

Praatpapier voor het overleg tussen SKW en predikantenvereniging

Deze notitie is samengesteld om als basis te dienen voor het overleg met de predikantenvereniging op 8 februari 2017. Na het overleg kan de notitie worden omgevormd tot een concreet beleidsstuk met actieplan. Die versie wordt ingebracht bij de Raad van Advies en waar nodig zal aandacht worden gegeven aan communicatie richting de Generale Synode.

1. Algemeen

In het najaar van 2015 vonden regiovergaderingen plaats met predikanten, vertrouwenscommissies en kerkenraden om te praten over de problemen die spelen in de relatie met predikanten en kerkenraden/gemeenten. Van deze regioavonden is een verslag gemaakt. ([klik hier om het verslag te openen](#)). De regiovergaderingen gaven over een aantal punten een duidelijk beeld. Er moet meer aandacht zijn voor preventie, regionale samenwerking tussen kerken en de andere problemen die spelen bij mobiliteit. Op het preventief vlak heeft SKW, in overleg met de Raad van Advies en haar leden, BKW basis ([klik hier voor meer informatie](#)) ontwikkeld. In 2017 worden de kerken hierover benaderd. Ook is een opleiding tot interim predikant van start gegaan. Begin 2017 wordt deze opleiding afgerond. Daarnaast is ook meer bewustwording ontstaan bij betrokken partijen. De dieperliggende problematiek is echter nog niet volledig bij de kop gepakt.

In 2016 is er tijdens de vergaderingen van de Raad van Advies steeds weer gesproken over lopende kwesties. De positie van predikanten bij losmaking en de rol van deputaten Begeleiding en Bemiddeling is uitgebreid aan de orde geweest. Door het SKW is aan de orde gesteld de noodzaak om nieuwe wegen in te slaan. Er moet een financieel vangnet komen om probleemsituaties recht te trekken en het moet mogelijk worden om predikanten anders aan te stellen dan alleen voor "onbepaalde tijd". De deputaten hebben in hun rapport ([klik hier om het rapport te openen](#)) aan de synode van Meppel enkele belangrijke punten opgenomen waaronder een veelzeggende conclusie waaruit blijkt dat de problematiek nog steeds ernstig is. Het rapport geeft ook een beeld van ontwikkelingen die er zijn geweest. Enkele, voor deze notitie, relevante passages :

Het deputaatschap heeft zich 23 keer bezig gehouden met situaties waarin de relatie kerkenraad-predikant in geding was. In zeven van deze situaties leidden de interventies van het deputaatschap tot een verbetering in de samenwerkings situatie en konden predikant en kerkenraad hun werk voortzetten. In acht andere gevallen was volledig herstel van werkbare verhoudingen niet of niet direct haalbaar, maar kon de predikant eervol met pensioen of naar een andere gemeente, al dan niet binnen de GKv. In nog eens zeven gemeenten riep de kerkenraad of de predikant de hulp van het deputaatschap in op een moment, dat al (mentale) stappen richting een losmaking waren gezet of waarin een losmaking ook na bemiddelingspogingen onontkoombaar was. Eén situatie is nog niet afgerond. Van de betrokken predikanten waren er achttien ouder dan 50, meestal met lange dienstverbanden. Er waren ook 60-plussers bij.

De praktijk leert dat een losgemaakte predikant over het algemeen niet snel weer aan het werk kan in een nieuwe gemeente. Daarmee komen de gevolgen van een losmaking in de praktijk voor rekening van de losgemaakte predikant. Dit is niet gewenst en ook lang niet altijd terecht. Immers de oorzaak van losmaking hoeft lang niet altijd bij de predikant te liggen: ook een kerkenraad en/of een gemeente kunnen een grote rol spelen in het vastlopen van de samenwerking. Bovendien kan het heel goed zijn dat een predikant die niet goed functioneert in gemeente (en met

kerkenraad) A, wel goed tot zijn recht komt en vruchtbaar kan werken in gemeente B. Bestaat de mogelijkheid van een tijdelijk dienstverband, dan krijgen gemeente en predikant de gelegenheid om te ondervinden of ze bij elkaar passen en kan er na een afgesproken periode alsnog een definitief beroep volgen. Daar komt een breder probleem bij: het lijkt erop dat steeds meer kerken aarzelen om een predikant te beroepen, met als argument: 'Je zit aan hem vast, terwijl je niet precies weet of hij wel in jouw gemeente past en of de gemeente op de lange termijn wel in staat is hem te onderhouden.' Het gevolg hiervan is dat de mobiliteit stagneert en dat predikanten soms lang in een gemeente werkzaam blijven, wat weer als gevolg kan hebben dat de samenwerking tussen predikant en gemeente/kerkenraad steeds meer aan kwaliteit gaat inboeten. Het deputaatschap stelt daarom voor dat de synode haar steun ervoor uitspreekt dat het SKW naar kerkrechtelijke en financiële mogelijkheden zoekt dat predikanten komen tot een tijdelijk dienstverband, om zo mobiliteit te bevorderen en ook een losgemaakte predikant de kans te geven een nieuwe start te maken.

De RvA ontving de afgelopen periode teveel signalen van moeilijk te mobiliseren predikanten, onverkwikkelijke discussies die kerken met hun predikanten voeren en het feit dat kerken te laat hulp inroepen en/of niet vanzelfsprekend geneigd zijn met andere zusterkerken samen te werken. Dit maakt de positie van predikanten kwetsbaar. Daartegenover denken ook de predikanten na over hun plaats in onze kerk. Hoe profileert hij zich in de gemeente? Ligt de taak van de predikant nog wel dicht genoeg bij de kern van prediking, pastoraat en catechese? En als een predikant zich sterk profileert, hoe gaat de gemeente daar dan mee om? Vraagt de huidige tijd niet om andere, meer flexibele, inzet van predikanten? En moeten kerken zich niet anders organiseren op dit vlak?

Luisteren naar de kerken Om genoemde signalen te toetsen en bespreekbaar te maken organiseerden de Predikantenvereniging en SKW in 2015 regioavonden onder de noemer "Samenwerken en Verbinden". In de RvA bespraken we de uitkomsten. Kerken en predikanten riepen op tot nadenken over: De kerkelijke en maatschappelijke ontwikkelingen die elkaar razendsnel opvolgen. Welke invloed heeft dit voor de langere termijn op de plaatselijke gemeenten en hun predikanten? Regionale samenwerking en kerkelijke structuren; Kunnen predikanten in regionale teams gaan werken? Bijvoorbeeld in classicaal verband. Gewezen werd op het presbyteriaanse model. Voldoet de aanstelling van een predikant bij een plaatselijke kerk voor onbepaalde tijd nog wel aan de wensen van deze tijd? De basis van kerk-zijn en de rol van predikanten daarin; Moet de focus niet worden teruggebracht naar de kern van prediking, pastoraat en toerusting? Preventie: "Kerken moeten worden ingeënt", was een veelgehoord geluid. Een periodieke screening door een professionele buitenstaander kan problemen in bestuur, structuur, samenwerking en/of functioneren tijdig aan de oppervlakte brengen.

Binnen de diverse bestuurlijke overleggen heerst soms een gevoel van onmacht, hoe moet het verder? Welke concrete maatregelen moeten wij nemen om tot verbetering van de situatie te komen? Daarbij speelt dat de belangen van de predikanten (PV) en de kerken (SKW) parallel lopen en dat om deze reden partijen gezamenlijk moeten optrekken om tot oplossingen te komen. Bij het SKW leeft de mening dat de Predikantenvereniging onvoldoende zichtbaar en herkenbaar is in het geheel. Kan hier verbetering in komen door meer samen op te trekken? Hoe kijkt de PV hier zelf naar? Zou er niet meer samenwerking tussen SKW en PV moeten worden georganiseerd? Zijn er wel tegengestelde belangen?

2. Cijfers

Om meer beeld van de feiten te krijgen hebben wij een aantal tabellen met recente informatie opgenomen.

Overzicht uitgebrachte beroepen

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Aantal uitgebrachte beroepen	57	60	51	45	56	43	45	31
2	Aantal beroepen predikanten	36	37	26	27	38	30	37	21
3	Aantal aangenomen beroepen	22	23	20	21	33	24	30	18
	Percentage regel 2 van 1	63%	62%	51%	60%	68%	70%	82%	68%
	Percentage regel 3 van 1	39%	38%	39%	47%	59%	56%	67%	58%
	Percentage regel 3 van 2	61%	62%	77%	78%	87%	80%	81%	86%

Leeftijdsopbouw actieve predikanten				
leeftijd predikanten	2017		2017	
	Aantal predikanten	%	waarvan beroepbaar	%
> 55 jr	104	39%	34	13%
51 - 55 jr	50	19%	22	8%
41 - 50 jr	62	23%	22	8%
≤ 40 jr	50	19%	9	3%
Totaal nu:	266	100%	87	33%
emeritaat < 4 jaar	33	12%		
Nieuw < 4 jaar	32			
Totaal < 4 jaar	265			

Verloop aantal predikanten

Aantal predikanten in 2012	286
Aantal predikanten in 2017	266
Verschil	- 20

Conclusies:

- Waar het aantal beroepen afneemt, neemt de effectiviteit toe.
- In 2016 is slechts op 24% van de beroepbare predikanten een beroep uitgebracht.
- Als het aantal onttrekkingen en afzettingen zich voortzet in de trend van de laatste jaren, dan bestaat de kans dat het aantal predikanten over 4 jaar minder dan 240 bedraagt.

3. Positie van de predikant

De rechtspositie van de predikant wordt in de kern gestuurd door hetgeen in de kerkorde is vastgelegd.

B14 levenstaak predikant

- B14.1 Het predikantschap is in beginsel een ambt voor het leven, in dienst van de Heer.
- B14.2 De kerken bevorderen dat de predikanten zich met volle toewijding kunnen geven aan hun levenstaak.
- B14.3 Voor de uitoefening van het ambt in deeltijd of voor het onderbreken van de dienst voor langere tijd is de goedkeuring van de classis nodig.

B15 rechtspositie predikant

- B15.1 Een predikant is altijd verbonden aan een plaatselijke kerk of aan twee of meer kerken die daarvoor een samenwerking zijn aangegaan.
- B15.2 De verbintenis van de predikant met een kerk berust op overeenstemming krachtens de beroepsbrief van de kerkenraad en de aannemingsbrief van de predikant.
- B15.3 De rechtspositie van de predikant heeft een eigen kerkelijk karakter. De rechtsverhouding tussen kerk en predikant wordt beheerst door het kerkelijk recht en niet door het statelijk recht.
- B15.4 Ook in geval van een bijzondere taak is de predikant verbonden aan een plaatselijke kerk. De regeling van zijn rechtspositie vereist de goedkeuring van de classis en, indien van toepassing, de generale synode.

De positie van de kerk is autonoom. De plaatselijke kerk is zelfstandig en in feite het hoogste kerkelijke orgaan. De kerken zijn onderling verbonden door het kerkverband en gezamenlijke afspraken die zijn gemaakt. De kerk beslist echter steeds zelfstandig. De predikant heeft met de plaatselijke kerkenraad te maken als "werkgever", natuurlijk zijn er verbanden en mogelijkheden waar hij terecht kan indien er zaken niet goed gaan. Het moet ook de verantwoordelijkheid van de predikant zijn om, waar hij een gebrek aan goed "werkgeverschap" ervaart, dit aan de orde te stellen en daarvoor ondersteuning te vragen. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De levenstaak van de predikant, zijn roeping en de dienst aan de Heer maken de verbintenis van een ander niveau dan in een normale arbeidsovereenkomst aan de orde zal zijn. Er is altijd sprake van een verbintenis voor onbepaalde tijd, de taak heeft een sterk geestelijk karakter.

In de discussie over de positie van de predikant moet over de basis worden gesproken. Is juist datgene wat wij in de loop der jaren daaromheen hebben bepaald niet een belangrijke oorzaak van de problematiek waar wij nu tegen aanlopen? Enkele punten voor de bespreking:

- Past de visie, zoals verwoord in de KO, nog wel bij deze tijd (cultuur) waarin wij leven? In een tijd waarin meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt ontstaat?
- De verbinding voor het leven betekent per definitie dat een overeenkomst voor bepaalde tijd niet mogelijk is.
- De verbinding met de plaatselijke kerk is te begrijpen in het kader van opzicht en tucht maar beperkt de mogelijkheid om moderne vormen van arbeidsrelaties te creëren.
- Geeft de KO de predikant niet een te comfortabele positie? Hij is recht-zeker.
- Voelt de predikant nog datgene wat in de KO wordt verwoord? Veel vragen, kwesties en materiele regelingen duiden steeds meer op een normale arbeidsovereenkomst. Geld, vrije dagen, niet te veel uren, niet te zware taak belasting komen met regelmaat terug in besprekingen op de kerkenraad.

- Door de predikant te verbinden aan een plaatselijke kerk ontstaat een sterke afhankelijkheid van het niveau in de betreffende kerk. Niet iedere gemeente is in staat om voor "goed werkgeverschap" in te staan.
- Waar gemeenten bestaan uit mensen die zich voortdurend aan veranderingen moeten aanpassen en moeten vernieuwen, geldt dit ook voor de predikant. Permanente ontwikkeling en educatie is een voorwaarde om met elkaar verbonden te blijven.
- In hoeverre functioneert de classis als het gaat om de positie van de plaatselijke predikant? Het SKW heeft opgeroepen om vooral te gaan samenwerken. Om intervisie op te zetten, om problematieken te bespreken en in gezamenlijkheid op te lossen door bijvoorbeeld uitwisseling van diverse predikantstaken. Het gevoel is aanwezig dat dit in de praktijk niet aan de orde is. Pas als op kerkrechtelijk niveau zaken spelen komt er overleg. Dat is veelal te laat.

Over de taak van de predikant is de KO overduidelijk:

B9 taak van de predikanten

- B9.1 De predikanten hebben als primaire taak de verkondiging van het evangelie voor kerk en wereld. Ook bedienen zij de sacramenten en gaan zij voor in de dienst van de gebeden.
- B9.2 De predikant rust de gemeente in prediking en onderricht toe tot een leven in geloof. Hij bestrijdt dwalingen en weerlegt valse leer.
- B9.3 De predikant geeft met de ouderlingen leiding en herderlijke zorg aan de gemeente. Samen oefenen zij over de gemeente de kerkelijke tucht.

De vraag is echter hoe werkt dit in de praktijk? Er is vaak sprake van (te) grote taakbelasting en werkdruk. Wordt er terecht steeds meer van onze predikanten gevraagd? Of is er specialisatie nodig? Moeten wij niet terug naar de kern die de KO aangeeft? Is de taak in de praktijk soms breder dan geformuleerd? Natuurlijk vraagt iedere tijd andere zaken van mensen. Dat geldt voor predikanten maar ook voor werknemers.

4. Regionale samenwerking...de classispredikant?

Een ander belangrijk aspect, voortkomend uit de regioavonden, is de mogelijke krachtenbundeling op regionaal niveau. Er werd door kerken verwezen naar het Engelse systeem van "classispredikant". Het verdient aanbeveling hier verder over door te praten. Als predikanten verbonden worden op classisniveau (wat ook volgens de huidige KO mogelijk is), kan dit de volgende voordelen hebben:

- Een predikant kan voor een bepaalde periode de "vaste pastor" zijn van één gemeente waarna roulatie kan plaatsvinden (tijdelijke verbintenis?);
- Roulatie binnen de regio lost een andere grote uitdaging op; namelijk dat veel predikanten in de leeftijd 40-60 jaar liever niet verhuizen in verband met schoolgaande kinderen en/of het werk van de echtgenote.
- Als ook op het gebied van kosten meer verevening kan plaatsvinden, blijven ook kleinere gemeenten in staat een predikant in te zetten. Momenteel zijn kerken, die twijfelen over hun financiële mogelijkheden tot het beroepen van een predikant voor onbepaalde tijd, niet te bewegen te denken tot een hulpvraag (hulpbehoevende kerken). Men kiest liever voor deeltijd of stelt beroepen uit. Zo ontstaan er grote verschillen tussen "rijke" en "arme" kerken, soms slechts enkele kilometers van elkaar verwijderd.

Om dit idee verder vorm te geven moet uiteraard over veel details worden nagedacht. Bijvoorbeeld:

- Hoe kan dit kerkrechtelijk goed worden geborgd? Aanstelling bij meer kerken is mogelijk maar er zullen ongetwijfeld andere aspecten aan de orde komen.

- Hoe wordt een goede classisraad gevormd en welke bevoegdheden heeft deze? De kerkenraad waarvan een predikant gedurende een periode "vaste pastor" is ziet toe op leer en leven. De classisraad kan een rol spelen bij onderlinge afspraken, functioneren en mobiliteit. De instrumenten van SKW kunnen daarbij aansluiten.

5. Losmaking

De problematiek van losmaking is ingrijpend voor alle betrokkenen. De weg naar losmaking leidt tot spanningen in kerkenraad en gemeente en is voor de predikant en zijn gezin vaak desastreus. Een proces van losmaking heeft vaak een lange voorgeschiedenis, vaak van jaren.

Losmaking kan verschillende oorzaken hebben :

- Een predikant is niet geschikt voor het beroep (dit moet overigens uitmonden in ontheffing na begeleiding. Een losmaking is hier niet de juiste weg). Wel blijft van belang welke criteria of toetsingsinstantie hier een rol moet spelen.
- De gemeente komt in geldnood of wordt opgeheven omdat ze te klein is geworden (kerken moeten vragen om classissteun maar discussiëren dit probleem toch vaak uit over "de rug van de predikant")
- De gemeente gaat samen met een andere gemeente waar al een predikant staat
- Er is een conflict
- De predikant past niet bij de gemeente waar hij staat

Het aantal losmakingen is ongeveer 3 per jaar. Ten opzicht van het aantal dienstdoende predikanten is dit ruim 1 %. Wij moeten bij het beoordelen hiervan beseffen dat ook in andere organisaties en bedrijven soortgelijke situaties zich voor doen. Ook daar ontstaan onwerkbaar situaties. In de kerk is het echter steeds een groter drama omdat vrijwilligers met een conflict worden geconfronteerd waarvan ze vaak zelf deel uitmaken. Uit recent ingezonden artikelen (ND) blijkt onder meer de enorme impact van zo'n proces. Voor de predikant betekent losmaking een proces van grote onzekerheid en de kans op een beroep is nihil. Kerken beroepen liever niet een predikant waar mogelijk een "vlekje" opzit.

Een predikant die een verkeerd beroep heeft gekozen moet de mogelijkheid hebben te stoppen en worden begeleid naar een ander beroep. In andere situaties zouden predikanten gewoon weer in een andere gemeente aan de slag moeten kunnen. Financieel wordt losmaking goed geregeld, met maatschappelijke normen als basis. Wij schatten in dat gemiddeld een uitkering van twee jaarsalarissen wordt verstrekt. De vraag is echter of de verantwoordelijkheid van de kerken niet veel verder zou moeten gaan dan de "afkoop met een overeenkomst". Als het in de KO gaat over de predikant dan spreken wij over het "ambt voor het leven" echter als het niet goed gaat dan accepteren we een maatschappelijk aanvaardbare regeling.

Naar onze mening moeten de kerken de verantwoordelijkheid nemen voor:

- Het helpen van een predikant die verkeerd gekozen heeft naar ander werk
- Het creëren van een vangnet en andere mogelijkheden om losgemaakte predikanten te herplaatsen.

Natuurlijk moet er preventief gewerkt worden aan het voorkomen van losmakingen. Naast de periodieke analyse van BKW-basis is het bevorderen van de mobiliteit het belangrijkste punt. De mobiliteit kun je alleen bevorderen als er andere mogelijkheden komen zoals een overeenkomst voor bepaalde tijd of het werken vanuit een gezamenlijk verband zoals bijvoorbeeld een classis of een soort van maatschap (zie vorige hoofdstuk). Nieuwe wegen zijn noodzakelijk maar ook mogelijk!

Er zijn losgemaakte predikanten die de Gkv hebben verlaten in de hoop elders aan het werk te kunnen. Verdriet voor de predikant maar ook een collectieve fout van het systeem welke wij als kerken hebben gecreëerd.

Naast de losgemaakte predikant hebben wij met studenten te maken die geen (of pas na een lange tijd) een beroep krijgen. Onaanvaardbaar na een lange studie met een assessment waaruit blijkt dat de kandidaat wel geschikt is. Wordt het niet tijd voor een soort "baangarantie" voor alle studenten die geschikt zijn voor het dienen van de kerken ?

6. Naar een vangnet

Er moet een vangnet komen om zorgelijke situaties op te vangen en op te lossen. Concreet zal er budget moeten worden vrijgemaakt om in te grijpen bij:

- Predikanten die losgemaakt zijn
- Kandidaten die geen beroep krijgen
- Predikanten / kerken die door gemis aan mobiliteit vastzitten of dreigen vast te lopen

Het gaat om bemiddelen voor predikanten die **voldoende kwalificaties hebben** om gemeentepredikant te zijn. Het gaat ook om predikanten die, omdat er wat is voorgevallen, vanwege de "smet" niet meer aan de slag komen.

De kerken of de predikant kunnen een beroep doen op dit zogenaamde vangnet. Met deze constructie worden de kosten en de regie van de plaatselijke kerk gedeeltelijk overgenomen en wordt een traject van outplacement gestart. Er worden mogelijkheden geschapen om predikanten los van de bestaande structuren bij kerken te werk te stellen door:

- Een overeenkomst voor bepaalde tijd
- Of tijdelijke deelname in een soort diensten-maatschap die interim klussen voor kerken gaat doen

Met de betreffende predikant wordt een overeenkomst gesloten waarin duidelijke afspraken over het proces en de inzet worden gemaakt. Hierin wordt ook opgenomen dat indien na een vastgestelde termijn geen structurele oplossing (beroepen naar een gemeente) is gevonden er een definitieve oplossing moet komen. Dan gaat het om begeleiding naar ander werk met een einddatum tot ontheffing.

Het spreekt voor zich dat details nader moeten worden uitgewerkt. Belangrijk bespreekpunt is ook het juridische vehikel waarin het vangnet wordt georganiseerd. Belangrijk is dat van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting gebruik gemaakt kan worden. Lukt dit niet dan nemen de kosten met 21 % toe en is het bijna onhaalbaar. Bestuurlijk zouden SKW en de predikantenvereniging de verantwoording moeten nemen, de uitvoering kan naar het SKW worden gedelegeerd.

De rol van het vangnet is niet meer dan de zaak revitaliseren en weer op de "normale rail" proberen de krijgen.

De kosten van losmaking, de kosten van gebrek aan mobiliteit en de kosten van het niet aan het werk krijgen zijn groot maar niet zichtbaar. Een kleine inschatting:

- Als er jaarlijks 3 predikanten worden losgemaakt die zeker 2 jaar traktementen meekrijgen bedragen deze kosten 2 maal 75 K is 150 K maal 3 is 450 K
- De kosten van het gehele proces zijn immaterieel en niet in cijfers uit te drukken
- De opleiding van een predikant kost 500K, verspilde investering als er geen beroep komt.

Naast financiële effecten moet beseft worden dat er de komende jaren een te kort aan predikanten gaat ontstaan. Het aantal dienstdoende predikanten zal dalen tot 265 binnen een periode van 5 jaar. Dit getal is zonder onttrekkingen en afzettingen. Nemen we vroegtijdige ambtsbeëindigingen in ogenschouw, dan komt het aantal wellicht zelfs onder de 240 uit.

Losmaking met vertrek door een soort afvoerpuntje is vernietiging van kerkelijk kapitaal!
Ons idee is om zowel de kerken als de predikanten een financiële bijdrage te laten leveren voor een dergelijke vangnetconstructie. Een aanvangsbudget van 600 k. is nodig. Jaarlijks kan op basis van de werkelijke kosten de bijdrage worden bijgesteld.

7. NGK en CGK

Het is goed om ook de ontwikkelingen binnen de andere twee denominaties te volgen. Nu de NGK collectief lid geworden is van SKW kan ook daar gekeken worden naar mogelijke synergie-winst. Temeer omdat steeds meer plaatselijke kerken samenwerking zoeken met de NGK/CGK. Een aandachtspunt voor verdere uitwerking.

8. Tot slot

In deze notitie zijn een aantal zaken aan de orde gesteld waarover een fundamentele discussie moet worden gevoerd.

Wij hebben gekozen voor een open document met als doel om tot een goede discussie te komen.

Zwolle januari 2017
Piet Mars
Ruurd Kooistra