



Dordrecht, 16 november 2023

Betreft: Uitwerking ambtsprofielen

Geacht moderamen van de Generale Synode,

Graag willen wij reageren op het agendapunt 'Uitwerking beroepsprofielen' van de vergadering van de Generale Synode op 17 november aanstaande in het kader van de discussie over de ambtsvisie. Als VKB Kerkrentmeesters spitsen we ons commentaar toe op de vraag wat het beste is voor de kerk met het oog op toekomstgericht kerkzijn, het dreigende tekort aan voorgangers en tenslotte de financiële consequenties voor de plaatselijke kerkelijke gemeenten. We eindigen met een oplossingsrichting en conclusie.

Toekomstgericht kerkzijn

De aanleiding voor dit ambtsvisietraject is het feit dat er een mozaïek aan kerkplekken is ontstaan. In dit veelkleurige mozaïek spelen voorgangers een vitale rol. Hun bijdrage is essentieel voor een levende, toekomstgerichte kerk. Met de groeiende variatie in kerkplekken zien we ook een groeiende diversiteit in voorgangers. Aan de behoefte aan diversiteit in voorgangers komt dit voorstel onvoldoende tegemoet. Uitgangspunt is een klassieke ambtsvisie die geen recht doet aan de complexiteit van de huidige en veranderende praktijk op het kerkelijk erf. Het zou de discussie erg helpen als alsnog een poging wordt gewaagd om de werkzaamheden van pastor en predikant verder af te bakenen, zodat er op instellingsniveau dan wel op verworven competentieniveau beter onderscheid tussen beiden kan worden gemaakt. Gelet op het toenemend tekort aan voorgangers zal men het in de gemeente moeten doen met de predikant of pastor, die zich toevallig aanbiedt. De consequentie van dit voorstel is dat de beide beroepsprofielen van predikant en pastor geen oplossing bieden voor pioniersplekken, kerngemeenten en kleinere gemeenten, die juist behoefte hebben aan een grotere diversiteit aan voorgangers.

Tekort aan voorgangers

75% van de predikanten en kerkelijk werkers is ouder dan 50 jaar. De uitstroom is groter dan de teruggang van het aantal kerkelijke gemeenten. In Trouw van 9 oktober jl. werd geponereerd dat in 2030 er zo'n 900 predikanten beschikbaar zijn voor 1400 gemeenten. Als straks de opleiding voor predikant én pastor 6 jaar duurt, zal dit niet leiden tot een reductie van het tekort aan voorgangers. Sterker nog vanwege de langere opleidingsduur van pastoren zal het langer duren voor zij zich op dat niveau aan gemeenten kunnen aanbieden.

We brengen hierbij ook in beeld dat op deze zelfde synodevergadering het rapport 'Lichter op Pad' besproken wordt, waarbij het knellende punt ligt in de bestuurskracht van onze kerk. Als VKB Kerkrentmeesters zien we dit als een zeer grote zorg, dat vraagt juist om maximale inzet van de gaven en diensten in onze kerk. Voor de toerusting van gemeenteleden en ambtsdragers zien wij een grote meerwaarde in de aanwezigheid en beschikbaarheid van een diversiteit aan voorgangers.

Financiële consequenties

De keuze voor een predikant en pastor op NLQF 7 niveau betekent een lastenverzwaring voor kerkelijke gemeenten. Dit zal met name problematisch worden voor pioniersplekken, kerngemeenten en kleinere gemeenten, die het risico lopen niet langer een predikant of pastor te kunnen beroepen. Dit betekent een forse inbreuk op hun vitaliteit. Tevens zal ook voor de aanstelling van een pastor, met eenzelfde rechtspositie als de predikant, die gemeenten aan een solvabiliteitstoets moeten worden onderworpen, waarbij de flexibiliteit in de bedrijfsvoering op lokaal niveau verder vermindert.



Oplossingsrichting

Eén van de aanbevelingen van de Synode afgelopen voorjaar was dat de functie van predikant beschreven moet worden als uitbreiding en doorgroeimogelijkheid voor de voorganger met een hbo-opleiding. Bij nader inzien is dit niet zo'n gelukkige aanbeveling. Immers de pastor heeft een andere achtergrond en opleiding dan de predikant. Een pastor, die zich tot predikant ontwikkelt, ligt derhalve niet voor de hand. Het is logischer dat de pastor met een hbo-bachelor (uit deze notitie) zich doorontwikkelt tot een pastor op hbo-masterniveau middels een werkervaringsplek zoals in de notitie het leervicariaatstraject daarvoor genoemd wordt. Deze plekken zouden dan ook open moeten staan voor WO bachelor studenten. De profielen van predikant en pastor kunnen derhalve dan worden gehandhaafd, mits voldoende aangescherpt tot de onderscheiden rollen. In de begeleiding van deze opleidingsplekken zouden ook predikanten in beeld komen, plus dat de studenten na hun bachelor snel(ler) de gelegenheid hebben met hun gaven de kerk te dienen.

Conclusie

Het werk van de werkgroepen verdient nadrukkelijk ook complimenten. Ze hebben met zeer lastige en soms tegenstrijdige lijnen binnen een totaal anders dan binnen de kerk verwacht georganiseerd opleidingsveld moeten opereren. Het is goed dat met deze notitie de consequenties op tafel liggen. De gekozen oplossing van twee beroepsprofielen op NLQF 7 biedt een te beperkte oplossing voor de mozaïek aan kerkplekken zoals die geleidelijk is gegroeid. Het is onze stellige overtuiging dat de vitaliteit van een gemeente staat of valt met een werker in de kerk, ongeacht de 'graad' van die werker. Tevens zouden we graag zien dat het veld van de werkers in de kerk in zijn totale samenhang wordt bekeken, dus dat niet te snel de kerkelijk specialist, zoals ook in deze notitie uit beeld wordt gedraaid.

Omdat er deze synode geen besluitvorming voorligt, adviseren we de Synode de vier werkgroepen nader te instrueren hoe zij met haar uitwerking recht gaan doen aan de doelstelling dat mensen, die zich geroepen weten hun talent ook echt voor de kerk van morgen inzetten waarbij wordt voorkomen dat zich nieuwe 'geitenpaadjes' gaan ontwikkelen. We wensen u veel wijsheid en een gezegende vergadering toe.

Namens het bestuur van VKB Kerkrentmeesters,

Joost Schelling, *directeur*

Rik Buddenberg, *voorzitter*