doel is dat alle kerken hieraan deelnemen en naar verwachting € 3,- per lid jaarlijks moeten inleggen. De kerken kunnen vanuit die bijdrage het volgende verwachten:

- Een periodiek evaluatiegesprek met de predikant door een objectieve **professional Kerkelijk Personeelsbeleid**. Dit in aanvulling op hetgeen plaatselijk wordt gedaan met evaluaties en wat kerkvisitatoren constateren. Hierbij wordt ook onderzocht of het inzetten van een loopbaancoach met de subsidie (pilot) van de overheid mogelijk is.
- In een regio kan een **projectleider regionale samenwerking** beschikbaar worden gesteld die de vraag van kerken afstemt op het aanbod van predikanten. Dit kan leiden tot verschuiving in taken, ondersteuning predikanten bij andere kerken op deelgebieden (detachering) en hulp bij het maken van combinaties met andere professionals in de kerk (Kerkelijk Werkers).

Voorbeeld 1: Sommige kerken willen meer afwisseling in prediking. En sommige predikanten willen meer tijd voor het maken van een preek om die vaker te kunnen houden. Een regionale "preekpool" kan een oplossing zijn.

Voorbeeld 2: Een kerk met twee predikanten krimpt en ondervindt financieel problemen. Met een actief regionaal beleid kan een deel van de predikantstijd bij een andere kerk worden ingezet.

Voorbeeld 3: Een kleine vacante gemeente kan geen eigen predikant meer beroepen. Vanuit regionale verdeling van taken kunnen wel predikantstaken structureel worden toegewezen aan deze gemeenten. Omdat ook kleine kerken aan dit fonds bijdragen, ontstaat daar ook recht op.

- Klaar voor mobiliteit en transitie:
Een predikant beroepen voor bepaalde tijd is binnen het huidige kerkrecht onmogelijk. En wellicht ook ongewenst. Het is wel zeer wenselijk andere wegen te bewandelen in mobiliteit. Zowel voor predikanten als voor kerken is het goed mee te kunnen werken aan mobiliteit zonder dat er sprake is van conflict of losmaking. Daarom zal het **Ontwikkelfonds Predikanten** worden ingezet om:
 1. Voor predikanten die 5 jaar of langer verbonden zijn aan een deelnemende kerk, indien gewenst, een transitietraject op te starten. Een dergelijk traject kan ook

worden gestart indien kerk en predikant vastgelopen zijn en losmaking dreigt (als “vangnet”).

2. Dit traject wordt deels gefinancierd door het ontwikkelfonds en deels door de betreffende kerk.
3. De transitie wordt begeleid door professionals en kan ook gericht zijn op het zoeken naar werk in een andere of buiten de kerk.
4. De predikant weet vooraf hoeveel tijd en geld beschikbaar is om een nieuwe stap te zetten en dient ook de consequenties daarvan te aanvaarden.

- Detacheringspool:

Binnen het huidige kerkrecht is aanstelling van een predikant, anders dan aan plaatselijke kerken, niet mogelijk. Een uitzondering betreft een B10 aanstelling; bijzondere taak. Het **Ontwikkelfonds Predikanten** wil een beroep doen op de GS om aanstelling van een gemeentepredikant ook tijdelijk mogelijk te maken aan een andere instantie. Dit verschaft het Ontwikkelfonds mogelijkheden om predikanten landelijk of regionaal op basis van detachering te laten functioneren.

Voorbeeld 1: Een jonge kandidaat krijgt na zijn beroepbaarstelling niet direct een beroep maar wil wel als predikant aan het werk. Het kan wenselijk zijn deze predikant voor 1 of 2 jaar aan het Ontwikkelfonds te “koppelen” om ervaring in diverse kerken op te doen.

Voorbeeld 2: Een oudere predikant heeft in zijn transitietraject meer tijd nodig voor bij- of omscholing. In die tijd kan het opdoen van ervaring op specifieke gebieden zeer wenselijk zijn.

Samengevat:

De Raad van Advies in Predikantszaken vraagt de Generale Synode 2020:

- van harte met de in dit rapport genoemde denkrichting in te stemmen.
- de aanbevelingen vanuit de rapporten van Deputaten Predikantszaken en Deputaten Advies en Bijstand, op de in de in dit rapport genoemde zaken, te steunen.
- Een startkapitaal van € 250.000 te leveren voor het ontwikkelfonds predikanten; een concrete financiële onderbouwing volgt in het najaar van 2019.
- De kerken te verzoeken jaarlijks € 3,- per lid in dit landelijk fonds te investeren. Een bovengrens zal worden aangebracht om geen onnodige buffers te vormen. Indien minder nodig is, zal minder worden gevraagd.
- Te besluiten om flexibelere aanstelling van predikanten binnen het kerkrecht te organiseren.

Bijlage

1: Relevante besluiten GS Meppel 2017

Besluiten ten aanzien van PIO:

Besluit 1:

- a. dat alle predikanten die na 1 september 2016 voor het eerst in hun ambt zijn bevestigd een voorgeschreven traject van post-initiële vorming dienen te volgen;
- b. de Raad van Toezicht en het College van Bestuur op te dragen om zorg te dragen voor de coördinatie en uitvoering van een goed functionerende permanente educatie met inachtneming van de volgende kaders:
 1. de Theologische Universiteit (TU) biedt een post-initiële opleiding (PiO) aan, waar mogelijk en wenselijk in samenwerking met andere geaccrediteerde aanbieders;
 2. de TU stelt het programma vast in de weg van een jaarlijks overleg met de predikantenvereniging en Steunpunt Kerkenwerk (SKW), waarbij ook de verlangens en feedback van kerkenraden en predikanten overwogen en verwerkt worden;
 3. de TU laat de registratie van behaalde punten EC over aan het SKW, in samenwerking met de Predikantenvereniging.
- c. er met instemming kennis van te nemen dat de post-initiële vorming drie fasen omvat:
 - fase 1 (maximaal 2 jaar): mentoraat (via SKW) en terugkomdagen (4 per jaar – aanbieder: PiO/TU);
 - fase 2 (jaar 2-5): herneming van en voortbouwen op het profiel van de initiële opleiding (gemiddeld per jaar 4 EC (European Credit/ 1 credit is 28 studie-uren) voorgeschreven, 1 EC vrije ruimte, d.w.z. door predikant zelf samen te stellen) (aanbieder: PiO/TU);
 - fase 3 (jaar 6 en later): cycli van 5 jaar waarin het profiel van de initiële opleiding onderhouden wordt maar daarnaast verdiepende theologische scholing plaatsvindt (gemiddeld per jaar 3,5 EC voorgeschreven – 1,5 EC vrije ruimte) (aanbieder: PiO/TU en anderen).

Besluit 2:

de kerkenraden op te roepen hun predikanten te stimuleren tot actieve deelname aan de post-initiële vorming, erop toe te zien dat de predikanten die na 1 september 2016 voor het eerst in hun ambt zijn bevestigd deelnemen aan het voorgeschreven traject van post-initiële vorming, en hen daartoe met tijd en financiële middelen te faciliteren.