



Protestantse  
Kerk

# Inrichting van de Ruimte voor Woord en Geest (LWK 26-02)

*Eindrapportage werkpakket 5: ontwikkelen en inbedden  
'hulpmiddel bepaling profiel werkplek'.*

Generale synode april 2026

---

## **Inhoudsopgave**

- A. Inleidend woord vooraf
- B. Samenvatting
- C. Evaluatie pilotfase hulpmiddel
- D. Inbedding hulpmiddel en kaders
- E. Vervolgstappen

## A. Inleidend woord vooraf

In deze notitie staat de voorlopige oplevering van het hulpmiddel centraal waarmee een kerkenraad – of het leidinggevend team van een andere kerkelijke werkplek – een afgewogen keuze kan maken tussen het beroepen van een predikant of een predikant-pastor. In het vervolg noemen wij de predikant-pastor meestal pastor. Het hulpmiddel ondersteunt ook verder bij de formulering van het gewenste profiel. Deze eindrapportage wordt aangeboden aan het moderamen ter bespreking en besluitvorming op de generale synode van 17 en 18 april 2026. Ze veronderstelt kennis van de inhoud van de tussenrapportage zoals behandeld op de synode van 14 november 2025.

Het hoofdonderdeel van deze eindrapportage is de evaluatie van de pilotfase. U treft deze aan in hoofdstuk C. Vanuit de pilotfase is ook op een aantal onderdelen een nadere uitwerking gevolgd van de inbedding zoals eerder gepresenteerd in de tussenrapportage van november 2025. Dit wordt beschreven in hoofdstuk D. Hoofdstuk E. ten slotte bevat een aantal vervolgstappen.

We willen ook nu een woord van dank uitspreken aan allen die hebben meegewerkt om het hulpmiddel met de bijbehorende inbedding en profielen te ontwikkelen. Allereerst de ruim honderd meedenkers aan de klankbord- en ontwerptafels die zich van mei tot juli 2025 hebben ingezet. De variatie hiervan staat beschreven in de al eerdergenoemde tussenrapportage voor de synode van november 2025. Vervolgens hebben zeven gemeenten en een kerngemeente deelgenomen aan de pilot. Dat betekende inzet – voor velen in een drukke periode van Advent en Kerst – van kerkenraden en consultants, ook bij voorbereiding, evaluatie en verslaglegging. Veel dank!

Een woord van waardering zeker ook aan Albert Jan Stam en Ludwig Hoeksema van Strategic Management Centre in Laren. Zonder hun deskundige en betrokken inzet hadden we dit resultaat niet kunnen bereiken.

Ten slotte noemen we ook nu expliciet de bijzondere commissie van Rapport. Vanaf april hebben we met wederzijds begrip en respect voor de onderscheiden rollen en verantwoordelijkheden goed samengewerkt. Leden van de commissie zijn van begin tot eind ‘observerend, toezichthoudend en adviserend’ actief betrokken geweest op het geheel en de onderdelen van de ontwikkeling van het hulpmiddel. Wat ons betreft een uitstekend voorbeeld hoe het kan: samenwerken aan resultaat tussen dienstenorganisatie en ambtelijke lijn.

We zien uit naar bespreking van deze eindrapportage in de generale synode.

*maart 2026*

Namens de projectorganisatie Ambt:  
Ds. Giel Schormans, eerstverantwoordelijke werkpakket 5  
Arie van der Maas, projectleider

## B. Samenvatting

Deze notitie omvat de eindrapportage van de ontwikkeling, pilotfase en voorgestelde inbedding van het hulpmiddel *Ruimte voor Woord en Geest*, dat kerkenraden ondersteunt bij de keuze tussen het beroepen van een predikant of een predikant-pastor (pastor). Het hulpmiddel helpt kerkenraden om hun context, roeping en professionele behoefte zorgvuldig te analyseren en te vertalen naar een passend functieprofiel. Het is nadrukkelijk geen beslisautomaat, maar een gespreksinstrument dat het onderscheidingsproces ondersteunt en transparant maakt. De eindrapportage wordt voorgelegd aan de generale synode van april 2026.

De aanleiding voor dit hulpmiddel ligt in het synodebesluit om in de toekomst te werken met drie onderscheiden profielen van werkers in kerk en gemeenten: kerkelijk werker (nieuwe stijl), predikant-pastor en predikant. Deze differentiatie maakt het mogelijk om in te spelen op veranderende omstandigheden, zoals schaarste op de kerkelijke arbeidsmarkt, grote verschillen tussen gemeenten en de behoefte aan flexibele inzet van professionals. Tegelijk blijft het uitgangspunt dat de kerk als geheel en alle gemeenten toegang moeten houden tot academisch-theologische reflectie en expertise.

Het hulpmiddel richt zich op het professionele aspect van het ambt, namelijk de concrete taken, verantwoordelijkheden en het benodigde denk- en werkniveau. Het helpt kerkenraden hun context te analyseren, verwachtingen te expliciteren en een profiel te formuleren dat past bij de behoeften van de gemeente én bij de bredere kerkelijke context. Daarnaast ondersteunt het de classis bij het bewaken van regionale samenhang, samenwerking en kwaliteit.

De pilotfase, uitgevoerd met zeven gemeenten en één pioniersplek, had als doel te testen of het hulpmiddel bruikbaar, begrijpelijk en verdiepend voor het gesprek is. De pilot laat zien dat het instrument goed functioneert als gespreksversterker: het helpt kerkenraden hun intuïties te verwoorden, prioriteiten te benoemen en verschillen van inzicht zichtbaar te maken. In veel gevallen bevestigde de uitkomst het bestaande zelfbeeld van de gemeente; wanneer de uitkomst daarvan afweek, leidde dit juist tot verdiepend gesprek en scherper inzicht in de eigen behoefte.

Tegelijk bracht de pilot enkele belangrijke aandachtspunten naar voren. Het onderscheid tussen predikant en pastor en hun verschil in opleidingsniveau blijkt in de praktijk invoelbaar, maar moeilijk onder woorden te brengen. Kerkenraden denken vaak in concrete taken en relationele kwaliteiten, terwijl het onderscheid tussen de profielen juist vaak ligt in het niveau van analyse, theologische duiding en omgaan met complexiteit. Daarom vraagt het hulpmiddel om duidelijke toelichting, voorbeelden en goede begeleiding. De rol van de consulent blijkt daarbij cruciaal: deze begeleidt het proces, duidt begrippen, en bewaakt dat het hulpmiddel niet wordt gebruikt als een simpele checklist of een rekeninstrument.

Een belangrijke conclusie is dat het hulpmiddel ingebed dient te zijn in een heldere kerkelijke procedure, en dat de keuzes die voortkomen uit de toepassing van het hulpmiddel het beste functioneren binnen een samenwerkingsstructuur. De classis heeft een toetsende rol.

Daarom wordt voorgesteld het hulpmiddel te verankeren als synodale richtlijn met de status 'richtinggevend met verantwoording'. Kerkenraden gebruiken het hulpmiddel in het beroepingsproces onder begeleiding van een gekwalificeerde consulent. De kerkenraad

formuleert vervolgens een profielkeuze met een korte besluitonderbouwing, waarna de classis toetst of het proces zorgvuldig en consistent is doorlopen.

Om rechtvaardigheid en transparantie te waarborgen, worden toegangsregels voorgesteld: niet iedere werker kan op elke vacature reageren. Het gekozen profiel bepaalt wie in aanmerking komt voor een vacature, en niet andersom. Zo wordt voorkomen dat profielkeuzes worden aangepast aan individuele kandidaten of financiële overwegingen.

De implementatie van het hulpmiddel vraagt verdere ontwikkeling. Aanbevolen wordt onder meer:

- verdere verbetering van de taal en toelichting van het instrument
- ontwikkeling van een digitale versie
- scholing en handreikingen voor consulenten
- structurele monitoring van effecten op profielkeuzes, samenwerking en mobiliteit.

Voor deze monitoring wordt de eerder door de synode ingestelde commissie begeleiding & monitoring ingezet. Deze volgt de toepassing van het hulpmiddel, signaleert neveneffecten – bijvoorbeeld verschuivingen tussen pastor- en predikantsprofielen – en adviseert over mogelijke bijsturing. Na een implementatieperiode van vijf jaar zal een bredere evaluatie plaatsvinden.

De pilot laat zien dat het hulpmiddel potentie heeft om kerkenraden te helpen bij een zorgvuldige en beredeneerde profielkeuze, en daarmee bij te dragen aan transparantie, rechtvaardigheid en kwaliteit in het beroepingswerk van de Protestantse Kerk. Verdere invoering vraagt echter blijvende aandacht voor uitleg, begeleiding en samenwerking binnen de kerk als geheel.

## **C. Evaluatie pilotfase hulpmiddel**

### **1. Aanleiding en context**

De generale synode heeft besloten dat er in de toekomst drie profielen van werkers in kerk en gemeenten zullen zijn: de kerkelijk werker (nieuwe stijl), de predikant-pastor en de predikant. Deze werkers zijn anders opgeleid met verschillende NLQF-niveaus (master, bachelor, associate degree). Dit besluit tot diversiteit aan werkers beoogt enerzijds ruimte te geven aan verschillende vormen van professionaliteit in het ambtelijk werk, en anderzijds realistisch om te gaan met veranderende contexten: schaarste op de kerkelijke arbeidsmarkt, uiteenlopende vragen en situaties in gemeenten en pioniersplekken en de behoefte aan flexibele inzet in regio's.

#### **De profielen**

In de tussenrapportage van november zijn de profielen gepresenteerd. Deze eindrapportage veronderstelt dat de lezer de inhoud van de tussenrapportage erbij betreft. Het hulpmiddel correspondeert in zijn opzet met deze profielen. Deze gepresenteerde profielen zijn bruikbaar en volgens een externe toets ook onderscheidend genoeg: het denk- en werkniveau waarop de predikant veelal dezelfde werkzaamheden verricht is daadwerkelijk onderscheidend ten opzichte van de pastor. Dit geldt ook voor de reikwijdte van de werkzaamheden: de predikant kan in sterkere mate geroepen worden tot bovenplaatselijke taken. Daarmee is ook een basis gelegd voor differentiatie in beloning. De in november gepresenteerde profielen zijn uitgangspunt van

beleid. Tegelijk zijn zij nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Dat kan ook niet, omdat de pilot nieuwe inzichten bood en in de implementatiefase verder aan de praktijk getoetst moeten worden. We zijn nog met de opleidingen in gesprek over verdere aanscherping van de profielen op enkele onderdelen. Bepaalde accenten zullen wellicht net iets anders worden gelegd. Verdere ontwikkelingen van de profielen zullen worden besproken met de commissie begeleiding & monitoring die de synode op 13 februari heeft ingesteld. Aanpassingen in de profielen zullen – voor zover relevant – worden verwerkt in het hulpmiddel.

### **Het hulpmiddel**

Het predikantschap heeft drie aspecten: het ambt als theologisch en kerkordelijk kader, de persoon als unieke drager van dat ambt, en de functie als concrete professionele opdracht in een gemeente. Het hulpmiddel richt zich uitsluitend op dit derde aspect, de professie, waarin taken, rollen en verantwoordelijkheden worden verhelderd. Zo ondersteunt het gemeenten om zorgvuldig en transparant te onderscheiden en helder te formuleren wat zij professioneel nodig hebben, zonder het ambt of de persoon zelf te beoordelen. Uitgangspunt is dat gemeenten enerzijds ruimte ervaren voor eigen verantwoordelijkheid en anderzijds weten hoe hun keuze zich verhoudt tot regionale samenhang en verantwoordelijkheid, en inzicht hebben in het profielverschil van de werkers in de kerk.

Het hulpmiddel is niet bedoeld als een ‘automaat’ die een keuze oplegt. Dat kan ook niet omdat contexten dynamisch en daarmee veranderlijk zijn. Het heeft een drievoudige functie:

1. **Gemeentelijk:** kerkenraden helpen hun context en roeping scherper te verwoorden en te vertalen naar een profiel dat het benodigde theologische werk- en denkniveau beschrijft.
2. **Kerkbreed:** zicht houden op het regionale geheel (classis) en op de borging van kwaliteit, samenwerking en inzet van werkers.
3. **Procesmatig:** hulp in het beroepingsproces; het maakt transparant in welke context met bijbehorende verwachtingen en behoeften de pastor/predikant terechtkomt en wat hij of zij ongeveer aan uitdagingen kan verwachten.

### **2. Doel en ontwerpprincipes van de pilot**

De pilot is opgezet als praktijktest: leren van toepassing in echte kerkenraadscontexten. Dit betekent dat het accent lag op *bruikbaarheid en proceskwaliteit en minder op statistische betrouwbaarheid*. Consulents toetsten de uitkomst aan vooraf geformuleerde vragen. Vooral waar dat een verrassing gaf die achteraf goed te begrijpen is, toonde het hulpmiddel zijn waarde.

In deze fase was het doel vooral:

- **Bruikbaarheid:** kan een kerkenraad het hulpmiddel in een realistische setting hanteren (tijd, opbouw, begrijpelijkheid)?
- **Gespreksopbrengst:** helpt het hulpmiddel om het gesprek te verdiepen en te ordenen?
- **Inbedding:** wat vraagt het hulpmiddel van consulent, classis, en van de praktijk van het beroepingswerk?

Daarbij zijn twee ontwerpprincipes steeds bepalend geweest:

1. Het hulpmiddel moet het gesprek dragen, niet vervangen

Profielkeuzes in de kerk zijn niet alleen technisch, maar ook normatief: ze raken roeping, visie, geloofstaal, en de vraag wat men van een voorganger verwacht. Het hulpmiddel moet daarom vooral gespreksruimte creëren: het helpt om eerst te onderscheiden, niet om direct 'te beslissen'.

2. Het hulpmiddel mag niet 'te simpel' worden

Het hulpmiddel moet in voor kerkenraden begrijpelijke taal geschreven zijn. Maar volledige vereenvoudiging heeft een risico: als vragen te concreet worden, verschuift het hulpmiddel naar checklist-denken ('kan iemand X?'), terwijl het onderscheid tussen predikant en predikant-pastor juist vaak zit in het niveau van analyse, kennis en onderzoek; duiding en omgaan met complexiteit. Toegankelijke taal is nodig, maar met behoud van voldoende abstractie en toelichtingsruimte.

### 3. Wat moest worden getest en wat kon in deze pilotfase daadwerkelijk worden getest?

#### 3.1 Te toetsen thema's

Tijdens klankbord- en ontwerpfasen kwamen terugkerende thema's naar voren. In de pilot zijn deze geordend rond de kernvragen:

1. Functioneert het hulpmiddel praktisch en is het begrijpelijk?
2. Sluit de uitkomst aan bij de intuïtie en het zelfbeeld van de gemeente?
3. Helpt het bij het vaststellen van de eigen context en het opstellen van een passend profiel?
4. Zijn de vragen bruikbaar voor de diversiteit van gemeenten in de Protestantse Kerk?
5. Begrijpen kerkenraden het verschil in competenties/niveau tussen pastor en predikant?

Daaromheen speelde expliciet mee: de rol van de consulent, de rol van de classis, samenwerking, financiële prikkels, en effecten op de mobiliteit/het predikantentekort.

#### 3.2 Grenzen van deze pilot

De pilot had drie beperkingen die inhoudelijk relevant zijn:

- **Beperkte tijd:** meestal één of twee avonden in de drukke maanden december en januari; het volledige beroepsproces kon niet worden doorlopen.
- **Pastors nog niet beschikbaar:** de samenwerking pastor – predikant kon nog niet echt 'in de praktijk' worden getest.
- **Teamvorming en regionale samenwerking:** dit zijn processen die tijd en herhaling vergen; de pilot kon dit slechts agenderen.

Binnen die beperkingen konden vooral twee onderdelen stevig worden beoordeeld:

- het hulpmiddel als gespreksinstrument
- de rol van de consulent als randvoorwaarde voor goede inzet.

## 4. Opzet van de pilot (selectie, werving, voorbereiding)

### 4.1 Selectie: waarom deze mix van gemeenten?

De pilot moest iets zeggen over breedte en toepasbaarheid in de Protestantse Kerk. Daarom is ingezet op variatie in:

- stedelijke en landelijke contexten
- omvang (kleiner/groter)
- modaliteit (zoveel mogelijk breedte van de kerk)
- fase in beroepingsproces (van start tot 'testen van profielschets')
- een context met pioniers-/kerngemeentekennmerken.

### 4.2 Werving: hoe kwamen gemeenten in beeld?

Gemeenten kwamen in beeld via meerdere routes: mobiliteitsbureau, classisteams, voorlichtingsmomenten voor vacante gemeenten en via (interim-)voorgangers. Er waren gemeenten die zich spontaan aanmeldden, en gemeenten die op nadrukkelijk verzoek van het projectteam soms na enig aandringen toch meededen. Dit verschil is belangrijk: motivatie en timing beïnvloedden deelname, diepgang en de hoeveelheid opbrengst.

### 4.3 Toerusting van consulenten

De consulent is in de opzet van het hulpmiddel niet alleen 'begeleider', maar een inhoudelijke en methodische schakel. Daarom is vooraf een instructiemoment georganiseerd, waarin de profielen en het doel, de werkwijze en de rekenmethode van het hulpmiddel zijn toegelicht, en waarin besproken is wat 'rolvast' begeleiden betekent: duiden zonder sturen.

## 5. Uitvoering in de praktijk

### 5.1 Setting

In vrijwel alle gemeenten werd het hulpmiddel gebruikt in een kerkenraadsetting, soms aangevuld met leden van de beroepingscommissie.

### 5.2 Werkvormen

In de pilot kwamen twee uitvoeringsstijlen naar voren:

- Variant A (individueel invullen, berekening door consulent, gesprek over uitkomst) is efficiënt, maar levert minder gespreksvorming tijdens het proces.
- Variant B (gezamenlijke bespreking per module met scoring) stimuleert inhoudelijke duiding en gezamenlijke reflectie, maar vraagt meer tijd en sterke gespreksleiding.

Variant B levert doorgaans meer inhoudelijke opbrengst, terwijl Variant A in sommige situaties praktischer was (bij weinig tijd).

### 5.3 Evaluatie

Feedback is verzameld via schriftelijke reacties uit gemeenten en evaluatiebijeenkomsten met consulenten en leden van de kerkenraden. De opbrengst is rijk en kwalitatief, maar zegt vooral iets over toepasbaarheid en proceskwaliteit, niet over langetermijneffecten.

## 6. Deelnemende gemeenten

De pilot is uitgevoerd in de volgende gemeenten:

1. *Protestantse Gemeente Nieuw- en Sint Joosland & Ritthem*
2. *Protestantse Gemeente Maartensdijk-Hollandsche Rading*
3. *Hervormde Gemeente Lelystad*
4. *Hervormde Gemeente Rumpt*
5. *Protestantse Gemeente Alkmaar (wijk Noord)*
6. *Hervormde Elimgemeente (Terneuzen)*
7. *Protestantse Gemeente Borger*
8. *Kerngemeente Het Baken (Woerden)*

De variatie in context is bewust gekozen om de breedte van de Protestantse Kerk te raken. Tegelijk blijft het aantal gemeenten beperkt; conclusies vragen daarom een zorgvuldige, niet overgeneraliserende formulering.

## 7. Conclusies en bevindingen

- *Hulpmiddel vraagt taalverbetering en mogelijk een digitale variant.*
- *Rol van de consulent is cruciaal voor begrip en proceskwaliteit.*
- *Hulpmiddel werkt als gespreksversterker, niet als beslisautomaat.*
- *Helpt kerkenraden hun context en professionele behoefte te verwoorden.*
- *Uitkomsten bevestigen vaak intuïtie; afwijkingen verdiepen het gesprek.*
- *Verschil pastor – predikant is invoelbaar, maar lastig uitlegbaar.*
- *Relationele kwaliteiten wegen zwaar; academisch niveau vraagt extra duiding.*
- *Financiële motieven speelden beperkt mee, maar vragen aandacht.*
- *Samenwerking en regionale samenhang zijn van groot belang.*
- *Brede invoering vereist toerusting en structurele monitoring.*

### 7.1 Praktische aanpassingen

#### 7.1.1 Begripsduiding

Kerkenraden en consulenten gaven aan dat sommige gebezigde begrippen als te ingewikkeld en soms ook te technisch ervaren werden. En ook dat de taal niet altijd herkenbaar was voor de breedte van de Protestantse Kerk. De taal van het hulpmiddel dient vereenvoudigd te worden zonder 'te simpel' te worden (een van de ontwerpprincipes: toegankelijke taal met behoud van voldoende abstractie en toelichtingsruimte). Ook dienen de theologische en methodische aannames achter sommige termen meer expliciet te worden uitgelegd. Nodig zijn daarom korte definities, voorbeeldmateriaal en een duidelijke begeleiderslijn voor consulenten.

#### 7.1.2 Gebruiksvriendelijkheid

De consulent houdt tijdens het invullen de score per module bij en berekent de eindscore. Handmatige verwerking van deze cijfers tijdens het invullen bleek in een enkele situatie te leiden

tot tijdverlies, onduidelijkheid en afleiding van het gesprek. Digitalisering zou dit kunnen ondervangen.

### *7.1.3 Methodische aanpak door consulenten*

Een belangrijk leerpunt uit de pilot is dat verschillen tussen consulenten in begeleiding en methode direct invloed hebben op begrip van het onderscheid tussen de profielen en de manier waarop kerkenraden de uitkomst interpreteren. Voor verdere implementatie is daarom standaardisatie in de begeleiding (zonder uniformiteit te forceren) een belangrijk aandachtspunt

### *7.2 Het hulpmiddel is niet een objectieve beslisboom maar een 'gespreksversterker'*

De belangrijkste opbrengst van het hulpmiddel is niet de procentuele score, maar het gesprek dat ontstaat. Het hulpmiddel helpt kerkenraden om:

- prioriteiten uit te spreken
- verschillen in perspectief zichtbaar te maken
- aannames te toetsen ('bedoelen we hetzelfde?').

Daarmee versterkt het instrument niet alleen de profielvorming, maar ook het zelfverstaan van de gemeente. Een reactie uit een van de kerkenraden: *'Hadden we dit maar eerder gehad, dat had ons bij de bezinning en opstellen van de profielschets veel tijd bespaard.'*

### *7.3 Intuïtie en zelfbeeld: bevestiging is óók betekenisvol*

In veel gemeenten sloot de uitkomst aan bij intuïtie. Dat is waardevol, zowel methodisch (het geeft vertrouwen en helpt bij de acceptatie door de gebruiker) als inhoudelijk: het hulpmiddel geeft taal en structuur om intuïtie te onderbouwen en bespreekbaar te maken. Wanneer uitkomsten afweken, bleek dat vaak vruchtbaar: kerkenraden gingen preciezer benoemen wat ze werkelijk nodig vinden en waarom.

Belangrijk: veel kerkenraden waren zeer geïnteresseerd in de percentages, maar beschouwden die niet als bindend. Dat bevestigt dat het hulpmiddel moet worden gepositioneerd als richtinggevend gesprekshulpmiddel, niet als beslisregel.

### *7.4 Persoonskenmerken vs. competenties: een structurele spanning*

Tijdens de pilot bleek dat een aantal kerkenraden met name hechtten aan relationele kenmerken (nabijheid, bezoekwerk, 'mensenmens', omgang met jongeren) en primair denken in taken en 'output'. Dat is niet verkeerd, het zijn wezenlijke aspecten van kerkelijk werk. Maar het maakt het moeilijk om minder zichtbare competenties (input) te wegen: theologische analyse, hermeneutische duiding, omgaan met complexiteit, en strategische reflectie op verandering.

Het hulpmiddel helpt om die aspecten en dat onderscheid op tafel te krijgen. Tegelijk bleek het voor enkele kerkenraden desondanks lastig in te schatten welk werk- en denkniveau aan sommige aspecten verbonden zijn. Dat vraagt om begeleiding en een zekere gezagspositie van de consulent, omdat kerkenraden anders geneigd zijn de vragen te interpreteren aan de hand van herkenbare 'persoonsbeelden'.

### *7.5 'Moet een predikant alles kunnen?' en de vraag naar taakdeling*

De pilot maakt duidelijk dat in gemeenten met sterke vrijwilligers en bekwame ambtsdragers de vraag leeft of 'alles' bij de voorganger hoort. Het antwoord is genuanceerd:

- Organisatorische en praktische taken kunnen vaak gedeeld worden;

- Theologische duiding, integrale pastorale verantwoordelijkheid en reflectief leiderschap zijn moeilijk te fragmenteren of te 'outsourcen'.

Dit vraagt om heldere communicatie: het gaat niet alleen om taken, maar om het niveau waarop een gemeente haar vragen doordenkt en draagt.

#### *7.6 Niveauverschil tussen predikant en pastor: lastig te duiden, ook voor consulenten*

Pastor en predikant hebben dezelfde bevoegdheden, vrijwel dezelfde verantwoordelijkheden en zullen in veel gevallen ook dezelfde taken uitvoeren waardoor het niveauverschil moeilijk te zien is. Tegelijk laat de pilot zien dat woorden als 'theologie', 'wetenschap' en 'onderzoek' weerstand oproepen of karikaturen oproepen.

Dit vraagt om zorgvuldige uitleg: academische vorming gaat niet over 'meer theorie', maar over het vermogen om complexiteit te duiden, traditie en context te verbinden, en te werken met meerlagige interpretatiekaders. De pilot heeft uitgewezen dat het verschil tussen NLQF 6 en 7 invoelbaar, maar in de praktijk voor consulenten en kerkenraden lastig benoembaar is. Consulenten ervaren dat uitleg met voorbeelden helpt, maar het risico geeft dat kerkenraden zich op het voorbeeld vastbijten, de consulent onbedoeld sturend wordt en de duiding kwetsbaar wordt voor minder onderbouwde aannames van consulent en kerkenraad, en daardoor de consistentie van besluiten wordt ondermijnd. Dit is een cruciale reden om het hulpmiddel zelf te voorzien van nog betere toelichtingen en een duidelijke begeleiderslijn. Anderzijds moet wellicht onderkend worden dat we hier aan een grens van het maximaal uitlegbare komen.

#### *7.7 Financiële prikkels: aanwezig, maar niet dominant*

Eén kerkenraad gaf aan dat kosten kunnen meewegen. Tegelijk was de bredere indruk van consulenten dat kerkenraden in de pilot serieus en gewetensvol zochten naar wat inhoudelijk nodig is. Dat geeft vertrouwen, maar of en hoe kostenverschillen doorwerken in de profielkeuze van kerkenraden vraagt wel monitoring.

#### *7.8 Gastpredikanten als aanvulling: begrijpelijk, maar mogelijk te smal*

Gemeenten noemden de inzet van gastpredikanten op zon- en feestdagen soms als praktische en betaalbare oplossing om academische verdieping te realiseren. Dat is begrijpelijk, maar er is een inhoudelijke kanttekening: gastpredikanten leveren waarde in prediking en liturgie, maar hebben doorgaans geen structurele rol in gemeenteopbouw, beleidsvorming en doorlopende begeleiding bij complexe vragen van bijvoorbeeld pastorale aard. Daarnaast speelt de praktische vraag of er in de toekomst overal voldoende academische gastvoorgangers zijn.

#### *7.9 Samenwerking*

Het hulpmiddel veronderstelt samenwerking en vrijwillige raadpleging tussen predikanten en pastors vanuit een professionele beroepshouding. Daarvoor zal een verdergaande cultuurverandering ten aanzien van collegiale samenwerking van de verschillende werkers in gemeenten en kerk, en van de gemeenten zelf noodzakelijk zijn. De kerkenraad dient er daarom op toe te zien – bijvoorbeeld door het aan de orde te stellen in het jaargesprek – dat de aan de gemeente verbonden werkers (kerkelijk werker, pastor of predikant) zijn ingebed in een collegiaal verband waarop ze in voorkomende gevallen kunnen terugvallen voor collegiale consultatie.

### *Ten slotte, het geheel overziende*

De waarde van academische theologie is op korte termijn niet altijd direct zichtbaar of meetbaar in concrete output. Er wordt gevraagd om het belang van een wo-opgeleide predikant 'uit te leggen' in een kerk die zich in haar functioneren vaker door gevoelens en relaties laat leiden dan dat zij didactisch-lerend is ingericht. Wanneer dat onvoldoende lukt, ontstaat op termijn een strategisch risico. Gemeenten sturen in de praktijk vaak intuïtief op roeping, persoon en herkenbaarheid, terwijl de kerk als geheel, en daarmee ook het geheel van gemeenten op langere termijn, blijvend behoefte heeft aan academische theologische competenties. Zonder explicitering van deze spanning dreigt een structurele verschuiving die pas zichtbaar wordt wanneer de expertise ontbreekt. Het hulpmiddel en de wijze van gebruik daarvan zal daarom door verdere ontwikkeling nog duidelijker moeten maken wat de consequenties zijn van een keuze voor een pastor of een predikant voor de gemeente zelf en in de context van de regio. Daarbij is van belang dat gebruikers via het hulpmiddel ook zien wat zij niet vanzelfsprekend mogen verwachten, met name bij de keuze voor een pastor.

Het zal in een aantal situaties lastig blijven om eenduidig vast te stellen of een gemeente een pastor of een predikant nodig heeft. Dat is niet verwonderlijk: na vier eeuwen academisch gevormd predikantschap is met de predikant-pastor een nieuwe figuur geïntroduceerd. Het vraagt tijd, ervaring en praktijkontwikkeling om helder te krijgen hoe deze profielen zich tot elkaar verhouden in functioneren en roeping. Dat is aanvaardbaar, mits er deskundige begeleiding beschikbaar is bij het keuzeproces, en wanneer we als kerk inzetten op monitoring en eventuele bijstelling in de eerste jaren na implementatie.

## **D. Inbedding hulpmiddel en kaders**

### *1. Vooraf*

Dit hoofdstuk beschrijft de inbedding van het hulpmiddel *Ruimte voor Woord en Geest* in het beroepingswerk van de Protestantse Kerk in Nederland. Het hulpmiddel is immers geen technisch selectiemiddel, maar onderdeel van een zorgvuldig en navolgbaar besluitproces dat rechtvaardigheid, transparantie en consistentie beoogt, met name waar profielkeuzes raken aan functiedifferentiatie, samenwerking en beloning.

Een uitgangspunt van *Ruimte voor Woord en Geest* is de overtuiging dat de predikant, pastor en kerkelijk werker onderscheidende rollen vervullen binnen één ambtelijke werkelijkheid en binnen een samenhang van werkers in de kerk. Daarbij is er niet alleen een stimulans voor alle werkers om langs de weg van opleiding en permanente educatie 'verder te studeren', maar ook een gemeenschappelijk belang dat er voor gemeenten en kerk nu en in de toekomst voldoende academisch opgeleide predikanten werkzaam zijn en dat hun kennis en inbreng toegankelijk is in alle gemeenten.

### *2. Status en gebruik van het hulpmiddel*

Het hulpmiddel heeft de status van 'richtinggevend met verantwoording'. De uitkomst is nooit automatisch beslissend, maar ondersteunt een beredeneerd profielbesluit dat – na accordering – bindend is voor vacatureprofiel en beloning. Het hulpmiddel leent zich daarom het beste om vormgegeven te worden als kerkordelijke richtlijn door de synode gegeven.

Het hulpmiddel wordt in alle vacatureprocedures voor predikant en predikant-pastor gebruikt. Dit gebeurt onder begeleiding van een gekwalificeerde consulent en met voorafgaand overleg met de classis. Deze toetst of de procedure zorgvuldig, transparant en uitlegbaar is doorlopen, met (in het geval van de pastor) expliciete aandacht voor de borging van de beschikbaarheid van een predikant voor intercollegiale consultatie, en van mogelijke samenwerking met andere gemeenten.

### *3. Monitoring en doorontwikkeling*

De toepassing van het hulpmiddel en de procedures worden structureel gemonitord, onder leiding van de commissie begeleiding & monitoring. De monitoring en analyse daarvan is richtinggevend voor gecontroleerde doorontwikkeling van het hulpmiddel en de bijbehorende regels, met expliciete aandacht voor effecten op profielkeuzes, samenwerking en mobiliteit. De synode ziet erop toe dat hiervoor voldoende capaciteit en deskundigheid beschikbaar blijven.

### *4. Procesroute en procedure (zoals eerder opgenomen in tussenrapportage synode 14 november 2025):*

Onderstaande route suggereert mogelijk een strakke, lineaire volgorde. In werkelijkheid gaat het om een iteratief proces, waarin sommige stappen, parallel, herhaald of heroverwogen kunnen worden als het verloop van het proces daar aanleiding toe geeft. Het vraagt om aandacht op verschillende niveaus van diepgang.

#### ***Inbedding hulpmiddel: proces en procedure***

##### **a. Vroegtijdig contact classispredikant/financieel beleidsadviseur (CCBB)**

In een zo vroeg mogelijk stadium zoeken de classispredikant en de gemeente waar een vacature ontstaat met elkaar contact voor een oriënterend gesprek. Dit gesprek waar, afhankelijk van de werkwijze in een classis ook het classisteam en/of de financieel beleidsadviseur (classicaal college voor de behandeling van beheerszaken) wordt betrokken, dient om gezamenlijk zicht te krijgen op de lokale en regionale context en om de begeleiding van het proces tijdig en integraal op gang te brengen.

*Toelichting: Door de classis hierin actief te positioneren, wordt de gemeente vanaf het begin ondersteund én wordt recht gedaan aan de plek van de gemeente binnen de bredere kerkelijke context.*

##### **b. Aanwijzen van een consulent**

Kerkenraad en classispredikant overleggen over het aanwijzen van een gekwalificeerde consulent ter begeleiding van het beroepsproces. Op basis van dit overleg wijst het breed moderamen van de classicale vergadering de consulent aan. De consulent ondersteunt de kerkenraad ook breder en houdt – in overleg met de classispredikant – tevens oog op de bredere context. Uitgangspunt is dat de reguliere predikanten in de omgeving als consulent kunnen optreden, waarbij instructie voor de inzet van het hulpmiddel zal worden aangeboden. Daarnaast wordt overwogen of, gelet op het grote en naar verwachting nog groeiende aantal vacatures in bepaalde delen van het land, een landelijke pool van beschikbare consulenten gevormd kan worden.

**c. Opstellen gemeenteprofiel**

Op basis van de evaluatie en beleidsmatige herbezinning stelt de kerkenraad een profielschets van de gemeente op, waarin nadrukkelijk ook mogelijke vormen van samenwerking met andere gemeenten worden meegenomen.

**d. Inzetten van het hulpmiddel**

Met begeleiding van de consulent zet de kerkenraad het hulpmiddel in om te onderzoeken welk type werker (pastor of predikant) het meest passend is. De classispredikant en de consulent stemmen af over de regionale context en de weging daarvan.

**e. Aanvragen solvabiliteitsverklaring**

De kerkenraad vraagt een solvabiliteitsverklaring aan bij het classicaal college voor de behandeling van beheerszaken (CCBB), dat hierover een bindend advies uitbrengt met een geldigheidsduur van één jaar. De solvabiliteitsverklaring zal inhoudelijk niet ingaan op de keuze pastor of predikant maar spreken over een 'budget'.

**f. Overleg met BMCV/AK**

Parallel aan stap c. t/m e. overlegt de kerkenraad met het breed moderamen van de classicale vergadering (BMCV), indien van toepassing in afstemming met de algemene kerkenraad, over samenwerkingsmogelijkheden, scenario's en de gewenste omvang van de vacature. Dit overleg kan uitgebreid zijn indien nodig of beperkt (bijvoorbeeld tussen classispredikant en consulent) indien mogelijk.

**g. Opstellen profielschets predikant/pastor en instellen beroepingscommissie**

De kerkenraad stelt een beroepingscommissie in (of vormt deze zelf) en stelt een profielschets van de gewenste kandidaat op waarbij de uitkomsten van bovenstaande onderdelen c. (gemeenteprofiel) en d. (hulpmiddel) worden betrokken. Deze profielschets wordt, als de kerkenraad dat wenselijk acht, besproken met de gemeente.

**h. Verzoek tot stellen van vacature**

De kerkenraad vraagt, indien van toepassing na toestemming van de algemene kerkenraad, toestemming aan het BMCV om te starten met het beroepingswerk, met het gewenste profiel (waarin opgenomen de keuze pastor of predikant) en volgens de afgegeven solvabiliteitsverklaring. Indien door het breed moderamen gewenst, kan hij in gesprek gaan met de kerkenraad over het gewenst profiel c.q. de keuze pastor of predikant.

**i. Toetsing door BMCV**

Het BMCV toetst in het kader van Ord. 3-3-1 of:

- voldoende is gedaan om samenwerking met andere gemeenten te realiseren
- het hulpmiddel zorgvuldig – waaronder ook het nodige overleg – is toegepast, met het oog op de gemeente en mede gelet op de bredere kerkelijke context, waardoor de keuze voor pastor of predikant gerechtvaardigd is
- er een geldige solvabiliteitsverklaring is
- er een concept-werkplan is opgesteld (ter bespreking met de te beroepen pastor of predikant), in overeenstemming met de bijbehorende functie en de formatieomvang,

waarin passende ruimte is opgenomen voor bovenlokaal werk en voor studie/permanente educatie.

**j. Besluit over beroepingsproces**

Het BMCV verleent toestemming om te starten met het beroepingsproces, of gaat in gesprek met de kerkenraad wanneer verdere afstemming wenselijk is.

**k. Start beroepingsproces**

De gemeente start de procedure van beroeping.

**l. Eventuele heroverweging profielkeuze**

Indien zich tijdens het beroepingswerk ontwikkelingen aandienen die leiden tot een heroverweging van de profielkeuze, treedt de kerkenraad in overleg met het BMCV en zo nodig het CCBB, om de mogelijkheden en gevolgen hiervan te verkennen. Dit overleg kan leiden tot een herzien besluit van het BMCV in het kader van Ord. 3-3-1.

**m. Bezwaarprocedure**

Indien de kerkenraad zich bezwaard voelt bij een besluit van het BMCV in het kader van Ord. 3-3-1, kan op reguliere wijze om revisie worden verzocht of bezwaar worden aangetekend bij het classicaal college voor bezwaren en geschillen (conform Ord. 12).

*5. De consulent*

- Het gebruik van het hulpmiddel is onlosmakelijk verbonden met de inzet van een gekwalificeerde consulent. Het hulpmiddel kan niet zelfstandig door kerkenraden worden ingevuld. De consulent is verantwoordelijk voor de procesmatige begeleiding, voor het bewaken van de inhoudelijke samenhang van het hulpmiddel en voor het voorkomen van doelredenering, ongewenste sturing of een louter cijfermatige toepassing. De consulent opereert onafhankelijk en rolvast, met oog voor zowel de lokale context van de gemeente als de bredere kerkelijke en kerkordelijke kaders. Hij of zij faciliteert het gesprek in de kerkenraad, duidt de uitkomsten van het hulpmiddel, en expliciteert de consequenties daarvan voor profielkeuze, samenwerking en beloning. De consulent neemt daarbij geen besluit in plaats van de kerkenraad, maar draagt eraan bij dat het uiteindelijke besluit beredeneerd, verantwoord en navolgbaar tot stand komt.
- De consulent is tegelijkertijd schakel tussen kerkenraad en classis. Vooraf en na afronding van het traject vindt afstemming met de classis plaats over het belang van de regio, de zorgvuldigheid van de toepassing en de plausibiliteit van de profielkeuze. Accordering door de classis is voorwaarde voor toestemming van de start van het beroepingswerk. Daarmee wordt gewaarborgd dat individuele besluiten passen binnen een consistent en rechtvaardig geheel van kerkelijke besluitvorming.
- Deze positie van de consulent veronderstelt aantoonbare deskundigheid, zowel theologisch als procesmatig, en voldoende mandaat om zijn of haar rol daadwerkelijk te kunnen vervullen. Een academisch-theologisch werk- en denkniveau is hiervoor vereist. Consulentschappen horen bij het takenpakket van academische predikanten. Ook als zij parttime werken.

- Zoals gesteld, in geval van een naderende vacature wijst de classis in overleg met de kerkenraad een gekwalificeerde consultant aan. Deze aanwijzing door de classis staat zo mogelijk in relatie tot onderling gemaakte afspraken door gemeenten en predikanten in een ring, samenwerkingsverband of werkgemeenschap. De consultants worden geregistreerd, waarbij hun kwalificaties en inzet worden bijgehouden zodat de continuïteit en kwaliteit van begeleiding gewaarborgd blijven. Het consultantschap wordt vergoed volgens de geldende regeling. Bij schaarste kan een ambulant consultant via de mobiliteitspool of op basis van structurele hulpdiensten worden ingezet.

### *6. Beheer en ontwikkeling*

Het mobiliteitsbureau bewaakt distributie, doorontwikkeling en integriteit van het hulpmiddel en het proces (versiebeheer, uniforme toepassing en gecontroleerde wijzigingen). Het hulpmiddel wordt uitsluitend via de consultant aan gemeenten gedistribueerd. Intellectueel eigendom berust bij de dienstenorganisatie. Doorontwikkeling vindt periodiek plaats op basis van evaluatiecriteria en met inzet van deskundigheid waarvoor formatie/budget benodigd is. Voor predikanten en pastors, beroepingscommissies, consultants en classes zal door de dienstenorganisatie informatie- en instructiemateriaal worden ontwikkeld ten behoeve van het beroepingswerk.

### *7. Registratie en titulatuur*

Voor een goede uitvoerbaarheid moet voor gemeenten in beroepingsprocedures helder zijn welke werker in welke vacature benaderd of beroepen kan worden. Hiertoe wordt door de dienstenorganisatie een register 'predikanten en kerkelijk werkers' ingericht en bijgehouden, waarvan gegevens ook voor gemeenten raadpleegbaar zijn. Hierin staat vermeld wie welke bevoegdheid heeft (predikant/pastor/kerkelijk werker enz.).

Om verwarring bij beroepingscommissies te voorkomen en herkenbaarheid van predikant en predikant-pastor te vergroten, dient het onderscheid tussen predikant en predikant-pastor ook in titulatuur zichtbaar te zijn. Het is belangrijk dat kerkenraden en gemeenten naast alle overeenkomsten gevoel krijgen bij het verschil tussen de predikant en de predikant-pastor. De predikant wordt daarom 'predikant' of 'dominee' genoemd (ds.), de predikant-pastor wordt 'pastor' genoemd (pt.). Kerkelijk werkers (nieuwe stijl) worden 'kerkelijk werker' genoemd (kw.).

### *8. Monitoring en gecontroleerde doorontwikkeling*

De implementatie van het hulpmiddel *Ruimte voor Woord en Geest* met de bijbehorende procedures wordt gedurende de vastgestelde test- en implementatiefase gemonitord, met het oog op zorgvuldige toepassing, het tijdig signaleren van neveneffecten, en gecontroleerde doorontwikkeling. De commissie begeleiding & monitoring vervult hierbij een onafhankelijke, adviserende rol. Zij volgt de toepassing van het hulpmiddel en de vastgestelde procedures in de praktijk, signaleert onbedoelde neveneffecten, en adviseert het moderamen en de synode over noodzakelijke bijsturing. De commissie is niet uitvoerend en niet besluitvormend, maar functioneert op enige afstand ten dienste van reflectie, continuïteit en borging van kwaliteit en rechtvaardigheid.

In het bijzonder ziet de commissie erop toe dat de inrichting van profielen en procedures in de praktijk navolgbaar, rechtvaardig en evenwichtig uitwerkt voor gemeenten en werkers. Daarbij is expliciet aandacht voor het risico dat gemeenten, onder financiële druk, structureel kiezen voor

lichtere profielen, wat kan leiden tot een onevenwichtige afname van predikantsprofielen en ongewenste effecten op mobiliteit en arbeidsmarkt.

De commissie hanteert voor haar signalerende en adviserende taak een beperkt aantal kernindicatoren, die periodiek worden gemonitord en gerapporteerd:

**1. Profielkeuzes en verschuivingen**

Het aantal en type profielkeuzes (predikant, pastor, kerkelijk specialist, combinatie), met bijzondere aandacht voor de verhouding tussen pastor en predikantsvacatures, regionale verschillen, verschillen in interpretatie van de regels per classis, en signalen dat profielkeuzes primair financieel worden gemotiveerd.

**2. Samenwerkingsafspraken**

Het aantal en de aard van samenwerkingsafspraken die worden ingesteld, inclusief signalen over uitvoerbaarheid, duidelijkheid van afspraken en ervaren werkbaarheid voor gemeenten en werkers.

**3. Procedurele spanning**

Het aantal geschillen dat ontstaat tussen kerkenraden/consulenten/classes.

**4. Mobiliteit en neveneffecten**

Signalering van effecten op mobiliteit, waaronder stagnatie door financiële demotie (voor predikanten) en mogelijke verdringing tussen predikanten en pastors, en tussen pastors en kerkelijk werkers.

De synode stelt vast dat deze monitoring richtinggevend is voor eventuele aanpassing van het hulpmiddel, de procedure en de bijbehorende regels. De synode ziet erop toe dat gedurende vijf jaar voldoende uitvoeringscapaciteit (formatie en budget) en deskundigheid beschikbaar zijn om, wanneer de monitoringcommissie dit adviseert, noodzakelijke aanpassingen ook daadwerkelijk door te voeren. Na vijf jaar dient een definitieve evaluatie te worden geagendeerd.

*9. Toegangsregels: wie mag reageren op welke vacature?*

*9.1 Uitgangspunten*

- 1. Profiel bepaalt toegang, niet omgekeerd.** De gemeente kiest eerst het profiel (op basis van hulpmiddel en besluitonderbouwing), daarna volgt werving en selectie. Dit voorkomt doelredenering ('We willen kandidaat X, dus passen we het profiel aan.').
- 2. Profiel moet aantoonbaar zijn bij 'grensverkeer':** Wanneer iemand wil reageren buiten het eigen profiel, dan moet door registratie in het register aantoonbaar zijn dat het van toepassing zijnde theologisch denk- en werkniveau gecertificeerd aanwezig is en dat dit in overeenstemming is met het testimonium zoals afgegeven door het college voor de ambtstoelating. Deze begrenzing voorkomt willekeur, rechtsongelijkheid en druk op beroepingscommissies om niveauoordelen te vellen zonder objectieve kaders.

## 9.2 Uitwerking vacaturetypen en toegangsregels

### 9.2.1 Predikantsvacature

- **Toegestaan:** Predikanten met erkende theologische wo-kwalificatie en beroepbaarheid.
- **Voorwaardelijk toegestaan:** Pastors, wanneer zij aantoonbaar beschikken over gecertificeerd theologisch NLQF-7 denk- en werkniveau en dat vermeld staat in het register en een (aangepast) testimonium van het -college voor de ambtstoelating.
- Pastor op basis van een leer-werkconsent.
- **Niet toegestaan:** Pastors met uitsluitend hbo-theologie of met aanvullend een niet-theologische wo-opleiding zonder gecertificeerde theologische wo-equivalentie. Een gepromoveerde econoom die de hbo-pastoropleiding heeft afgerond komt -dus niet in aanmerking voor een predikantsvacature.

### 9.2.2 Pastorvacature

- **Toegestaan:** Pastors met erkende NLQF-6-theologische- kwalificatie en bevoegdheden passend bij het pastorprofiel.
- **Voorwaardelijk toegestaan:** Kerkelijk werker op basis van een leer-werkconsent.
- **Voorlopig niet toegestaan:** predikanten met academisch-theologische kwalificatie. Ter bescherming van een evenwichtig en duurzaam ecosysteem van werkers geldt dat predikanten met een academisch-theologische kwalificatie gedurende de eerste 18 maanden na het daadwerkelijk stellen van een vacature niet kunnen worden beroepen in een pastorvacature, zodat pastors ruimte behouden voor een eigen en herkenbare arbeidsmarkt en wordt voorkomen dat gemeenten strategisch kiezen voor een pastorprofiel in de verwachting feitelijk een predikant tegen een lager profiel en lagere kosten te kunnen beroepen.
- **Niet toegestaan (onwenselijke route):** predikanten die alleen willen worden beroepen als zij als predikant worden ingeschaald op een pastorprofiel, zonder een door de classis goedgekeurde herprofilering. Dit leidt anders vrijwel zeker tot salaris- en rechtvaardigheidsconflicten.

### 9.2.3 Vacature kerkelijk werker nieuwe stijl

- **Toegestaan:** Geregistreerde kerkelijk werkers nieuwe stijl met passende specialisatie (bijvoorbeeld jeugd, missionair, pastoraal/agogisch), op het niveau dat in het profiel is vastgesteld.
- **Niet toegestaan:** Predikanten en pastors. Dit om arbeidsmarktverdringing van kerkelijk werkers door predikanten en pastors te voorkomen. Predikanten en pastors kunnen via structurele hulpdiensten afgebakende taken in gemeenten op zich nemen.

#### 9.2.4 Combinatievacatures (bijvoorbeeld geformuleerd als 'predikant/pastor 0,5–0,7 fte')

Deze zijn niet toegestaan, omdat zij de profielkeuze afhankelijk maken van verwachte reacties in plaats van de professionele behoefte van de gemeente. Een dergelijke formulering nodigt uit tot doelredenering, vervaagt het onderscheid tussen functieprofielen en ondermijnt de uitgangspunten dat profiel de toegang bepaalt, beloning het profiel volgt en keuzes navolgbaar en rechtvaardig moeten zijn. Gemeenten stellen daarom altijd eerst één helder functieprofiel vast, waarna werving en selectie uitsluitend binnen dat profiel plaatsvinden.

#### Overzichtstabel

Vacaturetype	Mag beroepen worden/aangesteld	Voorwaardelijk	Niet toegestaan (tenzij herprofilering)
<b>Predikant</b>	Predikanten	Pastors met aantoonbaar theologisch wo-niveau en aangepast testimonium Pastor op basis van leer-werkconsent	Pastors zonder aantoonbaar theologisch wo-niveau en aangepast testimonium
<b>Pastor</b>	Pastors	Predikanten: niet eerder dan anderhalf jaar nadat de vacature is gesteld Kerkelijk werker op basis van een leer-werkconsent.	Predikanten op predikantsvoorwaarden
<b>Kerkelijk werker</b>	Geregistreerde Kerkelijk werkers nieuwe stijl		Predikanten en pastors Werkers zonder passende kwalificatie
<b>Combivacature (Predikant of pastor)</b>	Geen	Geen	Geen

#### E. Vervolgstappen

Ten aanzien van de verdere ontwikkeling en implementatie van het hulpmiddel, zowel tijdens de laatste fase van het project als na implementatie (vanaf 1 juli 2027), zijn de volgende stappen voorzien:

1. Gedurende de verdere projectperiode en implementatiefase, tot 1 juli 2032, wordt het hulpmiddel onder toezicht van de commissie begeleiding & monitoring verder getest, bijgesteld en doorontwikkeld.
2. Er wordt een digitale versie ontwikkeld, met toelichtingslagen en automatische verwerking, als aanvulling en ondersteuning bij de papieren versie.

3. Een begeleidershandreiking en scholing voor consulenten worden ontwikkeld (rolvastheid, uitleg zonder sturen, werkvormkeuze).
4. Het hulpmiddel en de inbedding daarvan worden vastgelegd in een richtlijn van de synode, zodat het geborgd is maar bijsturing ook mogelijk is.
5. De verdere ontwikkeling en uitvoering wordt gevolgd door de op 13 februari 2026 door de synode ingestelde commissie begeleiding & monitoring, zowel op effecten als beoogde en onbedoelde neveneffecten, waarbij deze commissie periodiek zal rapporteren aan moderamen en synode.