

NAAR EEN CULTUUR VAN MOBILITEIT

**Nota met een besluitvoorstel
over de mobiliteit van predikanten in relatie tot
roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork**

**voor: Regiegroep Kerk 2025
van: Werkgroep Mobiliteit Kerk 2025
d.d. 15 februari 2017**

Woord vooraf

Onze kerk kent vanaf haar ontstaan de beweging waarin gemeenten en predikanten de vrijheid hebben om elkaar te vinden. Beide doen dat in geloof dat God aanwezig is in beroep en roeping. Onze kerk kent ook vanaf het begin de structuur dat gemeenten samen kerk zijn. Hierdoor komt de vrijheid elkaar te vinden in het licht te staan van verantwoordelijkheid voor elkaar. In de tien gesprekken die de werkgroep mobiliteit heeft gevoerd in de afgelopen maanden vormde dit de grondtoon.

Daarnaast kwam de werkgroep tot de conclusie dat generieke maatregelen rond mobiliteit niet wenselijk en niet werkbaar zijn. Maatwerk was een veelgebruikte term. Maatwerk vraagt om een samenhangend geheel van instrumenten die precisie op lokaal vlak mogelijk maken.

Als start van haar arbeid heeft de werkgroep cijfers over mobiliteit verzameld en voorzien van een beleidsmatige duiding. Dat vormde het vertrekpunt voor open, zorgvuldig en constructief beraad over welke maatregelen gemeente en predikant zouden kunnen helpen bij bewustwording van en onderling gesprek over mobiliteit die past bij de ontwikkelingen die in kerk en samenleving gaande zijn. In aansluiting bij wat daarover staat in de nota Kerk 2025.

De breed samengestelde werkgroep denkt geslaagd te zijn in het benoemen van dergelijke instrumenten en presenteert met dit rapport haar overwegingen en legt aan de synode een besluitvoorstel voor.

Gerrit van Dijk,
voorzitter Werkgroep Mobiliteit Kerk 2025

Inhoud

Woord vooraf	1
Inhoud	1
1. Opdracht en verantwoording	2
2. Inhoud en waarde van mobiliteit	3
3. De arbeidsmarkt van predikanten in cijfers	5
4. Beleidsmatige duiding van de cijfers	8
5. Oorzaken van afgenomen mobiliteit	10
6. Uitgangspunten voor mobiliteitsbeleid	12
7. Opbouw van het besluitvoorstel voor mobiliteitsbeleid	12
Samenvatting van de hele nota	25
Bijlage 1 - Besluitvoorstel	28
Bijlage 2 - Arbeidsmarkt predikanten in cijfers	31

1. Opdracht en verantwoording

In april 2016 bespreekt de generale synode het rapport *Kerk 2025 – Een stap verder*. Naast andere zaken bevat dit rapport beleidsvoornemens met betrekking tot het thema 'predikant en mobiliteit'. De voornemens betreffen: de betekenis van mobiliteit, het gesprek over mobiliteit, instrumenten tot bevordering van mobiliteit, specifiek beleid bij 12 dienstjaren in een gemeente en beleid met betrekking tot tijdelijke dienstverbanden. Na uitgebreide bespreking van de voornemens wordt besloten de besluitvorming over 'predikant en mobiliteit' aan te houden. Het moderamen krijgt de opdracht *om de Dienstenorganisatie te verzoeken om rekening houdende met de inbreng ter synode en na overleg met de Bond van Nederlandse Predikanten, het Georganiseerd Overleg Predikanten en synodeleden over het in de nota geschetste scenario B of andere scenario's – en dat in breder kader van flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork – een nader besluitvoorstel met betrekking tot de scenario's voor te leggen aan de generale synode van november 2016, ten laatste april 2017.*

Eind juni 2016 stelt het moderamen van de generale synode de Werkgroep Mobiliteit in. De opdracht van de werkgroep is de uitwerking van de besluiten, die de generale synode in april 2016 bij het rapport *Kerk 2025 – Een stap verder* nam met betrekking tot het thema predikant en mobiliteit¹. Uiterlijk 15 februari 2017 dient de werkgroep bij de regiegroep een voorstel in voor een beredeneerd besluitvoorstel, zodat het moderamen uiterlijk 15 maart 2017 een voorstel kan vaststellen voor de generale synode in april 2017.

Bij de opdracht worden aan de werkgroep de volgende uitgangspunten meegegeven.

- a. Mobiliteit is gegeven met het predikantschap. Het ambt van predikant is voor het leven, de binding van een predikant aan een gemeente is tijdelijk.
- b. Aan de voorzitter van de regionale classicale vergadering wordt de zorg opgedragen voor gemeente en predikant en hun onderlinge relatie door regelmatige contacten. In dat kader komt de mobiliteit van predikanten aan de orde.
- c. Scenario A (na 12 jaar dienst neemt de predikant met een opzegtermijn van 18 maanden afscheid van de gemeente, tenzij afgesproken wordt dat de dienst (telkens) met 4 jaar wordt verlengd) is niet meer aan de orde.
- d. De problematiek dat predikanten een voltijds bediening wensen, terwijl slechts deeltijd verbintenissen beschikbaar zijn, dient bij de uitwerking betrokken te worden.
- e. De verdere uitwerking zal staan in het kader van flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork.

In de werkgroep worden de volgende personen benoemd:

- Drs. Jos Aarnoudse (directeur Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer)
- Ds. Sophie Bloemert (regionaal adviseur classicale vergaderingen Zuid-Nederland)
- Ds. Karin van den Broeke (preses generale synode, adviseur werkgroep)
- Ds. Gerrit van Dijk (gemeentepredikant, voorzitter Classicaal-Regionaal Overlegorgaan Zuid-Holland, voorzitter werkgroep),
- Drs. Berend Kamphuis (als ouderling namens de classis Leeuwarden afgevaardigd naar de synode)
- Ds. Gerrit van Meijeren (predikant voor het beroepingswerk)
- Dr. René de Reuver (scriba generale synode, adviseur werkgroep),
- Dhr. Hans Runherd (beleidsmedewerker predikantstraktementen en -pensioenen, rapporteur werkgroep),
- Drs. Piet Vergunst (algemeen secretaris Gereformeerde Bond)
- Ds. Sjaak Verwijs (directeur Bond van Nederlandse Predikanten)

¹ Desgevraagd heeft de regiegroep Kerk 2025 aan de werkgroep laten weten dat de opdracht van de werkgroep zich beperkt tot de mobiliteit van predikanten en dus niet de mobiliteit van kerkelijk werkers omvat.

De werkwijze van de werkgroep is verwoord in de samenvatting aan het eind van deze nota.

2. Inhoud en waarde van mobiliteit

a. Roeping

Nadenkend over mobiliteit heeft de werkgroep overwogen dat mobiliteit van predikanten in eerste instantie gezien moet worden als een geestelijke zaak. Dat wil zeggen dat – gelovig gesproken – God het is die predikanten roept en dat overwegingen van gemeente en predikant in relatie staan tot de leiding van de Heilige Geest. De roeping van Godswege moet worden verstaan door zowel de predikant als de gemeente.

In de navolging van Jezus Christus probeert een christen onder leiding van de Heilige Geest te verstaan hoe en waar hij het beste kan worden ingezet in de dienst van Gods Koninkrijk. Binnen deze algemene roeping overweegt ook een predikant biddend voor Gods aangezicht wat zijn² gaven en talenten zijn en waar die op enig moment het beste aangewend kunnen worden. Dit betekent dat hij zich in de eerste periode in de gemeente de volgende vragen zal stellen.

- Kan mijn dienst vruchtbaarder zijn door een hernieuwde focus op de kern van het christelijk geloof?
- Vragen ontwikkelingen binnen mijn (wijk)gemeente om verandering van mijn inzet?
- Vragen ontwikkelingen in de samenleving om een andere aanpak van mijn werk of een andere inzet van mijn gaven en talenten (b.v. netwerkcultuur, sociale media, cultuur van authenticiteit)?

Na vier jaar is de predikant beroepbaar en gaan ook de volgende vragen spelen.

- Roept God mij naar een andere gemeente?
- Ben ik nog in staat om steeds dezelfde mensen het evangelie op een nieuwe manier te vertellen of is het beter voor de gemeenteleden dat zij de hoogte, breedte, lengte en diepte van de liefde van Christus verkondigd krijgen door een andere predikant?
- Kan God mij op een andere plaats misschien beter gebruiken?
- Zijn er plaatsen waar het evangelie momenteel niet verkondigd wordt en wil God mij daar inzetten?
- Sta ik open voor reflectie ter wille van de roeping van Godswege, onder meer als het gaat om zaken als inkomen, woongenot, gezinssituatie, samenwerking met collegae en verdere educatie?

Een belangrijke basis van de mobiliteit en flexibiliteit van predikanten is de ontvankelijkheid van iedere predikant afzonderlijk voor de roepstem van God voor zijn persoonlijke zending in verschillende fasen van het leven. Hierbij weet de predikant dat hij voor het leven geroepen is in dienst te staan van het evangelie van Jezus Christus, maar dat die roeping in de meeste gevallen plaatsvindt in een verbintenis aan meer gemeenten of in verschillende soorten werk.

Een andere belangrijke basis voor de mobiliteit van predikanten is de wijze waarop gemeenten Gods stem verstaan als het gaat om het beroepen van en het samenwerken met een predikant. De volgende vragen kunnen hierbij worden gesteld.

- Wat betekent de focus op de kern van het christelijk geloof voor ons beleid met betrekking tot prediking, catechese, pastoraat, diaconaat en missionair werk?
- Welk beleid voeren wij met betrekking tot de inzet van betaalde krachten, zodat voor hen die daartoe geroepen zijn, het werk uitvoerbaar zal zijn zonder zorgen voor onderhoud en

² In deze nota wordt in de mannelijke vorm over de predikant gesproken, omdat het woord predikant taalkundig mannelijk is. Zowel mannen als vrouwen worden bedoeld.

onderdak?

- Welk beleid voeren wij om de predikant in staat te stellen zijn gaven en talenten zo optimaal mogelijk in te zetten?
- Staan wij open voor reflectie ten aanzien van medewerking aan de roeping van Godswege, onder meer als het gaat om zaken als offervaardigheid, gebouwenbezit, samenwerking met andere gemeenten of het beroepen van een predikant die eerder te maken heeft gehad met arbeidsongeschiktheid of spanningen in een gemeente?

b. De waarde van mobiliteit voor de predikant

Vanuit de geestelijke aspecten van de mobiliteit is het belangrijk om vast te stellen dat mobiliteit en flexibiliteit voor een predikant in een aantal opzichten waardevol kunnen zijn. In de eerste plaats kunnen ze de vitaliteit en de ontwikkeling in ambt, beroep en persoonlijkheid bevorderen (dit wordt wel aangeduid met het begrip *ministerial flourishing*³). Nieuwe ervaringen dagen uit tot inspiratie en creativiteit en dat geeft aanleiding tot kwaliteitsimpulsen en nieuwe arbeidsvreugde. Ze kunnen ook helpen bij het kritisch kijken naar jezelf en het relativeren van de eigen inzet (ik ben niet de eerste en de laatste voorganger in deze gemeente).

Mobiliteit kan verder gezien worden als uitdrukking van de vrijheid van het ambt. Als het erop aan komt is de predikant 'vrij' van zijn gemeente. Vrij om te gaan waar hij geroepen wordt. Het is voor de predikant goed deze vrijheid te ervaren.

Veranderen van werksituatie kan tenslotte ook een middel zijn tegen het ontstaan van sleetsheid of vastlopen in de ambtelijke dienst.

c. De waarde van mobiliteit voor de gemeente

Een regelmatige doorstroom van predikanten heeft ook zijn waarde voor de gemeente, omdat de hoogte, breedte, lengte en diepte van de liefde van Christus alleen met alle heiligen te verstaan is. Elke predikant legt zijn eigen accenten, omdat de verkondiging niet losstaat van eigen biografie en geloofsbeleving. Wisseling van predikanten levert voor gemeenten een verrijkende ervaring op die niet op een andere manier kan worden bereikt. Regelmatige doorstroom versterkt de kracht tot vernieuwing van gemeenten en van de kerk en doorbreekt vastgeroeste patronen of scheefgroei in verhoudingen. Mobiliteit geeft gemeenten ook de kans om bij krimpende middelen de tering naar de nering te zetten zonder dat gebruik gemaakt hoeft te worden van het middel van (gedwongen) werktijdvermindering. Dit is immers een tamelijk zwaar middel, omdat de predikant de zekerheid met betrekking tot het inkomen deels verliest en omdat de kerk een wachtgeld moet gaan betalen, terwijl daar geen arbeid tegenover staat (wel re-integratieverplichtingen).

d. Het gesprek over mobiliteit

Waar mobiliteit een zaak van geestelijk belang is en waardevol voor predikant en gemeente, is het zaak dat dit onderwerp al aan de orde komt in de opleiding tot predikant. Ook is het goed dat mobiliteit een vanzelfsprekend onderdeel is van het gesprek tussen predikant, gemeente en classispredikant over het functioneren en welbevinden van de predikant. Dit gesprek is niet strijdig met de vrijheid van het ambt.

De vrijheid van het ambt houdt in dat de predikant vrij is van horigheid aan andere stemmen of 'bindingen' dan de woorden van de Heer. In de bediening van het Woord is en voelt de predikant zich vrij om zo nodig profetisch-kritisch te zijn, ook ten aanzien van de in de gemeente (en de kerkenraad) levende opvattingen en levenswijzen. Deze vrijheid sluit niet uit dat de kerk en de eigen gemeente met de

³ Uit het rapport 'Ministerial flourishing' van de Council for Ministry van het Diocese of Durham, mei 2010

predikant in gesprek is over zijn deskundigheid, functioneren, inzet en mobiliteit.

Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van het gesprek over mobiliteit is dat de predikant zich daarin veilig voelt. Wanneer gesproken wordt over de wenselijkheid van vertrek uit de huidige gemeente, moet een predikant erop kunnen vertrouwen dat hij voldoende wordt begeleid van werk naar werk en dat hij bij een noodgedwongen beëindiging van een werksituatie of bij verlies van werktijd financieel wordt opgevangen in overeenstemming met hetgeen maatschappelijk gebruikelijk is.

De classispredikant en de landelijke predikant voor het beroepingswerk spelen hierbij een sleutelrol. Zij zullen door een predikant alleen als veilig worden ervaren als zij:

1. respect en waardering tonen voor de gaven en talenten van de predikant, voor diens geestelijke ligging en diens visie op roeping en ambt;
2. tonen deskundig te zijn (professionele begeleiders, die ook kerkelijke taal spreken);
3. onafhankelijk en betrouwbaar zijn (goed kunnen omgaan met vertrouwelijkheid), empathisch (met oog voor de gerechtvaardigde belangen van de predikant) en gelovig (Gods wil zoekend voor gemeente en predikant);
4. eraan bijdragen dat predikanten en kerkenraden voldoende worden toegerust tot het voeren van vruchtbare gesprekken over roeping en mobiliteit;
5. kunnen verwijzen naar een voldoende beschermend pakket van arbeidsvoorwaarden.

e. Kanttelingen bij de waarde van mobiliteit

Waar hierboven de waarde van mobiliteit is besproken, maakt de werkgroep als eerste kantteling dat ook stabiliteit zijn eigen waarde heeft. Het streven naar doorstroming van predikanten moet niet leiden tot vluchtigheid in de verbintenis tussen gemeente en predikant. Om vruchtbaar te kunnen functioneren heeft een predikant een aantal jaren nodig om zich in te werken, vertrouwen te winnen en eventueel nieuwe initiatieven te starten en ontwikkelen. Het belang van stabiliteit heeft vorm gekregen in de regel dat een predikant niet eerder dan na een verbintenis van vier jaren weer beroepbaar is.

Een tweede kantteling is dat nieuw beleid tot bevordering van mobiliteit en flexibiliteit misschien hoge verwachtingen wekt met betrekking tot de voordelen voor predikanten en gemeenten. Hier past enige relativering en oog voor de menselijke maat. Voor gemeenten is het goed te beseffen dat de ideale predikant niet bestaat, voor predikanten is het goed te beseffen dat de ideale gemeente niet bestaat. Het blijft een gelovige zoektocht naar zoveel mogelijk vruchtbare verbintenissen tussen gemeente en predikant, waarin liefdevol rekening gehouden wordt met elkaars mogelijkheden en beperkingen.

3. De arbeidsmarkt van predikanten in cijfers

De werkgroep heeft overwogen dat de beleidsvoorstellen in de *Visienota Kerk 2025* nauwelijks zijn gebaseerd op cijfermateriaal over de arbeidsmarkt van predikanten. Om in deze leemte te voorzien heeft de werkgroep het als eerste opdracht gezien om de noodzakelijke cijfers te verzamelen. Uit het predikantenregister van het synodese secretariaat en uit de bestanden van het Bureau predikantstraktementen zijn cijfers over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van predikanten betrokken, die in deze paragraaf worden gepresenteerd. De tabellen achter deze cijfers zijn opgenomen in bijlage 2. In de volgende paragraaf geeft de werkgroep een cijfermatige duiding bij de cijfers.

a. Werkgelegenheid: de vraag

Uit onderzoeken in het verleden is gebleken dat het aantal fte predikanten al vele jaren gelijk oploopt met het aantal belijdende leden. De jaren door telt de kerk 490 belijdende leden op 1 fulltime predikant. Het sterke verband tussen het aantal leden en de predikantsformatie is verklaarbaar. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat 85% van het levend geld (vrijwillige bijdragen en collecten) afkomstig is van belijdende leden. Het levend geld is vanzelfsprekend een belangrijke factor voor de hoogte van de predikantsformatie.

Op basis van een prognose van het aantal belijdende leden kan verwacht worden dat de predikantsformatie in 15 jaar tijd met 36% afneemt van 1.500 in 2016 naar 960 in 2031.

Ten aanzien van bovenstaande structurele ontwikkeling moet een conjuncturele nuance gemaakt worden. De laatste jaren is de afname van het aantal fte predikanten namelijk iets sterker dan de afname van het aantal belijdende leden. Twee mogelijke verklaringen daarvoor zijn:

- de sterke uitstroom van de babyboomgeneratie zonder dat die uitstroom direct is gecompenseerd door nieuwe instroom;
- de aanstelling van proponenten als predikant in algemene dienst bij de Mobiliteitspool van de Dienstenorganisatie. Deze predikanten tellen niet mee bij het aantal predikanten voor gewone werkzaamheden.

b. Werkgelegenheid: het aanbod

Het aanbod van predikanten voor gewone werkzaamheden bestaat in 2016 uit de bestaande formatie van 1.500 fte predikanten. De komende jaren zal er (op grond van ervaringscijfers uit het verleden, zie bijlage 1) sprake zijn van:

- uitstroom door ontheffing of overstap naar bijzondere opdracht of algemene dienst: gemiddeld 25 per jaar (375 in 15 jaar);
- uitstroom door emeritaat: gelet op de leeftijdsopbouw van de dienstdoende predikanten gaat het de komende 15 jaren om ongeveer 900 fte;
- uitstroom door overlijden: gemiddeld 2 fte per jaar (30 in 15 jaar);
- uitstroom door werktijdvermindering: gemiddeld 3 fte per jaar (45 in 15 jaar);
- instroom door herintreding of overstap vanuit bijzondere opdracht of algemene dienst: gemiddeld 12 fte per jaar (180 in 15 jaar);
- instroom van proponenten. Waar in de vorige paragraaf werd berekend dat er in 2031 vraag is naar 960 fte predikanten, leiden bovenstaande cijfers tot een restant van 330 (= $1.500 - 375 - 900 - 30 - 45 + 180$). Om aan 960 fte te komen moeten de komende 15 jaren 630 (= $960 - 330$) fte proponenten instromen. Dat is gemiddeld 42 fte per jaar. Als de gemiddelde werktijd 85% blijft, gaat het om gemiddeld 49 personen per jaar.

c. Werken in deeltijd

Vanaf 2006 is het werken in deeltijd toegenomen. Dit blijkt uit:

- de ontwikkeling van het gemiddelde werktijdpercentage: dat was begin 2006 88,1% en begin 2016 85,2%;
- het aandeel van de predikanten met een fulltime standplaats: dit was begin 2006 70% en begin 2016 61%.

De afname van het aantal fte predikanten loopt redelijk gelijk op met de afname van het aantal gemeenten en samenwerkingsverbanden met één of meer predikanten.

- Het aantal fte predikanten nam van 2005 op 2016 af van 1.937 naar 1.500, dat is een daling van 23%;
- Het aantal gemeenten of samenwerkingsverbanden met één of meer predikanten nam van 2005 op 2016 af van 1.506 naar 1.191, dat is een daling van 21%.

d. Werken vanuit de ambtswoning

Bij de overgang van de kerkeigen traktementsregelingen naar de protestantse regeling op 1 januari 2005 bewoonde 72% van de predikanten een ambtswoning. Anno 2016 bewoont nog 61% van de predikanten een ambtswoning.

e. Doorstroom van predikanten in het algemeen

De doorstroom van predikanten is de laatste 10 jaar afgenomen. Dit blijkt uit de volgende indicatoren.

- Het percentage van de predikanten dat in een jaar van de ene naar de andere gemeente gaat is gedaald van 6,2% in 2005 (137 op de 2.197 predikanten) naar 4,0% in 2016 (76 op de 1.861 predikanten).
- De gemiddelde standplaatsduur bedroeg in begin 2005 7,12 jaar. Begin 2016 bedroeg hij 7,97 jaar. Dat is een toename van 12%.

f. Verbintenissen langer dan 12 jaar

Het aandeel van de predikanten dat langer dan 12 jaar op een standplaats staat, is gestegen van 20% in 2005 naar 21% in 2016.

In 2005 was de gemiddelde standplaatsduur bij deze verbintenissen 16,51 jaar, in 2016 was het 18,54 jaar.

g. Doorstroom van oudere predikanten

Waar de mobiliteit in zijn algemeenheid stagneert, kan geconstateerd worden dat de mobiliteit onder oudere predikanten is toegenomen. Dit blijkt uit de volgende indicatoren.

- Begin 2005 was de gemiddelde standplaatsduur van predikanten boven 55 jaar 10,57 jaar, terwijl dit begin 2016 10,20 jaar. Dit lijkt niet zo'n groot verschil, maar tegen de achtergrond van de verhoging van de AOW-leeftijd valt het wel op.
- Waar in 2005 6% van de predikanten zijn laatste bevestiging kende op een leeftijd boven 55 jaar, is dat in 2016 16%.

h. Spanningen tussen gemeente en predikant

Een specifieke vorm van mobiliteit van predikanten is de uitstroom door losmaking vanwege spanningen tussen gemeente en predikant. Ontheffingen van de werkzaamheden overeenkomstig ordinantie 3-20 en 3-21 vinden plaats als het generale college voor de ambtsontheffing na advies van de visitatie en het breed moderamen van de classicale vergadering heeft vastgesteld dat de predikant niet meer met vrucht de gemeente kan dienen (ordinantie 3-20) of niet meer met vrucht welke gemeente dan ook kan dienen (ordinantie 3-21).

De afgelopen 12 jaar werd gemiddeld 7 keer per jaar een predikant van de gemeente losgemaakt als gevolg van onoplosbare spanningen. Het aantal losmakingen fluctueert door de jaren heen enigszins, maar het algemene beeld is een gemiddelde van 7 per jaar. Doordat het aantal predikanten door de jaren heen afneemt en het absolute aantal losmakingen gelijk blijft, kan gezegd worden dat het aantal losmakingen relatief gezien iets toeneemt door de jaren heen.

Volgens het generaal college voor de ambtsontheffing speelt bij een losmaking vaak een complex van factoren. De lange duur van de verbintenis van de predikant aan de gemeente speelt daarbij in een aantal gevallen een rol, aldus het generaal college.

Toepassing van ordinantie 3-20 of 3-21 is het eindstation van een situatie waarin mogelijk al een aantal jaren meer of minder sluimerende spanningen bestaan. Er zijn ook situaties, waarin sprake is van spanningen zonder dat dit tot toepassing van ordinantie 3-20 of 3-21 leidt. Uit het laatste vierjaarlijkse verslag van het generale college voor de visitatie blijkt dat er in 2013 over het gehele land 53 buitengewone visitaties waren, waarbij het in 31 gevallen ging om spanningen rond de predikant. Tot die 31 gevallen behoren er 7 die tot losmaking hebben geleid. Er waren dus 24 andere gevallen. Het college heeft niet specifiek onderzocht in hoeverre de duur van de verbintenis van de predikant als zodanig aanleiding geeft tot spanningen. Daarnaast wijst het college er op dat niet alle situaties met spanningen leiden tot een buitengewone visitatie. Aangenomen moet worden dat het aantal spanningsvolle situaties groter is dan de genoemde 31 gevallen.

i. Insolvabiliteit van gemeenten

Een andere specifieke vorm van mobiliteit van predikanten is de uitstroom door werktijdvermindering als gevolg van insolvabiliteit van de gemeente. Werktijdverminderingen of losmakingen overeenkomstig artikel 20-5 van de generale regeling rechtspositie predikanten vinden op dit moment plaats als het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken heeft vastgesteld dat alleen de werktijdvermindering de structurele financiële problemen van de gemeente kan oplossen. Volgens de huidige richtlijn is een gemeente insolvabel als zij minstens drie jaar lang kerkrentmeesterlijke exploitatietekorten heeft en de marktwaarde van de kerkrentmeesterlijke activa, uitgezonderd de marktwaarde van de voor het gemeentelieven noodzakelijke gebouwen, over twee jaar minder zal zijn dan de middelen die nodig zijn om de kerkrentmeesterlijke lasten van één kalenderjaar te dekken.

De afgelopen jaren is gemiddeld 1 keer per jaar bij een predikant de werktijd verminderd omdat de gemeente insolvabel was geworden. Dit getal is zo gering dat het lijkt of er nauwelijks problemen zijn. Dit beeld moeten worden genuanceerd door erop te wijzen dat de regionale colleges voor de behandeling van de beheerszaken in hun jaarverslagen onderscheid maken tussen soorten gemeenten:

- A-gemeenten: geen structurele problemen
- B-gemeenten: vragen extra aandacht
- C-gemeenten: worden actief begeleid, waarbij enkele gemeenten onder verscherpt toezicht staan of in aanmerking komen voor toepassing van artikel 20-5 van de generale regeling rechtspositie predikanten.

In 2011 was de verhouding A-B-C 40%-45%-15%. Een eerste indicatie voor 2015 lijkt uit te komen op 38%-53%-9%.

4. Beleidsmatige duiding van de cijfers

Bij de cijfers uit de voorgaande paragraaf trekt de werkgroep de volgende conclusies en benoemt zij de volgende uitdagingen voor het beleid.

- a. Het kerkelijk leven kan zich in de komende jaren op diverse manieren ontwikkelen; stabilisering en opleving zijn mogelijk. Wanneer uitsluitend wordt uitgegaan van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren, moet echter verwacht worden dat de vraag naar predikanten zal afnemen als gevolg van de afname van het aantal belijdende leden. In cijfers: van 1.500 fte in 2016 naar 960 fte in 2031. Op macroniveau is deze afname mogelijk zonder gedwongen ontslagen, omdat een grote groep predikanten de komende jaren met emeritaat zal gaan. Op microniveau kan specifiek beleid nodig zijn, bijvoorbeeld als een gemeente haar predikant niet meer volledig kan betalen (beleid met betrekking tot insolvabiliteit).

- b. Om in 2031 voldoende predikanten te hebben zullen de komende jaren gemiddeld ongeveer 50 predikanten per jaar met een gemiddelde werktijd van 85% moeten instromen. De laatste jaren is deze instroom gerealiseerd. Deze instroom is nodig om de sterke uitstroom door emeritaat op te vangen. Het is de uitdaging voor de kerk en de PThU om deze instroom te realiseren. Het behoort niet tot de opdracht van de werkgroep om op dit punt voorstellen te doen.
- c. Het aandeel parttime predikanten op het totale aantal predikanten is toegenomen van 30% in 2006 naar 39% in 2016 en de gemiddelde werktijd van alle predikanten is afgenomen van 88,1% in 2006 naar 85,2% in 2016. Gelet op de afname van de vraag naar predikanten moet verwacht worden dat bij ongewijzigd beleid de komende jaren het aandeel parttime predikanten verder zal stijgen en dat de gemiddelde werktijd zal afnemen. De afname van de formatieomvang van predikantsplaatsen kan echter belemmerend werken op de mobiliteit, als predikanten een hogere werktijd liever niet inruilen voor een lagere werktijd. Op dit punt is specifiek beleid gewenst.
- d. Het aandeel predikanten met een ambtswoning is afgenomen van 72% in 2005 naar 61% in 2016. Naar het oordeel van de werkgroep heeft deze ontwikkeling twee oorzaken. In de eerste plaats zijn er steeds meer gemeenten die ondanks de kerkordelijke plicht daartoe geen ambtswoning aanbieden. Als er geen ambtswoning beschikbaar is, kan dat voor predikanten een belemmering voor het aanvaarden van een beroep. In de tweede plaats zijn er steeds meer predikanten die kiezen voor eigen woningbezit. Het hebben van een eigen woning gecombineerd met ontwikkelingen op de woningmarkt kan ook leiden tot een rem op de mobiliteit. Op deze punten is specifiek beleid gewenst.
- e. In algemene zin is de doorstroming van predikanten van de ene naar de andere gemeente de afgelopen jaren afgenomen. Waar in 2005 6,2% van de dienstdoende predikanten doorstroomde van de ene naar de andere gemeente, was dat in 2015 4%. Uit cijfers van het Mobiliteitsbureau blijkt dat deze afname door de predikanten zelf niet gewenst wordt. Waar in 2015 76 dienstdoende predikanten van de ene naar de andere gemeente overgingen, namen het afgelopen jaar (naast 25 proponenten) 170 dienstdoende predikanten contact op met het Mobiliteitsbureau met een verzoek om ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe gemeente. Ook gemeenten zouden graag meer doorstroming van predikanten zien. Dat kan worden afgeleid uit de enquête die in 2015 door de Dienstenorganisatie werd gehouden onder ambtsdragers van de kerk. Bij dat onderzoek gaf 41% van de ambtsdragers (anders dan predikant) aan het gewenst of zeer gewenst te vinden als de standplaatsduur van een predikant aan een maximumtermijn gebonden zou worden. Naar het oordeel van de werkgroep is de afname van de mobiliteit en de discrepantie tussen de daadwerkelijke en de door gemeenten en predikanten gewenste mobiliteit voldoende groot om onderzoek noodzakelijk te maken naar de oorzaken en mogelijke oplossingen. In de paragrafen 5 tot en met 7 van deze rapportage doet de werkgroep hiertoe een poging.
- f. Verbintenissen langer dan 12 jaar komen relatief iets meer voor in 2016 (21%) dan in 2005 (20%). De gemiddelde duur van deze verbintenissen is toegenomen van 16,5 jaar naar 18,5 jaar. Over een periode van 12 jaren zijn dit geringe ontwikkelingen. Als het gaat om de wens bij predikanten om naar een nieuwe standplaats te kunnen doorstromen, dan moet gezegd worden dat predikanten met een standplaatsduur van 12 jaar of langer een geringer beroep doen op het Mobiliteitsbureau dan predikanten met een kortere standplaatsduur (7,8% tegenover 9,4%). Duidt dit op een lagere behoefte aan doorstroming of gaat het hier (ook) om predikanten die het hoofd in de schoot hebben gelegd, nadat men gedurende de eerste 12 jaar niet het gewenste resultaat bereikte?

Ondanks een gevoelde discrepantie tussen daadwerkelijke en door de gemeenten en predikanten gewenste mobiliteit (zie punt e), beschikt de werkgroep niet over harde cijfers in hoeverre voor gemeenten de standplaatsduur in zichzelf een aanleiding vormt om afscheid te willen nemen van een predikant.

- g. De mobiliteit op oudere leeftijd is de laatste jaren toegenomen. Dit kan samenhangen met de werking van de omslagregeling predikantstraktementen en -pensioenen (oudere predikanten zijn niet langer duurder dan jongere predikanten) en met het feit dat een gemeente bij het beroepen van een oudere predikant minder risico loopt met betrekking tot een mogelijke langdurige verbintenis aan de gemeente. Het is gewenst deze voordelen te blijven benutten.
- h. Per jaar worden ongeveer 30 buitengewone visitaties gehouden vanwege spanningen tussen gemeente en predikant. Daarnaast is er een (ongemeten) aantal spanningsvolle situaties, die niet tot een buitengewone visitatie hebben geleid. Er is tot nu toe niet cijfermatig bijgehouden in hoeverre de duur van de verbintenis aan de gemeente oorzaak is van de spanningen, maar naar het oordeel van het generale college voor de ambtsontheffing speelt dit in een deel van de gevallen een rol (er zijn ook de nodige buitengewone visitaties bij predikanten die korter dan 12 jaar in de gemeente staan). Het aantal situaties van spanningen is zo groot dat specifiek beleid gewenst is. Bij dit beleid moet *onder meer* gedacht worden aan bevordering van de mobiliteit. Daarnaast moet gedacht worden aan de inzet van instrumenten als coaching, supervisie, intervisie, jaargesprekken, permanente educatie en mediation. In het kader van onze opdracht zal de werkgroep alleen aandacht besteden aan het mobiliteitsbeleid. Tegelijkertijd is het aantal spanningsvolle situaties en de relatie met de duur van de verbintenis zo gering dat het invoeren van generieke maatregelen voor alle predikanten met een verbintenis van 12 jaar of langer disproportioneel lijkt.
- i. Uit cijfers van de regionale colleges voor de behandeling van beheerszaken blijkt dat slechts 40% van de gemeenten aangemerkt kan worden als financieel gezond. De andere gemeenten vragen extra aandacht, worden actief begeleid of staan onder verscherpt toezicht. Het aantal financieel ongezonde gemeenten is zo groot dat specifiek beleid gewenst en noodzakelijk is. Bij dit beleid moet *onder meer* gedacht worden aan bevordering van de mobiliteit en versoepeling van de financiële gronden voor werktijdvermindering van predikanten. Daarnaast moet gedacht worden aan de inzet van instrumenten als samenwerking van gemeenten, stimulering van de geldwerving en herziening van het beleid met betrekking tot het gebouwenbezit en -beheer. In het kader van onze opdracht zal de werkgroep alleen aandacht besteden aan het mobiliteitsbeleid en de versoepeling van de financiële gronden voor werktijdvermindering van predikanten.

5. Oorzaken van afgenomen mobiliteit

De cijfers tonen een afname van de doorstroom van predikanten tussen gemeenten. Om te kunnen komen tot adviezen tot bevordering van de doorstroom is het nodig om helder te krijgen wat de oorzaken van de stagnatie zijn. Bij specifieke oorzaken kunnen immers specifieke oplossingen worden gezocht.

Bij de stagnerende doorstroom van predikanten spelen factoren een rol die de predikanten aangaan en factoren die de gemeenten aangaan. Uit de ervaring van de werkgroepleden komt de werkgroep tot de volgende opsomming van factoren.

Vanuit het perspectief van de predikant

- a. Persoonlijke omstandigheden, zoals een werkende partner, studerende kinderen of het hebben van een mantelzorgtaak kunnen een belemmering zijn voor het aanvaarden van een beroep. Deze omstandigheden doen zich in toenemende mate voor.
- b. Steeds meer predikanten kiezen om diverse redenen voor eigen woningbezit. Als op de huizenmarkt de prijzen dalen, kan dit een belemmering worden voor het verlaten van de huidige werkplek.
- c. Hoewel de kerkordelijke plicht daartoe bestaat, bieden gemeenten steeds minder een ambtswoning aan. Voor een predikant in een ambtswoning kan het een belemmering voor het aanvaarden van een beroep zijn als dat betekent dat hij in de nieuwe gemeente voor eigen huisvesting moet gaan zorgen, ook al assisteert de roepende gemeente hierbij.
- d. Steeds meer standplaatsen hebben een beperkte werktijd. Het kan een belemmering voor het aanvaarden van een beroep zijn als dat gepaard gaat met inkomensverlies door een lagere werktijd.
- e. Het is mogelijk dat niet iedere predikant (nog) voldoende motivatie en wilskracht heeft om de vragen naar roeping en 'loopbaanplanning' toe te laten en persoonlijk te beantwoorden.
- f. Dienstdoende predikanten worden beperkt in hun doorstroommogelijkheden, omdat emeritus predikanten door het aanvaarden van opdrachten tot het verrichten van langdurige hulpdiensten een deel van de arbeidsplaatsen voor predikanten bezetten.
- g. Samenloop van factoren als hierboven genoemd vormt een extra belemmering voor doorstroming.

Vanuit het perspectief van de gemeenten

- a. Gemeenten denken niet aan samenwerking met een andere gemeente en bieden een standplaats aan met een zodanig geringe werktijd dat weinig predikanten daarop reageren.
- b. Sommige gemeenten zijn niet in staat een predikant voor onbepaalde tijd te beroepen, omdat zij daarvoor geen solvabiliteitsverklaring krijgen van het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken. Andere gemeenten krijgen wel een solvabiliteitsverklaring, maar aarzelen toch met het beroepen van een predikant voor onbepaalde tijd vanwege de onbeperkte verplichting, die daarmee wordt aangegaan. Men zoekt dan naar tijdelijke oplossingen via de Mobiliteitspool voor beginnende predikanten, via een overeenkomst tot het verrichten van hulpdiensten of via de aanstelling van een kerkelijk werker. Al deze oplossingen belemmeren de doorstroom van predikanten voor gewone werkzaamheden.
- c. Gemeenten aarzelen soms ook in het beroepingswerk uit angst een predikant te beroepen, die niet bij de gemeente past. Omdat de predikant een centrale figuur in de gemeente is en omdat gemeenteleden soms hoge eisen stellen aan de te beroepen predikant, nemen sommige kerkenraden uiterste voorzichtigheid in acht bij het beroepingswerk. Hier speelt mee dat sommige gemeenten zodanig pluriform zijn samengesteld dat zeer hoge eisen worden gesteld aan communicatieve competenties van de te beroepen predikant.
- d. Gemeenten zijn terughoudend om een predikant te beroepen die onervaren is (proponent), op gevorderde leeftijd is, in een eerdere gemeente werd losgemaakt, een eerdere periode van arbeidsongeschiktheid kende of die 'niet zo goed in de markt ligt'.

6. Uitgangspunten voor mobiliteitsbeleid

In de vorige paragrafen is aan de hand van cijfers geïnventariseerd hoe de mobiliteit van predikanten verloopt en wat de mogelijke verklaringen zijn voor de stagnatie in de mobiliteit. In deze paragraaf formuleert de werkgroep de uitgangspunten die zij gekozen heeft voor de voorstellen die in de volgende paragraaf zullen worden gedaan tot bevordering van de mobiliteit van predikanten.

a. Vrijheid en verantwoordelijkheid in het beroepingswerk

De verbintenis van een predikant aan een gemeente komt tot stand doordat een gemeente in vrijheid een beroep uitbrengt en een predikant dit beroep in vrijheid aanvaardt. De voorstellen voor mobiliteitsbeleid zullen een beroep doen op de verantwoordelijkheid van zowel gemeente als predikant om deze vrijheid goed te benutten tot opbouw van de gemeente van Jezus Christus. Er zullen geen voorstellen worden gedaan die ertoe strekken dat een gemeente verplicht kan worden om een bepaald beroep uit te brengen of dat een predikant verplicht kan worden om een bepaald beroep te aanvaarden.

b. Cultuur van mobiliteit

In de synodevergadering van april 2016 is gebleken dat een meerderheid van de leden zich verzette tegen de harde terminering van de standplaatsduur van een predikant (scenario A uit *Kerk 2025 - een stap verder*). Uit deze gang van zaken en uit eerdere vergelijkbare ervaringen (Brede Studiecommissie Predikantsbezetting, Stuurgroep Werken in de Wijngaard) trekt de werkgroep de lering dat ingrijpende beleidswijzigingen zoveel weerstand kunnen oproepen dat ze daardoor niet effectief zullen zijn. De werkgroep is van oordeel dat over 15 à 20 jaar de situatie op de arbeidsmarkt van predikanten geheel anders zal zijn dan nu. Er zal een cultuur van mobiliteit, flexibiliteit en teamwork zijn gegroeid, zoals we ons die op dit moment nog niet kunnen voorstellen. De mentaliteit bij zowel gemeenten als predikanten zal door de nood gedwongen ingrijpend zijn gewijzigd. Zoals dat geldt bij de meeste cultuurveranderingen, kan de weg naar de nieuwe cultuur en mentaliteit het beste in geleidelijkheid worden afgelegd.

c. De rol van de bovenplaatselijke organisatie

Waar gemeenten en predikanten in principe vrij en dus verantwoordelijk zijn in het beroepingswerk, zal het beleid van de bovenplaatselijke organisatie (classicale vergadering en Dienstenorganisatie) regulerend, faciliterend en stimulerend van karakter zijn. De werkgroep vat dit in de drieslag van de werkwoorden leiden, begeleiden en verleiden. Hierbij zal naar het oordeel van de werkgroep steeds naar maatwerk moeten worden gezocht in de concrete situatie waarin de gemeenten en predikanten zich bevinden. Er zal rekening moeten worden gehouden met kenmerken van de gemeenten (geografische ligging, modaliteit, beschikbare financiële middelen en gebouwen, aanwezige bestuurskracht e.d.) en met kenmerken van de predikanten (modaliteit, leeftijd, mogelijkheden op de arbeidsmarkt e.d.).

7. Opbouw van het besluitvoorstel voor mobiliteitsbeleid

Rekening houdend met de geconstateerde oorzaken van de stagnatie in de doorstroom van predikanten en met de hierboven geformuleerde uitgangspunten komt de werkgroep tot een aantal voorstellen voor besluiten inzake het beleid met betrekking tot mobiliteit van predikanten. De voorstellen vormen één pakket van maatregelen, die de werkgroep als één geheel voorlegt.

Besluitvoorstel preambule

De generale synode

- overwegende dat zij in april 2016 het moderamen heeft opgedragen de Dienstenorganisatie te verzoeken een nader besluitvoorstel voor te leggen aan de generale synode met betrekking tot scenario's inzake de mobiliteit van predikanten, en dat in breder kader van flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork, rekening houdend met de inbreng ter synode aangaande dit onderwerp op haar vergadering van april 2016;
 - kennis genomen hebbende van de nota met het beredeneerde besluitvoorstel van de Werkgroep Mobiliteit,
- besluit tot het volgende samenhangende geheel aan onderdelen:

a. Bevorder een cultuur van mobiliteit door inzet van de classispredikant en de Dienstenorganisatie

Bij de gekozen uitgangspunten van het vorige hoofdstuk mag het duidelijk zijn dat de werkgroep de oplossing van de stagnerende mobiliteit ziet in een groeiende cultuur van mobiliteit. De huidige praktijk laat zien dat die cultuur niet vanzelf ontstaat. Er zullen personen en instanties moeten worden aangewezen die de opdracht krijgen deze cultuur in groeiende mate ingang te doen vinden.

In de eerste plaats dient naar het oordeel van de werkgroep de classispredikant de expliciete opdracht te krijgen om in gesprek met de classicale vergadering, de kerkenraden, de predikanten en de Dienstenorganisatie de mobiliteit van de predikanten binnen het eigen ressort te bevorderen. De uitvoering van de opdracht is regulerend, faciliterend en stimulerend van karakter en vindt plaats binnen de bevoegdheid van de classicale vergadering om leiding te geven aan het leven en werken van de gemeenten in het ressort. Bij het mobiliteitsbeleid wordt op een voor partijen veilige wijze invulling gegeven aan de begrippen roeping, flexibiliteit (van gemeenten en predikanten), werkgelegenheid en teamwork. Met het oog op deze opdracht bezoekt de classispredikant elke gemeente en predikant in het ressort in de regel één keer per vier jaar.

Besluitvoorstel onderdeel 1

De generale synode besluit het moderamen op te dragen te bewerkstelligen dat in het functieprofiel van de classispredikant de bevordering van een cultuur van mobiliteit als opdracht wordt opgenomen. De classispredikant bezoekt elke gemeente en predikant in het gebied in de regel één keer per vier jaar en spreekt dan in ieder geval over roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork.

In de tweede plaats dient naar het oordeel van de werkgroep de Dienstenorganisatie een actieve rol te spelen in de bevordering van een cultuur van mobiliteit.

Dit geschiedt in de eerste plaats door algemene toerusting van:

1. gemeenten tot het opstellen van een profielschets, het voeren van beroepingsgesprekken, het selecteren van een kandidaat en het voeren van jaargesprekken;
2. consulenten tot het begeleiden van het beroepingswerk in een gemeente;
3. predikanten tot het opstellen van een persoonlijk profiel van meer en minder ontwikkelde vaardigheden en competenties en tot het voeren van beroepingsgesprekken en jaargesprekken.

In de tweede plaats geschiedt dit door individuele begeleiding van gemeenten en predikanten bij het beroepingswerk en van predikanten in het kader van de permanente educatie nieuwe stijl. Hierbij kunnen op verzoek van de predikant de persoonlijke motivatie en roeping aan de orde komen.

Besluitvoorstel onderdeel 2

De generale synode besluit de Dienstenorganisatie op te dragen blijvend zorg te dragen voor voldoende capaciteit voor de bevordering van een cultuur van mobiliteit in de vorm van toerusting en individuele begeleiding van gemeenten en predikanten bij het beroepingswerk en de jaargesprekken.

b. Bevorder de samenwerking van gemeenten en predikanten

Een belangrijke rem op de doorstroom van predikanten vormt de krimp van de predikantsformatie door de krimp per werkplek. Werkplekken met 100% werktijd worden gereduceerd tot 80%, 50% werkplekken tot 33%. Deze beweging ontstaat als gemeenten boven alles voorrang geven aan het behoud van eigen zelfstandigheid. Zij zorgt ervoor dat predikanten met het oog op hun inkomen blijven staan op de plaats waar de werktijd nog niet verlaagd is. De werkgroep is van oordeel dat deze ontwikkeling moet worden doorbroken en doet daarvoor drie voorstellen.

Met het oog op het scheppen van vitale gemeenten en arbeidsplaatsen van voldoende omvang voor predikanten krijgen de classicale vergaderingen de opdracht om elke vier jaar een inventarisatie te maken van de gemeenten met onder meer hun predikantsbezetting, ledentallen, kerkgang, financiële positie en bestuurskracht. Op basis van de inventarisatie stelt de classicale vergadering een plan op voor samenwerking van gemeenten binnen het ressort. Daarin wordt een indicatie gegeven van het gewenste aantal fulltime predikantsplaatsen in het ressort en wordt aandacht besteed aan de presentie van de verschillende modaliteiten van gemeente-zijn. De samenwerking ziet op het gezamenlijk delen van een predikant (combinaties), maar ook op het delen van bestuurskracht (samenvoeging, federatie, vorming streekgemeente) of het uitvoeren van gezamenlijke activiteiten of projecten. Het verzamelen en presenteren van de gegevens zal de bewustwording van de noodzaak tot samenwerking tussen gemeenten, predikanten en kerkelijk werkers (teamwork) aanwakkeren.

Besluitvoorstel onderdeel 3

De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke taakstelling van de classicale vergadering, zodanig dat daarin de opdracht wordt opgenomen om met inachtneming van de identiteit van de gemeenten en predikanten een zodanige samenwerking tussen gemeenten te bevorderen dat zij vitaal kunnen functioneren en er voor predikanten arbeidsplaatsen van voldoende omvang beschikbaar zullen zijn.

Naast een plan op classicaal niveau acht de werkgroep het met het oog op de vitaliteit van de gemeenten en op arbeidsplaatsen van voldoende omvang voor predikanten noodzakelijk dat elke gemeente in het vierjaarlijks beleidsplan telkens een paragraaf opneemt over de mogelijkheden van samenwerking binnen de eigen gemeente (in gemeenten met meer wijken) en buiten de gemeente. Een jaar voordat de classispredikant de gemeente bezoekt voor het vierjaarlijkse gesprek stuurt hij aan de gemeente het plan van de classis en vraagt hij de gemeente om bij het komende bezoek een actuele versie van het lokale beleidsplan

met de samenwerkingsparagraaf gereed te hebben en te presenteren.

Besluitvoorstel onderdeel 4

De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken om een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepaling over het vierjaarlijkse beleidsplan van een gemeente, zodanig dat daarin in ieder geval een paragraaf wordt opgenomen over de mogelijkheid tot samenwerking binnen en buiten de gemeente, zodat de gemeente vitaal blijft en voor de predikanten arbeidsplaatsen van voldoende omvang blijven bestaan.

In het beleid met betrekking tot predikantsformatie van een gemeente is het ontstaan van een predikantsvacature telkens een belangrijk moment. Een vacature maakt het immers mogelijk de formatie aan te passen of om samenwerking te starten of te intensiveren. Momenteel heeft het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken de opdracht om bij een vacature te verklaren of een gemeente een nieuwe predikant kan gaan beroepen en zo ja met welke maximale werktijd (solvabiliteitsverklaring). De werkgroep is van oordeel dat de toetsing niet beperkt moet blijven tot een louter financiële. Zij moet worden uitgebreid met een beleidsmatige toetsing door de classicale vergadering, waarbij gekeken wordt wat nodig is gelet op zaken het ledental, de kerkgang, het gebouwenbezit, de bestuurskracht van de gemeente en arbeidsplaatsen van voldoende omvang voor predikanten. Om deze reden is de werkgroep van mening dat in de procedure voor het beroepingswerk aan de classicale vergadering de bevoegdheid verleend moet worden om beleidsmatige randvoorwaarden te stellen aan de eventuele vervulling van de vacature. Als de gemeente onvoldoende beleid heeft geformuleerd op het gebied van samenwerking, kan de classicale vergadering de gemeente opdragen een beter plan te maken, alvorens zij instemt met de vervulling van de vacature. De bevoegdheid van de classicale vergadering strekt nooit zover dat zij een gemeente kan voorschrijven een bepaalde predikant te beroepen en houdt rekening met kenmerken van de gemeente (geografische ligging, modaliteit, beschikbare financiële middelen en gebouwen, aanwezige bestuurskracht e.d.) en met kenmerken van de predikanten (modaliteit, leeftijd, mogelijkheden op de arbeidsmarkt e.d.). Naast de hier bedoelde nieuwe toetsing blijft de toetsing door het breed moderamen van de classicale vergadering bestaan op de beschrijving van de werkzaamheden van een deeltijdpredikant, zoals bedoeld in ordinantie 3-17.

Besluitvoorstel onderdeel 5

De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen over de procedure voor het beroepingswerk, zodanig dat daarin wordt opgenomen dat de classicale vergadering bij het ontstaan van een predikantsvacature in een gemeente de bevoegdheid heeft om beleidsmatige randvoorwaarden te stellen aan de vervulling ervan. Deze bevoegdheid ziet op de vitaliteit van de gemeenten en op voldoende arbeidsplaatsen van voldoende omvang voor de predikanten.

c. Bevorder het bewustzijn dat het werken in deeltijd zal toenemen

Vanouds is het werk van een predikant verbonden met een fulltime beschikbaarheid voor het werk. Werken in deeltijd is de uitzondering, waarvoor het breed moderamen van de classicale vergadering specifieke toestemming moet geven (zie ordinantie 3-17). In de praktijk van de laatste decennia zien we dat het werken in deeltijd toeneemt. Waar in de vorige paragraaf is gepleit voor beleid om deze ontwikkeling af te remmen, moeten we hier opmerken dat de sterke afname van de predikantsformatie (van 1.500 fte in 2016 tot 960 fte

in 2031) onvermijdelijk zal leiden tot meer parttime werkplekken. Aan de samenwerking tussen gemeenten zitten grenzen. Kerkgemeenschappen functioneren naar hun aard het best op lokale schaal in de concrete gemeenschap van persoonlijke betrokkenheid.

In de gesprekken met de classispredikant en de landelijke predikant voor het beroepingswerk en in de intercollegiale gesprekken binnen de werkgemeenschap en de permanente educatie (intervisie, coaching e.d.) zal deze realiteit besproken gaan worden. Het besef zal doordringen dat de werktijd in de eigen gemeente geen garanties biedt, omdat het ook daar mogelijk is dat wegens insolventie van de gemeente de werktijd verminderd moet worden.

Waar de werkgelegenheid voor predikanten afneemt, zal de predikant gaan zoeken naar andere bronnen van inkomsten. Dit kan zijn doordat huisgenoten bijdragen aan het gezinsinkomen of doordat de predikant gelijk de apostel Paulus met zijn tentenmakerij inkomen gaat verwerven uit ander werk. Bij dat andere werk kan gedacht worden aan arbeid waarbij competenties gevraagd worden die deels overeenkomen met de competenties die voor het predikantschap vereist zijn. Er kan ook gedacht worden aan arbeid waarvoor deze competenties niet nodig zijn en waarvoor de predikant zich laat omscholen of reeds eerder geschoold is.

Bij hen die zich voorbereiden op het ambt van predikant, zal de realiteit van een toenemend aantal parttime werkplekken al tijdens de studie aan de orde moeten komen. Studenten kunnen tijdens de studie dan al keuzes maken, waardoor zij zich niet alleen op het werk van predikant voorbereiden, maar ook op ander werk.

Naast de eigen verantwoordelijkheid van de predikant heeft ook een gemeente een verantwoordelijkheid om in te spelen op de realiteit van steeds meer deeltijd werkplekken. Een gemeente kan bijvoorbeeld meewerken aan detachering van haar predikant, zodat die meer werktijd kan krijgen.

Besluitvoorstel onderdeel 6

De generale synode spreekt uit dat verbintenissen in deeltijd een toenemende realiteit zullen zijn en roept aankomende en dienstdoende predikanten, alsmede de gemeenten op hun verantwoordelijkheid te nemen om in te spelen op deze ontwikkeling.

De werkgroep is van oordeel dat het omzien naar andere bronnen van inkomen in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de predikant zelf is. Dit neemt niet weg dat onderzocht kan worden in hoeverre de kerk hierbij faciliterend kan optreden. Hierbij kan gedacht worden aan een financiële compensatie voor predikanten die een predikantsplaats vrij maken door over te stappen naar een plaats met een geringere werktijd. Omdat de compensatie ziet op het belang van alle gemeenten bij bevordering van de doorstroming van predikanten, moet zij verstrekt worden uit de centrale kas predikantstraktementen.

Besluitvoorstel onderdeel 7

De generale synode besluit het moderamen op te dragen om te onderzoeken in hoeverre en onder welke voorwaarden het mogelijk is de mobiliteit van predikanten te bevorderen door een financiële compensatie te verstrekken aan predikanten die een predikantsvacature scheppen door te muteren naar een plaats met een lagere werktijd.

d. Verruim de mogelijkheden tot oplegging van werktijdvermindering

Bij de analyse van de oorzaken voor stagnerende doorstroming is vastgesteld dat gemeenten terughoudend zijn in het beroepingswerk vanwege de verplichtingen die voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Voor gemeenten wordt het gemakkelijker een predikant voor onbepaalde tijd te beroepen, als het eenvoudiger wordt de werktijd van de predikant te verminderen als daarvoor de beleidsmatige of financiële noodzaak ontstaat.

In artikel 20-5 van de generale regeling rechtspositie predikanten staat momenteel een procedure voor het opleggen van werktijdvermindering aan een predikant. Bij dit artikel geldt een richtlijn, die het mogelijk maakt de werktijd van de predikant te verminderen als door structurele exploitatietekorten het eigen vermogen van de gemeente (buiten de voor het gemeentelieven noodzakelijke gebouwen) lager is geworden dan de omzet van één jaar. De richtlijn kijkt alleen naar financiële criteria en geeft een predikant de zekerheid dat hij kan aanblijven totdat het geld van de gemeente - op één jaaromzet na - op is. De werkgroep is van oordeel dat de rechtsbescherming van de predikant hier te ver voert. De richtlijn voor werktijdvermindering zal herijkt moeten worden en daarnaast zullen criteria opgesteld moeten worden op grond waarvan bij een (ongewild) structureel stijgend beslag van de predikantskosten in het geheel van de begroting van een gemeente er gekomen kan worden tot verplichte vermindering van de werktijd van de predikant. De nieuwe criteria dienen in te houden dat de werktijd van de predikant verminderd kan worden, in samenhang met andere maatregelen, ook als er in de gemeente nog geen structurele exploitatietekorten zijn, juist om deze te voorkomen. De regeling voor predikanten zal aangepast moeten worden in de richting van de regeling voor werknemers, die ontslagen kunnen worden als de werkgever ten overstaan van het UWV een bedrijfseconomische noodzaak kan aantonen. Als een gemeente initiatief neemt om aan het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken aan te tonen dat een door de classicale vergadering ondersteunde reorganisatie ter voorkoming van ongewenste financiële ontwikkelingen een gedeeltelijke of gehele losmaking van de predikant vereist, dan moet het regionale college daarvoor toestemming geven. Na de gedeeltelijke of volledige vermindering van de werktijd heeft de predikant recht op een wachtgeld ten laste van de centrale kas voor de predikantstraktementen. Verruiming van de regeling zal leiden tot een toename van de wachtgeldkosten.

Besluitvoorstel onderdeel 8

De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen voor werktijdvermindering van predikanten, zodanig dat deze bij dreigende financiële tekorten eerder in samenhang met andere maatregelen kan worden toegepast, en niet pas nadat alle andere middelen van bezuiniging zijn uitgeput en er al sprake is van structurele exploitatietekorten. Het college beschrijft daarbij expliciet de initiërende rol van de gemeente, de toetsende en bestuurlijke rol van de classicale vergadering en het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken en de rol van de kleine synode bij het opstellen van toetsingscriteria. De invoering van de gewijzigde regeling wordt zodanig gepland dat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen in staat is de te verwachten extra wachtgeldkosten die de wijziging met zich zal meebrengen, tijdig te begroten.

e. Schep meer en betere mogelijkheden voor een tijdelijke dienst.

Bij de analyse van de oorzaken voor stagnerende doorstroming is vastgesteld dat gemeenten terughoudend zijn in het beroepingswerk vanwege de verplichtingen die voor

onbepaalde tijd worden aangegaan. Voor gemeenten wordt het gemakkelijker een predikant te beroepen als dat in tijdelijke dienst kan. In de huidige kerkordelijke bepalingen (ord. 3-18) staat dat het breed moderamen van de classicale vergadering alleen in bijzondere gevallen toestemming kan geven voor een tijdelijke dienst. In de toelichting op de kerkorde staat dat beperkte financiële mogelijkheden niet gezien kunnen worden als een bijzondere situatie.

In de nota *Kerk 2025: een stap verder* wordt gesteld dat tijdelijke dienstverbanden geen doorsneepraktijk moeten worden in de kerk vanwege de zorgplicht van de kerk jegens de predikanten. Ook vindt de nota het inzetten van de tijdelijke dienst niet geraden om daarmee het laatste middelen van de gemeente uit te putten of de gemeente zo lang mogelijk is staat te stellen zelfstandig te blijven voortbestaan. Niettemin pleit de nota ervoor de mogelijkheden voor tijdelijke dienstverbanden te verruimen. De nota denkt aan projecten ter sanering van een gemeente in een situatie van krimp of aan projecten tot revitalisering van het gemeentelieven.

De werkgroep ondersteunt het pleidooi van de genoemde nota tot ruimere inzet van de figuur van de tijdelijke dienst. Een tijdelijke dienst kan in bepaalde situaties een goede oplossing zijn voor de gemeente en kan een kans op werkgelegenheid bieden voor een predikant. Tegelijkertijd is de werkgroep van oordeel dat geen misbruik van deze figuur moet worden gemaakt doordat predikanten hierdoor onnodig in hun bestaanszekerheid worden bedreigd of doordat gemeenten onnodig lang hun zelfstandig voortbestaan proberen zeker te stellen. De werkgroep stelt daarom voor dat aan de classicale vergadering en het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken gezamenlijk de bevoegdheid wordt verleend om in situaties waarin een gemeente daarom verzoekt, te toetsen of inzet van een tijdelijke dienst een gerechtvaardigde oplossing is.

Besluitvoorstel onderdeel 9

De generale synode besluit het moderamen op te dragen het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen inzake de tijdelijke dienst van predikanten, zodanig dat de classicale vergadering en het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken gezamenlijk de bevoegdheid krijgen toestemming te geven voor het uitbrengen van een beroep in tijdelijke dienst, waarbij een evenwichtige toets wordt toegepast op de gerechtvaardigde belangen van de gemeente enerzijds en de gerechtvaardigde belangen van de predikant anderzijds. De invoering van de gewijzigde regeling wordt zodanig gepland dat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen in staat is de te verwachten extra wachtgeldkosten die de wijziging met zich zal meebrengen, tijdig te begroten.

Het verruimen van de mogelijkheden voor toepassing van de tijdelijke dienst heeft tot gevolg dat het beroep op de wachtgeldregeling zal toenemen. Omdat de regeling voor het wachtgeld na afloop van een tijdelijke dienst recent (namelijk in 2015) nog is geactualiseerd, is de werkgroep van oordeel dat uitgegaan moet worden van de bestaande regeling voor hoogte en duur van het wachtgeld.

Een andere zaak betreft de vraag wie het wachtgeld betaalt. In de huidige regeling wordt het wachtgeld deels door de gemeente betaald (basistraktement, tegemoetkoming premie ziektekosten, gemeentedeel van de premie voor het pensioen en de arbeidsongeschiktheidsverzekering) en deels door de centrale kas (periodieke verhogingen, vakantietoelage, eindejaarsuitkering). De werkgroep is van oordeel dat opnieuw onderzocht moet worden wat de beste financiering van dit type wachtgeld is. Uitgangspunt moet blijven dat de gemeente in deze situatie bijdraagt aan de kosten van het wachtgeld. In de maatschappij is het gebruikelijk dat werkgevers een extra bijdrage betalen voor tijdelijke krachten (interimkrachten, uitzendkrachten, gedifferentieerde WW-premie). Van een

gemeente die een tijdelijke dienst wenst, mag dit ook worden gevraagd. De bijdrage van de gemeente moet zodanig worden bepaald dat zij enerzijds een rem vormt op te lichtvaardig gebruik van de regeling, maar anderzijds het gebruik van de regeling niet onnodig frustreert. Ook moet naar het oordeel van de werkgroep onderzocht worden hoe de bijdrage in de kosten het beste kan plaatsvinden. Momenteel gebeurt dat door gedeeltelijke doorbelasting van de wachtgeldkosten. Het is ook denkbaar andere vormen te kiezen, zoals een opslag op de bezettingsbijdrage of een bedrag ineens bij het einde van de tijdelijke dienst.

Besluitvoorstel onderdeel 10

De generale synode besluit het moderamen op te dragen aan de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen te verzoeken om aan de kleine synode een voorstel voor te leggen met betrekking tot de financiering van het wachtgeld na afloop van een tijdelijke dienst, waarbij een optimaal evenwicht wordt gezocht tussen individuele en collectieve financiering bij een passende uitvoeringspraktijk.

Voorts heeft de werkgroep overwogen in hoeverre het mogelijk is om de behoefte van predikanten aan bestaanszekerheid en de behoefte van gemeenten aan een predikant in tijdelijke dienst te combineren. De werkgroep stelt vast dat deze vorm feitelijk al gevonden is bij die interim-predikanten die een vaste aanstelling hebben bij de Dienstenorganisatie als predikant in algemene dienst en tijdelijke gedetacheerd worden naar een gemeente die een gekwalificeerde inzet nodig heeft bij verandering, crisis of conflict.

De werkgroep stelt voor om te onderzoeken of deze vorm kan worden uitgebreid in de aanstelling van een aantal *ambulante predikanten*, die werkzaam kunnen zijn in het ressort van een classicale vergadering. Deze predikanten kunnen worden ingezet bij afwezigheid van een predikant, bijvoorbeeld bij ziekte, zwangerschapsverlof, vrijstelling van werkzaamheden of een predikantsvacature. De classispredikant kent de situaties waar het om gaat en kan bemiddelen bij de inzet van de ambulante predikant.

De inzet van ambulante predikanten schept werkgelegenheid voor predikanten die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en kan voorkomen dat emeriti zich te zeer op de arbeidsmarkt van predikanten manifesteren.

Besluitvoorstel onderdeel 11

De generale synode besluit het moderamen op te dragen het bestuur van de Dienstenorganisatie te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheden van de aanstelling van ambulante predikanten. Het onderzoek richt zich op de kansen, de risico's en de financieringsmogelijkheden.

Als het gaat om de tijdelijke aanstelling van een predikant, dan bestaan naast de figuur van de predikant in tijdelijk dienst volgens ordinantie 3-18 nog een aantal andere mogelijkheden: een contract met de Dienstenorganisatie tot inzet van een interim-predikant, een contract met de Dienstenorganisatie tot inzet van een beginnend predikant, een opdracht tot het verrichten van hulpdiensten, een contract tot detachering van een predikant vanuit een naburige gemeente en het aanstellen van een kerkelijk werker met de bevoegdheden tot de bediening van Woord en sacramenten. In de praktijk komt het ook voor dat predikanten als zelfstandig ondernemer tegen een eigen tarief hun diensten aan gemeenten aanbieden.

Bij alle bovenstaande mogelijkheden gelden uiteenlopende ambtelijke posities, uiteenlopende arbeidsvoorwaarden en verschillende verplichtingen als het gaat om zaken als permanente educatie. De werkgroep heeft geen overkoepelend beleid kunnen ontdekken voor de beantwoording van de vraag welke oplossing in welke situatie het meest geëigend is. De werkgroep adviseert om het bestaande beleid beleidsmatig (werking arbeidsmarkt),

kerkrechtelijk (ambt) en arbeidsrechtelijk (juridische positie, arbeidsvoorwaarden) door te (laten) lichten, in samenspraak met belanghebbende partijen, zodat het eventueel kan worden verbeterd, ook met het oog op de mobiliteit van predikanten. Gelijke behandeling in gelijke gevallen en de vrijheid van het ambt moeten daarbij uitgangspunten zijn.

Besluitvoorstel onderdeel 12

De generale synode besluit het moderamen op te dragen aan de Dienstenorganisatie te verzoeken in samenspraak met belanghebbende partijen een onderzoek in te stellen naar de diverse regimes voor het aanstellen van een predikant of kerkelijk werker die in tijdelijke dienst de werkzaamheden van een predikant verricht. Het onderzoek richt zich op de werking van de arbeidsmarkt, de toepassing van het ambt, de arbeidsrechtelijke positie en de arbeidsvoorwaarden. Specifiek moet onderzocht worden in hoeverre sprake is van ongelijke behandeling in gelijke gevallen. Op basis van het onderzoek moeten voorstellen worden gedaan tot eventuele aanpassing van de regelingen waardoor de mobiliteit van predikanten kan worden bevorderd.

f. Ontwikkel een procedure voor ontheffing van de werkzaamheden met wederzijds goedvinden na een verbintenis van tenminste 12 jaar

Uit de probleemanalyse blijkt dat in een aantal gevallen de langdurige verbintenis van de predikant aan de gemeente door beide partijen als ongewenst wordt beschouwd zonder dat er sprake is van een situatie, waarin moet worden vastgesteld dat de predikant de gemeente niet meer met vrucht kan dienen (ordinantie 3-20 of 21).

In de nota *Kerk 2025: een stap verder* zijn twee scenario's besproken ten aanzien van predikanten die langer dan 12 jaar aan de gemeente verbonden zijn.

Scenario A geeft een gemeente de mogelijkheid met een opzegtermijn van 18 maanden afscheid te nemen van de predikant, als zij voortzetting van de verbintenis na 12 jaar niet wenselijk acht. Acht zij voortzetting wel gewenst, dan kan elke 4 jaar opnieuw tot losmaking besloten worden. Dit scenario is door de generale synode afgewezen.

Scenario B geeft de gemeente na een verbintenis van 12 jaar de mogelijkheid aan de predikant te vragen een persoonlijk mobiliteitsplan op te stellen en zich actief te richten op het vinden van een andere gemeente of een andere werkring. Van deze mogelijkheid kan de gemeente direct na verloop van de 12 jaar gebruik maken of telkens nadat daarna weer een periode van 4 jaar is verstreken. Slaagt de predikant niet in zijn pogingen om ander werk te vinden, dan blijft hij aan de gemeente verbonden. Dit scenario is aan de werkgroep ter nadere bestudering voorgelegd.

De werkgroep heeft het probleem van de langdurige verbintenissen overwogen en geconcludeerd dat het gewenst is dat de kerk een objectieve termijn vaststelt, waarna een gemeente en een predikant afscheid van elkaar kunnen nemen zonder dat er sprake is van disfunctioneren of spanningen ter plaatse (ordinantie 3-20) of van algehele ongeschiktheid voor het predikantsambt (ordinantie 3-21). Na de gestelde termijn hoeft de gemeente niet te bewijzen dat de predikant haar niet meer met stichting kan dienen, maar kan afscheid genomen worden enkel vanwege het feit dat de door de synode gestelde termijn is verstreken en dat zowel gemeente als predikant instemmen met de ontheffing van de werkzaamheden. Medewerking door de predikant aan een dergelijke ontheffing moet gezien worden als een positieve bijdrage aan de mobiliteit van predikanten. Door het vertrek krijgt een andere predikant kans op een nieuwe standplaats. Tegenover deze bijdrage van de predikant staat het recht op wachtgeld.

Als het gaat om de duur van de termijn is de werkgroep van oordeel dat een termijn van 12

jaren gesteld moet worden. Deze termijn komt overeen met de maximale zittingsduur van ouderlingen en diakenen. Het is ook de termijn die in *Kerk 2025: een stap verder* is genoemd en als zodanig niet ter discussie gesteld in de besprekingen ter synode. Er is kennelijk een communis opinio dat het voor de vitaliteit van zowel gemeente als de predikant goed *kan zijn* na 12 jaar los van elkaar verder te trekken. We zeggen nadrukkelijk 'kan zijn': het stellen van de termijn van 12 jaar betekent niet dat een predikant na 12 jaar een gemeente niet meer met vrucht zou kunnen dienen. Een gemeente en een predikant kunnen er weloverwogen voor kiezen na een verbintenis van 12 jaar samen verder op te blijven trekken, omdat beide partijen van oordeel zijn dat een blijvende verbintenis in het voordeel van beide partijen is en overeenstemt met de roeping van de predikant.

Als het gaat om de regeling van het wachtgeld voor de predikant bij een ontheffing van de werkzaamheden na een verbintenis van tenminste 12 jaar, dan is de werkgroep van oordeel dat dit dezelfde regeling zal moeten zijn die geldt bij een losmaking na toepassing van ordinantie 3-20. Een slechtere regeling zal calculerend gedrag kunnen oproepen, omdat een predikant er dan financieel belang bij kan hebben om het te laten aankomen op een losmaking volgens ordinantie 3-20. Een betere regeling zal calculerend gedrag kunnen oproepen, waardoor in situaties van disfunctioneren en spanningen niet de geëigende procedures worden gevolgd, maar ten onrechte de toevlucht wordt genomen tot de ontheffing met wederzijds goedvinden.

Evenals bij andere soorten wachtgeld moet de predikant het wachtgeld aanvragen bij de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen onder aanvaarding van de gebruikelijke re-integratieverplichtingen.

Toepassing van de wachtgeldregeling die geldt bij ordinantie 3-20, betekent dat de predikant ten laste van de centrale kas predikantstraktementen recht heeft op vergoeding van de verhuiskosten, als hij vanwege de ontheffing een ambtswoning moet verlaten. Bijzondere aandacht is nodig voor de vraag hoe lang de predikant na het besluit tot ontheffing nog in de ambtswoning mag blijven wonen. Bij toepassing van ordinantie 3-20 is dit de zogenaamde 'termijn tot voeging' (tussen 3 en 12 maanden) plus een te bepalen termijn van maximaal 6 maanden. De werkgroep stelt voor om te regelen dat een predikant bij ontheffing van de werkzaamheden na een verbintenis van tenminste 12 jaar het recht heeft om nog maximaal 18 maanden tegen betaling van de woonbijdrage in de ambtswoning te blijven wonen. Deze periode is de gemiddelde duur van een predikantsvacature.

Bij ontheffing van de werkzaamheden met wederzijds goedvinden vindt de predikant vrijheid om de gemeente te kunnen loslaten, maar betaalt hij de prijs van vermindering van inkomen (wachtgeld is een percentage van het traktement) en van perspectief op een vast inkomen (wachtgeld is tijdelijk). Waar de predikant in een ambtswoning woont, moet hij ook de ambtswoning verlaten. Dat kan als een prijs worden ervaren, ook al worden de verhuiskosten vergoed.

Wil de overeenkomst tot ontheffing van de werkzaamheden met wederzijds goedvinden evenwichtig gesloten kunnen worden, dan is de werkgroep van oordeel dat ook de gemeente voor deze overeenkomst een prijs moet betalen. Voorgesteld wordt dat de gemeente bij de losmaking een eenmalige bijdrage in rekening gebracht krijgt, die in termijnen kan worden betaald aan de centrale kas predikantstraktementen, waaruit het wachtgeld voor de predikant wordt betaald. Als het gaat om de hoogte van de bijdrage, stelt de werkgroep voor deze vast te stellen op de hoogte van de bezettingsbijdrage gedurende 18 maanden. Dit is de gemiddelde duur van een predikantsvacature en ook ongeveer de gemiddelde duur dat een gemeente bij toepassing van ordinantie 3-20 het traktement doorbetaalt tijdens de vrijstelling van werkzaamheden en de termijn tot voeging. Na de losmaking zal de gemeente een poos vacant zijn. De middelen die in deze periode uitgespaard worden, kunnen worden aangewend voor de bijdrage in de wachtgeldkosten. Om voor alle gemeenten de prijs van een losmaking met wederzijds goedvinden even duur te maken, is het nodig een vaste duur

voor alle gevallen te bepalen.

Een regeling voor ontheffing van de werkzaamheden met wederzijds goedvinden na een verbintenis van tenminste 12 jaar moet naar het oordeel van de werkgroep door een predikant niet gebruikt kunnen worden als een manier om vervroegd met pensioen te gaan. Daarom stelt de werkgroep voor dat de regeling niet kan worden toegepast als de wachtgeldperiode de periode tussen de datum van ontheffing en de AOW-datum helemaal of nagenoeg helemaal overbrugt. De ontheffing kan alleen worden overeengekomen als de periode tussen datum van ontheffing en AOW-datum langer is dan de maximaal voor de predikant geldende wachtgeldduur plus 2 jaren. Bij een AOW-leeftijd van 67 jaar en bij de huidige wachtgeldregeling betekent dit dat in de meeste gevallen geen gebruik van de regeling zal kunnen worden gemaakt vanaf de leeftijd van 58 jaar. In alle gevallen waar de predikant tenminste 12 jaar in de gemeente staat en jonger is dan 58 jaar, kan wel van de regeling gebruik worden gemaakt.

Om tot ontheffing van de werkzaamheden met wederzijds goedvinden na een verbintenis van tenminste 12 jaar te kunnen komen, is naar het oordeel van de werkgroep een uitspraak van het generaal college voor de ambtsontheffing nodig. Gemeente en predikant dienen gezamenlijk een verzoek in tot ontheffing van de werkzaamheden. Het gezamenlijke verzoek bevat een onderling overeen te komen redelijke termijn voor de afronding van de werkzaamheden en de regeling van het afscheid.

Het verzoek wordt ingediend zonder betrokkenheid van de classicale vergadering of de visitatie. Van spanningen of disfunctioneren is immers geen sprake. Wel acht de werkgroep het wenselijk dat het generaal college voor de ambtsontheffing advies vraagt aan de classispredikant over het gezamenlijke verzoek. Dit advies betreft niet de beoordeling of de predikant de gemeente nog met vrucht kan dienen, maar alleen de vraag of naar het oordeel van de classispredikant daadwerkelijk sprake is van wederzijds goedvinden. Als de classispredikant op grond van zijn contacten met zowel de gemeente als de predikant de indruk heeft dat de ene partij door de andere partij onder druk is gezet om een gezamenlijk verzoek tot ontheffing in te dienen, dan kan hij dit rapporteren aan het college. Die kan daarmee rekening houden bij het wel of niet besluiten tot ontheffing van de werkzaamheden. Na de ontheffing van de werkzaamheden behoudt de predikant de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten en krijgt hij de status van beroepbaar predikant.

De situatie kan zich voordoen dat één van de partijen zou willen komen tot een gezamenlijk verzoek tot ontheffing van de werkzaamheden met wederzijds goedvinden na een verbintenis van tenminste 12 jaar, maar dat de andere partij daartoe niet aanstonds bereid is, terwijl er geen problemen zijn in de onderlinge verhouding. In dat geval kunnen de partijen (samen of alleen) de classispredikant vragen om advies en hulp. De classispredikant gaat in gesprek met kerkenraad en predikant om te verkennen waarom één van de partijen het verzoek tot ontheffing zou willen indienen. Dit kan alsnog leiden tot overeenstemming tussen predikant en kerkenraad om tot een gezamenlijk verzoek tot ontbinding van de verbintenis te komen dan wel tot overeenstemming om nog een periode aan elkaar verbonden te blijven. In dat laatste geval eerst na twee jaar weer gebruik gemaakt worden van de regeling 'ontbinding met wederzijds goedvinden'.

Als na de bemiddeling van de classispredikant blijkt dat kerkenraad en predikant van mening blijven verschillen, dan schakelt de classispredikant zo nodig de visitatie in met de vraag te onderzoeken of de vraag of predikant en kerkenraad nog met elkaar verder kunnen en op welke manier. Ook de interventie van de visitatie kan alsnog leiden tot een gezamenlijk verzoek met wederzijds goedvinden, dan wel de beslissing nog een periode aan elkaar verbonden te blijven, maar ook tot een procedure als bedoeld in ordinantie 3-20.

Het invoeren van een nieuwe procedure tot ontheffing van de werkzaamheden met

wederzijds goedvinden na een verbintenis van tenminste 12 jaar zal het beroep op de wachtgelden doen toenemen. De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen zal hier bij de begroting van de wachtgeldkosten rekening moeten houden.

Bijzondere aandacht behoeft tenslotte nog de invoeringsdatum van de hier voorgestelde nieuwe regeling. De werkgroep stelt voor dat gemeenten en predikanten voor het eerst van de nieuwe regeling gebruik kunnen maken twee jaar nadat de kerkordelijke regeling voor de classispredikant van kracht is geworden. Dit geeft de mogelijkheid om de betrokkenheid van de classispredikant in de procedure vorm te geven.

Besluitvoorstel onderdeel 13

De generale synode besluit het moderamen op te dragen het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een aanvulling voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen inzake de ontheffing van werkzaamheden, zodanig dat het generaal college voor de ambtsontheffing op gezamenlijk verzoek van gemeente en predikant de predikant van de werkzaamheden kan ontheffen, nadat de predikant tenminste 12 jaar aan de gemeente verbonden is geweest en nadat de classispredikant hierover geadviseerd heeft. Het verzoek kan niet worden ingediend als de periode tussen de datum van ontheffing en de AOW-datum korter is dan de maximaal voor de predikant geldende wachtgeldduur plus twee jaren. Na de ontheffing heeft de predikant het recht de eventuele ambtswoning nog 18 maanden lang te bewonen en kan hij bij de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen een wachtgeld aanvragen als bedoeld in artikel 29 van de generale regeling rechtspositie predikanten. De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen brengt bij de gemeente een bijdrage in de wachtgeldkosten in rekening ter hoogte van 18 maanden bezettingsbijdrage. Na de ontheffing van de werkzaamheden behoudt de predikant de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten en krijgt hij de status van beroepbaar predikant.

De invoering van de gewijzigde regeling wordt zodanig gepland dat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen in staat is de te verwachten extra wachtgeldkosten die de wijziging met zich zal meebrengen, tijdig te begroten en dat het eerste gebruik van de regeling niet zal plaatsvinden binnen twee jaar nadat de regeling voor de classispredikant van kracht is geworden.

g. Faciliteer mobiliteit in de arbeidsvoorwaarden (ambtswoning en woon-werkverkeer)

Bij de probleemanalyse is de woonsituatie van de predikant in tweeërlei opzicht aan de orde geweest.

In de eerste plaats is gesproken over het belang van de beschikbaarheid van een ambtswoning voor de mobiliteit van predikanten. Als predikanten bij elke standplaatswijziging zelf in huisvesting voorzien (door huur of koop van een woning), dan kan dat een remmende werking op de mobiliteit hebben. Het bestaande beleid waarin gemeenten de plicht hebben om een passende ambtswoning aan te bieden, zowel bij een fulltime predikant als een parttime predikant, verdient om deze reden handhaving.

De werkgroep spitst dit toe door voor te stellen dat het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken bij de afgifte van de solvabiliteitsverklaring altijd rekening houdt met de kosten voor de gemeente van een passende ambtswoning, ook in gevallen waarin de gemeente zegt niet over een ambtswoning te beschikken. Als de gemeente zich voegt naar de plicht om een passende ambtswoning aan te bieden, draagt zij bij aan de hogere kans om een predikant te vinden en daarmee aan de mobiliteit.

Besluitvoorstel onderdeel 14

De generale synode besluit het moderamen op te dragen de regionale colleges voor de behandeling van beheerszaken te verzoeken bij hun toezichhoudende taak de gemeenten te houden aan hun plicht om een passende ambtswoning aan te bieden, zowel bij predikanten in deeltijd als bij voltijds predikanten. Bij de afgifte van solvabiliteitsverklaringen wordt rekening gehouden met de kosten die een gemeente moet maken om een ambtswoning aan te bieden.

In de tweede plaats is gesproken over predikanten die om diverse redenen beschikken over een eigen woning en om die reden beperkt mobiel zijn. In de bestaande regeling bestaat voor hen al de mogelijkheid dat ze door de kerkenraad van een nieuwe gemeente ontslagen worden van de verplichting om zich binnen de gemeentegrenzen te vestigen en van de verplichting om in de ambtswoning te wonen. Dit betekent dat dergelijke predikanten beroepen kunnen worden zonder dat ze hoeven te verhuizen. In de praktijk zal dit zijn in gemeenten die vanuit de eigen woning redelijk te bereizen zijn.

In de huidige regeling komen de betreffende predikanten niet in aanmerking voor vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer. Dat kan weer een belemmering zijn voor het aanvaarden van het beroep.

De werkgroep adviseert daarom om het georganiseerd overleg predikanten te vragen of een regeling getroffen kan worden voor de vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer voor de predikanten die met instemming van de kerkenraad buiten de gemeentegrenzen wonen. Een argument om tot vergoeding van deze kosten te komen is dat de gemeente in dat geval niet de kosten van een ambtswoning heeft.

Besluitvoorstel onderdeel 15

De generale synode besluit het moderamen op te dragen het Georganiseerd Overleg Predikanten te verzoeken een regeling te treffen voor de vergoeding van de vervoerskosten van de predikanten, die met instemming van de kerkenraad buiten de grenzen van de gemeente wonen.

Samenvatting van de hele nota

Van het moderamen heeft de Werkgroep Mobiliteit de opdracht gekregen de besluiten uit te werken die de generale synode in april 2016 nam over het thema 'predikant en mobiliteit'. In paragraaf 1 is de opdracht van de werkgroep, haar samenstelling en haar werkwijze nader uitgewerkt.

Nadenkend over het thema 'predikant en mobiliteit' heeft de werkgroep zich eerst rekenschap gegeven van de inhoud en de waarde van mobiliteit. Mobiliteit in de kerk is een geestelijke zaak, waarbij zowel de roepende gemeente als de beroepen predikant proberen te verstaan wat Gods wil is met betrekking tot de gang van de gemeente en de levensloop en de inzet van de predikant. Bij alle denkbare bij de kerk passende voorstellen tot mobiliteitsbevordering is het zaak dit voorop te zetten. Een regelmatige doorstroom van predikanten helpt de gemeente bij het leren kennen van de hoogte, lengte, breedte en diepte van de liefde van Christus, omdat elke nieuwe predikant daarvan weer nieuwe aspecten zal doen oplichten. Voor predikanten kan de roep naar een nieuwe gemeente de vitaliteit en de ontwikkeling in ambt, beroep en persoonlijkheid bevorderen. In paragraaf 2 wordt dit nader uitgewerkt.

Vervolgens heeft de werkgroep overwogen dat de voorstellen uit de nota *Kerk 2025 - een stap verder* in de synode vragen oproepen naar de omvang van de problematiek, waarvoor de nota oplossingen probeert te vinden. Om die reden heeft de werkgroep eerst cijfers verzameld over de ontwikkeling van de predikantenpopulatie (aantal personen en fte nu en in de toekomst), het werken in deeltijd, het werken vanuit een ambtswoning, de doorstroom in het algemeen en in het bijzonder na 12 dienstjaren en op oudere leeftijd, het vóórkomen van spanningen tussen gemeente en predikant en het plaatje met betrekking tot de financiële positie van de gemeenten. De cijfers staan vermeld in paragraaf 3.

Vervolgens heeft de werkgroep het als haar taak gezien om de gevonden cijfers te voorzien van een beleidsmatige duiding. Wat zeggen de cijfers, hoe ernstig is het en wat zeggen ze over het beleid met betrekking tot mobiliteit van predikanten. Samenvattend kan worden gezegd dat de mobiliteit de afgelopen jaren sterk is afgenomen en dat er een groot verschil is tussen de *daadwerkelijke* doorstroming van predikanten en de door zowel gemeenten als predikanten *gewenste* doorstroming. Meer dan oplossingen vinden voor spanningen in gemeenten of insolvabiliteit van gemeenten is het nodig beleid te ontwikkelen voor de reguliere doorstroming van predikanten. Een gedetailleerde duiding van de cijfers staat in paragraaf 4.

In paragraaf 5 zijn de factoren voor de stagnatie van de mobiliteit benoemd voor zover de werkgroep die ziet. Daarbij is onderscheid gemaakt naar factoren die predikanten aangaan (persoonlijke omstandigheden, woonsituatie, aanbod van predikantsplaatsen en motivatie en wilskracht) en factoren die gemeenten aangaan (behoud van zelfstandigheid met slinkende formatie, afnemende bestuurskracht en middelen, angst om een predikant te beroepen die mogelijk niet zal blijken te passen in een qua opvattingen diverse en ook kritische gemeente, terughoudendheid om predikanten met specifieke kenmerken te beroepen).

Voordat de werkgroep overging tot het formuleren van concrete voorstellen voor beleid heeft ze voor zichzelf uitgangspunten geformuleerd die de doorslag geven bij de keuze van oplossingen. De werkgroep meent dat niet getornd moet worden aan de vrijheid van een gemeente om een predikant te beroepen en aan de vrijheid van de predikant om een beroep te aanvaarden. Verder realiseert de werkgroep zich dat het veranderen van een cultuur tijd vergt. Nu moeten noodzakelijke stappen worden gezet, maar die zullen een vervolg moeten krijgen om in de loop van de tijd de beoogde vruchten af te kunnen werpen. Als het gaat om

de rol van de bovenplaatselijke organisatie bij de uitvoering van mobiliteitsbeleid, heeft deze vooral een faciliterend karakter, waarbij het zoeken naar maatwerkoplossingen voor concrete situatie voorop staat. De uitgangspunten staan beschreven in paragraaf 6.

Tenslotte doet de werkgroep in paragraaf 7 concrete voorstellen voor besluitvorming in de synode op het thema 'predikant en mobiliteit'. Hetgeen de werkgroep hiermee presenteert omvat een beredeneerd besluitvoorstel voor de synode met een samenhangend pakket aan maatregelen. In de visie van de werkgroep dient het in zijn geheel gerealiseerd te worden om de gewenste effecten te bewerkstelligen.

De onderdelen van het besluitvoorstel kunnen als volgt worden samengevat (onderstaande nummering loopt parallel aan de nummering van de onderdelen van het volledige besluitvoorstel in de tekst van paragraaf 7 en bijlage 1).

1. Neem in het functieprofiel van de classispredikant de opdracht op om een cultuur van mobiliteit in de kerk te bevorderen. De classispredikant bezoekt elke gemeente en predikant in het gebied in de regel één keer per vier jaar en spreekt dan in ieder geval over roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork.
2. Draag de Dienstenorganisatie op blijvend te zorgen voor voldoende capaciteit voor de bevordering van een cultuur van mobiliteit in de vorm van toerusting en individuele begeleiding van gemeenten en predikanten bij het beroepingswerk en de jaargesprekken.
3. Wijzig de kerkordelijke taakstelling van de classicale vergadering, zodat daarin de opdracht wordt opgenomen om een zodanige samenwerking tussen gemeenten te bevorderen dat zij vitaal kunnen functioneren en er voor predikanten arbeidsplaatsen van voldoende omvang beschikbaar zullen zijn.
4. Wijzig de kerkordelijke bepaling over het vierjaarlijkse beleidsplan van een gemeente, zodat daarin in ieder geval een paragraaf wordt opgenomen over de mogelijkheid tot samenwerking binnen en buiten de gemeente, opdat de gemeente vitaal blijft en voor de predikanten arbeidsplaatsen met voldoende werktijd blijven bestaan.
5. Wijzig de kerkordelijke bepalingen over de procedure voor het beroepingswerk, zodat daarin wordt opgenomen dat de classicale vergadering bij het ontstaan van een predikantsvacature in een gemeente de bevoegdheid heeft om beleidsmatige randvoorwaarden te stellen aan de vervulling ervan. Deze bevoegdheid ziet op de vitaliteit van de gemeenten en op arbeidsplaatsen van voldoende omvang voor de predikanten.
6. Spreek uit dat verbintenissen in deeltijd een toenemende realiteit zullen zijn voor predikanten in de kerk en roep aankomende en dienstdoende predikanten, alsmede de gemeenten op hun verantwoordelijkheid te nemen om in te spelen op deze ontwikkeling.
7. Vraag het moderamen om te onderzoeken in hoeverre en onder welke voorwaarden het mogelijk is de mobiliteit van predikanten te bevorderen door een financiële compensatie te verstrekken aan predikanten die een predikantsvacature scheppen door te muteren naar een plaats met een lagere werktijd.
8. Wijzig de kerkordelijke bepalingen voor werktijdvermindering bij insolvabiliteit van de gemeente, zodat niet meer alleen naar financiële criteria gekeken kan worden, maar ook naar beleidsmatige. Beschrijf daarbij expliciet de initiërende rol van de gemeente, de toetsende en bestuurlijke rol van de classicale vergadering en het regionaal college voor

de behandeling van beheerszaken en de rol van de kleine synode bij het opstellen van de toetsingscriteria.

9. Wijzig de kerkordelijke bepalingen inzake de tijdelijke dienst van predikanten, zodat de klassicale vergadering en het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken gezamenlijk de bevoegdheid krijgen toestemming te geven voor het uitbrengen van een beroep in tijdelijke dienst, waarbij een evenwichtige toets wordt toegepast op de gerechtvaardigde belangen van de gemeente enerzijds en de gerechtvaardigde belangen van de predikant anderzijds.
10. Laat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen een voorstel voorleggen met betrekking tot de financiering van het wachtgeld na afloop van een tijdelijke dienst, zodat bij een passende uitvoeringspraktijk een optimaal evenwicht wordt gevonden tussen individuele en collectieve financiering.
11. Laat de Dienstenorganisatie een onderzoek instellen naar de mogelijkheden van de aanstelling van ambulante predikanten. Het onderzoek richt zich op de kansen, de risico's en de financieringsmogelijkheden.
12. Laat de Dienstenorganisatie in samenspraak met belanghebbende partijen een onderzoek instellen naar de diverse regimes voor het aanstellen van een predikant of kerkelijk werker die in tijdelijke dienst de werkzaamheden van een predikant verricht. Het onderzoek richt zich op de werking van de arbeidsmarkt, de toepassing van het ambt, de arbeidsrechtelijke positie en de arbeidsvoorwaarden. Specifiek moet onderzocht worden in hoeverre sprake is van ongelijke behandeling in gelijke gevallen. Op basis van het onderzoek moeten voorstellen worden gedaan tot eventuele aanpassing van de regelingen waardoor de mobiliteit van predikanten kan worden bevorderd.
13. Vul de kerkordelijke bepalingen inzake de ontheffing van werkzaamheden zodanig aan dat het generaal college voor de ambtsontheffing op gezamenlijk verzoek van gemeente en predikant en na advies van de classispredikant de predikant van de werkzaamheden kan ontheffen, nadat de predikant minstens 12 jaar aan de gemeente verbonden is geweest. Het verzoek kan niet worden ingediend als de predikant binnen een periode van de voor geldende maximale wachtgeldduur plus twee jaren de pensioenleeftijd bereikt. De predikant kan een wachtgeld aanvragen onder aanvaarding van de re-integratieverplichtingen. De gemeente draagt volgens een vaste formule bij in de kosten van het wachtgeld. Na de ontheffing van de werkzaamheden behoudt de predikant de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten en krijgt hij de status van beroepbaar predikant. De nieuwe regeling kan voor het eerst worden toegepast twee jaar nadat de kerkordelijke regeling voor de classispredikant van kracht is geworden.
14. Verzoek de regionale colleges voor de behandeling van beheerszaken bij hun toezichthoudende taak de gemeenten te houden aan hun plicht om een ambtswoning aan te bieden, zowel bij predikanten in deeltijd als bij voltijds predikanten. Bij de afgifte van solvabiliteitsverklaringen wordt rekening gehouden met de kosten die een gemeente moet maken voor het aanbieden van een ambtswoning.
15. Verzoek het Georganiseerd Overleg Predikanten een regeling te treffen voor de vergoeding van de vervoerskosten van de predikant, die met instemming van de kerkenraad buiten de grenzen van de gemeente woont.

Bijlage 1 - Besluitvoorstel

De generale synode

- overwegende dat zij in april 2016 het moderamen heeft opgedragen de Dienstenorganisatie te verzoeken een nader besluitvoorstel voor te leggen aan de generale synode met betrekking tot scenario's inzake de mobiliteit van predikanten, en dat in breder kader van flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork, rekening houdend met de inbreng ter synode aangaande dit onderwerp op haar vergadering van april 2016;
- kennis genomen hebbende van de nota met het beredeneerde besluitvoorstel van de Werkgroep Mobiliteit,

besluit tot het volgende samenhangende geheel aan onderdelen.

1. De generale synode besluit het moderamen op te dragen te bewerkstelligen dat in het functieprofiel van de classispredikant de bevordering van een cultuur van mobiliteit als opdracht wordt opgenomen. De classispredikant bezoekt elke gemeente en predikant in het gebied in de regel één keer per vier jaar en spreekt dan in ieder geval over roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork.
2. De generale synode besluit de Dienstenorganisatie op te dragen blijvend zorg te dragen voor voldoende capaciteit voor de bevordering van een cultuur van mobiliteit in de vorm van toerusting en individuele begeleiding van gemeenten en predikanten bij het beroepingswerk en de jaargesprekken.
3. De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke taakstelling van de classicale vergadering, zodanig dat daarin de opdracht wordt opgenomen om met inachtneming van de identiteit van de gemeenten en predikanten een zodanige samenwerking tussen gemeenten te bevorderen dat zij vitaal kunnen functioneren en er voor predikanten arbeidsplaatsen van voldoende omvang beschikbaar zullen zijn.
4. De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken om een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepaling over het vierjaarlijkse beleidsplan van een gemeente, zodanig dat daarin in ieder geval een paragraaf wordt opgenomen over de mogelijkheid tot samenwerking binnen en buiten de gemeente, zodat de gemeente vitaal blijft en voor de predikanten arbeidsplaatsen van voldoende omvang blijven bestaan.
5. De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen over de procedure voor het beroepingswerk, zodanig dat daarin wordt opgenomen dat de classicale vergadering bij het ontstaan van een predikantsvacature in een gemeente de bevoegdheid heeft om beleidsmatige randvoorwaarden te stellen aan de vervulling ervan. Deze bevoegdheid ziet op de vitaliteit van de gemeenten en op arbeidsplaatsen van voldoende omvang voor de predikanten.
6. De generale synode spreekt uit dat verbintenissen in deeltijd een toenemende realiteit zullen zijn en roept aankomende en dienstdoende predikanten, alsmede de gemeenten op hun verantwoordelijkheid te nemen om in te spelen op deze ontwikkeling.
7. De generale synode besluit het moderamen op te dragen om te onderzoeken in hoeverre en onder welke voorwaarden het mogelijk is de mobiliteit van predikanten te

bevorderen door een financiële compensatie te verstrekken aan predikanten die een predikantsvacature scheppen door te muteren naar een plaats met een lagere werktijd.

8. De generale synode besluit het moderamen op te dragen om het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen voor werktijdvermindering van predikanten, zodanig dat deze bij dreigende financiële tekorten eerder in samenhang met andere maatregelen kan worden toegepast, en niet pas nadat alle andere middelen van bezuiniging zijn uitgeput en er al sprake is van structurele exploitatietekorten. Het college beschrijft daarbij expliciet de initiërende rol van de gemeente, de toetsende en bestuurlijke rol van de classicale vergadering en het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken en de rol van de kleine synode bij het opstellen van toetsingscriteria. De invoering van de gewijzigde regeling wordt zodanig gepland dat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen in staat is de te verwachten extra wachtgeldkosten die de wijziging met zich zal meebrengen, tijdig te begroten.
9. De generale synode besluit het moderamen op te dragen het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een wijziging voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen inzake de tijdelijke dienst van predikanten, zodanig dat de classicale vergadering en het regionaal college voor de behandeling van beheerszaken gezamenlijk de bevoegdheid krijgen toestemming te geven voor het uitbrengen van een beroep in tijdelijke dienst, waarbij een evenwichtige toets wordt toegepast op de gerechtvaardigde belangen van de gemeente enerzijds en de gerechtvaardigde belangen van de predikant anderzijds. De invoering van de gewijzigde regeling wordt zodanig gepland dat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen in staat is de te verwachten extra wachtgeldkosten die de wijziging met zich zal meebrengen, tijdig te begroten.
10. De generale synode besluit het moderamen op te dragen aan de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen te verzoeken om aan de kleine synode een voorstel voor te leggen met betrekking tot de financiering van het wachtgeld na afloop van een tijdelijke dienst, waarbij een optimaal evenwicht wordt gezocht tussen individuele en collectieve financiering bij een passende uitvoeringspraktijk.
11. De generale synode besluit het moderamen op te dragen het bestuur van de Dienstenorganisatie te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheden van de aanstelling van ambulante predikanten. Het onderzoek richt zich op de kansen, de risico's en de financieringsmogelijkheden.
12. De generale synode besluit het moderamen op te dragen aan de Dienstenorganisatie te verzoeken in samenspraak met belanghebbende partijen een onderzoek in te stellen naar de diverse regimes voor het aanstellen van een predikant of kerkelijk werker die in tijdelijke dienst de werkzaamheden van een predikant verricht. Het onderzoek richt zich op de werking van de arbeidsmarkt, de toepassing van het ambt, de arbeidsrechtelijke positie en de arbeidsvoorwaarden. Specifiek moet onderzocht worden in hoeverre sprake is van ongelijke behandeling in gelijke gevallen. Op basis van het onderzoek moeten voorstellen worden gedaan tot eventuele aanpassing van de regelingen waardoor de mobiliteit van predikanten kan worden bevorderd.
13. De generale synode besluit het moderamen op te dragen het generaal college voor de kerkorde te verzoeken een aanvulling voor te bereiden van de kerkordelijke bepalingen inzake de ontheffing van werkzaamheden, zodanig dat het generaal college voor de ambtsontheffing op gezamenlijk verzoek van gemeente en predikant de predikant van de werkzaamheden kan ontheffen, nadat de predikant tenminste 12 jaar aan de gemeente verbonden is geweest en nadat de classispredikant hierover geadviseerd

heeft. Het verzoek kan niet worden ingediend als de periode tussen de datum van ontheffing en de AOW-datum korter is dan de maximaal voor de predikant geldende wachtgeldduur plus twee jaren. Na de ontheffing heeft de predikant het recht de eventuele ambtswoning nog 18 maanden lang te bewonen en kan hij bij de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen een wachtgeld aanvragen als bedoeld in artikel 29 van de generale regeling rechtspositie predikanten. De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen brengt bij de gemeente een bijdrage in de wachtgeldkosten in rekening ter hoogte van 18 maanden bezettingsbijdrage. Na de ontheffing van de werkzaamheden behoudt de predikant de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten en krijgt hij de status van beroepbaar predikant.

De invoering van de gewijzigde regeling wordt zodanig gepland dat de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen in staat is de te verwachten extra wachtgeldkosten die de wijziging met zich zal meebrengen, tijdig te begroten en dat het eerste gebruik van de regeling niet zal plaatsvinden binnen twee jaar nadat de regeling voor de classispredikant van kracht is geworden.

14. De generale synode besluit het moderamen op te dragen de regionale colleges voor de behandeling van beheerszaken te verzoeken bij hun toezichthoudende taak de gemeenten te houden aan hun plicht om een passende ambtswoning aan te bieden, zowel bij predikanten in deeltijd als bij voltijds predikanten. Bij de afgifte van solvabiliteitsverklaringen wordt rekening gehouden met de kosten die een gemeente moet maken om een ambtswoning aan te bieden.
15. De generale synode besluit het moderamen op te dragen het Georganiseerd Overleg Predikanten te verzoeken een regeling te treffen voor de vergoeding van de vervoerskosten van de predikanten, die met instemming van de kerkenraad buiten de grenzen van de gemeente wonen.

Bijlage 2 - Arbeidsmarkt predikanten in cijfers

Samenstelling predikantenbestand per ultimo 2015

leeftijdscategorie	proponenten	in actieve dienst			buiten dienst		emeritus
		gewone wzh.	alg. dienst	bijz. opdr.	beroepbaar	onth. met bev.	
25 tot 35 jaar	44	103	-	8	3	-	-
35 tot 45 jaar	41	275	15	38	10	9	1
45 tot 55 jaar	38	544	12	136	40	56	18
55 tot 65 jaar	27	877	24	228	51	84	102
65 jaar e.o.	48	72	30	67	8	155	1.777
totaal	198	1.871	81	477	112	304	1.898

In bovenstaand overzicht zijn predikanten met meer actieve statussen dubbel geteld.

Fulltime en parttime predikantsplaatsen in 2006 en 2016

werktijdklasse begin 2006	aantal standplaatsen	relatief	cumulatief	cumulatief invers
20 - 29%	11	1%	1%	100%
30 - 39%	29	1%	2%	99%
40 - 49%	40	2%	4%	98%
50 - 59%	240	11%	15%	96%
60 - 69%	114	5%	20%	85%
70 - 79%	115	5%	25%	80%
80 - 89%	99	5%	30%	75%
90 - 100%	1.544	70%	100%	70%
totaal	2.192	100%		
aantal fte gemiddelde werktijd	1.931			88,10%

werktijdklasse begin 2016	aantal standplaatsen	relatief	cumulatief	cumulatief invers
20 - 29%	3	0%	0%	100%
30 - 39%	33	2%	2%	100%
40 - 49%	36	2%	4%	98%
50 - 59%	215	12%	16%	96%
60 - 69%	104	6%	22%	84%
70 - 79%	127	7%	29%	78%
80 - 89%	184	10%	39%	71%
90 - 100%	1.088	61%	100%	61%
totaal	1.790	100%		
aantal fte gemiddelde werktijd	1.525			85,20%

Mobiliteit in de jaren 2005 - 2015

AANTAL MUTATIES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
instroom											
bevestiging proponent	47	50	53	43	49	59	37	59	54	45	28
herintreding of overstap uit AD of BO	23	17	25	14	26	16	21	18	18	13	23
subtotaal instroom	70	67	78	57	75	75	58	77	72	58	51
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			72	67	70	69	69	70	69	69	60
uitstroom											
Emeritaat	54	52	44	64	58	86	85	83	86	71	63
onthefing of overstap naar AD of BO	32	38	32	54	41	31	41	29	32	28	29
Overlijden	5	9	3	1	1	1	2	2	1	8	
subtotaal uitstroom	91	99	79	119	100	118	128	114	119	107	92
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			90	99	99	112	115	120	120	113	106
doorstroom											
van gemeente naar gemeente	137	135	123	121	129	108	116	96	106	77	76
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			132	126	124	119	118	107	106	93	86

AANTAL MUTATIES IN FTE	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
instroom											
bevestiging proponent	36	38	40	33	39	48	30	47	40	34	22
herintreding of overstap uit AD of BO	13	11	17	10	16	11	13	11	10	9	14
subtotaal instroom	49	50	57	43	55	59	43	59	51	43	36
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			52	50	52	52	52	53	51	51	43
uitstroom											
emeritaat	-50	-48	-37	-56	-46	-73	-74	-70	-78	-59	-54
onthefing of overstap naar AD of BO	-25	-31	-22	-41	-30	-24	-30	-21	-25	-21	-22
overlijden	-5	-8	-3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-7	
subtotaal uitstroom	-80	-87	-62	-98	-78	-98	-105	-92	-104	-87	-76
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			-76	-82	-79	-91	-94	-99	-100	-94	-89
doorstroom											
van gemeente naar gemeente	-1	3	1	4	1	1	-1	1	3	-0	3
werktijdwijziging binnen gemeente	-1	0	-2	-5	-5	2	-2	-3	-4	-5	-5
subtotaal doorstroom	-1	3	-1	-1	-5	2	-4	-2	-1	-5	-2
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			0	0	-2	-1	-2	-1	-2	-3	-3
totaal van in-, uit- en doorstroom	-32	-34	-7	-55	-28	-37	-66	-35	-54	-49	-42
voortschrijdend 3-jaars-gemiddelde			-24	-32	-30	-40	-44	-46	-52	-46	-49

Duur standplaats als indicator van de mobiliteit 2006 en 2016

duur standplaats begin 2005	aantal standplaatsen	relatief	cumulatief	cumulatief invers
0 tot 4 jaar	825	38%	38%	100%
4 tot 6 jaar	337	15%	53%	62%
6 tot 8 jaar	267	12%	65%	47%
8 tot 10 jaar	190	9%	74%	35%
10 tot 12 jaar	149	7%	80%	26%
12 tot 16 jaar	246	11%	92%	20%
16 tot 20 jaar	100	5%	96%	8%
20 tot 24 jaar	50	2%	98%	4%
24 tot 30 jaar	30	1%	100%	2%
30 jaar en langer	3	0%	100%	0%
Totaal	2.197			
gemiddelde standplaatsduur	7,12 jaar			

duur standplaats begin 2016	aantal standplaatsen	relatief	cumulatief	cumulatief invers
0 tot 4 jaar	612	33%	33%	100%
4 tot 6 jaar	315	17%	50%	67%
6 tot 8 jaar	241	13%	63%	50%
8 tot 10 jaar	157	8%	71%	37%
10 tot 12 jaar	140	8%	79%	29%
12 tot 16 jaar	155	8%	87%	21%
16 tot 20 jaar	113	6%	93%	13%
20 tot 24 jaar	64	3%	97%	7%
24 tot 30 jaar	56	3%	100%	3%
30 jaar en langer	8	0%	100%	0%
Totaal	1.861			
gemiddelde standplaatsduur	7,97 jaar			

Leeftijd en mobiliteit 2005 en 2016

leeftijdscategorie	gemiddelde standplaatsduur begin 2005	gemiddelde standplaatsduur begin 2016
25 tot 35 jaar	2,27	2,74
35 tot 45 jaar	4,57	4,53
45 tot 55 jaar	6,63	6,84
55 jaar en ouder	10,57	10,20
totaal	7,12	7,97

leeftijd bij laatste bevestiging	aantal predikanten begin 2005	relatief	aantal predikanten begin 2016	relatief
25 tot 35 jaar	422	19%	289	16%
35 tot 45 jaar	947	43%	556	30%
45 tot 55 jaar	706	32%	712	38%
55 jaar en ouder	122	6%	304	16%
Totaal	2.197	100%	1.861	100%

Uitstroom wegens spanningen en insolvabiliteit 2004 - 2016

jaar	losmaking wegens ongeschiktheid ter plaatse	losmaking wegens algehele ongeschiktheid	werktijdvermindering/ losmaking wegens insolvabiliteit gemeente
	ordinantie 3-20	ordinantie 3-21	20-5 GRRP
2004	14		
2005	4		
2006	9		
2007	3		
2008	4		1
2009	8		
2010	5		
2011	6		1
2012	6		3
2013	6	1	1
2014	6	1	2
2015	9		
totaal	80	2	8
gemiddeld per jaar	6,67	0,17	0,67

Predikanten in tijdelijke dienst 2004-2016

In onderstaande tabel wordt getoond hoeveel tijdelijke diensten in het betreffende jaar afliepen, waarbij de predikant heeft gevraagd om een wachtgeld.

jaar	aflloop tijdelijke dienst
2004	
2005	
2006	
2007	
2008	
2009	
2010	
2011	1
2012	1
2013	2
2014	
2015	
totaal	4
gem. per jaar	0,33

Interim-predikanten 2016

Medio 2016 zijn vanuit de Mobiliteitspool van de Dienstenorganisatie 11 predikanten in algemene dienst werkzaam met de opdracht om als , rouwbegeleider, beleidsbegeleider of crisisbegeleider een gemeente te ondersteunen. Hun gezamenlijke werktijd is ongeveer 8 fte.

Poolpredikanten 2016

Medio 2016 zijn bij de Mobiliteitspool van de Dienstenorganisatie 30 predikanten in algemene dienst werkzaam om als beginnend predikant voor een beperkte periode te werken in een kleine gemeente die niet meer in staat is een eigen predikant voor onbepaalde tijd te beroepen. Hun gezamenlijke werktijd is ongeveer 15 fte.

Hulpdiensten begin 2016

Aan proponenten, predikanten in actieve dienst en predikanten buiten vaste dienst kan door een gemeente opdracht gegeven worden tot het verlenen van hulpdiensten. Hulpdiensten mogen in de regel niet meer dan 33% van de volledige werktijd betreffen en niet langer duren dan 4 jaar.

Gemeenten zijn niet verplicht om hulpdienstencontracten te melden bij het synodese Secretariaat. Ze kunnen dat doen met het oog op vermelding in het Jaarboek. Eind 2015 stonden voor het Jaarboek 97 lopende hulpdienstencontracten geregistreerd, waarbij de leeftijdsverdeling als volgt was.

leeftijdscategorie	aantal opdrachten
35 tot 45 jaar	3
45 tot 55 jaar	20
55 tot 65 jaar	29
65 jaar e.o.	45
totaal	97

Verwacht moet worden dat het aantal hulpdienstencontracten hoger is dan 97. Vooral korter lopende contracten zullen door een gemeente minder gauw gemeld worden bij het synodese Secretariaat.

Kerkelijk werkers in actieve dienst begin 2016

leeftijdscategorie	kerkelijk werker	geestelijk verzorger
15 tot 25 jaar	3	1
25 tot 35 jaar	23	1
35 tot 45 jaar	33	
45 tot 55 jaar	94	2
55 tot 65 jaar	153	4
65 jaar e.o.	84	3
totaal	390	11