

Morgen begint vandaag, ook qua werkgeverschap

De cijfers liegen er niet om: binnen tien jaar gaat bijna de helft van alle werkers in de kerk met pensioen of emeritaat. Wat betekent dat voor jouw gemeente als werkgever? En wat voor de achterblijvende werkers en voor het werkklimaat voor hun werk?

TEKST JOOST SCHELLING BEELD ADOBE STOCK

De alarmbellen rinkelen

De laatste jaren wordt het vaak hardop benoemd: we hebben moeite de vacatures voor betaalde werkers te vullen. Ook het preekrooster vult zich steeds lastiger met (gast)voorgangers. Bij een predikantsvacature, waar men gewoon was dit door middel van een sollicitatie te doen, kan de briefselectie inmiddels overgeslagen worden.

Waar andere sectoren worstelen met vergrijzing, treft het onze kerken dubbel zo hard. De cijfers uit de gepubliceerde infographic over werkers in de kerk (zie pagina 13) zijn niet mis te verstaan: op 1 januari 2025 telde de PKN nog 1.388 predikanten, een afname van maar liefst 600 sinds 2011. Er is dus zeker een reden dat we nu in de kerk over een predikantstekort spreken. Alleen, dit is demografisch gesproken nog maar het begin.

Maar liefst 52% van de huidige predikanten is 57 jaar of ouder en zal normaal gesproken binnen tien jaar met emeritaat gaan. En dan hebben we niet eens gerekend met de tussentijdse uitstroom van voorgangers. Tegenover deze dreigende uitstroom staat een jaarlijkse instroom van 15 tot 20 nieuwe predikanten.

Bij kerkelijk medewerkers (van kerkelijk bureau tot pastoraal werker) zien we eenzelfde zorgwekkend patroon. Het aantal kerkelijk medewerkers daalde de afgelopen vier jaar met gemiddeld 82 personen per jaar, een daling van ruim 4% per jaar. 68,3% van alle medewerkers in dienst bij een lokale kerk is ouder dan 50 jaar, waarvan ruim de helft zelfs ouder dan 60 jaar is en dus normaal gesproken binnen zeven jaar met pensioen gaat.

Waarom dit probleem uniek is voor de kerk

Hier komt het pijnpunt: in 2024 was maar liefst 46,2% van de instromende kerkelijk medewerkers ouder dan 50 jaar. Ter vergelijking: in vergelijkbare branches (zoals sociaal werk of de GGZ) is dat slechts ongeveer 17%. Dit betekent dat deze zij-instromers of mensen met een 'late' roeping een relatief korte loopbaan in de kerk kennen. Je lost het personeelstekort van vandaag op met mensen die over een aantal jaar weer vertrekken.

Daarnaast daalt het aantal kerkelijk medewerkers nu al sneller dan de algemene krimp van de kerk. Het aantal FTE's daalde echter minder sterk, wat betekent dat kerkelijk medewerkers per persoon wel meer zijn gaan werken. De werkdruk neemt zodoende toe, terwijl juist een dragend werkklimaat essentieel is voor bevlogen medewerkers.

Wat kun je als lokale kerk al doen? Drie handreikingen.

1. Investeer in een dragend werkklimaat

Stel regelmatig de vraag: "Wat heb jij nodig om verder te komen?" Deze vraag, vanuit oprechte zorg gesteld, opent deuren voor echte gesprekken over werkdruk, faciliteiten en ondersteuning. Creëer ruimte voor roeping, groei en vreugde in het werk.

2. Verlaag de werkdruk door meer samenwerking en concentratie op kerntaken

Niemand hoeft het alleen te doen. Zoek de samenwerking op met buurgemeenten, binnen de classis of regionaal. Denk aan gezamenlijke diensten, gedeelde specialisten of kerkelijk bureaupersoneel dat voor meerdere gemeenten werkt. Dit verkleint de kwetsbaarheid en biedt werkers tegelijk ook meer collegialiteit. Collegialiteit, die juist door jongere werkers in de kerk gemist wordt.

3. Waardeer en behoud je huidige mensen

In tijden van schaarste is behoud net zo belangrijk als werving. Toon waardering, investeer in ontwikkeling en scholing, en zorg voor passende arbeidsvoorwaarden. Een vertrekkende medewerker is straks moeilijk te vervangen.

Het probleem achter het probleem

Deze cijfers weerspiegelen landelijke sociologische trends: vergrijzing en ontgroening raken alle sectoren, maar bij kerken speelt een extra factor. Waar het aantal predikanten afneemt met gemiddeld 3% per jaar - gelijk aan de algemene krimp van de kerk - daalt het aantal gemeenten niet in dezelfde mate. Bovendien zal door de vergrijzing in de kerk de behoefte aan bijvoorbeeld pastoraat niet evenredig dalen. Oudere gemeenteleden vragen juist intensievere zorg en begeleiding. Van de huidige 1.387.000 leden van de PKN (1-1-2025) is 30% in de leeftijd van 70+. Ter vergelijking: volgens het CBS is 15% van de Nederlanders 70+. Wij zijn als kerk dubbel vergrijsd, zowel qua personeel als qua leden.

Dit alles creëert een schaarste-paradox: minder werkers moeten een werkbelasting aan die niet evenredig afneemt. En schaarste op de arbeidsmarkt betekent dat de kerk straks niet meer kan kiezen uit een ruim aanbod, maar blij mag zijn als er überhaupt kandidaten zijn. Als werkgever kom je dan in een kwetsbare positie.

Waarom dit nu urgent is

Als we in 2030 voldoende vitale werkers willen hebben, moeten we nu in actie komen. Niet volgend jaar, niet na het volgende beleidsplan, maar nu. De uitstroom versnelt zich de komende jaren (in 2025 waren er 81 predikanten 65 jaar oud), terwijl het jaren kost om een aantrekkelijk werkgeverschap



neer te zetten. Een predikant verwoordde het tijdens een recente expertmeeting treffend: "In de ene gemeente kreeg ik te maken met een kader dat mij sloopte, in de andere gemeente had ik een kader dat mij droeg." Die woorden raken de kern. Want als jouw gemeente bekendstaat als een plek die mensen sloopt in plaats van draagt, wordt het straks onmogelijk om goede mensen aan te trekken. En in een krappe arbeidsmarkt verspreiden dat soort reputaties zich snel.

Samen sterk voor de toekomst

De cijfers vertellen ons dat de huidige situatie niet houdbaar is. Durf als kerkenraad of college het gesprek aan te gaan over andere organisatievormen, fusies of manieren van samenwerken. Het alternatief - doorgaan op de oude voet - leidt tot uitputting en uiteindelijk tot een onbestuurbare situatie.

Voor de VKB zijn deze cijfers geen reden tot paniek, maar ze nopen wel tot actie. Zo zijn we dit jaar gestart met ondersteuning rond goed werkgeverschap. Maar we hebben ook in januari op onze expertmeeting gesproken met de belangrijkste belanghebbenden (synode, dienstenorganisatie, opleidingen en vertegenwoordigers van de werkers).

Uiteindelijk bouwen we niet alleen aan een aantrekkelijk werkklimaat, maar aan vitale gemeenten waar mensen Gods liefde ervaren en waar geloof wordt gevoed. Dat kan niet zonder vitale werkers, die zichzelf geroepen weten, en door ambt en/of gemeente gedragen worden. De vergrijzing stopt niet. De ontgroening keert niet vanzelf. Maar wat wél kan, is dat jij als kerkrentmeester en werkgever nu keuzes maakt die straks het verschil maken. Begin vandaag met één vraag aan je werkers: "Wat heb jij nodig om verder te komen?"

