



## **De plaats van het pastorale beroep in het zelf-organiserend vermogen van een plaatselijke geloofsgemeenschap**

*Visie en bijdrage vanuit de VKB – Vereniging van kerkrentmeesters in de Protestantse Kerk in Nederland*

**Wat hebben kerkrentmeesters nu te maken met bezinning op het ambt en op de inhoud van het pastorale beroep in de gemeenten? Welnu, voor het grootste deel zijn kerkrentmeesters ouderlingen en daarin mede verantwoordelijk in de kerkenraden voor de bevordering van het welwezen van de gemeenten en kerkplekken die zij dienen. Daarnaast zijn kerkrentmeesters verantwoordelijk voor de organisatie van de financiering van het kerkenwerk en bekleden zij niet voor niets de bediening (en als het goed is hebben zij ook de expertise) van een 'rentmeester'.**

### **Inleiding**

Dat houdt ook in dat zij hebben na te denken over 'value for money'. Dat is geen kerk-vreemd element. Je kunt het ook bijbelser verwoorden. Nadenken over een zo effectief en efficiënt mogelijke inzet van onze talenten voor het Koninkrijk van God, is een terugkerend element in het onderwijs van Jezus. Hij houdt daarbij zelfs de gemeente de slimheid van de wereld voor. Aan het eind van de gelijkenis van 'de onrechtvaardige rentmeester' lezen we in het Evangelie: 'want de kinderen dezer wereld gaan ten aanzien van hun geslacht met veel meer overleg te werk dan de kinderen des lichts. En Ik zeg u: maakt u vrienden met behulp van de onrechtvaardige mammon' (Vgl. Lucas 16:8 ev.). Kortom: zet ook je geld zo verstandig mogelijk in voor het Koninkrijk van God.

Vanuit de VKB kijken we vanuit een kerkrentmeesterlijk perspectief naar de ontwikkeling van onze gemeenten en kerkplekken, en hun zichzelf organiserend vermogen. Ons uitgangspunt is: het hart van de kerk klopt daar waar plaatselijke gemeenschappen zichzelf organiseren en activiteiten ontplooiën. Bij hen moet ook het zwaartepunt liggen als het gaat om de vraag wat zij nodig hebben en denken nodig te hebben aan ondersteuning door betaalde werkers in de kerk, of dat nu gaat om inhoudelijke ondersteuning of faciliterende ondersteuning. En altijd zal het wat ons betreft dan moeten gaan in onze gemeenten en kerkplekken, behorend tot de Protestantse Kerk in Nederland, staand in een protestantse traditie van kerk-zijn, om een mix van actieve gemeenteleden (in onze maatschappij aangeduid als 'vrijwilligerswerk') en 'arbeiders in de wijngaard' die betaald worden (in onze maatschappij aangeduid als 'professionals').

Wij zijn er van overtuigd dat onze kerk terecht een visie heeft ontwikkeld waarin er sprake is van een 'mozaïek aan kerkplekken'. Naar de toekomst toe zullen we verschillende vormen van kerk-zijn hebben te organiseren. Het idee van een wijkkerk in een geografisch gebied van een voldoende omvang om geheel zelfstandig alle functies van een gemeente te vervullen, zoals onze kerkorde dat altijd beschreef, is op vele plaatsen niet meer houdbaar. Maar dat wil niet zeggen, dat het kerk-zijn dan niet meer houdbaar zou zijn. In het Nieuwe Testament komt een beeld naar voren van een palet aan kleine huisgemeenten die samen de kerk vormen. Al met al vraagt dat onzes inziens een flexibel kunnen omgaan met de behoefte aan werkkraft, maar ook met de vraag wie gerechtigd zijn bv. de sacramenten te bedienen, in onze steeds diverser wordende gemeenten en kerkplekken (wat betreft omvang en samenstelling).

Het was onze landelijke scriba, dr. René de Reuver, die in de eerste VKB-lezing een lans brak voor het bij elkaar houden van geloofstaal en organisatietaal. Als wij in de eerste paragraaf komen te spreken over differentiatie en team-werk starten we met een 'bijbels perspectief' om te laten zien

dat ons uitgaan van het 'zelf-organiserend vermogen van de plaatselijke gemeenschap' goede bijbelse en theologische papieren heeft. Vervolgens gaan we in op vragen rond de rechtspositie van pastorale werkers in de kerk. Dan volgt een paragraaf over de autonomie van de gemeente, en vervolgens staan we stil bij het geld.

- (1) Differentiatie en team-werk
- (2) Rechtspositie
- (3) Autonomie van de gemeenten
- (4) Financiering als legitiem perspectief

## **1.. Differentiatie en team-werk**

### Bijbels perspectief

Het doel van werkers in de gemeente is 'om de heiligen toe te rusten tot dienstbetoon, tot opbouw van het lichaam van Christus, totdat wij allen de eenheid van het geloof en de volle kennis van de Zoon van God bereikt hebben.' (vgl. Efeziërs 4:12-13). Daartoe heeft de Heer een breed pallet van diensten of bedieningen (in het Nieuwe Testament nog geen 'ambt' genoemd) aan de kerk cq. de gemeente gegeven. Het gaat er om dat de gemeente (zich aan de waarheid van het Evangelie houdende) 'in liefde in elk opzicht naar Hem toegroeit, die het hoofd is, Christus. En aan Hem ontleent het gehele lichaam als een wel sluitend geheel en bijeengehouden door de dienst van al zijn geledingen naar de kracht, die elk lid op zijn wijze oefent, deze groei van het lichaam, om zichzelf op te bouwen in de liefde'. (vgl. Efeziërs 4:15-16).

Al naar gelang de gaven die de Geest van Christus aan de leden in de gemeente schenkt, worden zij ingeschakeld om het geheel te dienen, tot opbouw van zichzelf in geloof en liefde. Daarin zijn 'allen' en 'al zijn geledingen' betrokken.

Zou deze manier van denken over de kerk (door de apostel Paulus gegrond in het verkiezend handelen van God en in het verzoenend werk van Christus - vgl. Efeziërs 1 t/m 3) niet ons uitgangspunt dienen te zijn, als we willen nadenken over de vraag wat aan 'werkers in de wijngaard' vandaag nodig is om de kerk en de gemeente zichzelf te laten opbouwen in geloof, liefde en dienstbetoon? <sup>1</sup>

### Wat zien we echter in de Protestantse Kerk gebeuren?

Wat wij echter zien gebeuren is het volgende. Vanuit een denken over de kerk als een mozaïek aan kerkplekken kwam de vraag op of het pallet aan (betaalde) werkers in de kerk niet wat groter kan worden dan we (historisch bepaald) nu tot onze beschikking hebben. Het gaat dan om de (betaalde) werkers die in verschillende contexten in en vanuit de kerk predikend, pastoraal en missionair zouden kunnen werken met de bevoegdheid tot sacramenteel handelen, zodat zij in persoon de eenheid van Christus' zorg voor zijn gemeente (dus ook doop, avondmaal en zegening) kunnen vertegenwoordigen.

Tot nu toe is dat in de Protestantse Kerk voorbehouden aan die (betaalde) werkers in de kerk die bevestigd zijn in het ambt van predikant (met ook enige uitzonderingen voor kerkelijk werkers in bijzondere omstandigheden). Om in het ambt van predikant bevestigd te kunnen worden, dient regulier een basisvorming doorlopen te worden die zes jaar universitaire studie vereist. Achterliggende gedachte was sinds de Reformatie altijd: de kerk van de Reformatie heeft goed opgeleide geestelijke leiders nodig, met een grote nadruk op kennis van de Heilige Schrift (dus grondtalen leren). Gevolg: sacramentsbevoegdheid is gekoppeld aan het ambt van predikant en dat is weer gekoppeld aan een academische opleiding.

In de praktijk is het werk dat predikanten feitelijk doen heel divers. Het is in ieder geval heel divers geworden, waarbij allerlei werkvormen zonder bezwaar ook door anderen gedaan kunnen worden (en gedaan worden, betaald en onbetaald). Dat loopt uiteen van het voorzitten van een kerkenraad tot het geven van jongerencatechese, van regulier ouderenbezoek tot het leiden van uitvaartplechtigheden. Noem maar op.

---

<sup>1</sup> Vgl.: J.P. Versteeg (1985). *Kijk op de kerk. De structuur van de gemeente volgens het Nieuwe Testament*. Kampen: Kok.

Nu is er dus een vraag gekomen uit – wat rustig gezegd kan worden – het meer ‘laagkerkelijke’ gedeelte van onze kerk (in de pioniersplekkenbeweging worden gemeenschappen over het algemeen als basisgemeenschappen georganiseerd), namelijk of het mogelijk is voorgangers, die wellicht minder hoog (althans theologisch) zijn opgeleid, maar duidelijk het charisma hebben om geestelijk leiding te geven in een kleine gemeenschap, met sacramentsbevoegdheid te faciliteren. Dat is overigens een vraag die terecht ook bij bestaande kleiner wordende gemeenten resoneert. Maar wat is het antwoord van de kerk? Een – zeg maar gerust – ‘hoogkerkelijk’ antwoord, namelijk in aansluiting aan de zogeheten oecumenische discussies de versteviging van de uniciteit van het zogeheten ‘geordineerde ambt’ van ‘dienaar des Woords’. Dat ambt wordt weliswaar in twee categorieën onderverdeeld, maar dat is sanctionering achteraf van een praktijk die onder kerkelijk werkers al bestaat, terwijl er juist een forsere opleidingseis aan wordt toegevoegd (ook de hbo’ers die er naar zouden haken, dienen een master van een jaar te volgen). Is dit nu wat al onze gemeenten en kerkplekken nodig hebben?

### Blijven bij de Calvinse tussenpositie

De oecumenische discussie over het ambt is er tot nu vooral één geweest met grote bisschoppelijk ingestelde kerkformaties (RK Kerk, Anglicanen, Orthodoxen, Lutheranen), en niet met de zeker zo grote wereld van charismatische, pentecostale en evangelicale kerkformaties. Daardoor versmalt de ‘discussie over het ambt’ als snel tot een discussie over wat het ‘geordineerde ambt’ wordt genoemd (feitelijk een speciale wijding gecombineerd met een vanuit protestants perspectief overwaardering van het sacramenteel handelen). Niet voor niets is de kerk van de Calvinse Reformatie daarin een andere weg ingeslagen. Was het niet juist ‘de ouderling’ waarmee ‘de paus’ schaakmat was gezet, aldus de bekende Hervormde theoloog Oepke Noordmans.<sup>2</sup> Het gevolg was een synodaal-presbyteriale structuur voor de kerk van de Nederlandse protestanten. Niet een synodaal-dinocratische structuur.

Als kerkrentmeesters die kijken naar de meest optimale organisatie van een plaatselijke gemeente in relatie tot de middelen die beschikbaar zullen zijn, lijkt ons de wending naar deze opwaardering van het ambt van ‘minister’ (met sacramentsbevoegdheid), als deze gekoppeld blijft aan de eis van een academische masteropleiding, niet wijs. Noch in het licht van de Nieuw-testamentische gegevens, noch in het licht van de geboortepapieren van de Nederlandse kerk van de Reformatie, noch in het licht van de huidige ontwikkeling (eerder een wending naar meer kleinere kerkelijke gemeenschappen met een laagkerkelijke structuur, dan een wending naar hoogkerkelijkheid) is deze opwaardering te begrijpen of te rechtvaardigen. Het is wellicht begrijpelijk vanuit een verlangen om rond het ambt meer eenheid te zoeken met meer hiërarchisch georganiseerde en sacramenteler denkende kerkformaties, of begrijpelijk vanuit het verlangen de huidige stand van predikanten te beschermen, maar vanuit een kerkrentmeesterlijke visie op de organisatie van het lokale kerkelijke leven en het daarvoor vereiste leiderschap lijkt deze wending niet verstandig.<sup>3</sup> Dat wil overigens niet zeggen dat we niet hechten aan kwaliteit. Juist dat zal ook in de toekomst voor elke (ook kleinere) kerkplek, die binnen de Protestantse Kerk een plaats wil hebben, een belangrijk kenmerk dienen te zijn. Die kwaliteit heeft organisatorische kanten, maar zeker ook (pastoraal)theologische. De achterliggende gedachte sinds de Reformatie dat de kerk en de gemeenten baat hebben bij goed opgeleide geestelijke leiders, dient niet veronachtzaamd te worden.

### Kerkrentmeesterlijk perspectief

Er dient veel meer gedacht te worden vanuit het zelf-organiserend vermogen van de gemeenschappen zelf (denk aan de inzet van Paulus in Efeziërs 4) en vanuit de vraag welke mix aan (betaalde en onbetaalde) werkers (welk ‘team’) dan nodig is. Geld speelt daarbij wel degelijk een legitieme rol. Lang niet alle gemeenten en kerkplekken kunnen het zich veroorloven om de inzet (ook in deeltijd) van een betaalde academisch gevormde predikant te bekostigen. Daarbij is veel basiswerk van een predikant-pastor (bv. mensen bezoeken, activiteiten organiseren en bijwonen) arbeidsintensief, waarbij niet gezegd kan worden dat een hogere opleiding voor die

<sup>2</sup> Vgl.: Noordmans. *Verzameld werk*, deel 5, p. 396.

<sup>3</sup> Vgl.: bespreking van het boek *‘Religieus leiderschap in post-christelijk Nederland’* door Jos Aarnoudse onder de titel *‘Geordineerd ambt’ de oplossing?*, in: *Kerkbeheer*, jg. 20, nr. 6 (juni 2020), p.30-31.

werkvormen leidt tot een grotere 'productiviteit'. Wat is er dan tegen om meer 'bezoektijd' te 'kopen' voor hetzelfde geld, als het niet gaat om complex crisispastoraat?

Wij pleiten nadrukkelijk voor een denken vanuit competenties en dito opleidingseisen. Dat zou – bijbels gesproken – meer aansluiten bij een gaven-gerichte aanpak, dan bij een benadering vanuit een historisch gegroeid 'geordineerd ambt'. De concrete beroepssituaties en de actuele werkvormen, waarmee een gemeente gediend zijn, dienen uitgangspunt te zijn. Dat is veel breder dan het ook voorkomende crisispastoraat, of de bediening van het Woord in een hoogopgeleide intellectuele context. Tegelijk moge duidelijk zijn dat de kerk en de gemeenten ook voldoende academisch gevormde theologen nodig zullen hebben om juist als minderheidskerk in een complexe, seculiere samenleving kerk te kunnen zijn, zodat zij èn gemeenteleden èn andere werkers kunnen dienen met hun specifieke expertise en charisma.

Er zijn voor het gehele pastorale beroep (geestelijk leiderschap, pastoraat, prediking, organisatie) misschien – het hele veld overziende – vandaag de dag wel zo'n vijftien competenties die van belang zijn. Die kunnen vervolgens waarschijnlijk op verschillende niveaus worden uitgeoefend, althans een voldoende aantal daarvan. Ook een professional van het hoogste niveau beheerst over het algemeen hoogstens de helft volledig. Dat betekent dat er sowieso gekoerst moet worden op verdere differentiatie, samenwerking en teamvorming (mix van betaalde en onbetaalde werkers van diverse niveau's met diverse competenties).

Dat gaat ook in de richting van het vormen van samenwerkingsteams die verschillende kleinere gemeenten of kerkplekken bedienen.

Daarin is van belang welke werkers vervolgens als 'voorganger' (leiding geven aan de eredienst, zangleider, spreker, bediening van doop en avondmaal, zegening) kunnen en mogen fungeren, en welke daarbij op een andere manier ondersteunend zijn aan de gemeenschap. Dient dit voorgangerschap nu werkelijk alleen aan een hoogopgeleide (minimaal master theologie) werker te worden gekoppeld, omdat de kerk voor het 'geordineerde ambt' daar qua opleidingseis de ondergrens voor elke denkbare situatie in de kerk van de toekomst zou willen trekken? Dit kunnen wij ons niet voorstellen. Alleen avondmaal in een huisgemeente, als er een '*master in theology*' die kan komen bedienen?

Neem nu de praktijk van een jongerenwerker, of een ouderenwerker, of een pioniersplekleider. Zij kunnen qua initieel opleidingsniveau vaak prima uit de voeten met een mbo- of hbo-opleiding. Is het nu echt nodig dat bij specifieke handelingen ten behoeve van de groep waarvoor en waarmee zij werken, er opeens een 'geordineerde' predikant (met master-opleiding) moet worden gevonden om die handelingen te verrichten? Kunnen we dat in onze kerk (aansluitend bij het pallet aan bedieningen dat het Nieuwe Testament kent) niet breder beleggen? Betrek daarbij ook de mogelijkheid van *tentmaking ministries* (dus dat een werker wel een bepaald opleidingsniveau en competentiebereik heeft en een substantieel aantal uren werkzaam kan zijn, maar niet door de kerkgemeenschap betaald hoeft te worden, omdat hij of zij op een alternatieve wijze in het levensonderhoud kan voorzien).

Eenheid van pastoraal contact en de mogelijkheid tot 'sacramenteel' handelen (uitreiken van de communie, huwelijksbevestiging, ziekenzalving, etc.) wordt door veel mensen die verbonden zijn met een kerkplek ervaren als van groot belang. We dienen op te passen, dat we met een gebrek aan diversiteit in het pastorale beroep met sacramentsbevoegdheden, maar met een eenvoudiger vooropleiding (en dus ook tegen lagere kosten, want passende bezoldiging) niet de kant op gaan van de 'personeelssituatie' in de Nederlandse Rooms-katholieke Kerk wat betreft geestelijkheid en pastorale zorg. Er is in menig bisdom geen bevoegd - want te weinig gewijd ('geordineerd') - personeel, terwijl wel de uniciteit van de kerkelijke handelingen waartoe alleen een 'echte' RK priester bevoegd is, wordt benadrukt. Andersom zie je er steeds minder ('echte') geestelijken die voortdurend 'voorbehouden' handelingen aan het uitvoeren zijn in een grotere gebied aan parochies en kerkplekken, omdat zij de enige zijn die dit nu eenmaal mogen. Ook zij worden daar meestal niet gelukkiger van, terwijl de kwaliteit van de uitvoering (ondanks de opleiding en wijding) er alleen maar op achteruit gaat, omdat er geen actuele connectie bestaat met de betreffende gemeenschap of pastoranten. Dat moet niet het voorland van delen van de Protestantse Kerk worden.

Ons advies was en is: laten we vanuit het perspectief van het zelf-organiserend vermogen van een lokale gemeente of kerkplek nu eerst eens een toekomstgerichte competentiematrix en een bijpassende opleidingskolom voor alle soorten van pastoraal werkenden maken. Vertel in welke contexten die zouden kunnen werken in de Protestantse Kerk van morgen. Nu lijkt het, ook voor de eenvoudige differentiatie tussen een predikant I (academisch) en predikant II (HBO plus 1 jarige master) alleen te gaan om de grootte van een gemeente als criterium. Dat moet veel nauwkeuriger en gedifferentieerder uitgewerkt worden. En laten we daarna dan nog eens opnieuw bekijken hoe dat dan moet met die sacramentsbevoegdheden in kleine contexten.

## **2.. Rechtspositie**

De bijzonder rechtspositie voor betaalde predikanten is een belangrijk element in de bezinning op het pastorale beroep. Deze rechtspositie zou mede de 'bijzondere' status van het geestelijk ambt moeten ondersteunen. Ondertussen zijn er heel wat predikanten die echter via een regulier arbeidscontract hun arbeidsvoorwaarden ontvangen, zonder dat dit tot problemen leidt. Ook kerkelijk werkers, die het werk als van een predikant verrichten, zijn via een regulier arbeidscontract aan het werk.

De diversiteit aan rechtsposities en regelingen leidt echter tot de nodige verwarring, zeker ook bij kerkrentmeesters die bij de nodige aspecten van uitvoering betrokken zijn. Ook onder diverse predikanten leeft de vraag hoe het zit met het principe 'gelijke monniken, gelijke kappen'. De ongelijkheid in rechtspositie tussen verschillende ambtelijk professioneel pastoraal werkenden die hetzelfde type werk doen in de kerk is weliswaar zo gegroeid, maar niet te rechtvaardigen.

Wat betreft de rechtspositie is het, op grond van recente deskundige adviezen, aannemelijk, dat alle zogenaamd aan de bijzondere rechtspositie klevende voorbehouden en regelingen, die nodig zouden zijn voor de bijzondere status van het ambt van een voorganger ook geregeld kunnen worden binnen het reguliere arbeidsrecht (zoals beroepsmatige onafhankelijkheid, eigen tuchtrecht, beroepsgeheim, verschoningsrecht, vormen van solvabiliteitstoetsing, etc.). Dit kan voor zover het gaat om rechtspositie, zoals het ook bij artsen en advocaten in loondienst geregeld is, worden ondergebracht in een professioneel statuut en voor zover het gaat om financieel toezicht en de financiële verhoudingen tussen lokale gemeenten en centrale kerkorganisatie in een kerkelijke regeling.

Dit neemt niet weg dat laatstelijk in 2015 de bijzondere rechtspositie als de norm voor gemeentepredikanten opnieuw in de Protestantse Kerk is bevestigd. Dat was een standpunt dat toen, na een rondgang door de provinciale afdelingen in dat jaar, door de VKB werd onderstreept.<sup>4</sup> Het lijkt ons niet opportuun om dit nu open te willen breken. Tegelijk dient er werk gemaakt te worden van meer eenheid in het type rechtspositie van predikanten en pastoraal werkendenwerkers die werkzaam zijn in en voor de kerk (zowel in de gemeenten, als voor classes en landelijke kerk). Overigens wil een zelfde rechtspositie nog niet zeggen, dat het dan ook voor iedereen zou moeten gaan om dezelfde arbeidsvoorwaarden (zoals bezoldiging, dienstwoning etc.). Uitgaande van '2015' pleiten wij er voor alle soorten van bezoldigde ambtsdragers die werken in en voor de kerk onder te brengen onder één het hetzelfde regime, namelijk een rechtspositie bepaald door het eigen kerkrecht, waarbij voor al die werkers ook in één en hetzelfde overlegorgaan de arbeidsvoorwaarden worden bepaald.

## **3.. Autonomie van de gemeenten**

Terecht is er door meerderen gewezen op het punt dat door de huidige voorstellen rond het 'geordineerde ambt' de autonomie van gemeenten dreigt verder ingeperkt te worden. Voorgesteld werd immers dat het de bevoegdheid van het BMCV wordt om te bepalen welk soort voorganger in een lokale gemeente of kerkplek dient te werken. De VKB is hier verklaard tegen. Lokale gemeenten en kerkplekken dienen dat zelf te kunnen bepalen, aan de hand van duidelijke profielen van de typen voorgangers welke zijn door de kerk zijn vastgesteld. Wij zien eerder ruimte en behoefte voor drie in plaats van twee niveaus, met daaraan uiteraard gekoppeld verschillende hoogte van bezoldiging en dus verschillende kosten per aanstellingsuur voor de gemeenten. Gemeenten dienen zelf te kunnen bepalen wat zij nodig hebben, in relatie tot de door hen zelf

<sup>4</sup> 'Wijziging van verbintenis van de predikant in een arbeidscontract met de landelijke kerk is te problematisch en financieel onvoordelig'.

geformuleerde wensen, noden en prioriteiten in het kerkenwerk ter plaatse, tegen de achtergrond van de beschikbare middelen.

#### **4.. Geld**

Daarmee is ook de verdenking rond de rol van geld aan de orde. Te zeer lijkt in de discussie (ook door uitingen in publicaties) de rol van geld negatief te worden beoordeeld. Dan wordt het meestal geïntroduceerd als 'marktdenken' of zelfs 'neoliberaal marktdenken' en gekoppeld aan kerkrentmeesters die alleen maar voor goedkoopste oplossingen zouden willen kiezen. Met zelfs een ergens gelezen suggestie om dat dan maar tegen te gaan door alle gemeenten, ongeacht welk type voorganger of pastoraal werkende ze zouden kiezen of toebedeeld krijgen, per aanstellingsuur evenveel te laten betalen. Dit vinden we volkomen onterecht.

Ook in het Evangelie wordt ons voorgehouden dat we wel degelijk verantwoord met ook financiële middelen dienen om te gaan. Het charisma van een 'econoom', ook in de kerk, is wel degelijk – zoals we in de inleiding al opmerkten – erover na te denken hoe met de inzet van de gaven (zowel in termen van geld als in termen van menselijke talenten) een optimaal resultaat bereikt kan worden ten behoeve van het Koninkrijk van God. Geld en kostenoverwegingen zijn gewoon een heel normaal criterium bij bezinning op 'value for money', niet alleen waar het gaat om de totale omvang van mogelijke betaalde pastorale formatie, maar ook ten aanzien van de samenstelling ervan.

Ook in andere sectoren (zoals in het medisch bedrijf) is differentiatie altijd mede ingegeven door een kostenaspect (naast specialisatie). Een POH (praktijkondersteuner) die eenvoudiger maar wel tijdsintensievere begeleiding kan verzorgen is niet voor niets 'goedkoper' dan een huisarts. Als de huisarts inderdaad niet meer in huis zou hebben dan wat een POH meebrengt, ja dan dient de huisarts voor haar/zijn positie te vrezen. Maar zolang duidelijk is wat haar/zijn meerwaarde is, heeft zij/hij niets te vrezen, ook niet ten aanzien van haar/zijn hogere honorering. Dan blijft gelden: elke arbeider is zijn of haar loon waardig. Dat geldt dan ook in en voor de kerk.

Dordrecht 30 november 2021

#### **SAMENGEVAT:**

*De VKB vraagt te komen tot een goede, complete matrix van beroepsprofielen en er aan gekoppelde opleidingseisen voor pastoraal werkenden op verschillende niveaus in en voor de kerk van de toekomst in de Nederlandse context; de VKB roept op om de kwestie van de sacramentsbevoegdheid vooralsnog open te houden (denk aan het avondmaal in een huisgemeente).*

*De VKB is voor één rechtspositie voor alle bezoldigde ambtsdragers die werken in en voor de kerk, uiteraard met verschillende arbeidsvoorwaarden (beloning) afhankelijk van het werk dat zij doen.*

*De VKB vindt dat lokale gemeenten en kerkplekken zelf dienen te kunnen bepalen welk soort pastoraal werkende(n) zij in hun midden nodig hebben.*

*De VKB vraagt in de discussies rond de ontwikkeling van ons kerk-zijn de verkrijging en aanwending van middelen (inzet van mensen, financiering) te honoreren als een legitiem (ook geestelijk) perspectief.*