



Werkers aan het mozaïek van kerkplekken

Beroepsprofielen in beeld gebracht

Werkgroep Beroepsprofielen



Protestantse
Kerk

Inhoudsopgave

Woord vooraf	3
Routekaart	5
Samenvatting	9
1. De urgentie en de opdracht	10
1.1 Waar staan we in het proces?	10
1.2 Welke urgente ontwikkelingen zien we?	11
1.3 Met welke opdracht gaan we aan de slag?	13
2. Uitgangspunten en kaders	15
2.1 Uitgangspunten voor het werk in de kerk	15
2.2 Kaders van het beroepsprofiel	16
3. De context	18
3.1 Kerkelijke ligging	18
3.2 Geografische context	18
3.3 Waardenoriëntaties van groepen	19
3.4 Organisatievormen	19
3.5 Arbeidsverhoudingen	19
4. Het ambt en de persoon	21
4.1 Ambt en beroep	21
4.2 Persoon en beroep	23
5. Essentiële kenmerken van werkers	24
5.1 Roeping	24
5.2 Missionaire sensitiviteit	25
5.3 Onderweg met mensen	25
5.4 Discipelschap	26
5.5 Samenwerking en geestelijk leiderschap	26
6. Beroepsprofielen	28
6.1 Drie beroepsprofielen	28
6.2 De profielen en het ambt	31
6.3 Samenwerking	31
6.4 Bepalen van het juiste profiel	32
7. Aanbevelingen voor het vervolg	34
7.1 Versterk de samenwerking tussen werkers	34
7.2 Geef de classis een sturende rol bij profielkeuze en beroeping	35
7.3 Stimuleer samenwerking tussen opleiders, creëer flexibele studieroutes	36
7.4 Maak ruimte voor kerkelijk specialisten en leken om vieringen te leiden	37
7.5 Zorg voor een goede rechtspositie van werkers in de kerk	38
Bijlage 1	40

Woord vooraf

'Laat ieder van u de gave die hij van God gekregen heeft, gebruiken om de anderen te helpen, zoals het goede beheerders van Gods veelsoortige gaven betaamt.'
(1 Petrus 4:10)

De Protestantse Kerk is volop in beweging. Ze krimpt in omvang en tegelijk groeit ze in verscheidenheid. In een samenleving die seculariseert en diverser wordt, proberen lokale gemeenten in allerlei vormen van betekenis te zijn. Daardoor is een mozaïek van kerkplekken ontstaan: van lokale gemeenten van verschillend karakter tot een grote variatie aan pioniersplekken.

Deze ontwikkelingen zetten het werk in de kerk onder grote druk. Werkers zijn actief in steeds meer contexten. Ze ervaren dat structuren en regels knellen omdat die niet meer aansluiten bij de gegroeide praktijk. Bovenal kost het steeds meer moeite om menskracht te vinden. Daarbij speelt mee dat de positie van veel werkers kwetsbaar is, bijvoorbeeld omdat ze korte contracten hebben. Er is dringend behoefte aan een visie die richting geeft aan deze ontwikkelingen. Er zijn

structuren en vormen van regelgeving nodig die toekomstbestendig zijn en de huidige praktijk ondersteunen.

'Missio Dei' als uitgangspunt

Vanuit deze noodzaak voert de Protestantse Kerk op dit moment een diepgaand gesprek over het ambt. Daarin is de 'Missio Dei' het uitgangspunt: het is God zélf die een zending heeft in deze wereld en mensen in zijn dienst neemt. Hij roept mensen en zendt hen op zijn missie. De vraag is hoe we zorgen dat de mensen die geroepen zijn, hun talent ook echt kunnen inzetten.

In de afgelopen tijd is uitgebreid nagedacht over het ambt, is onderzoek gedaan naar de praktijk, en is een protestantse ambtsvisie ontwikkeld. De Werkgroep Beroepsprofielen gaat verder vanuit die ambtsvisie én vanuit de gegroeide praktijk. We hebben drie brede beroepsprofielen ontwikkeld. Die profielen bieden lokale gemeenten en kerkplekken de stabiliteit én de ruimte om werkers aan te stellen die aansluiten bij wat er nu en in de toekomst nodig is.

Samenstelling van de Werkgroep Beroepsprofielen

De werkgroep is breed samengesteld: ze telt predikanten, mensen met HR-expertise, pioniers en kerkelijk werkers. De groep ging na de zomer van 2022 van start onder leiding van voorzitter Cor de Raadt (oud-voorzitter VKB, bestuurder en toezichthouder bij diverse onderwijsinstellingen). Helaas moest hij om gezondheidsredenen zijn taak in november 2022 neerleggen. We zijn hem dankbaar voor zijn werk en inzet. Zijn taak is overgenomen door Nico Belo (voorzitter Commissie Singuliere Gaven en oud-hoofddocent CHE).

In de werkgroep hebben verder zitting:

- Klaas Bakker (voorzitter generaal college voor de visitatie, emeritus predikant)
- Barbara Lamain (gemeentepredikant, voormalig HR-manager)
- Nathan Noorland (kerkelijk werker, pastor, pionier)
- Hester Smits (gemeentepredikant, voormalig synodelid)
- Lydia Struik (senior HR-adviseur binnen de dienstenorganisatie)
- Wout Schonewille (kerkelijk werker, pionierbegeleider, pastor)
- Robert Stigter (gemeentepredikant/pionier, synodelid)

De werkgroep heeft gesproken met een brede groep van betrokkenen (zie **bijlage 1**).

Bij de ontwikkeling van deze profielen hebben we scherp geluisterd naar mensen uit het 'veld'. Zo organiseerden we een gespreksdag met predikanten, kerkelijk werkers en pioniers. We spraken synodeleden en adviseurs van opleidingen. En we vroegen een brede groep betrokkenen, waaronder vijf uiteenlopende gemeenten, om feedback op onze ideeën over de beroepsprofielen.

Veelkleurig palet van werkers

Dit proces was een complexe zoektocht met allerlei dilemma's. Hoe specifiek en hoe vloeibaar moeten de profielen zijn? Wat is er nú nodig? En wat gaat er in de toekomst mogelijk spelen?

Telkens weer hielden we het beeld van het mozaïek van kerkplekken voor ogen. Daardoor realiseerden we ons dat een veelkleurige kerk een scala aan werkers nodig heeft. Samen dragen zij bij aan de opbouw van het lichaam van Christus. Vanuit hun roeping mogen ze meewerken aan een gezonde, toekomstgerichte kerk. Want: we verwachten Gods toekomst. Dat maakt dat we met vreugde en moed verder kunnen dienen en bouwen.

***Leestip:** Start bij de routekaart op de volgende pagina. Dan ziet u in één oogopslag welke route we hebben gevolgd en wat de hoofdpunten zijn van dit rapport.*

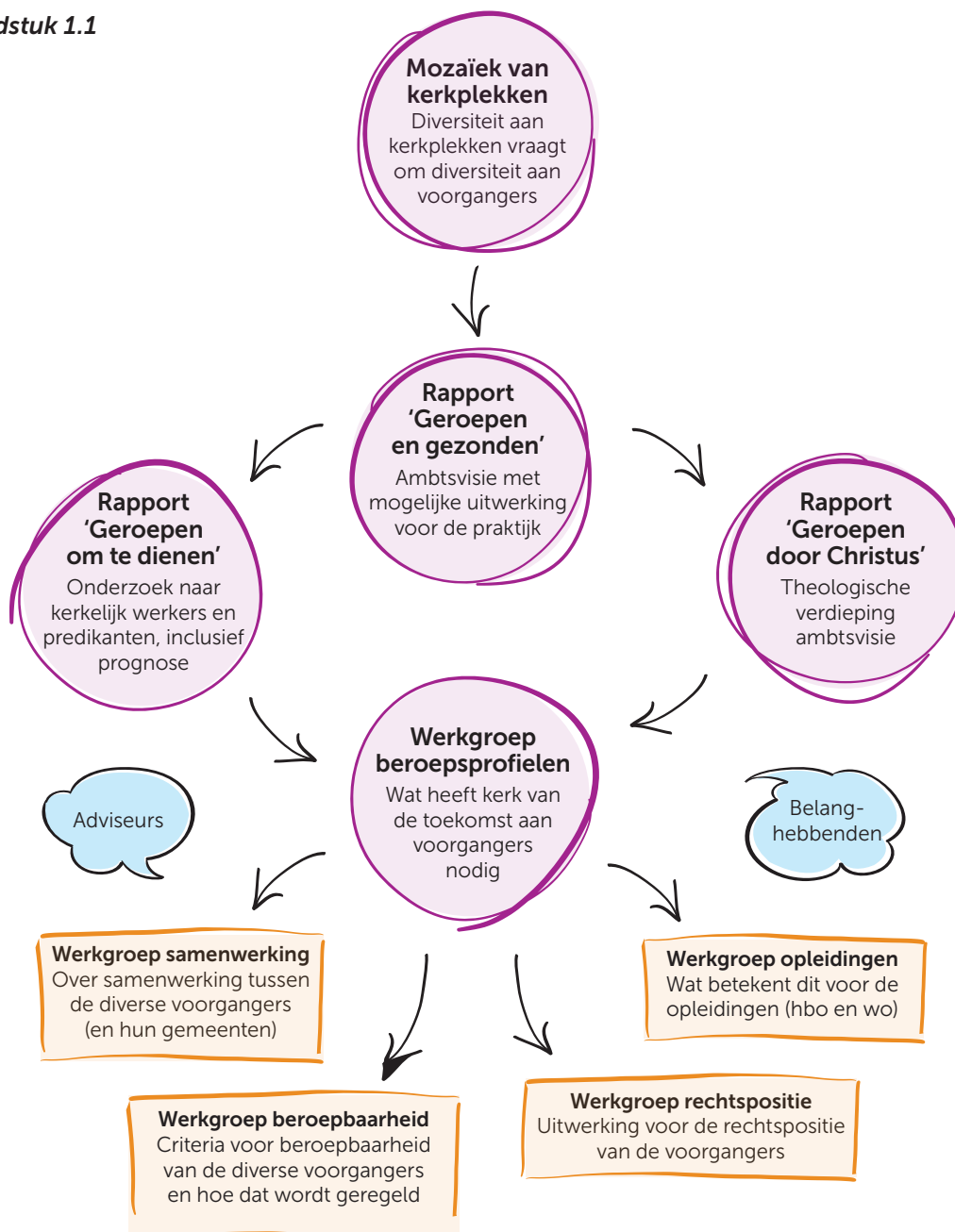
Routekaart

Het mozaïek van kerkplekken vraagt om een diversiteit van werkers. In dit rapport buigen we ons over de vraag: 'Welke typen werkers heeft de kerk nodig, nu en in de toekomst?' Deze routekaart schetst de weg die we hebben afgelegd.

HET STARTPUNT

In de afgelopen periode heeft de Protestantse Kerk uitgebreid nagedacht over de rol van werkers in een toekomstgerichte kerk. Er is een nieuwe ambtsvisie ontwikkeld. Daarnaast is er onderzoek gedaan naar de positie van kerkelijk werkers en predikanten. Daaruit blijkt onder meer dat het werk in de kerk steeds gevarieerder wordt en dat de positie van kerkelijk werkers te wensen overlaat.

> hoofdstuk 1.1



DE URGENTIE

De vraag hoe we het werk in de kerk vormgeven, is urgent. Lokale kerk(plekk)en worstelen met kerkelijke structuren die niet langer aansluiten bij de praktijk. Predikanten en kerkelijk werkers merken dat er steeds meer van hen wordt verwacht. En het tekort aan werkers groeit. Er is dringend behoefte aan meer samenwerking, meer ruimte voor parttime werk, en meer variatie in werkers. In dit rapport zoeken we naar een oplossing voor deze problemen.

> *hoofdstuk 1.2*

DE UITGANGSPUNTEN

Voordat we op zoek gaan, is het belangrijk om te benoemen wat onze uitgangspunten zijn. We gaan uit van de ambtsvisie zoals geformuleerd in *Geroepen door Christus*. Die visie leggen we naast de kerkelijke praktijk van nu.

Het is ook belangrijk om te weten wat we onder een beroepsprofiel verstaan. Een beroepsprofiel vertelt wat het beroep van een professionele werker inhoudt: de taken en verantwoordelijkheden.

> *hoofdstuk 2*

DE CONTEXT

Om goed in beeld te hebben waar lokale kerkplekken mee te maken hebben, kijken we eerst naar de samenleving waarin de kerk opereert. Onze wereld is losgeraakt van de kerk, mensen gaan op allerlei andere plekken op zoek naar zin. De zuilen van vroeger hebben plaatsgemaakt voor een grote mix aan belevingen. Voor werkers in de kerk is het een grote uitdaging om daarop aan te sluiten.

> *hoofdstuk 3*

HET AMBT EN HET BEROEP

Vervolgens kijken we naar het ambt. Telkens weer weten mensen zich geroepen om in de kerk te dienen. Vanuit hun ambt ondersteunen zij de gemeente in geloof en leven. Maar hoe verhoudt het ambt zich tot het beroep? Kort gezegd: je ambt krijgt vorm in verantwoordelijkheden en taken, dat is je beroep. Om helder te hebben welke typen beroepen er nodig zijn voor een kerk die de toekomst tegemoet gaat, stellen we profielen op.

> *hoofdstuk 4*

ESSENTIËLE KENMERKEN VAN WERKERS

Voordat we deze beroepsprofielen beschrijven, zetten we nog één stap. We kijken welke kenmerken essentieel zijn voor elke werker in de kerk:

- Roeping
- Missionaire sensitiviteit
- Op weg gaan met mensen
- Discipelschap
- Samenwerking en geestelijk leiderschap

> **hoofdstuk 5**

DE DRIE BEROEPSPROFIELEN

Met het opstellen van beroepsprofielen willen we recht doen aan de protestantse ambtsvisie uit *Geroepen door Christus*, aan de praktijk van nu, en aan de uitdagingen van morgen. Zodat er ruimte komt voor een diversiteit van werkers. Zodat er meer helderheid kan komen over regels en verantwoordelijkheden. En zodat werkers – ieder vanuit hun eigen roeping en expertise – evenwichtig kunnen samenwerken aan een toekomstgerichte kerk. We zien drie brede profielen voor ons:

1. Profiel: Kerkelijk specialist

- Actief op een deelgebied binnen de gemeente/voor een specifieke doelgroep
- Toerusten van gemeenteleden op dit deelgebied
- Uitvoerend/coördinerend/beleidsmatig werk
- Specifieke kennis en expertise

Ambt: ouderling/diaken, een vierde ambt of een bediening

2. Profiel: Pastor

- Voorganger voor de hele (kern)gemeente
- Begeleiden/toerusten van mensen en processen
- Coördinerend/beleidsmatig werk
- Kennis van Schrift en theologie (inclusief toegang tot/basiskennis van grondtalen)
- Agogische vaardigheden

Ambt: dienaar des Woords

3. Profiel: Predikant

- Voorganger voor de hele (kern)gemeente óf bovenplaatselijk
- Coördineren, concepten ontwikkelen en innoveren
- Toerusten/versterken van de kerk door theologisch-inhoudelijke verdieping
- Vanuit wetenschappelijke expertise innoverend reflecteren op vragen uit de praktijk
- Verdiepte kennis van Schrift en theologie (inclusief beheersen van de grondtalen)
- Soms: specifiek aandachtsgebied
- Analytische vaardigheden

Ambt: dienaar des Woords

> **hoofdstuk 6**

SAMEN OP ZOEK NAAR EEN PASSEND PROFIEL

Met deze profielen in de hand kunnen lokale kerkplekken een geschikte werker zoeken. Daarbij is de samenwerking met andere werkers en kerken het uitgangspunt: hoe kun je sámen talenten en taken verdelen en elkaar versterken? We hebben een stappenplan dat kan helpen bij het zoeken van de juiste werker. Bij dit proces is ondersteuning en sturing vanuit de classis onmisbaar.

> *hoofdstuk 6.3*

WAT ZIJN ONZE AANBEVELINGEN?

Dit voorstel voor beroepsprofielen is een eerste stap op weg naar de invoering van de profielen. Hierna buigen andere werkgroepen zich over de vraag hoe een en ander uitgewerkt moet worden: de samenwerking tussen werkers, de opleiding, de rechtspositie en het beroepingsproces. Aan het eind van ons rapport geven we deze werkgroepen een aantal suggesties mee.

> *hoofdstuk 7*

Samenvatting

In de afgelopen decennia is de samenleving veelkleuriger geworden en sterk gesecculariseerd. Die beweging heeft een grote invloed op de Protestantse Kerk in Nederland. Aan de ene kant krimpt ze. Gemeenten worden kleiner of fuseren, de kerk vergrijsst en het aanbod van werkers neemt af. Aan de andere kant wordt ze steeds diverser. Langzaam is een mozaïek van kerkplekken ontstaan die aansluiten op de vele verschillende contexten in de wereld van vandaag.

Door deze ontwikkelingen komt het werk in de kerk onder grote spanning te staan. Steeds meer lokale gemeenten en kerkplekken ervaren dat hun bestuurskracht afneemt. Het kost veel moeite om passende werkers te vinden. Tegelijk ontstaan er nieuwe praktijken. Kerkelijk werkers nemen bijvoorbeeld meer taken op zich, maar dat botst met de huidige kerkelijke regelgeving. Voor veel van de huidige werkers geldt bovendien dat hun positie kwetsbaar is omdat ze vaak kleine contracten hebben en in deeltijd werken, soms in verschillende gemeenten.

Voor het vinden van een passend antwoord op deze problematiek is een proces gestart waarin we nadenken over het ambt en het werk in de kerk. Na de eerdere bezinning op het ambt en de ontwikkeling van een protestantse ambtsvisie geven we in dit rapport antwoord op de vraag welke beroepsprofielen helpend zijn voor de kerk van nu en de toekomst.

Wat is er nodig? We zien dat lokale kerken behoefte hebben aan een brede variatie aan werkers, zodat ze mensen kunnen aanstellen die zo goed mogelijk aansluiten op de specifieke context. We constateren dat een bredere samenwerking tussen werkers essentieel is voor de toekomst: sámen kun je talenten en taken beter verdelen en elkaar versterken. En we verwachten dat het formaliseren van de gegroeide praktijk de lokale gemeenten écht verder helpt.

Vanuit het voorgaande hebben we drie brede beroepsprofielen ontwikkeld voor werkers in de kerk:

- De **kerkelijk specialist** die actief is op een deelgebied.
- De **pastor** die voorganger is met (vooral) het accent op toerusting en coördinatie.
- De **predikant** die voorganger is met (vooral) het accent op diepgaande reflectie en visie.

Binnen elk profiel is veel differentiatie mogelijk, zodat lokale gemeenten en kerkplekken de ruimte krijgen om werkers te vinden die passen bij hun situatie. Niet alleen nú, maar ook later: door hun breedte bieden de profielen meer dan genoeg flexibiliteit voor een toekomstgerichte kerk. Het profiel van de pastor maakt het bovendien mogelijk om de gegroeide praktijk van kerkelijk werkers (met consenten) als dienaar des Woords te formaliseren – al dan niet na een aanvullende opleiding, op grond van eerder verworven competenties.

Een essentieel punt in de profielen is de nadruk op samenwerken. De beroepsprofielen bieden veel ruimte om taken lokaal, bovenlokaal of regionaal te verdelen. De classes spelen hierin een ondersteunende en sturende rol, via de consultants. Ze stimuleren de samenwerking en waarborgen dat er een evenwichtige diversiteit is van predikanten, pastores en kerkelijk specialisten.

Tot slot: de ontwikkeling van deze profielen lost het groeiende tekort aan werkers in de kerk niet op. Ook al bieden we ruimte aan nieuwe rollen zoals de pastor, er is meer nodig. Daarom pleiten we ervoor om mensen die in de kerk aan het werk willen, maximaal te faciliteren – of het nu jonge studenten zijn of oudere zij-instromers. De kerk kan samen met opleiders optrekken om eraan bij te dragen dat mensen die *geroepen* zijn, hun talent ook echt kunnen *inzetten*.

1. De urgentie en de opdracht

Steeds meer lokale gemeenten en kerkplekken ervaren dat het werk in de kerk piept en kraakt. Structuren en werkwijzen sluiten niet langer aan op de vele uitdagingen binnen de samenleving van nu. Er is te weinig kader en bestuurskracht. In dit hoofdstuk schetsen we de urgentie en de opdracht die voorligt.

We kijken eerst terug op het proces rond de ambtsvisie, waar dit rapport deel van uitmaakt. In dat proces is een aantal belangrijke inzichten naar boven gekomen. Daarna benoemen we urgente ontwikkelingen rond het werk in de kerk. Om te eindigen met de opdrachtbeschrijving voor deze werkgroep.

1.1 Waar staan we in het proces?

De toekomst van de kerk staat hoog op de agenda van de Protestantse Kerk. De nota *Mozaïek van kerkplekken*¹ schetst het beeld van een kerk die zich ontwikkelt tot een veelkleurig palet. Die ontwikkeling vraagt om een doordening van het kerk-zijn en de rol van werkers. Naast de ontwikkeling van een visie op toekomstgericht kerk-zijn – de visienota *Van U is de toekomst*² – ging daarom in 2020 een proces van start over de bezinning op het ambt.

Geroepen en gezonden – over ambt en diversiteit

Het beginpunt van dit proces was het rapport *Geroepen en gezonden*³ (Wergroep Ambt). Het uitgangspunt hierin is dat een diversiteit van kerkplekken leidt tot een diversiteit van voorgangers: *'Deze bezinning op het ambt (...) wordt mede bepaald door de situatie waarin de Protestantse Kerk in Nederland zich, met andere kerken in ons land, nu bevindt. De context van die kerken gezamenlijk is die van een 'cultuur en samenleving post-christendom' (...). De diversiteit is groot – in de samenleving maar ook in de kerk waar gesproken wordt van een 'mozaïek van kerkplekken'. Dat vraagt om een diversiteit in (lichte) structuren en een diversiteit van voorgangers.'* (pag. 6 e.v.)

Geroepen om te dienen – over de praktijk van het werk

In maart 2022 volgde het rapport *Geroepen om te dienen*⁴ (Wergroep Onderzoek), een onderzoek naar kerkelijk werkers en predikanten. Dit onderzoek toont aan dat de praktijk van het werk in de kerk al heel fluïde is. Er zijn kerkelijk werkers die in de praktijk functioneren als dienaren des Woords (met preek- en sacramentsbevoegdheid). Er zijn kerkelijk werkers met beperkte preekconsenten. En daarnaast zijn er kerkelijk werkers (bijvoorbeeld jeugdwerkers) zonder die bevoegdheden.

Twee dingen vallen op. In de eerste plaats laat het rapport zien dat de rechtspositieregelingen voor kerkelijk werkers lang niet altijd (goed) toegepast worden. Bovendien hebben veel kerkelijk werkers kleine en tijdelijke contracten. Het is moeilijk om hiervan een bestaan op te bouwen. Naast mooie praktijkervaringen staan veel pijnlijke verhalen van kerkelijk werkers die zich niet erkend voelen. Pioniers kwamen in dit rapport minder aan bod, maar dit geldt evengoed voor hen.

In de tweede plaats toont het rapport aan dat er in de toekomst een groot tekort aan predikanten en kerkelijk werkers zal zijn in de Protestantse Kerk. Het zal volop creativiteit en flexibiliteit vragen om voldoende werkers te vinden (zie ook 1.2).

Geroepen door Christus – over de visie op het ambt

Kort na dit onderzoeksrapport verscheen het rapport *Geroepen door Christus*⁵ (Wergroep Vervolg Ambtsvisie). Dit rapport biedt een theologisch diepgaande protestantse visie op het ambt. Uitgangspunt voor de bezinning op het ambt is de 'Missio Dei': Gods beweging naar mensen.

1. *Mozaïek van kerkplekken. Over verbinding tussen bestaande en nieuwe vormen van kerk-zijn*, april 2019.
2. *Van U is de toekomst. Ontvankelijk en waakzaam leven van genade*, augustus 2020.
3. *Geroepen en gezonden. Ambt en diversiteit in de Protestantse Kerk in Nederland*, december 2020.
4. *Geroepen om te dienen. Een onderzoek naar kerkelijk werkers en predikanten in de kerk*, maart 2022.
5. *Geroepen door Christus. Ambts-theologie voor de Protestantse Kerk in Nederland*, mei 2022.

Het 'komen van Christus' is hierin essentieel. Christus roept vervolgens mensen in zijn dienst en betreft hen bij de 'Missio Dei'. Dit ene ambt van Christuswege waaiert uiteen in verschillende ambten. Daarbij gaat het om twee sporen:

- Het **geordineerde ambt** van dienaar des Woords.
- De **gemeenteambten** van ouderling en diaken.

Het ambt van dienaar des Woords is een zijswijze met priesterlijke bevoegdheden: de verkondiging van het Woord en de bediening van de sacramenten. Dit geordineerde ambt is van blijvende betekenis voor de kerk en de samenleving. Het rapport zegt hierover:

'De predikant die (wellicht voor binnen de kerk?) vooral 'gewoon' en 'toegankelijk' moet zijn, vertegenwoordigt niettemin een verbondenheid met God die maatschappijbreed verloren is gegaan.' (pag. 19)

Daarnaast bevestigt het rapport de waarde van de kerkelijk werker:

'De kerk mag – en in de gegeven omstandigheden: moet – de kerkelijk werker met diens professionele expertise en opleiding omarmen als een zegen van de Heer in onze tijd.' (pag. 5)

Het rapport ziet de theologische mogelijkheid om een vierde ambt in het leven te roepen voor die kerkelijk werkers die geen dienaar des Woords (willen) zijn.

Tot slot benadrukt het rapport de noodzaak van diversiteit en samenwerking:

'De kerk zal in de toekomst zowel mensen nodig hebben die gegroeide praktijken verder kunnen uitbouwen en versterken, als mensen die in staat zijn een fundamentele transformatie te bewerkstelligen of de gegroeide traditie fundamentele te herbronnen.' (pag. 59)

1.2 Welke urgente ontwikkelingen zien we?

De rapporten uit het ambtsproces bevestigen dat de praktijk van het kerkelijk werk onder druk staat. Voortbouwend op die rapporten heeft onze werkgroep geprobeerd om scherper in beeld te krijgen wat de meest urgente trends zijn. Daarvoor keken we naar bestaand onderzoek en voerden we vele gesprekken met betrokkenen – onder

wie predikanten, kerkelijk werkers, opleiders en synodeleden. We zien de volgende ontwikkelingen:

- **Het beroep van werkers in de kerk verandert**

Het beroep van predikant verschuift. De rol van de predikant is niet langer eenduidig en vanzelfsprekend. Er wordt vaak veel van hem/haar verwacht, de taken en rollen nemen eerder toe dan af. De steun van een goed functionerende kerkenraad begint meer en meer te ontbreken bij gebrek aan ambtsdragers. Dat roept de vraag op welke rol de predikant van de toekomst heeft, in een kerk met steeds minder werkers.

Het gegeven dat onze cultuur steeds meer anti-autoritair en anti-institutioneel is, heeft ook invloed op het gezag van ambtsdragers. *'Wat overblijft van hun ambtelijk gezag is dat zij 'misschien' en 'op bepaalde terreinen' meer kennis hebben.'*⁶ Dat maakt dat veel afhangt van de persoon van de ambtsdrager. Authenticiteit is een belangrijke waarde, maar dit legt meer druk op de schouders van predikanten, kerkelijk werkers en pioniers.

Lang niet alle predikanten werken in een lokale gemeente. Een belangrijk deel is werkzaam in het 'categoriaal pastoraat': binnen onder meer zorg, defensie, justitie, politie en brandweer. Zij staan voor andere uitdagingen dan de gemeentepredikant. Deze predikanten hebben te maken met een brede groep mensen uit alle lagen van de samenleving, die vaak niet vertrouwd zijn met geloof en kerk.

Naast de predikant zijn er de kerkelijk werkers. Zij zijn niet meer weg te denken uit onze kerk. Samen met een groep pioniers leveren zij als professionals – of dat nu in een ambt/dienst is of niet – een belangrijke bijdrage aan de opbouw van de gemeente. Ook zij bewaren de gemeente bij het heil en haar roeping in de wereld. Maar zoals we al aanstipten, worden de regelingen voor hun rechtspositie minder goed toegepast dan bij de predikant, terwijl ze vaak hetzelfde werk doen. De synode heeft erop aangedrongen om dit te verbeteren. Duidelijke beroepsprofielen kunnen hieraan bijdragen.

- **Het tekort aan werkers in de kerk groeit**

Voor alle functies geldt dat er sprake is van een groeiend tekort. De prognose van het Kaski in het onderzoeksrapport *Geroepen om te dienen* laat

6. *Geroepen door Christus*, pag. 20.

een duidelijk neergaande lijn zien (zie illustratie). Nu al melden gemeenten dat ze moeite hebben om een predikant te vinden. Ook het tekort aan bijvoorbeeld jeugdwerkers groeit.⁸ Het is in lijn met de trends die het Ipsos-rapport uit 2020 schetst: gemeenten ervaren krimp, vergrijzing en de afname van menskracht als acute problemen.⁹

Op dit punt is het echt nodig om alle zeilen bij te zetten. Het is van groot belang dat we mensen die zich geroepen weten, optimaal faciliteren. Zodat zij – als ze geschikt en bekwaamd zijn – daadwerkelijk kunnen worden ingezet. In onze gesprekken met mensen uit de praktijk horen we te vaak dat bevoegen en geschikte mensen stuklopen op regels of structuren.

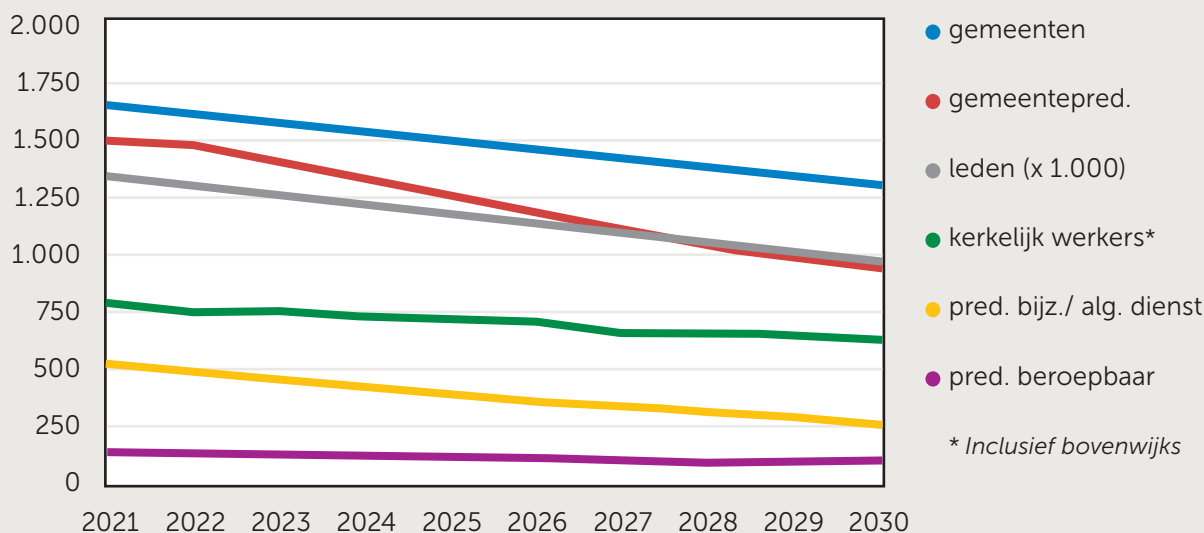
We zien bijvoorbeeld dat er een substantiële groep is van zij-instromers die na een loopbaan elders overweegt om voor de kerk te gaan werken. Dat is hoopvol, maar deze mensen hebben te maken met deeltijdstudies die tot wel twaalf jaar (!) duren. Mensen denken wel drie keer na voordat

ze deze stap overwegen. Het is een uitdaging om eerder verworven kennis, kunde en ervaring van zulke mensen op waarde te schatten, zodat ze makkelijker kunnen toegroeien naar het beroep van werker in de kerk. Dat vraagt om flexibiliteit en maatwerk in de opleidingen.

Pioniers vormen een bijzondere categorie onder de werkers in de kerk. Zij hebben heel verschillende achtergronden. Een ruwe schatting: 25% is academisch theoloog, 25% is hbo-theoloog en 50% is anders opgeleid. Die laatste groep voldoet niet aan de eisen die we nu stellen aan werkers in de kerk. Intussen brengen ze veel ervaring mee die juist goed ingezet kan worden in de context van pionieren.

Tot slot zien we dat kerken om ons heen ook mensen inzetten in onbetaalde functies, bijvoorbeeld lekenpredikers of mensen met een *tent-making ministry* (iemand die een betaalde baan heeft maar daarnaast werkt in de kerk).¹⁰ Dit is een ontwikkeling waar we ruimte voor moeten maken, omdat ze kansen biedt.

Ontwikkelingen 2021 (feitelijk) en 2022-2030 (prognose), peildatum 1 december (m.u.v. predikanten, 1 januari)



Figuur 6.1 uit de Kaski-rapportage in appendix B.

10. In de Evangelische Kirche Deutschland is dit een gangbare praktijk, ontstaan in de oorlog. Ook de Doopsgezinde Kerk in Nederland kent lekenpredikers. Ze worden regionaal toegerust door predikanten. Er zijn ook protestantse gemeenten waar al regelmatig kerkdiensten worden ingevuld door gemeenteleden. De Protestantse Kerk kent ook al een predikant die werkt volgens het principe van de 'tentmaking ministry'.

- **De noodzaak tot samenwerken wordt groter**

Veel voorgangers en kerkelijk werkers hebben solistische functies. Uiteraard werken ze samen met kerkenraden en vrijwilligers, maar in hun functie zijn ze vaak de enige. Dat leidt regelmatig tot gevoelens van eenzaamheid en stress. Veel predikanten voelen zich overbelast, en jonge predikanten krijgen zorgwekkend vaak een burn-out of stoppen als predikant.¹¹ De hoge verwachtingen van de gemeente (en vaak ook van henzelf) en het gebrek aan collegiale samenwerking spelen daarbij een grote rol. Werkers moeten te veel – en ze doen te vaak dingen die niet bij hun kernkwaliteiten passen. Ze komen ook niet toe aan hun eigenlijke roeping omdat ze te veel worden opgeslokt door allerlei klussen.

Tegelijk zijn er veel werkers in de kerk die volop genieten van hun vak. De samenwerking met collega's blijkt daarin een belangrijke en inspirerende factor. Door samen te werken maak je gebruik van elkaars kwaliteiten, kun je je eigen talenten optimaal inzetten, en leer je van elkaar. In onze gesprekken met betrokkenen hoorden we de noodzaak van en het verlangen naar vruchtbare samenwerking vaak terug, met de kanttekening dat dit bepaald niet vanzelf gaat.

Samenwerking en teambuilding zijn noodzakelijke competenties voor toekomstige werkers in de kerk. Het gaat om een houding die geleerd en geoefend kan worden. De tijd van solistisch werken (zonder directe collega's) is voorbij. Samenwerking tussen gemeenten kan ertoe leiden dat werkers een groter arbeidscontract aangeboden kunnen krijgen. En dat betekent: meer stabiliteit en bestaanszekerheid.

- **Fulltime werkers maken plaats voor parttime werkers**

Maatschappijbreed zien we een verschuiving van fulltime naar parttime werk. Ook in de kerk zijn er steeds minder fulltime functies. Maar juist als je parttime werkt, moet duidelijk zijn wat er wel en niet van je gevraagd kan worden.

- **Werkers in de kerk hebben behoefte aan ontwikkelingsperspectief**

Startende predikanten vragen steeds vaker om ontwikkelingsperspectieven en doorgroei-

mogelijkheden. Het is wenselijk dat er meer variatie mogelijk wordt in de functie van voorganger. Dat betekent ook dat er niet langer één spoor is om voorganger te worden. Met het opstellen van beroepsprofielen kunnen we meer ruimte maken voor loopbaanontwikkeling, voor differentiatie en specialisatie in de functies van werkers in de kerk. Daarvoor zijn ook allerlei flexibele mogelijkheden nodig om door te kunnen studeren en bij te scholen. Ons voorstel voor beroepsprofielen past binnen een klimaat waarin blijvende ontwikkeling een aantrekkelijk, vanzelfsprekend en vast onderdeel van het werk is.

1.3 Met welke opdracht gaan we aan de slag?

De bovenstaande ontwikkelingen laten zien hoe urgent de problematiek van werkers in de kerk is. Op korte termijn is het nodig dat we recht doen aan deze praktijk: dat we mensen die zich geroepen weten, daadwerkelijk (h)erkennen, beschermen en inzetten.

De start hiervoor ligt praktisch en inhoudelijk gezien bij het opstellen van een set beroepsprofielen. Deze profielen kunnen zichtbaar maken welke typen voorgangers, kerkelijk werkers en pioniers nodig zijn in een toekomstgerichte kerk. Ze bieden duidelijkheid voor professionals in de kerk. En ze bieden houvast voor lokale gemeenten en andere kerkplekken: aan de hand van de profielen kunnen zij bepalen welk type werker past binnen hun context.

Oprichtingsomschrijving

Onze werkgroep heeft de opdracht gekregen om zich over deze beroepsprofielen te buigen. Dit doen we in lijn met eerdere rapporten zoals *Mozaïek van kerkplekken*, *Lichter verkend* en de visienota *Van U is de toekomst*. In de opdrachtomschrijving staat:

1. De werkgroep vertaalt en verwerkt – op basis van kaders en randvoorwaarden – de ambts-theologische visie van de Werkgroep Vervolg Ambtsvisie, tegen de achtergrond van en in verbinding met de veranderende kerkelijke praktijk (Werkgroep Onderzoek), met als doel het opstellen van verschillende beroepsprofielen ten behoeve van differentiatie van het ambt van dienaar des Woords.

11. Zie pknpjnackerdelfgauw.nl/kerkdelfgauw/column-dominees-burn-out/, benoemd tijdens een synodevergadering in 2019. Dit wordt bevestigd in de trajecten voor jonge predikanten in classes.

Taalgebruik

De taal in dit rapport is deels afkomstig uit het veld van opleidingen en HR. Dat komt omdat de focus niet allereerst op het ambt ligt maar op het beroep. In dit rapport gaat het erom welke kwaliteiten, deskundigheden en taken samen het beroepsprofiel vormen van de werkers in de kerk. Het gaat ook om een vak dat geleerd moet worden en waarin je kunt groeien.

Als we het hier over 'werkers' hebben, bedoelen we predikanten, kerkelijk werkers en pioniers. We beseffen dat ook musici, kosteren en mensen op een kerkelijk bureau betaalde krachten zijn en daarmee in de kerk werken. Maar ter onderscheiding van kerkelijk werkers worden zij meestal 'medewerkers' genoemd. Het rapport gaat niet in op deze medewerkers, maar focust op de genoemde drie groepen: predikanten, kerkelijk werkers en pioniers, in lijn met de opdracht.

2. De werkgroep ontwikkelt beroepsprofielen voor kerkelijk werkers in de kerk die een andere taak vervullen dan die van dienaar des Woords.
3. De werkgroep komt met suggesties voor naamgeving van de verschillende beroepsprofielen.

Kort en kernachtig samengevat draait het in onze zoektocht om de volgende vraag:

Welke typen werkers heeft de kerk nodig, nu en in de toekomst?

Anders verder

Naast alle zorgen die er zijn over de toekomst van onze kerk, is de werkgroep onder de indruk van de vitaliteit van veel plaatselijke gemeenten. We zien de bevlogenheid en daadkracht van mensen die zich geroepen weten om zich in te zetten voor het werk van de kerk in al haar geledingen. Er zijn hoopvolle bewegingen. Ze zijn lang niet altijd groot in getal, maar in alle kwetsbaarheid krachtig.



'Het unieke en bijzondere van het ambt: beschikbaar kunnen zijn, tijd kunnen nemen voor mensen, óók voor hen die niet met de gemeenschap verbonden zijn. Je kunt een gemeenschap voorgaan in geloof, hoop en liefde. Je hoeft geen targets te halen. Je kunt geven wat je zelf in huis hebt.'
een predikant

We hoeven daarbij niet krampachtig vast te houden wat er is. Vanuit de Schrift en onze rijke traditie kunnen we op zoek gaan naar nieuwe wegen, de toekomst open tegemoet. Anders dan we gewend zijn – *Anders verder*¹², zoals de titel van een boek van scriba dr. René de Reuver over missionair kerk-zijn het treffend zegt. In vertrouwen op God, die onze toekomst is.

12. R. de Reuver: *Anders verder. Missionair kerk-zijn in een dynamische samenleving*, Jongbloed, 2011.

2. Uitgangspunten en kaders

Welk type werkers heeft de kerk nodig, nu en in de toekomst? Op die vraag zoeken we in dit rapport een antwoord. We kijken daarbij naar werkers in allerlei situaties: van dorpsgemeente tot pioniersplek. In dit hoofdstuk schetsen we de randvoorwaarden bij onze zoektocht. Welke uitgangspunten hanteren we als het gaat over het werken in een toekomstgerichte kerk? En wat bedoelen we met het begrip 'beroepsprofiel'?

2.1 Uitgangspunten voor het werk in de kerk

Onze verkenning van beroepsprofielen start waar het rapport *Geroepen door Christus* eindigde. We bouwen voort op de ambts-theologie die daarin beschreven is. Voor ons is de vraag hoe we het ambt verbinden met beroepsprofielen die recht doen aan de kerk en de wereld van nu. Daarbij kijken we naar het geordineerde ambt, maar ook naar werkers die niet geordineerd zijn.

Voordat we van start gaan, schetsen we eerst een kader voor het werk in de kerk. Wat zijn belangrijke uitgangspunten als we kijken naar de kerk van vandaag?

- **De kerk opereert binnen sterk verschillende contexten**

In de samenleving van nu zien we een grote variatie aan leefstijlen, waarden, opleidingsniveaus en overtuigingen (meer daarover in hoofdstuk 3). De kerk is daarbinnen een van de opties. Ze komt steeds meer in een minderheidspositie. Werkers in de kerk kunnen vaak niet meer aansluiten op voorkennis, tradities of een gedeeld geloof. Elke doelgroep vraagt een eigen benadering.

Ook de kerk zélf kent steeds meer kleuren. Je hebt lokale gemeenten met een kerkenraad en een eigen gebouw. Er zijn pioniersplekken waar soms aarzelend, soms snel een bloeiende gemeenschap ontstaat. Er zijn vloeibare gemeenschappen in bijvoorbeeld ziekenhuizen: plekken waar mensen elkaar tijdelijk en af en toe ontmoeten om samen te vieren. En daarnaast zijn er mensen die bovenlokaal of landelijk actief zijn: in classes, advieswerk, bij opleidingen en in de dienstenorganisatie.

In al deze situaties is sprake van *presentie* van de kerk. Overall voelen werkers (voorgangers, kerkelijk werkers en pioniers) zich geroepen om die kerk en de Heer van de Kerk te dienen. Toch maakt het wel verschil of je als gevangenispredikant actief bent

of als gemeentepredikant in de bedding van een lokale kerk.

- Er zijn allerlei voorgangers en kerkelijk werkers die niet in een lokale gemeente werkzaam zijn. Bijvoorbeeld bij justitie, defensie, brandweer, politie, de zorg én in een scala aan pioniersplekken. Dat je **buiten de kerkelijke bedding** werkt, betekent niet dat je geen onderdeel bent van die kerk. De kerk is ook dáár present waar een buurtpastor is, waar een ziekenhuispredikant langs de bedden gaat, waar een vlootpredikant mensen doopt, waar een pionier optrekt met mensen in een achterstandswijk. Al deze mensen werken met een zending vanuit (meestal) een lokale kerkgemeenschap/gemeente.
- We hebben voorgangers en kerkelijk werkers die in – en vanuit – de lokale, regionale en landelijke kerk werken. Dat je **binnen die kerkelijke bedding** werkt, betekent niet dat je alleen maar actief bent in de structuren of gemeenschappen van de kerk. Ook deze mensen zijn volop aan het pionieren met nieuwe vormen. Ze leggen contact met mensen die niet (meer) meeleven en meedoen met de gemeente. En ze hebben te maken met kerkleden die hun geloof zien verkrummen en die geen kennis meer hebben van Schrift en traditie. De tijd van vanzelfsprekende taal en kaders verdwijnt meer en meer.

Werkers op al deze plekken hebben het nodig om van elkaar te leren en elkaar te inspireren: door bemoedigende initiatieven, door gemeenten en kerkplekken die bloeien en groeien.

- **Kerk-zijn is een 'samenspel'**

De laatste jaren schetsen we de Protestantse Kerk als een mozaïek van kerkplekken. Het treffende aan dat beeld is dat een mozaïek niet gevormd wordt door losse steentjes. Het kleurenpalet

Twee altaren

De visienota en het beleidskader van de dienstenorganisatie schetsen het beeld van twee altaren. Christus roept ons tot het *altaar in de kerk*, waar we elkaar ontmoeten, het Woord horen, de maaltijd vieren en samen bidden. Tegelijk worden we door Hem geroepen tot het *altaar midden in de wereld*, waar wij God dienen met onze gaven en mogelijkheden.

Die twee altaren lopen naadloos in elkaar over: geloof en leven zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Om werkzaam te kunnen zijn bij het tweede altaar heb je het eerste altaar nodig, zodat je gevoed wordt door Woord en sacrament, gebed en lied.

krijgt juist stevigheid doordat de steentjes samengevoegd zijn tot één geheel. Samen vormen we het lichaam van Christus (1 Kor. 12).

Zoals we al zagen in 1.2, neemt die samenwerking tussen kerk(plekk)en en hun werkers alleen maar toe. We zien een groeiende variatie aan voorgangers en werkers in de kerk. Wat de een niet in huis heeft, kan de ander doen. Je erkent elkaars deskundigheid en je maakt afspraken om een gezamenlijk doel te bereiken.

Werkers in de kerk kunnen vaak niet meer aansluiten op voorkennis, tradities of een gedeeld geloof. Elke doelgroep vraagt een eigen benadering.

Dat zal des te meer nodig zijn als gemeenten in de toekomst niet langer vanzelfsprekend de beschikking zullen hebben over een predikant. Ze zijn dan geholpen met de steun van een team in de regio, met een diversiteit van werkers op wie zij (mede) een beroep kunnen doen.

- **Een snel veranderende wereld vraagt om flexibiliteit**

De huidige wereld is niet alleen veelkleurig, ze verandert ook in rap tempo. Die veranderingen lijken elkaar steeds sneller op te volgen. Flexibiliteit is dan ook een must voor werkers in de kerk. Ze moeten kunnen inspelen op ontwikkelingen in kerk en samenleving.

Dat brengt allerlei vragen met zich mee. Wanneer en hoe zoek je naar aansluiting? Hoe verbind je polariserende groepen? En hoe en wanneer

spreek je een woord dat troost of verrast, tegensprekt of confronteert? Daar is kennis en kunde voor nodig, theologische verdieping en duiding, en vaardigheden op het vlak van communicatie. Maar vooral ook een open, toegankelijke houding: je bent aanspreekbaar en je neemt je verantwoordelijkheid.

Als werkgroep zoeken we daarom naar een model van beroepsprofielen dat ruimte biedt en kan meebewegen met de toekomst. Daarbij passen geen strak vastgelegde profielen, procedures en opleidingen, maar flexibele en brede profielen. Bovendien: de Geest van God waait dwars door onze profielen heen en kan mensen aanwijzen die in geen enkel 'hokje' passen.

2.2 Kaders van het beroepsprofiel

Vanuit de bovenstaande uitgangspunten werken we in de komende hoofdstukken toe naar de beroepsprofielen. Wat verstaan we precies onder zo'n profiel? We schetsen de kaders.

- **Een beroepsprofiel is geen ambt**

Binnen de kerk kan gemakkelijk verwarring ontstaan over het verschil tussen een ambt en een beroep. We maken duidelijk onderscheid tussen de twee:

Bij een *ambt* gaat het om een *roeping* die erkend en bevestigd is door de kerk en de lokale gemeente. Die roeping geldt voor predikanten, kerkelijk werkers, pioniers en andere werkers, maar ook voor bijvoorbeeld een ouderling of diaken.

Bij een *beroepsprofiel* gaat het om de essentie van het *beroep*. Het profiel vertelt wat het beroep van de professionele werker concreet inhoudt: wat hij of zij doet én zal moeten doen in het licht van

nieuwe ontwikkelingen en verwachtingen. Een beroepsprofiel laat ook de kennis, vaardigheden en houding zien die een professional in de kerk hiervoor nodig heeft.

- **Een beroepsprofiel stelt duidelijke grenzen**

Met een beroepsprofiel beschrijf je welke focus een bepaalde werker in de kerk heeft en wat de omvang van zijn/haar taak is. Dat helpt mensen om hun rol binnen een team te kennen, keuzes te maken en hun werk af te bakenen. Dit kan overbelasting voorkomen. Want ook al is het 'ambt' een zijnswijze, dat betekent niet dat mensen onbepaald beschikbaar zijn.



'Al die jaren voelde ik de druk van het vele. Het was nooit genoeg, het werk was grenzeloos. Natuurlijk trok ik zelf wel grenzen. Maar meer helderheid

over wat er wél en ook niet verwacht wordt van een predikant lijkt me nodig, niet alleen voor parttimers.'

een emeritus predikant

- **Een beroepsprofiel geeft mogelijkheden voor differentiatie en groei**

Een profiel schetst niet alleen de huidige taken en vaardigheden, maar ook de mogelijkheden om door te groeien. Het profiel biedt een stimulans om nieuwe kennis en ervaringen op te doen en vaardigheden te ontwikkelen. Dat perspectief kan veel betekenen voor het welzijn van werkers in de kerk. Het kan er ook toe leiden dat werkers van profiel wisselen.

- **Een beroepsprofiel maakt onderscheid in werkzaamheden**

Door het gebruik van profielen kunnen we verschillen benoemen in werkzaamheden. Iemand die zich vooral richt op het uitvoerende werk heeft een ander profiel dan iemand die vooral focust op visievorming of beleidsontwikkeling. De profielen maken helder wie wat doet, wat iemands plek is, en wat hij of zij daarbij nodig heeft.

- **Een beroepsprofiel geeft richting aan een specifiek functieprofiel**

In dit rapport beschrijven we algemene beroepsprofielen. Die geven een brede omschrijving van de kernkwaliteiten die bij een bepaalde 'beroepsgroep' passen. Met die profielen in de hand kan een lokale gemeente of kerkplek inschatten welk beroepsprofiel nodig is binnen haar situatie. Vanuit dit beroepsprofiel kan de kerk(plek) vervolgens een functieprofiel (of profielschets) opstellen voor de concrete werkplek. Dat functieprofiel geeft aan welke specifieke taken in deze situatie uitgevoerd moeten worden, en welke specifieke kennis of vaardigheden daarvoor nodig zijn.

- **Een beroepsprofiel geeft richting aan een passende beroepsopleiding**

Beroepsprofielen maken duidelijk wat een beroep inhoudt. Beroepsopleidingen kunnen dan inschatten welke competenties nodig zijn om de werkzaamheden, passend bij een beroep, uit te voeren. Een helder beroepsprofiel geeft daarmee richting aan opleidingsinstellingen zoals hogescholen en universiteiten. Zo kunnen opleiding en werkveld beter op elkaar afgestemd worden.

Persoon, ambt en beroep

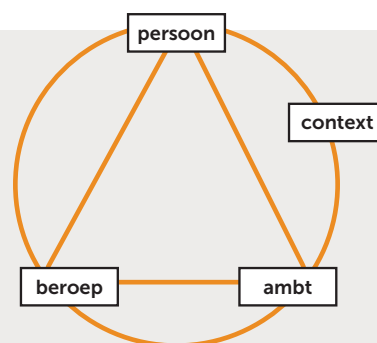
Bij een werker in de kerk vormen het ambt, het beroep én de eigen persoon van de werker samen de kerkelijke professional.

Dr. G. Heitink heeft dit weergegeven in dit schema.¹³

De figuur laat zien dat de werker in de kerk een balans moet vinden tussen zijn of haar *persoon* (geschiktheid), *beroep* (deskundigheid, bekwaamheid, vakmanschap) én *ambt* (roeping en bevoegdheden in relatie tot kerk en traditie). De figuur maakt ook duidelijk hoe belangrijk

de *context* is waarin een werker actief is: die bepaalt uiteindelijk wat voor type werker er nodig is.

In de komende hoofdstukken kijken we naar de context, het ambt en de persoon. Van daaruit komen we tot de beroepsprofielen.



13. G. Heitink: *Biografie van de dominee*, Ten Have, 2001.

3. De context

Nu we de urgentie, de opdracht en de kaders hebben geschetst, gaan we een stap dieper. In dit hoofdstuk nemen we de context onder de loep waarin werkers in de kerk actief zijn. Die context is heel divers. Lokale gemeenten en kerkplekken hebben te maken met een breed scala aan mensen en overtuigingen. Dat stelt hen voor grote uitdagingen.

Onze samenleving seculariseert snel en de meerderheid van de Nederlanders noemt zich niet langer religieus.¹⁴ Als mensen al zoeken naar zin of spirituele verdieping, slaan zij de kerk vaak over. De kerk staat er slecht op bij veel mensen, al worden veel diaconale initiatieven wel gewaardeerd. Intussen is er ook sprake van onbevangen nieuwsgierigheid bij (jonge) mensen naar datgene waar de kerk voor staat. Het beeld is dus gemengd.

Niet alleen bij pioniersplekken, ook in lokale gemeenten krijgen werkers te maken met deze nieuwe wereld. Want kerkgangers en werkers leven zelf natuurlijk ook meer en meer in een leefomgeving die niet-kerkelijk is. En ook binnen de kerk zelf kalft geloof en vertrouwen af en zijn mensen zoekende.

Om te begrijpen wat er kan spelen in de context van werkers in de kerk, bekijken we die context vanuit vijf invalshoeken:

- **Kerkelijke ligging**
- **Geografische context**
- **Waardenoriëntaties van groepen**
- **Organisatievormen**
- **Arbeidsverhoudingen**

3.1 Kerkelijke ligging

Hoewel kerkelijke grenzen vervagen en voor jongere generaties amper meer spelen, bestaat er wel degelijk onderscheid in kerkelijke liggingen. Een Veluwe gemeente met een Gereformeerde Bondssignatuur is anders dan een meer vrijzinnige gemeente in Noord-Holland. Er zijn gemeenten met een evangelische inslag en gemeenten met 'van alles wat'. Daarnaast spelen de tradities van waaruit de Protestantse Kerk is samengesteld (hervormd, gereformeerd en luthers) nog altijd een rol.

Voor veel plaatselijke gemeenten blijft de eigen kleur, de zelfstandigheid en de autonomie een groot goed. Dat uit zich ook in verschillende belevingen rond ambt en voorgangers. Soms zie je dat de grenzen tussen de verschillende modaliteiten binnen een gemeente scherper worden, juist als de kerk kleiner wordt.

Verskil in geloofsbeleving en visie kan leiden tot spanning en conflicten. Aan de andere kant zijn er mooie voorbeelden van een groeiende samenwerking tussen bijvoorbeeld wijkgemeenten – met minder nadruk op het verschil en meer op het gezamenlijk kerk-zijn.

3.2 Geografische context

Ook geografie zorgt voor grote verschillen: het maakt uit of je kerk bent in een stad of in een dorp, in een plaats met meerdere wijkgemeenten of met maar één (protestantse) gemeente. Kerk-zijn in het van oorsprong protestantse Friesland is anders dan in het overwegend rooms-katholieke Zuid-Limburg. En elke regio kent zijn eigen geschiedenis en karakter, wat ook het kerk-zijn kleurt.

Wat opvalt, is dat de kloof tussen (Rand)stad en platteland lijkt te groeien. Wat 'centraal' wordt bedacht, wordt gewantrouwd. Nieuw is dat niet, Nederland kent vanouds een traditie van decentralisatie. Wat in de regio of eigen plek kan worden gedaan, wordt overgelaten aan de bestuurlijke verantwoordelijkheid ter plekke.

Tegelijk is Nederland maar een klein land. Kerken in het hele land delen dan ook veel qua vragen waar ze voor staan. Er is een brede herkenning als het gaat om thema's die nu van belang zijn, bijvoorbeeld rond de krimp van de kerk en de afname van betrokken jonge mensen.

¹⁴ *Religie in een pluriforme samenleving, deel 3: Buiten kerk en moskee*, SCP, 2022.

3.3 Waardenoriëntaties van groepen

Nog niet zo lang geleden werden veel traditionele (christelijke) waarden nog door iedereen gedeeld. Tegenwoordig ligt dat anders: Nederland wordt qua waarden steeds diverser. Dat uit zich in sterk uiteenlopende levensstijlen, in verschillen in wat mensen van belang vinden, in groeiend nationalisme en in felle discussies over thema's zoals *fake news* en complottheorieën.

Mensen verbinden zich aan groepen met allerlei 'waardenoriëntaties'. Die groepen zijn veel minder herkenbaar en eenduidig dan de vroegere zuilen. Voor werkers in de kerk is het van belang om zich bewust te zijn van die diversiteit, te weten waar ze zélf staan en waar ze wel of niet bij kunnen aansluiten.¹⁵

Maar ook al leven we in een gesecculariseerd land, toch valt onze cultuur te typeren als 'mythisch': we zien het terug in films en literatuur, in popsongs en verhalen vol verbeelding, en in grotere verhalen over goed en kwaad. Eén ding is duidelijk: algemene typering van de centrale waarden in de samenleving voldoen niet langer. Er bestaan meerdere werkelijkheden. Predikanten, kerkelijk werkers en pioniers komen op de verschillende plekken waar zij werken steeds meer in contact met mensen met allerlei overtuigingen. Iedere werker moet zich hiertoe zien te verhouden.

3.4 Organisatievormen

Een predikant, een kerkenraad, een gemeente, een gebouw met een toren: voor veel mensen is dat nog steeds het mentale model van 'de kerk'. Op veel plekken in Nederland is die kerk ook nog volop aanwezig. Intussen zien we ook allerlei nieuwe organisatievormen ontstaan: de kleine gemeenschap van de pioniersplek, de kerngemeente, christelijke leefgemeenschappen, en monastieke initiatieven zoals een protestants of oecumenisch klooster (Nijkleaster, Nieuw Sion, stadskloosters).

Daarnaast spelen moderne media een steeds grotere rol binnen de kerk. Via internet en sociale kanalen kunnen mensen zich verbinden met

allerlei kerkplekken of online gemeenschappen. De digitale wereld is een bron van inspiratie: een plek waar je kennis opdoet, ervaringen deelt en nieuwe contacten maakt. Zo ontstaan er nieuwe, fluïde (kerk)vormen zonder scherpe grenzen van lidmaatschap. Soms sluiten die aan op fysieke (kerk)gemeenschappen, soms ook niet.

Bovendien is de kerk ook daar aanwezig waar predikanten met een zending werkzaam zijn. We noemden al eerder de voorbeelden in de zorg, bij defensie, justitie, politie en brandweer. Hetzelfde geldt voor de pioniers, die verbonden zijn aan een plaatselijke gemeente.



'De kerkgemeenschap, waar dan ook, zal meer en meer klein zijn, en wendbaar moeten zijn, met de nadruk op samen relaties bouwen.

De voorganger (pastor of predikant) is meer het 'oliemannetje of -vrouwtje' dan de spin in het web. Hoe kan ik anderen helpen om in kleine kringen elkaar te steunen en te bouwen aan gemeenschap (zie ook 2 Timoteüs 2:2)?' een jonge pionier

3.5 Arbeidsverhoudingen

De visie op arbeid en arbeidsverhoudingen is de laatste decennia sterk veranderd. Tegenwoordig ligt de nadruk meer op het 'boeien' dan op het 'binden' van medewerkers. Mensen willen een baan die hun hart heeft. Werk is niet langer een 'plicht' waarbij je trouw blijft aan je 'baas'. In het werk draait het minder om de organisatie en meer om taken die bij je passen. Je wilt zinvol bezig zijn, voor jezelf en anderen.

Bij die nieuwe manier van werken hoort dat je je blijvend kunt ontwikkelen. Ontbreekt dat, dan vertrekken getalenteerde mensen naar andere werkgevers. Ook een gezonde balans tussen werk en privé speelt meer dan vroeger. 24/7 toegewijd zijn aan je werk is voor de meesten geen optie meer. Mensen willen er voor hun werk én voor thuis zijn – en ze willen die tijd het liefst zelf indelen. Tegelijk is dat een worsteling: via je

15. Zie hiervoor o.a. het doorlopend onderzoek van Motivaction naar verschillen en ontwikkelingen in waardenoriëntaties: motivaction.nl/mentality.

mobiel ben je bijna altijd bereikbaar en de agenda is vaak (over)vol. Burn-out is niet voor niets een volksziekte.

Ook voorgangers en veel jonge theologen kijken anders naar hun werk dan de generaties vóór hen. Vroeger was de predikant vaak een mannelijke voltijder. Zijn partner was beschikbaar voor het gezin en allerlei taken in de gemeente. Tegenwoordig zien we steeds meer parttime predikanten met partners die een baan buiten de kerk hebben. Predikantschap in een gemeente is

niet zonder meer 'voor het leven': het is immers ook inspirerend om – al dan niet tijdelijk – ergens anders te gaan werken, binnen of buiten de kerk.

Al deze accenten en verschuivingen zie je ook terug in de manier waarop werk in onze samenleving georganiseerd wordt. Organisaties zetten in op hybride werkvormen, flexibele arbeidstijden, 'slimme' manieren van werken, werken in teams, en ondersteuning van medewerkers in hun ontwikkeling en gezondheid.¹⁶

Van context naar beroepsprofiel

Deze blik op onze samenleving maakt duidelijk hoe groot de variatie aan contexten is waarin werkers in de kerk tegenwoordig opereren. Het is geen wonder dat dit wringt met de aloude kerkelijke structuren en manieren van werken. De uitdaging bij het formuleren van beroepsprofielen is om ruimte te bieden voor die breedte. De profielen moeten aansluiten op de werker die in een Groningse regiogemeente actief is én op de pionier die in Rotterdam-Zuid haar werk doet.

16. We spraken ook met mensen in de zorg en het onderwijs, die deze ontwikkeling al achter de rug hebben.

4. Het ambt en de persoon

Na onze verkenning van de *context* waarin werkers actief zijn, kijken we nu naar het *ambt* en de *persoon* van de werker. Met het 'ambt' bedoelen we de roeping en de bevoegdheid van werkers, in relatie tot de gemeenschap en de traditie van de kerk. Met de 'persoon' bedoelen we de geschiktheid van iemand om dit ambt te vervullen. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe ambt en persoon zich verhouden tot het beroep.

4.1 Ambt en beroep

In de eerdere fase van het gesprek over de ambtsvisie is uitgebreid nagedacht over een protestants-theologische visie op het ambt. Vooral het rapport *Geroepen door Christus* geeft een diepgaande analyse van vragen en antwoorden rond het ambt. We schetsen hier een aantal hoofdpunten uit dat rapport. Zo kunnen we de brug slaan tussen ambt en beroep. Daarbij verwijzen we telkens naar de betreffende pagina's in *Geroepen door Christus* (afgekort *GdC*).

Een kernpunt van *Geroepen door Christus* is dat het ambt is geworteld in de eerdergenoemde 'Missio Dei': Gods zending in deze wereld. God zelf is degene die deze wereld op het oog heeft, niet loslaat en als redder en bevrijder zijn koninkrijk vestigt. In die zending roept en zendt God mensen.

Drie ambten, met ruimte voor een vierde ambt

Ambtsdragers zijn mensen die geroepen zijn om de gemeente 'bij het heil te bepalen en bij haar roeping in de wereld te bewaren' – zo schrijft de kerkorde in art. V, lid 1. Het ambt begint met de gemeente en bij het ambt gaat het om de gemeente. Je zou kunnen stellen dat ambtsdragers de gemeente bepalen bij de roeping die elke gelovige heeft ontvangen van Christus.

Als je de Bijbel erop naslaat, valt op dat er geen eenduidige ambtstheologie naar voren komt in het Nieuwe Testament (*GdC*, pag. 4 en 22 e.v.). De Geest zoekt telkens nieuwe wegen in de omgang met (en de invulling van) de ambten. Ook vandaag mogen we, geleid door die Geest, zoeken wat ambtelijk nodig is voor de Protestantse Kerk in Nederland (*GdC*, pag. 33).

Op dit moment zijn er drie ambten binnen onze kerk. Vanuit de gemeente is er het ambt van ouderling en het ambt van diaken. En vanuit de kerk is er het geordineerde ambt van dienaar des

Woords. Naast deze drie ambten concludeert *Geroepen door Christus* (pag. 54) dat er ambts-theologisch ruimte is voor een vierde ambt. Het gaat hier om een ambt voor kerkelijk werkers die geen dienaar des Woords (willen) zijn. Met het aanvaarden van dat rapport heeft de synode ruimte gemaakt om de mogelijkheden voor zo'n vierde ambt te onderzoeken. Onze werkgroep had niet de opdracht om hier voorstellen voor te doen. De bezinning op het vierde ambt volgt een eigen traject.

Ambtstheologisch is er ruimte voor een vierde ambt voor kerkelijk werkers die geen dienaar des Woords (willen) zijn. De bezinning hierop volgt een eigen traject.

Het geordineerde ambt

We zoomen nu in op het geordineerde ambt dat een duidelijke eigen plek heeft binnen de Protestantse Kerk. De geordineerde ambtsdrager vertegenwoordigt Christus en verwijst voortdurend naar Hem (*GdC*, pag. 9). Als werker ben je hiertoe geroepen en sta je in het ambt van dienaar van Christus. Gemeenteleden en buitenstaanders herkennen je ook als een representant van Christus. Als geordineerd ambtsdrager verwijst je naar en vertegenwoordigt je in de kerk en de wereld het perspectief van God en van de kerk (*GdC*, pag. 45).

De ordinatie is een liturgische handeling waardoor je in het ambt van dienaar van Christus in een openbare positie (orde) komt te staan. In het gebed om de Geest, de handoplegging door een predikant namens de kerk, en de erkenning van de ordinatie door de gemeenschap 'gebeurt het heilige' (*GdC*, pag. 15). De geordineerde ambtsdrager is dienaar des Woords, waarbij de bediening van de sacramenten is inbegrepen. (*GdC*, pag. 34).

Voor wie is het geordineerde ambt?

De visie die *Geroepen door Christus* geeft op het geordineerde ambt, biedt ruimte. Want als we erkennen dat het vertrekpunt van het geordineerde ambt de roeping door Christus is omwille van de verkondiging van het evangelie, dan is er een breed werkveld voor de geordineerde ambtsdrager (GdC, pag. 51). Met deze roeping en zending door Christus als uitgangspunt is het geen enkel punt om binnen het geordineerde ambt te variëren in taken en verantwoordelijkheden (GdC, pag. 51):

'Geroepen ambtsdragers worden in allerlei verschillende omstandigheden gezonden, waarmee (deels) verschillende taken samenhangen, die om (deels) verschillende bekwaamheid en opleiding vragen. Die differentiatie zien we in de Bijbel al.'

Als een kerkelijk werker zich dus geroepen weet tot het ene geordineerde ambt – en de kerk beaamt deze roeping – dan moet de kerk bereid zijn hem of haar te bekwamen. En als die bekwaamheid bereikt en erkend is, dan is de kerk bereid hem of haar daadwerkelijk te beroepen, te ordineren en te zenden.

Is er dus sprake van kerkelijk werkers die feitelijk het werk van predikanten doen, in die zin dat ze als 'herder van de kudde' een gemeente leiden en Woord en sacramenten (met consent) bedienen? Dan is de kerk geroepen om hun bekwaamheid te beoordelen, hen zo nodig verder op te leiden en hen vervolgens te ordineren. Als deze werkers in de praktijk dezelfde roeping en rol hebben als de geordineerde ambtsdrager, is er geen reden om een aparte ambtelijke rol binnen het ene ambt te creëren (GdC, pag. 53).

De ambtstheologie zoals verwoord in *Geroepen door Christus* biedt dus ruimte om een kerkelijk werker te beroepen, te ordineren en te zenden als dienaar des Woords. Bij het opstellen van de beroepsprofielen in hoofdstuk 6 nemen we deze essentiële notie mee.

Als een kerkelijk werker zich geroepen weet tot het geordineerde ambt – en de kerk beaamt dit – dan moet de kerk bereid zijn hem of haar te bekwamen.

Hoe verhouden ambt en beroep zich tot elkaar?

In hoofdstuk 2 stipten we al aan dat ambt en beroep onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Zoals gezegd is het ambt het fundament onder het werk van predikanten, kerkelijk werkers en pioniers. Het draagt hen en vormt de basis van waaruit zij werken. Het geordineerde ambt is aan de gemeente geschonken en representeert Christus, die ons roept en zendt. Daarin is dit ambt ook een 'tegenover'.

Dat werk krijgt vervolgens concreet invulling in allerlei verschillende taken. De kerkorde noemt 'de dienst van het Woord en sacramenten, de missionaire, diaconale en pastorale arbeid, de geestelijke vorming, het opzicht, het rentmeesterschap over de vermogensrechtelijke aangelegenheden en andere arbeid tot opbouw van de gemeente' (kerkorde, art. V, lid 2). Dit is wat we het beroep noemen: de taken die iemand vervult en de kwaliteiten en competenties die daarbij nodig zijn. Overigens zit in het woord 'beroep' ook het woord 'roep'. Een beroep kan 'roeping' zijn of worden.

4.2 Persoon en beroep

De beroepsmatige invulling van het ambt staat of valt met de persoon die het werk doet. In de functiedriehoek van Heitink (zie 2.2) is die 'persoon' dan ook een belangrijke component. Voordat je iemand een ambt toevertrouwt, is de vraag: is deze persoon geschikt, kan hij of zij dit ambt daadwerkelijk dragen en het beroep uitoefenen?

Het is aan de kerk om iemand altijd te toetsen, zowel op roeping als op geschiktheid voor de functie. Dat gebeurt (op dit moment) via drie gesprekken tijdens de opleiding met de BCGA (Beoordelingscommissie voor de geschiktheid tot het ambt), een afsluitende toets na de opleiding en een geschiktheidsverklaring door het GCTA (Generaal college voor de ambtstoelating, ook wel colloquiumcommissie). De commissie en het college werken nauw samen.

Dragers voor het beroep

De conclusie is dat het ambt en de persoonlijke geschiktheid samen het fundament vormen onder het beroep van werker in de kerk. Dat beroep zelf is vervolgens een 'pakket' van taken en verantwoordelijkheden.

Juist in een situatie van groeiende variatie en toenemende parttime functies is het belangrijk om helder te zijn over die taken en verantwoordelijkheden: wat kunnen we verwachten van de professional die we willen aanstellen? Beroepsprofielen bieden meer duidelijkheid over de mogelijkheden en grenzen

van de verschillende typen professional in de kerk.

In hoofdstuk 6 komen we toe aan het beschrijven van de beroepsprofielen, maar we zetten nog één stap: we formuleren vijf essentiële kenmerken die we terugzien bij elke werker in de kerk.

Bepalen van geschiktheid

Bij de toetsing van personen wordt gekeken naar vragen zoals:

- Heeft de persoon de draagkracht om dit ambt te vervullen?
- Kan hij of zij een autonome positie innemen?
- Is hij of zij betrouwbaar en transparant, en in staat om verantwoording af te leggen?
- Is de persoon in staat eigen vooronderstellingen te onderkennen en op te schorten?
- Heeft hij of zij een eigen persoonlijke spiritualiteit die getuigt van groei en ontwikkeling?
- Is de persoon in staat om goed samen te werken?
- Is hij of zij in staat leiding te geven, voorganger te zijn?
- Past de persoon in de Protestantse Kerk en haar traditie?

5. Essentiële kenmerken van werkers

In het voorgaande zagen we dat werkers in de kerk in allerlei contexten actief zijn. We bespraken ook hoe hun ambt en beroep zich tot elkaar verhouden. Nu zoomen we in op de 'kern' van de werker. Alle werkers in de kerk delen een aantal kernkwaliteiten die nodig zijn om hun werk goed te doen. Hoe die kenmerken precies tot uiting komen, verschilt per persoon en per werkplek. Maar ze lopen als een rode draad door al het werk heen.

Zonder *roeping* houd je het niet vol als werker in de kerk. Zonder *missionaire sensitiviteit* sla je de plank mis in je contacten. Zonder *betrokkenheid* op mensen kun je geen herder zijn. Zonder *discipelschap* word je geen leraar. En zonder *samenwerking en geestelijk leiderschap* in een gezonde organisatie loop je vast.

Het zijn deze vijf kenmerken die het hart vormen van de werker in de kerk. Ze sluiten aan op wat kerk en samenleving nu van werkers vragen. Tegelijk staan ze in de traditie van de kerk der eeuwen – ze zijn geïnspireerd op bouwstenen uit de Anglicaanse Kerk.¹⁷ Daarin worden criteria verwoord die wortelen in een leven dat verbonden is met God en mensen, gedragen door geloof, hoop en liefde. Het gaat om kennis in de diepere betekenis van het woord – om de geestelijke dimensie, naast de nodige (beroeps) kennis en vaardigheden.

Natuurlijk zijn er ook gemeenteleden die hierdoor gekenmerkt worden. Maar we vragen het bewust van de werkers in de kerk. Dit zijn voorwaarden om hun beroep op een geestelijk-geïnspireerde manier uit te oefenen. We bespreken ze nu een voor een. Er is geen rangorde: alle kenmerken zijn essentieel.

5.1 Roeping

Het is God zelf die mensen samenroept en uitzendt. Roeping is de drager onder het werk in en vanuit de kerk. Elke werker – van vrijwilliger tot professional – weet zich geroepen tot dit werk. Roeping wortelt in het Woord dat telkens weer klinkt en ons in beweging zet. De kerk wordt gevormd door dat Woord, en dus blijven wij aandachtig luisteren, biddend om de Geest. De werkers in de kerk gaan

hierin voor. Vanuit die relatie met God zetten zij zich in voor mensen binnen en buiten de kerk, voor gerechtigheid en heelheid van de schepping.

Zij die geroepen zijn om als professional in de kerk te werken, dragen een bijzondere verantwoordelijkheid. Ze doen dit werk in uiteenlopende contexten, maar altijd gedragen door het geloof in God, die zich in Christus met ons heeft verbonden. Deze werkers voelen zich ook geroepen om te werken vanuit de Protestantse Kerk. Ze weten zich verbonden met haar belijden en traditie. Als ze geordineerd zijn, zijn ze geroepen tot de bediening van het Woord en de sacramenten.

Roeping verwijst naar motivatie en drijfveren. Het is nodig om daar telkens weer op te reflecteren. Juist in een context die verandert en veel van mensen vraagt, is dit kenmerk onontbeerlijk. Het kan zomaar ondersneeuwen in de drukte van het werk. Concreet betekent dit:

- Alle werkers in de kerk hebben kennis van de Schrift en de traditie. Ze laten zich blijvend aanspreken door het Woord. Ze kunnen 'pendelen' tussen de belijdenis van de kerk der eeuwen en de actuele situatie van mensen in kerk en samenleving. Ze zijn toegerust om vanuit Schrift en traditie woorden te spreken en vormen te vinden voor de mensen in de context waarin zij werken (hermeneutische competentie).
- Alle werkers kennen een eigen geloofsleven en oefenen zich in gebed, bijbellezen en meditatie. Ze kunnen verwoorden wat het geloof in Christus voor hen betekent. En ze laten zich voeden door de bronnen van geloof, op een manier die bij hen past.

17. Criteria for Selection for the Ordained Ministry in the Church of England (2014, Ministry Division of the Archbishops' Council), Formation Criteria for Ordained Ministry (December 2014, House of Bishops).

Een roeping is dus geen eenmalig moment, maar een blijvend antwoord op wat God zelf van mensen vraagt. Het vormt de bodem onder het werk en is als een steun in de rug. Iedere werker is er blijvend op aanspreekbaar. Roeping blijft werkers voeden als ze zorgdragen voor hun ziel en niet leeglopen. Het hoort dus bij hun werk om hiermee bezig te zijn, het is onderdeel van hun 'takenpakket'.

Roeping maakt je vrijmoedig én nederig. Het maakt je niet onaantastbaar in je gelijk, maar daagt je juist uit om te blijven luisteren naar God en mensen. Tegelijk kun je vanuit een geestelijk fundament vrijmoedig handelen en spreken, vanuit een zorgvuldig verstaan van het evangelie.

5.2 Missionaire sensitiviteit

In het werken in en vanuit de kerk gaat het om de verbinding met mensen binnen en buiten de kerk. Vanuit de 'Missio Dei' doen werkers mee in de beweging van de Geest die mensen raakt: dat is onze missie. Werkers kunnen en willen de mensen die ze in hun context ontmoeten, écht leren kennen. Ook al spreken die mensen een andere taal, hebben ze andere overtuigingen en is hun leefwereld compleet anders. Dat vraagt wel om een missionaire sensitiviteit¹⁸ die tot uiting komt in:

- **Sensitiviteit:** het zorgvuldig en oordeelloos luisteren, en de kennis van verschillende contexten en levensbeschouwingen.
- **Missionaire sensitiviteit:** het vermogen om in woord en daad te reageren op wat je tegenkomt, op een manier die aansluit en – vanuit het evangelie – echt 'goed nieuws' brengt.

Dit is een oefening in het onderscheiden van de wegen van de Geest: hoe waait Gods wind in de levens van mensen en in de context waarin je werkt? Dat kan zich vertalen naar (missionaire) gesprekken, diaconale betrokkenheid en praktische actie. Creativiteit en ondernemerschap zijn daarbij cruciaal. Want veel van onze oude, vertrouwde vormen voldoen niet meer voor jongere generaties en mensen voor wie de kerk op afstand staat. De zondagse eredienst is voor veel mensen, met name jongeren, niet meer de plek waar zij zoeken naar geloof, hoop en liefde. Er komen nieuwe vormen: kleine kringen en grotere events.

5.3 Onderweg met mensen

Werkers in en vanuit de kerk komen mensen niet alleen tegemoet, ze gaan ook met hen op weg. Ze hebben hart voor mensen en willen er voor hen zijn in de context waarin zij leven. Dat geldt in het bijzonder op de scharniermomenten in het leven. Daarvoor is het nodig dat de werkers kennis hebben van de disciplines die hierbij helpen. Het gaat hier over het brede veld van het pastoraat – het omzien naar elkaar namens Christus, die onze Herder is.

Kernkwaliteiten zijn het kunnen luisteren, het duiden van verhalen, de vraag naar God stellen, voorbede, en gidsen van mensen op hun levensweg. Kennis van de eigen geloofstraditie en de Schrift is hierbij onontbeerlijk: je hebt een Woord te spreken, namens de Herder. Dat Woord is er niet zomaar, het vraagt om de sensitiviteit van het tweede kenmerk en om empathie en luisteren naar de Geest. Het is ook een oefening in het vinden van taal die verstaan kan worden door de mensen met wie je spreekt.

Sensitieve houding

Bij missionaire sensitiviteit draait het om een sensitieve houding voor de mensen en ontwikkelingen om je heen. In zijn boek *Dialog, dans en duel* (pag. 23) schrijft Kees van Ekris erover: *'Het gaat om openheid, leren luisteren, en datgene wat je hoort laten indalen in je eigen denken en in je hart. Het is het vermogen om niet in stereotypen te denken. Niet in etiketten geloven als atheïst, agnost, boomer, wappie of refochristen, maar benieuwd zijn naar wat iemand vindt en gelooft, en waarom en hoe zich dat ontwikkeld heeft.'*

18. De term is geïnspireerd op het boek *Dialog, dans en duel. Preken voor tijdgenoten* van Kees van Ekris (KokBoeken-centrum, 2022). Hij spreekt over 'missionaire intelligentie', maar in gesprekken hierover is 'missionaire sensitiviteit' genoemd als alternatief.

5.4 Discipelschap

Werkers in en vanuit de kerk zoeken telkens weer hoe ze het geloof met het dagelijks leven kunnen verbinden – ze zijn en blijven elke dag leerling van Jezus.¹⁹ Tegelijk zoeken ze hoe ze ánderen kunnen uitnodigen om ook leerling van Jezus te worden. Daarin proberen ze nauw aan te sluiten bij de context waarin mensen leven, de ‘taal’ die ze spreken en de vragen of uitdagingen waarmee ze rondlopen.

Ze hebben kennis van de Schrift en de traditie en kunnen die vertalen naar het leven van nu. Ze rusten de gemeente toe via prediking, allerlei vormen van toerusting en persoonlijke omgang met de Schrift, om te wortelen in Christus. Werkers in de kerk gaan hierin voor en besteden tijd aan deze vorming en toerusting.

Juist in een tijd dat de kennis van Schrift en traditie afneemt en mensen niet meer goed weten hoe ze hun – soms wankele – geloof moeten vertalen naar het leven van alledag, is deze vorming en toerusting essentieel. Geloven is nooit vanzelfsprekend, er is verlangen naar inspirerende voorbeelden. In lokale gemeenten staat ‘het geloofsgesprek’ op de agenda, maar er is ook verlegenheid, sprakeloosheid en religieus analfabetisme.²⁰

Dit kenmerk krijgt op allerlei praktische manieren vorm, bijvoorbeeld in leerhuizen, catechese,

Bij discipelschap gaat het om een leven lang leren. We blijven immers leerlingen.

toerusting, mentorschap en coaching. Het gaat hier om de brede, joodse omschrijving van leren. Dat is méér dan kennis verzamelen: het gaat om groeien in wijsheid en ontdekken hoe gelovig leven gestalte kan krijgen. Het gaat om een leven lang leren, we blijven immers leerlingen.

5.5 Samenwerking en geestelijk leiderschap

Het werk in de kerk vraagt om een goede, gezonde en veilige organisatie. Werkers in en vanuit de kerk willen voorkomen dat een slechte organisatie hun werk in de weg staat. Het gaat om de kwaliteit van het werk in het koninkrijk van God. Ze kunnen het werk ‘managen’.

Ze zijn dan ook in staat tot *persoonlijk leiderschap*. Ze kunnen structuur aanbrengen, zichzelf en anderen begrenzen, op tijd rust zoeken, en op andere manieren orde scheppen in hun leven en werk. Ook zijn ze transparant en aanspreekbaar op hun handelen en in staat tot doorgaande reflectie op zichzelf en hun functioneren.

Competenties

In de bovenstaande essentiële kenmerken komen steeds elementen van houding, kennis en vaardigheden voorbij. De combinatie van die drie elementen noemen we een competentie. We kunnen de essentiële kenmerken dan ook samenvatten als:

- spirituele/persoonlijke competentie
- missionaire/communicatieve competentie
- pastorale competentie
- educatieve competentie
- samenwerkende competentie
- leidinggevende competentie.

19. De term ‘discipelschap’ roept in onze kerk misverstanden en aversie op. Het begrip wordt snel geassocieerd met één bepaalde theologie. Maar inmiddels ligt dat wereldwijd anders. De Wereldraad van Kerken stelt het woord steeds meer centraal. In de *Arusha Call to Discipleship* (2018) beschrijft de Wereldraad discipelschap als de verbinding tussen het volgen van Jezus en de praktijk van het leven – persoonlijk, als kerk en in de wereld.

20. Zie Mechteld Jansen: [Religieus analfabetisme \(Mechteld Jansen\)](#)

De werkers zoeken elkaar bewust op: om te sparren in intervisiegroepen en werkverbanden, en om samen te werken in het dagelijks werk. Samen zien en weet je meer, je vult elkaar aan. Constructief feedback geven en ontvangen hoort daarbij.

In de kerk wordt leidinggegeven door de kerkenraad. Voorgangers en kerkelijk werkers helpen daarbij, vanuit hun expertise. Het gaat om *geestelijk leiderschap*, met het oog op het gezamenlijk dienen van Christus. Over dienend leiderschap is veel geschreven. Wij leggen voor de werkers accenten bij:

- de kracht om goed te luisteren;
- aandacht en tijd nemen voor de mensen met wie je werkt;
- het lef hebben om knelpunten zo te benoemen dat zij leiden tot verandering.

De centrale vraag is telkens: hoe kunnen wij elkaar, God en de wereld het beste dienen?

Binnen hun werk nemen werkers in de kerk het voortouw, geven geestelijk leiding en weten hoe ze inspireren, delegeren en anderen toerusten voor hun taak in de kerk. Ze doen dus niet alles zelf, maar helpen anderen hun taak uit te voeren en erin te groeien (*toerustend leiderschap*). In dat alles zoeken ze naar open communicatie, passend bij de mensen in hun context.

Dat betekent ook: zoeken naar mogelijkheden om samen te werken met andere kerken en (maatschappelijke) organisaties. Zo ben je vindbaar als kerk en ontstaan er mogelijkheden om present te zijn vanuit het evangelie.

6. Beroepsprofielen

Aan het begin van dit rapport zagen we dat het werk in de kerk onder druk staat. Lokale gemeenten kampen met krimp, met uitdagende contexten en met beperkende regels. Op de afgelopen pagina's bespraken we die context en de visie op het ambt en de persoon van de werker in de kerk. Van daaruit komen we bij kernvraag van dit rapport: welke typen werkers zijn helpend en nodig voor een toekomstgerichte kerk? In dit hoofdstuk beschrijven we drie brede beroepsprofielen.

Uit alle voorgaande rapporten, uit onze eigen analyses en uit onze gesprekken met betrokkenen komt telkens één punt scherp naar voren: mensen die zich geroepen weten tot het werk in de kerk lopen te vaak vast bij het uitvoeren van dat werk. In het mozaïek van kerkplekken is een mozaïek van werkers ontstaan, maar de huidige regels bieden te weinig ruimte voor de gewenste flexibiliteit.

Het is essentieel dat werkers de ruimte krijgen om aan te sluiten op de hedendaagse contexten. Dat ze hun ambt op een passende manier kunnen uitoefenen. Dat er meer ruimte is om samen op te trekken met collega's en kerken. En dat ze hun werk vanuit een goede arbeidsrechtelijke basis kunnen doen.

De beroepsprofielen die we hierna schetsen, proberen hieraan tegemoet te komen. We willen hiermee recht doen aan de veranderende praktijk van het werk. De profielen geven helderheid over verantwoordelijkheden en taken. Ze zijn opgesteld vanuit het principe dat samenwerking een must is in het huidige werk in de kerk.

Het opstellen van de profielen was een diepgaande zoektocht waarin praktijk en theorie samenkwamen. Plaatselijke gemeenten herkenden de profielen meteen, maar het bleek ingewikkeld om ze precies van elkaar te onderscheiden. In verschillende consultaties werd er gezocht en aangescherpt. Vanuit alle suggesties beschrijven we drie brede profielen waarmee de huidige praktijk geordend

en recht gedaan wordt, én waarin openheid is voor toekomstige ontwikkelingen.

6.1 Drie beroepsprofielen

We kiezen bewust voor een eenvoudige structuur met drie profielen. Dat geeft stabiliteit en flexibiliteit. De profielen beschrijven op hoofdlijnen wat een beroep inhoudt, zodat er alle ruimte is voor differentiatie. Het profiel kan dus op allerlei manieren worden ingevuld, passend bij de vele verschillende contexten.

Zouden we de beroepsprofielen specifieker maken, dan zouden ze al snel niet meer actueel zijn. Of ze zouden nét niet passen bij die ene lokale gemeente, of die ene pioniersplek. Deze profielen bieden de bandbreedte die nodig is in een toekomstgerichte kerk: ze sluiten aan op de werkers van vandaag, morgen en overmorgen. Met deze brede profielen krijgen gemeenten/kerkplekken de kans om precies die werker aan te stellen die nodig is. Want het is aan de kerkplek om (op basis van het beroepsprofiel) de functie concreet in te vullen.

Het profiel is een brede 'container' waarbinnen verschillende accenten mogelijk zijn. Binnen elk profiel is er ruimte om verder te studeren, door te groeien en zich nader te specialiseren. Er is ook ruimte om toe te groeien naar een ander profiel. Dat kan onder begeleiding van een mentor of supervisor.

Bij deze profielen kiezen we voor een horizontale benadering. De profielen vullen elkaar aan, ze zijn niet hiërarchisch geordend en ook niet stapelend: het ene profiel is niet een uitbreiding van het andere.

We zien de volgende drie beroepsprofielen voor ons:

We beschrijven drie profielen waarmee de huidige praktijk geordend en recht gedaan wordt, én waarin openheid is voor toekomstige ontwikkelingen.

1. Kerkelijk specialist

Mensen met het profiel kerkelijk specialist zijn actief op een **deelgebied binnen de gemeente** of ze zijn namens de plaatselijke gemeente actief voor een **specifieke doelgroep** voor wie de kerk op afstand staat. De plaatselijke gemeente kent kerkelijk specialisten voor het jeugdwerk, het ouderenpastoraat, missionaire en/of diaconale arbeid, catechese en pionierswerk. Ze gaan allemaal voor in geloof, hoop en liefde, en versterken de plek waar ze werken met inhoud en visie.

Alle kerkelijk specialisten brengen **specifieke kennis en expertise** in op dit deelgebied, voor de gemeente als geheel. Ze kunnen **gemeenteleden toerusten** die taken vervullen op dit gebied. Kerkelijk specialisten kunnen zowel **uitvoerend en coördinerend als beleidsmatig werk** doen. Ze werken soms ook voor meerdere (wijk)gemeenten.

Het gaat hier om mensen met allerlei achtergronden, variërend van pioniers die niet theologisch geschoold zijn tot theologisch opgeleide werkers. De gemene deler is dat ze allemaal gekenmerkt worden door een **bepaald specialisme**.

Voorbeelden

- pionier
- kinder- of jeugdwerker
- ouderenwerker
- diaconaal werker
- pastoraal werker
- catecheet

2. Pastor

Naast het profiel van de kerkelijk specialist, die verantwoordelijkheid draagt voor een deelgebied, is er het profiel van de pastor. Pastores dragen verantwoordelijkheid voor het **geheel van een (kern)gemeente** en staan in het geordineerde ambt. Ze gaan voor in de eredienst, verkondigen het Woord, en bedienen de sacramenten. Ze zijn pastoraal betrokken en actief in vorming en toerusting, bijvoorbeeld in de catechese. Ze werken in allerlei contexten en zijn daar geroepen om Christus present te stellen en verbindingen te leggen.

Pastores worden gekenmerkt door hun **agogische vaardigheden**. Ze kunnen anderen **begeleiden en toerusten** in de uitvoering van taken en processen. Ze zijn voorgangers in geloof, hoop en liefde en versterken de plek waar zij werken met inhoud en visie. Pastores doen vooral **coördinerend en beleidsmatig werk**, met het oog op het geheel van de kerkplek.

Om hun werkzaamheden in dit ambt goed uit te voeren, is **kennis van Schrift en theologie** en het praktisch kunnen toepassen hiervan in het werkveld een voorwaarde. Daaronder valt ook dat ze toegang hebben tot – of basiskennis van – de grondtalen. Binnen hun functie kunnen pastores een bepaald specialisme hebben ontwikkeld en toebedeeld gekregen.

Pastores hebben methodische en agogische expertise. Het zijn generalisten, maar ze kunnen zich in de loop van hun werkzame leven verder bekwamen en specialiseren.

Voorbeelden

- verpleeghuispastor
- pastor in een pioniersplek of kern-gemeente
- pastor in een gemeente

3. Predikant

Predikanten zijn verantwoordelijk voor het **geheel van een (kern)gemeente** en staan in het geordineerde ambt. Ze gaan voor in de eredienst, verkondigen het Woord en bedienen de sacramenten. Ze zijn pastoraal betrokken en actief in vorming en toerusting, bijvoorbeeld in de catechese. Ze werken niet alleen lokaal, maar soms ook bovenlokaal.

Predikanten overzien het geheel van hun werkveld en ze kunnen **coördineren, concepten ontwikkelen en innoveren** vanuit de verbindingen die ze leggen in hun eigen context. Anders dan de pastores richten predikanten zich vooral op het **toerusten en versterken van de kerk door theologisch-inhoudelijke verdieping en visie**. Daarbij maken ze gebruik van verschillende disciplines – afhankelijk van de context waarin ze werken. De kennis die ze opdoen, zetten ze in voor het geheel van de kerk én de (lokale/regionale) samenleving. Ze kunnen omgaan met de complexiteit van thematieken en contexten. Ervaren predikanten zijn vanuit hun expertise in staat om pastores en kerkelijk specialisten (theologisch) te begeleiden en toe te rusten.

Predikanten hebben **wetenschappelijke expertise** op het gebied van exegese, hermeneutiek en theologische verdieping. Ze kunnen wetenschappelijk (en innoverend) **reflecteren op vragen** – de ‘trage vragen’ – die spelen in kerk en samenleving, en die kennis toepassen. Ze hebben **verdiepte kennis van Schrift en theologie**, inclusief beheersing van de grondtalen. Ze beschikken over sterke **analytische vaardigheden**.

Predikanten kunnen in plaatselijke gemeenten werken als generalist. De context kan ook vragen

om **specifieke aandachtsgebieden** binnen het profiel van de predikant. Soms hebben zij een bijzondere opdracht voor jongeren of zijn ze missionair of diaconaal predikant of predikant-pionier.

Het is voorstelbaar dat predikanten zich in de loop van hun werkzame leven gaan specialiseren, bijvoorbeeld tot geestelijk begeleider, pastoraal-psychologisch opgeleide geestelijk verzorger, missionair/diaconaal predikant, homileet, pionier, interim-predikant of bestuurder op regionaal of landelijk niveau. De permanente educatie biedt daarvoor verschillende mogelijkheden. Het is wel belangrijk dat deze specialisatie herkend en erkend wordt: zo kunnen ze focus aanbrengen in hun werk en anderen aanvullen en verrijken vanuit deze specialisatie. Op deze manier kan er meer gavengericht en aanvullend worden gewerkt en hoeft niet iedere predikant alles te doen.

Voorbeelden

- gemeentepredikant
- predikant bij defensie/justitie/politie/brandweer/ziekenhuis
- predikant op pioniersplekken en in kern-gemeenten
- ambulante of interim-predikant
- regiopredikant
- classispredikant
- pastor pastorum
- predikant-consulent
- predikant die landelijk werkt (diensten-organisatie/opleidingen)

Wat is de plek van de pionier?

Pioniers komen voor in alle profielen: een pionier kan actief zijn als kerkelijk specialist, maar ook als pastor of pionier-predikant. Alle pioniers worden gekenmerkt door een roeping voor mensen bij wie de kerk op afstand staat. Ze zijn ondernemend, creatief en geoefend in missionaire sensitiviteit. De context en/of het stadium van een pioniersplek bepaalt welk profiel het meest passend is.

6.2 De profielen en het ambt

In hoofdstuk 4 hebben we gezien dat de ambts-theologie zoals verwoord in *Geroepen door Christus* ruimte biedt om een kerkelijk werker te ordineren tot dienaar des Woords. Het rapport noemt ook de mogelijkheid van een vierde ambt van de kerkelijk werker die zich wel geroepen weet, maar niet tot het geordineerde ambt van dienaar des Woords.²¹ In ons rapport is dit de kerkelijk specialist.²²

Vanuit deze noties zien we de volgende koppeling tussen de ambten en de beroepsprofielen:

- Iemand met het **profiel kerkelijk specialist** heeft het ambt van ouderling of diaken. Op termijn zou binnen dit profiel een vierde ambt mogelijk kunnen worden.
- Iemand met het **profiel pastor of het profiel predikant** is geordineerd als dienaar des Woords.

Relatie tussen beroepsprofiel en ambt

- **Kerkelijk specialist**
Mogelijk in ambt van ouderling/diaken of in 'vierde ambt' of in de bediening.
- **Pastor**
In het geordineerde ambt van dienaar des Woords.
- **Predikant**
In het geordineerde ambt van dienaar des Woords.

6.3 Samenwerking

Het toepassen van de nieuwe beroepsprofielen heeft alleen effect als werkers in de kerk het samenwerken tot hun prioriteit maken. Kerkelijk specialisten, pastores en predikanten versterken de kerk wanneer ze elkaars talenten en kennis gebruiken. Pastores bijvoorbeeld benutten de expertise van predikanten voor visieontwikkeling en theologische reflectie. En kerkelijk specialisten doen hun werk naast – en in samenwerking met – een meer generalistische pastor of predikant. Zo verrijken en inspireren ze elkaar. Het 'levenslang leren' wordt gestimuleerd vanuit de praktijk.

De werkgroep ziet een sturende rol voor de classes, niet pas aan het eind van het proces van benoemen of beroepen maar vanaf het begin.

Binnen het mozaïek van kerkplekken is deze manier van werken cruciaal. De kerk telt immers steeds meer kleine kerkplekken en wordt tegelijk steeds diverser. Door verder te kijken dan je eigen functie en waar nodig lokale, bovenlokale of regionale samenwerking te benutten, kun je de veelheid aan taken verdelen en je slagkracht vergroten.

21. *Geroepen door Christus*, pag. 53.

22. *Geroepen door Christus*, pag. 54. We benoemen nogmaals dat de uitwerking van het vierde ambt niet tot de taakstelling van de Werkgroep Beroepsprofielen behoorde.

6.4 Bepalen van het juiste profiel

Als een lokale gemeente of kerkplek een nieuwe werker wil aanstellen, is de eerste stap dan ook om te kijken of er samenwerking met andere gemeenten mogelijk is. Daarom is het nodig dat gemeenten een nieuwe vacature, ook die voor kerkelijk specialist, melden bij de classis. De werkgroep ziet een ondersteunende en sturende rol voor de classis, niet pas aan het eind van het proces van benoemen of beroepen maar vanaf het begin. De classis kan het overzicht bewaken: welke werkers zijn er, waar zijn vacatures? Consulents helpen mee om de vacature lokaal te vervullen. In samenspel met de classispredikant en de classis kijken zij in hoeverre verschillende profielen voldoende vertegenwoordigd zijn (en blijven) in de regio.

Het is altijd verstandig om als kerkenraad, stuurgroep of beroepings- of begeleidingscommissie pas op de plaats te maken bij een nieuwe vacature. Het is een goed moment om (opnieuw) na te denken over het profiel van de eigen gemeente, de context en de toekomst van de kerkplek. Van daaruit kom je tot een duidelijk en afgebakend beeld van de werkzaamheden die nodig zijn. Wat is dan het beroepsprofiel dat daar het beste op aansluit?

Als opstapje voor het toepassen van de profielen in de praktijk geven we hier een mogelijk stappenplan. Dit kan helpen om te bepalen welk profiel nodig is. Met dit stappenplan kijkt een pioniersplek of lokale gemeente allereerst wat er nodig is, en vervolgens wie er nodig is. Daarbij is er oog voor het bredere verband van kerken in de regio, zodat ze elkaars capaciteiten optimaal inzetten.

Stappenplan

1. Melding bij de classis

Is er een vacature binnen de lokale gemeente/kerkplek, meld dit dan bij de classis. Samen met de consultant wordt het proces van bezinning op de vacature-invulling gestart. De consultant weet de classis te vinden voor advies.

2. Samenwerking

Zijn er kansen en mogelijkheden voor samenwerking met andere (wijk)gemeenten en

kerkplekken in de omgeving? In hoeverre is het mogelijk of wenselijk om samen een predikant, pastor en/of kerkelijk specialist aan te stellen?

3. Visie en beleid

Kijk vervolgens naar de visie en het beleid van de gemeente. Wat kenmerkt de gemeente? Hoe ziet de toekomst van de gemeente eruit? Zullen er voldoende mensen en middelen zijn? Wat is binnen de specifieke context van de gemeente/pioniersplek nodig in de komende jaren?

4. Takenpakket

Vanuit deze visieontwikkeling en beleidsbepaling kunnen vragen beantwoord worden als: Welke taken moeten er opgepakt worden op onze pioniersplek/in onze lokale gemeente? Welke diversiteit in werkzaamheden is er? Het is belangrijk om een brede inventarisatie te maken.

5. Differentiatie

Wat is de aard van de werkzaamheden? Welke taken zijn meer specialistisch, hoe groot zijn de verantwoordelijkheden, welke taken vragen academisch-theologische kennis? Hoe is de complexiteit van het werk in het vastgestelde takenpakket? En welk werk- en denkniveau is hiervoor nodig?

6. Verwachte uren

Wat zijn de zwaartepunten in het takenpakket? Waar gaat de werker de meeste tijd aan besteden? Lukt dat binnen de uren? En wat betekent dit voor de andere taken?

7. Beroepsprofiel kiezen

Kijkend naar de verschillende soorten werkzaamheden, de zwaartepunten in het takenpakket en de beschikbare uren kan bepaald worden welk (beroeps)profiel het beste past.

8. Functieprofiel bepalen

Is eenmaal helder welk type werker(s) er nodig is, dan kan een functieprofiel (een gerichte profielschets) opgesteld worden. Daarin staat welke specifieke taken de werker gaat uitvoeren en welke capaciteiten daarvoor nodig zijn.

Drie voorbeelden uit de praktijk

1. Kerkelijk werker als pastor

In een van de gemeenten die we als werkgroep bezochten, is al jaren een kerkelijk werker actief met een vast contract. Omdat hier langere tijd een vacature voor predikant openstond, nam zij al het werk op zich en ging ze ook voor in kerkdiensten. Deze kerkelijk werker heeft zich meer en meer ontwikkeld tot pastor voor het geheel van de gemeente.

Nu er naast haar inmiddels weer een predikant werkzaam is in de gemeente, merkt zij hoe ze door hem wordt gestimuleerd om meer conceptueel na te denken over gemeente-zijn en ontwikkelingen in kerk en samenleving. Haar eigen werk ziet ze vooral als praktisch en coördinerend, waarbij ze steeds meer leert delegeren en toerusten. "We werken zeer aanvullend in dit dorp, dat is heel plezierig."

2. Bovenlokale predikant

In een andere gemeente waarmee we de mogelijke beroepsprofielen bespraken, werd opgemerkt: "Wij zien de predikant meer en meer als iemand die meerdere dorpen onder zijn of haar hoede kan hebben. In die dorpen willen we dan pastores of kerkelijk specialisten (in de nieuwe profielen) werkzaam laten zijn voor de plaatselijke werkzaamheden. De predikant is dan meer degene die de overige werkers coacht, die roulerend voorgaat in de verschillende dorpen, en de kerkenraden helpt bij visieontwikkeling. Deze beroepsprofielen geven die ontwikkeling goed weer."

3. Kerkelijk specialist

In veel gemeenten is het inmiddels de praktijk dat een 'kerkelijk specialist' het jongerenwerk ontwikkelt of juist de ouderen bezoekt. De kerkelijk specialist heeft hiervoor specifieke expertise. De predikant kan zijn/haar eigen expertise bijvoorbeeld inzetten voor de middengeneraties, binnen en buiten de kerkelijke gemeenschap.

7. Aanbevelingen voor het vervolg

Tot slot doen we een aantal aanbevelingen voor de komende werkgroepen. Deze suggesties raken aan het vervolg van het proces rond de beroepsprofielen. Daarin wordt nagedacht over de samenwerking tussen werkers, over het beroepsproces, de opleiding en de rechtspositie.



Dit rapport is een tussenstap in het proces rond ambt en beroep (zie figuur). De werkgroep heeft een poging gedaan om de huidige praktijk te ordenen en tegelijk ruimte te maken voor ontwikkelingen in kerk en samenleving. De brede beroepsprofielen laten ruimte voor differentiatie en specialisatie, zodat ze aansluiten op het veelkleurige mozaïek van kerkplekken.

Hoe de kerk er over tien of twintig jaar uitziet, is ongewis. Maar het is belangrijk dat we anticiperen op een krimpende kerk. Dat vraagt om flexibiliteit en ruimte voor iedereen die zich wil inzetten om de kerk te dienen, op welke plek dan ook. Vanuit deze visie doen we een aantal aanbevelingen voor het vervolg. De eerste drie aanbevelingen zijn te lezen als voorwaarden: ze zijn essentieel om de nieuwe beroepsprofielen goed te kunnen toepassen.

De eerste drie aanbevelingen zijn essentieel om de nieuwe beroepsprofielen goed te kunnen toepassen.

7.1 Versterk de samenwerking tussen werkers

De lokale kerkplek is heel belangrijk als vindplaats van geloof, hoop en liefde. En tegelijk is de kerk breder. Als je wilt bepalen welke professionele werkzaamheden nodig zijn om je doelen in een bepaalde context te bereiken, is het nodig om verder te kijken dan de lokale kerkplek.

Samen valt er veel te ontdekken. Werkers in de kerk versterken elkaar lokaal of bovenlokaal door als team op te trekken. Met het oog op het lichaam van Christus verrijken ze elkaar. De beroepsprofielen in dit rapport staan dan ook in de context van die brede samenwerking. Ze sluiten op elkaar aan en stimuleren het werken in teams.

Niet iedereen hoeft immers alles te kunnen. Je kunt taken verdelen en van elkaar leren. Een predikant leert veel van de agogische aanpak van een kerkelijk specialist of pastor. En een kerkelijk specialist of pastor kan zich laten inspireren door het conceptuele denken van een predikant. Zo benut je de gaven, talenten, verantwoordelijkheden en specialisaties van de werkers in de kerk optimaal.

Het helpt daarbij om goede afspraken te maken over de werkverdeling en bevoegdheden.

Hoopvolle initiatieven

Natuurlijk realiseren we ons dat dit samenwerken niet vanzelf gaat. We horen in de feedback op ons rapport dat het gevoelig ligt en soms zelfs als onmogelijk wordt betiteld. Lokale gemeenten blijven graag op zichzelf. Ze zijn soms bang om hun eigenheid te verliezen. Uiteenlopende modaliteiten binnen een gemeente kunnen het samenwerken ook bemoeilijken of verhinderen.

Maar in de praktijk horen we ook dat er sterk behoefte aan is én zien we dat het kan. Voorgangers spelen hierin een belangrijke rol. Er zijn hoopvolle initiatieven zoals:

- inspirerende werkgemeenschappen
- zinvolle intervisiegroepen
- verrijkende werkgroepen voor exegese
- goed functionerende teams op pioniersplekken en in plaatselijke gemeenten
- collega's die elkaar weten te vinden en van elkaar willen/kunnen leren.

7.2 Geef de classis een sturende rol bij profielkeuze en beroeping

De lokale gemeente geeft zelf aan welke werker zij nodig heeft: een pastor, een predikant of een kerkelijk specialist (naast een pastor of predikant). Maar altijd wordt de vacature bij de classis gemeld en wordt vanaf het begin door een consulent met

de gemeente meegedacht. Samen zien en weten ze beter welke mogelijkheden er zijn voor brede samenwerking, samen kunnen ze oog houden voor de benodigde variatie aan werkers in de regio.

Rol van de consulent

Onze werkgroep stelt voor dat de consulent een afgebakende maar stevige rol krijgt. Hij/zij begeleidt de gemeente bij het proces (zoals we in 6.4 beschreven hebben) en denkt mee over het beroeps- en functieprofiel van de toekomstige werker. Als het gaat om een vacature voor een kerkelijk specialist hoeft deze consulent niet per se een pastor of predikant te zijn (geordineerd ambt), want dat ambt is immers al in de gemeente aanwezig. In dat geval kan het ook om een extern deskundige gaan die ervaring heeft in het begeleiden van gemeenten.

In alle gevallen is een training voor consulenten in deze rol van belang en nodig. Voor deze consulenten gelden de huidige vergoedingsregelingen. Ze doen hun werk in overleg met de classispredikant en het breed moderamen van de classicale vergadering (BMCV).

Betrokkenheid tijdens en na de opleiding

Op dit moment is de geschiktheidsprocedure voor kerkelijk werkers en predikanten verschillend. De (huidige) kerkelijk werkers kunnen (na een extra minor en één gesprek) worden opgenomen in een register. De predikanten doorlopen een geschiktheidsprocedure, afgesloten met een colloquium.

Sturende rol voor de classis

De werkgroepen Beroepbaarheid en Samenwerking zullen zich buigen over de rol die de classis heeft in het benoemen en beroepen van werkers. Zoals we hierboven aangeven, is onze suggestie om de classis actief te betrekken en bij elke vacature vanaf het begin een consulent in te schakelen die de gemeente begeleidt.

De sturende rol van de classis in dit proces kan op verschillende manieren worden belegd: bij het breed moderamen van de classicale vergadering (BMCV) of bij een aparte commissie van de classis. Die commissie kan samengesteld worden uit bijvoorbeeld diverse werkers die de consulentenrol vervullen en andere die de regio goed kennen.

Het is ons inziens essentieel dat de classis een beslissende rol krijgt in het bewaken en regisseren van de diversiteit van werkers in de regio. Daarmee borgen we dat er in de regio op alle gebieden voldoende kennis en kunde is om gemeenten te dienen. Hiervoor is een open en inhoudelijke dialoog nodig tussen gemeente/kerkplek, consulent en classis.

Digitale tool

De werkgroep heeft als experiment een digitaal hulpmiddel ontwikkeld dat kan helpen bij het zoeken naar de juiste invulling van een vacature. We adviseren om deze tool door te ontwikkelen. De tool kan behulpzaam zijn voor de kerkenraad en de consultant. Een aantal gemeenten in het land heeft deze al uitgetoetst, de reacties waren positief.

In de praktijk is de kerk er vaak laat bij – zeker bij zij-instromers – als het gaat om het toetsen van geschiktheid. Deze werkgroep pleit voor een meer overzichtelijke en lichte regelgeving rond het beroepingsproces, waarin vergelijkbare condities gelden voor elk profiel. Verder lijkt het ons goed om na te denken hoe de kerk vooraf en ook tijdens en na de studie van (potentiële) werkers betrokken kan zijn, via bijvoorbeeld mentoraat (nu alleen ná de studie) en supervisie.

Beroepingsprocedure

Als iemand geschikt en bekwaam is bevonden, kan hij of zij beroepen en geordineerd of aangesteld worden in een plaatselijke gemeente. De rol die we zojuist voorstelden voor de consultant (in samenwerking met de classis) zou verder geconcretiseerd kunnen worden.

7.3 Stimuleer samenwerking tussen opleiders, creëer flexibele studieroutes

Een goede opleiding staat aan de basis van het werk in de kerk. Als we deze beroepsprofielen invoeren, heeft dit invloed op de manier waarop werkers opgeleid worden. We zien de volgende aandachtspunten:

- De samenwerking tussen kerk en opleiding en tussen opleidingen onderling vraagt versterking.
- De competentie 'samenwerking' vraagt meer aandacht.
- De NLQF-niveaus zijn en blijven uitgangspunt voor de opleidingen en nascholing.
- Er is meer flexibiliteit nodig in opleidingen voor doorstromers en zij-instromers.

Versterking van de samenwerking

De kerk is verantwoordelijk voor de bekwaam-
making van de werkers in de kerk. In opdracht van

de kerk werken PThU, CHE en Windesheim aan deze bekwaam-
making. Als we de samenwerking tussen werkers in de kerk cruciaal vinden, is het sterk aan te bevelen dat ook opleidingen samenwerken. Samen kunnen zij flexibele mogelijkheden ontwikkelen voor instromers, zij-instromers en doorstromers (zie ook verderop). Op die manier maken we de drempel voor (na/bij)scholing van (potentiële) werkers zo laag mogelijk.

We kunnen daarbij ook de mogelijkheden en de expertise benutten van organisaties zoals het NBG, de IZB (Areopagus) en Op Goed Gerucht. Andere theologische opleidingen in Nederland en België (Leuven) blijken ook bij te dragen aan de opleiding van geschikte en bekwame (samen)werkers in onze kerk.

Samenwerking als competentie

Voor de werkers van de toekomst is samenwerken een onmisbare competentie. Voor de opleidingen is dit een essentieel onderdeel van het curriculum. De permanente educatie kan ook een belangrijke rol hebben in het versterken van vormen van samenwerken, vooral als mensen uit verschillende profielen elkaar tegenkomen in vervolgstudies.

NLQF-niveaus

Het vaststellen van beroepsprofielen geeft richting en duidelijkheid voor opleiders en aspirant-studenten. De Werkgroep Opleiding buigt zich verder over de vraag hoe profiel en opleiding aan elkaar gekoppeld kunnen worden. Als opstap hiervoor geven we de NLQF-niveaus²³ voor de beroepsprofielen:

- **Beroepsprofiel kerkelijk specialist** | minimaal NLQF 5 of 6 (Ass. Degree of hbo)
- **Beroepsprofiel pastor** | minimaal NLQF 6 (hbo+ of hbo-master)
- **Beroepsprofiel predikant** | minimaal NLQF 7 of 8 (wo, 8 = gepromoveerde theoloog)

23. Het Netherlands Quality Frame (NLQF) is een raamwerk vanuit het ministerie van OCW dat duidelijkheid geeft over het niveau van kennis en vaardigheden.

Doorstromers

De beroepsprofielen bieden werkers alle ruimte om te wisselen van profiel. Een kerkelijk specialist kan pastor worden, een pastor predikant, en een predikant kan zich specialiseren in diverse functies. De omgekeerde beweging kan ook: een emeritus predikant kan er bijvoorbeeld voor kiezen om na zijn emeritaat voor een aantal uren in de week pastoraal werk te doen als kerkelijk specialist of een plaatselijke gemeente te dienen als pastor.

Als iemand pastor of predikant wil worden, volgt een toets op geschiktheid en bekwaamheid. Op grond van eerder verworven competentie(s) en opgedane ervaring kun je komen tot een studiepakket dat past bij het gewenste beroepsprofiel. In het algemeen geldt: de kerk stimuleert om door te studeren. Een verplichte permanente educatie is daarbij vanzelfsprekend.

Zij-instromers

Een toenemend aantal mensen zet na een jarenlange loopbaan buiten de kerk de stap richting werker in de kerk. Deze mensen zijn meer dan welkom: goede werkers zijn dringend nodig. Meestal hebben deze mensen wel een theologische verrijking nodig. Flexibele studiemogelijkheden en korte opleidingstrajecten zijn belangrijk om de drempel voor deze zij-instromers zo laag mogelijk te maken.

Het is noodzakelijk dat EVC-centra (EVC = eerder verworven competenties) van opleidingen nagaan welke diploma's en competenties een zij-instroomer al verworven heeft en welke erkend kunnen worden. Dan weet hij/zij snel wat er nodig is om zich te laten bijscholen tot een kwalitatief goede werker in de kerk, passend bij het gewenste beroepsprofiel.²⁴ *Learning on the job* versterkt dit proces van bekwaammaking.²⁵

7.4 Maak ruimte voor kerkelijk specialisten en leken om vieringen te leiden

Binnen de huidige praktijk is het mogelijk om kerkelijk specialisten of lekenpredikers incidenteel voor te laten gaan in vieringen, al dan niet na een training. We pleiten ervoor om die ruimte

te benutten, zeker als het tekort aan werkers toeneemt.

Werkers die voorgaan in vieringen

Dienaren des Woords (predikanten en pastores) zijn landelijk bevoegd en beroepbaar. Er kunnen daarnaast situaties zijn waarin kerkelijk specialisten – onder de verantwoordelijkheid van een lokale kerkenraad – de ruimte krijgen om af en toe voor te gaan in de gemeente, in bijzondere diensten, passend bij de functie, zoals jeugddiensten (zie kerkorde, ord. 5.2.4). Daar is geen apart preekconsent voor nodig.²⁶

We bevelen wel de reguliere verplichte homiletische trainingen aan voor kerkelijk specialisten die incidenteel voorgaan. Het is dan de verantwoordelijkheid van de kerkenraad om de kerkelijke specialist te stimuleren tot zo'n training. Binnen de permanente educatie zou overigens voor alle geordineerde voorgangers een verplichting moeten zijn tot nascholing op het gebied van liturgie en prediking.

Lekenpredikanten

Daarnaast is een aanbod van vergelijkbare trainingen voor 'lekenpredikers' een goede optie. In de toekomst voorzien we dat steeds vaker begaafde gemeenteleden het voortouw nemen in de eredienst. Het tekort aan predikanten en pastores roept die noodzaak op. Nu al zijn er gemeenten waar gemeenteleden incidenteel zelf vormgeven aan de eredienst, om de (parttime) predikant vrij te stellen voor andere werkzaamheden en/of omdat er voor een aantal zondagen geen predikant beschikbaar is.

Zoals er nu al geschikte ouderlingen zijn die – na een training – begrafenissen leiden, zo zijn er nu en in de toekomst ook gemeenteleden die (incidenteel) kunnen voorgaan in de eredienst. Predikanten met homiletische gaven en deskundigheid kunnen een rol spelen in de training en supervisie van deze mensen. De kerkenraad – die immers verantwoordelijk is voor de invulling van de eredienst – kan deze gemeenteleden ook stimuleren tot het volgen van trainingen of dit als voorwaarde stellen.

24. Al in *Geroepen en gezonden* werd een pleidooi gevoerd om zij-instromers met een academische opleiding een verkort traject te laten volgen, zonder de grondtalen.

25. De mogelijkheid om geschiktheid vast te stellen in combinatie met goed functionerende EVC-centra maakt het werk van een Commissie Singuliere Gaven overbodig. Als iemand geschikt wordt geacht, kan deze persoon zich vervolgens bekwaamen op grond van EVC-maatwerk, in combinatie met 'learning on the job'.

26. Als de bevoegdheid om voor te gaan op deze manier geregeld wordt, valt te overwegen om de commissie preekconsenten op te heffen.

7.5 Zorg voor een goede rechtspositie van werkers in de kerk

Dit is een vanzelfsprekende aanbeveling in het licht van vorige synodevergaderingen. Met name het rapport *Geroepen om te dienen* leidde ertoe dat de synode aandrong op een snelle verbetering van de (rechts)positie van de kerkelijk werkers zoals we die nu kennen. Dan bedoelen we zowel de ‘kerkelijk specialisten’ als zij die nu al werken als dienaren des Woords, met preekconsent en deels ook met sacramentsbevoegdheid. In veel lokale gemeenten heeft deze laatste groep het volledige takenpakket van een predikant, en toch wordt ze in de praktijk anders benaderd.²⁷ Er is sprake van een waarderingsprobleem binnen onze kerk.

Belangrijke pijnpunten in de huidige situatie zijn:

- De kerkelijk werker is in dienst van de gemeente. De predikant is werkzaam via de landelijke kerk en meestal voor onbepaalde tijd aan een gemeente verbonden. Doordat gemeenten regelmatig kiezen voor tijdelijke contracten bij kerkelijk werkers, is hun dienstverband op dit moment vaak onzekerder dan dat van de predikant.
- De kerkelijk werker krijgt minder salaris dan een predikant bij vergelijkbare werkzaamheden en verantwoordelijkheden.
- De kerkelijk werker heeft een andere verhouding ten opzichte van de kerkenraad/het college van kerkrentmeesters, omdat er sprake is van een werkgever-werknemerrelatie. Dat creëert een afhankelijkheid die er niet is bij de predikant.

De Werkgroep Rechtspositie zal zich buigen over de rechtspositie, de arbeidsvoorwaarden en de salariëring van werkers in de verschillende profielen. We doen hier een aantal aanbevelingen om vooral de positie van kerkelijk werkers (in de nieuwe profielen: kerkelijk specialisten en pastores) te verbeteren.

Generale regeling

Bij 7.1 noemden we dat er onder de werkers in de kerk allerlei verschillen in gaven, talenten,

verantwoordelijkheden en opleidingen zijn. Als we die breedte optimaal willen benutten in de samenwerking, kan het helpen om de beroepsprofielen vast te leggen in één generale regeling. Dan zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden niet langer afhankelijk van een lokale invulling maar kerkbreed geborgd. Zo ontstaat er ook uniformiteit in rechtspositie en beloningsstructuur.

Register Kerkelijk Werkers

Er zal opnieuw nagedacht moeten worden over het register van Kerkelijk Werkers. Dat zou in de toekomst een kwaliteitsregister voor kerkelijk specialisten kunnen worden. Het gaat er vooral om dat een register geen belemmering mag zijn om van profiel te veranderen. Dat is het nu wel: een predikant kan nu niet als kerkelijk werker (kerkelijk specialist of pastor) aan de slag.

Profielkeuze vanuit inhoud, niet vanuit financiën

In de huidige situatie wordt de keuze voor een kerkelijk werker in plaats van een predikant te vaak bepaald door financiële overwegingen. Laten we het mogelijk maken dat de keuze voor een werker echt gemaakt wordt vanuit de vraag: ‘Wat moet hij/zij gaan doen?’ Het beroeps- en functieprofiel en de context moeten dus leidend zijn. Een optie kan zijn om ook kerkelijk specialisten en pastores via een omslagregeling te financieren. Er kunnen verschillende individuele beloningen zijn, maar de kosten voor de gemeente zijn dan gelijk. Zo voorkom je dat financiën leidend zijn in de keuze. De Werkgroep Rechtspositie kan onderzoeken of dit een haalbare en helpende optie is, of dat er andere mogelijkheden zijn.

Opleidingsniveau, beroepsprofiel en salariëring

Het kan zijn dat een werker in de kerk een opleiding afrondt op niveau NLQF 6 of 7, maar dat hij/zij kiest voor een profiel waarvoor een ander kwaliteitsniveau nodig is. Dan is ons advies dat niet het behaalde opleidingsniveau, maar het beroeps- en functieprofiel de hoogte van de salariëring bepaalt.

27. Zie *Geroepen om te dienen*.

Tot slot ...

In dit rapport hebben we een haalbaar en hoopgevend vergezicht willen schetsen voor de werkers in de kerk. In een taal die praktisch en helder is.

Bij het schrijven hebben we ons telkens laten leiden door het beeld van Paulus: de gemeente als lichaam van Christus. Zoals de titelpagina van dit rapport letterlijk laat zien: sámen zijn wij het lichaam van Christus. De een is als een luisterend oor, de ander als een helpende hand, weer een ander als een vingerwijzing ...

Als je inzoomt op het beeld zie je allemaal unieke mensen met hun eigen talenten en persoonlijkheden. Als je uitzoomt, zie je Christus. Dát is de beweging die het rapport voorstaat: aandacht voor de rol van elke unieke werker, maar wel in het grotere verband van Gods koninkrijk.

Om de metafoor van het mozaïek te gebruiken: alle werkers zijn als steentjes die samen een kleurrijk mozaïek vormen. Maar nooit zonder de Geest van God. Zoals Petrus schrijft: *'Voeg u bij Hem, bij de levende steen die door de mensen werd afgekeurd maar door God werd uitgekozen om zijn kostbaarheid, en laat u ook zelf als levende stenen gebruiken voor de bouw van een geestelijke tempel.'* (1 Petrus 2:4-5a)

Wij geloven dat ons rapport een bouwsteen is voor de toekomst.

Wij hopen dat we daar met inspiratie richting aan geven. In ieder geval hebben wij er met diepgang, geloof en plezier aan gewerkt.

Uit liefde voor de Kerk en haar werkers.

Bijlage 1

In de loop van dit proces hebben we met allerlei mensen uit verschillende gremia gesproken. We wilden zo goed mogelijk in beeld krijgen welke kansen en mogelijkheden er zijn voor beroepsprofielen. In totaal gingen we met zo'n 300 mensen in gesprek.

Onze gesprekspartners waren:

- Bond van Nederlandse Predikanten
- Vereniging Kerkrentmeesterlijk Beheer (bestuur en directeur)
- Mobiliteitspool van de dienstenorganisatie (consulenten)
- Predikanten (ontmoetingsdag Nieuw Hydepark, aug. 2022, en individueel)
- Kerkelijk werkers (ontmoetingsdag Nieuw Hydepark, aug. 2022, en individueel)
- Pioniers (ontmoetingsdag Nieuw Hydepark, aug. 2022, coördinator, landelijk team en individuele pioniers)
- Opleidingsadviseurs van de Protestantse Theologische Universiteit, Christelijke Hogeschool Ede en Hogeschool Windesheim
- Rector Protestantse Theologische Universiteit
- Vertegenwoordiger van de generale raad van advies
- Vertegenwoordiger van de raad van advies voor het gereformeerd belijden
- Vertegenwoordiger van het generale college voor de kerkorde
- Vertegenwoordiger van de classispredikanten
- Vitale roeping van de dienstenorganisatie
- Moderamen
- Directieteam dienstenorganisatie
- CNV Kerk en Ideëel (consulent en studiedag)
- Medische zorg (artsen, verpleegkundigen, bestuurders)
- Juridische sector (juristen)
- Oud-Katholieke Kerk (vertegenwoordiger van opleiding)
- Emeritus hoogleraar Kerkrecht en Oecumene
- Specialist en docent Kerkrecht
- Vijf gemeenten van de Protestantse Kerk, aangereikt via de classispredikanten (voorzitters, scriba's, predikanten, kerkelijk werkers)
- Internationale en migrantengemeenten (migrantenpastores, geloofsinburgering)
- Online-consultaties synodeleden in november 2022 en februari 2023
- Medewerkers juridische zaken van de dienstenorganisatie

Protestantse Kerk in Nederland
Postbus 8504, 3503 RM Utrecht
(030) 880 18 80
info@protestantsekerk.nl
protestantsekerk.nl



| Vindplaats van
geloof, hoop en liefde