

Dordrecht, 13 juni 2024

Beste leden van de Generale Synode, leden moderamen,

Als Bestuur VKB Kerkrentmeesters hebben we kennis genomen van het eindrapport Ambtsvisie 'Ruimte voor Woord en Geest' (LWK 24-03) en ook uitgebreid in ons bestuur besproken.

We willen de coördinatiegroep - tezamen met de vier werkgroepen - en het moderamen complimenteren met dit eindrapport, dat helder en goed leesbaar is opgesteld, dat op hoofdlijnen en uitgangspunten 'rondloopt' en consistentie vertoont op de vier thema's (samenwerking, opleiding, beroepbaarheid en rechtspositie). Aan het begin wordt tevens aandacht gevraagd voor het thema, dat wij al vaker benadrukt hebben: de beschikbaarheid en diversiteit van werkers voor de rijkgeschakeerde kerkplekken van onze kerk. De aanleiding van dit proces was mede om te komen tot een integrale ambtsvisie, die passend is en toekomstbestendig kan zijn bij het ontstane mozaïek van kerkplekken. Als bestuur concluderen we dat dit eindrapport hiervan blijk geeft.

Natuurlijk zijn er, ook in deze eindrapportage, zaken die bij ons vragen en zorgen opleveren. Niet alles is al even uitgebreid toegelicht, andere zaken zijn bijna al tot in detail beschreven. Tegelijk zien we de valkuil wijd open staan, dat we in deze fase van het proces ons verliezen in details, die meer liggen op het vlak van de uitwerking van deze besluitvorming.

Daarom richten we ons op het vervolg van het implementatietraject en geven we u daartoe wat zaken ter overweging mee. We hopen dat deze punten bijdragen aan het borgen dat de besluiten uit het rapport en het voorwerk dat ermee gemoeid was, ook zijn beslag krijgt in een goed vervolg. We benutten daartoe het besluitvoorstel (besluit LWK 24-03) dat aan de generale synode bij dit rapport is voorgelegd en lopen dit van achter naar voren langs.

Implementatietraject

In 2.6. wordt besloten tot het instellen van een begeleidingscommissie die 'een samenhangende uitwerking en implementatie van de besluiten van de synode over het rapport aanstuurt en overziet.' Het is ons onduidelijk wat het mandaat en de rol van deze begeleidingscommissie moet zijn. Op zijn minst zou bij het besluit ook een nadere opdracht-/taakomschrijving voor deze commissie moeten komen. Belangrijker lijkt het ons dat bij de implementatie van deze ingrijpende maatregelen op diverse gebieden in de kerk (opleidingen, rechtspositie) gezocht wordt naar externe expertise op dit vlak. Als VKB pleiten we daarom voor een onafhankelijke stuurgroep van deskundigen, die door de synode wordt ingesteld en die actief leiding geeft aan de bijbehorende implementatie. Wenselijk is ook dat deze stuurgroep een kwantitatieve analyse

en risico-inventarisatie van de besluiten op zal stellen. Zoals ook bij de voorgaande notities vinden we het jammer dat deze analyse nu ontbreekt. Toch zouden we graag zien dat de financiële en personele consequenties van deze besluiten in beeld worden gebracht, voordat alles geïmplementeerd wordt.

Twee aspecten van deze door ons beoogde analyse lichten we alvast uit:

1. omslagregelingen per profiel: de kans bestaat bij een kleine groep binnen het profiel dat het verzuim van een paar werkers grote(re) gevolgen heeft voor de bezettingsbijdrage van alle gemeenten, voor wie deze omslagregeling van toepassing is. Aan welke omvang moeten deze regelingen minimaal voldoen? Hoe hiermee om te gaan tijdens een overgangperiode?
2. Omvang van het aantal begeleidingstrajecten per classis: bij hoeveel vacatures in de kerk moet de classis straks inspraak hebben? Is het realistisch om te verwachten dat per classis bijv. 10, 25 of 40 vacatures per jaar begeleid worden? En zijn er wel voldoende consulenten hiervoor beschikbaar? En trekt dit niet een te grote wissel op de bestaande bestuurskracht in de classis? En wat gaat deze begeleiding de kerk of de lokale gemeente extra kosten? Is het ons dit allemaal waard?

Rechtspositie

We stellen vast dat dit besluit een logische gevolgtrekking van de keuze voor drie profielen is. We zijn blij dat er nu eenzelfde rechtspositie voor alle werkers in de kerk komt. Zoals hierboven al bij de risico-analyse genoemd is, geven we onze zorg mee of de drie omslagregelingen niet te verschillend in omvang zullen zijn, en daarmee in haar risicoprofiel voor de gemeente.

Beroepbaarheid

We zijn tevreden dat er ook aan de kant van de instroom gelijke eisen per profiel komen inzake geschiktheid en beroepbaarheid. We zien in gezamenlijke leer-werktrajecten van kerk en opleidingen een vruchtbare route om meer mensen (zeker zij-instromers) aan te trekken. Gezien de zorg om voldoende werkers in de kerk, vinden we als VKB dat de kerk best in financiële zin in dit soort opleidingsplekken mag investeren. Nu kan de overstap naar werk in de kerk voor zij-instromers een behoorlijke financiële investering zijn, maar als we hier werk van willen maken, dan moeten we deze drempel tot het ambt zo laag mogelijk laten zijn.

We zouden liever zien dat de classis niet toestemming moet geven voor een vacature, maar eerder dat de classis en gemeenten samen overeenstemming moeten bereiken over het stellen van de vacature. Dat verplicht de classis om doorlopend het gesprek te voeren over welke kwaliteiten en werkers in haar werkgebied benodigd zijn. Dat gesprek zou niet moeten samenvallen met de op dat moment zijnde vacatures.

Voor de taak die dit rapport aan de classis toebedeelt, stellen we vast dat in veel gevallen het werkgebied van de huidige classis te groot is. Onderzocht zou kunnen worden op welke wijze de ringen of de werkge-meenschappen hierin een rol kunnen/moeten spelen.

Een punt van aandacht voor toekomstige benoemingen is of er in de gemeente voldoende (kwalitatief) kader aanwezig is (pagina 10). Dat betekent dat er tooling en dashboarding moet zijn om dit vast te (kunnen) stellen. De huidige samenwerking van VKB en Dienstenorganisatie rond Toekomstgericht Kerkbeheer (TGKB) kan hierbij van toegevoegde waarde zijn.

In het besluitvoorstel mist tenslotte de functie van de consultant en de mogelijkheid van een hulpmiddel als duiding van de context. Voor de consultant willen we nog meegeven dat dit een ingewikkelde term is. Er zijn nu al consultants voor vacante gemeenten actief, maar onze indruk is dat in deze notitie over een ander profiel (met nieuwe taken) van consultant of gemeentebegeleider wordt gesproken, dan hoe de consultant in de huidige situatie te werk gaat en in de kerkorde beschreven staat.

Opleidingen

Opleidingspartners hebben een belang bij een goede aansluiting van de bachelor en de master bij de nieuwe eisen voor de drie profielen, maar ook dat zij goede EVC-trajecten voor zij- en doorstromers aanbieden. Uiteindelijk zijn zij toeleveringsbedrijven voor de kerkelijke markt. Gezien de beperkte instroomcijfers van studenten zouden we mee willen geven of niet tijd wordt voor een gezamenlijke Theologisch opleidingsinstituut waarin de huidige profielen uitgangspunt voor haar beleid worden. In dat kader is het positief om te benoemen dat de drie belangrijkste opleidingen (CHE, Windesheim en PThU) met de kerk nu gezamenlijk campagne voeren voor de studie theologie.

Samenwerking

In het besluitvoorstel worden de samenwerking van gemeenten en werkers te snel op één noemer gezet. Allereerst is het goed om met de notitie mee te benoemen dat samenwerking een professionele competentie van werkers betreft die onderdeel moet zijn van zowel de opleiding, als daarnaast onderhoud behoeft via permanente educatie en intervisie.

Natuurlijk dienen gemeenten hun werkers hiertoe goed in staat te stellen en waar nodig zelf ook het goede voorbeeld te geven. Maar de samenwerking tussen collega's moet niet afhangen of het lokale gemeenten lukt om voldoende samen te werken. We roepen dan ook dringend op deze niet te vermengen, maar wel zo maximaal samen op te laten lopen.

Ook vinden we dat de classis hierin weer te snel als bepalende factor wordt genoemd. Als VKB zouden we willen pleiten voor meer investering in lokaal kader en daarmee lager in de organisatie organiseren van de samenwerking. Het rapport zegt hierover zeer waardevolle zaken als de rol voor ringen/werkgemeenschappen, intervisie en teamvorming, die vervolgens niet meer in het besluit worden genoemd. We verwachten dat, mede in samenhang met andere trajecten als de toekomstbestendige dienstverlening en Lichter op pad, dat we de organisatie binnen afzienbare tijd niet allemaal op lokaal wijkniveau kunnen organiseren, maar ook niet te ver



weg bij een classis moeten beleggen. Het nadenken over vacatures en samenwerking van werkers zou wat ons betreft zo snel mogelijk op het niveau van ringen/werkgemeenschappen moeten plaatsvinden.

Onderscheiding profielen

Hoewel we het rapport als zeer leesbaar en consistent hebben bestempeld, becroop ons bij het lezen van de pagina's 8-11 een ander gevoel. De drie profielen zijn duidelijk afgebakend, maar door de combinatie met de voorbeelden van verschillende contexten toch ook weer verwarrend. Voorbeeld: alleen de pastor en predikant ontvangen straks voor hun werkzaamheden preek- en sacramentsbevoegdheid. Tegelijk wordt op pagina 9 de uitzondering voor pioniers aangehaald, die lokaal als ouderling of diaken met preek- en sacramentsbevoegdheid kunnen worden aangesteld, waarbij de aantekening gemaakt wordt dat voor pioniersplekken steeds vaker de ruimere definitie proefplek (o.a. met kliederkerken) wordt gebruikt. Naast de onduidelijkheid die dit geeft (is er straks een kerkelijke werker zonder consent en een pionierende theatermaker zonder theologie met consent mogelijk?) ondermijnt het in stand houden van uitzonderingen de duidelijkheid die met deze drie profielen juist was gegeven. Als VKB pleiten we dan ook dat er geen nieuwe 'geitenpaadjes' ontstaan en dat de preek- en sacramentsbevoegdheid enkel voorbehouden is aan de dienaren des Woords (pastor en predikant).

Tot slot

Nogmaals danken we u hartelijk voor deze heldere notitie en geven we u graag bovenstaande punten mee voor de inhoudelijke doordenking. We spreken tevens de hoop uit dat de synode op basis van dit eindrapport tot een besluit kan komen, zodat er voor gemeenten, werkers en betrokkenen in de kerk duidelijkheid ontstaat over de richting van het beleid. Bovenal wensen we u voor de vergadering Gods wijsheid en zegen toe.

En zoals ook gedurende dit traject zijn we als VKB van harte bereid actief onze bijdrage te leveren aan het gevraagde implementatietraject: Tot opbouw van onze kerk!

Namens het bestuur van VKB Kerkrentmeesters

Rik Buddenberg, *voorzitter*
Joost Schelling, *directeur*