

Protestantse Kerk



**BETER WERK MAKEN
VAN DE KERKELIJKE ZENDING
VAN GEESTELIJK VERZORGERS (IN DE ZORG)
BINNEN DE PROTESTANTSE KERK IN NEDERLAND**

Nota
met voorstellen
ter verbetering
van de regelingen
ten aanzien van
de predikant en de kerkelijk werker
met een bijzondere opdracht

Wergroep Pastoraat en Gezondheidszorg

Van de Protestantse Kerk in Nederland

april 2016

Woord vooraf

Deze nota is een vervolg op de nota 'Terzijde', in het licht van nieuwere ontwikkelingen rond de positie van de predikant en kerkelijk werker die werkzaam zijn als geestelijk verzorger in de zorg.

Het verschil met de nota 'Terzijde' is dat wij nu veel concreter ingaan op regelingen die niet adequaat zijn en die verbetering en/of vernieuwing behoeven.

Wij realiseren ons dat goede en heldere regelingen niet voldoende zijn voor een goede en vruchtbare relatie tussen de kerk en de geestelijk verzorgers die met een kerkelijke zending werkzaam zijn 'buiten de kerk'. Maar het begint wel bij goede, heldere en adequate regelingen en bij een werkzame vorm van communicatie.

Als Werkgroep Pastoraat en Gezondheidszorg hebben wij o.a. de taak om de positie van geestelijk verzorgers in de zorg, die als predikant of kerkelijk werker met een bijzondere opdracht verbonden zijn aan onze kerk, te volgen. Wij stuiten op onvolkomenheden, die opgelost moeten worden. Daartoe heeft de kerk in haar besluitvormende vergaderingen zich uit te spreken.

Wij hopen dat deze nota zal werken als een nieuwe katalysator om aandacht te geven aan het werk en de positie van de honderden predikanten en kerkelijk werkers die als geestelijk verzorger werkzaam zijn. Wij hopen dat op basis van goede en heldere afspraken en regelingen plaatselijke kerken, de bovenplaatselijke kerk en de geestelijk verzorgers elkaar steeds weer en steeds meer zullen weten te vinden om inhoud en betekenis te geven aan het feit dat zij gezonden zijn vanuit de Protestantse Kerk in Nederland.

Jos Aarnoudse, voorzitter

Inhoud:

Visie op geestelijke verzorging en de kerk	3
1. De inhoudelijkheid van het werk als geestelijk verzorger	5
2. Levensonderhoud en flexibele of zelfstandige arbeidssituaties	7
3. Kwaliteits: verplichte loopbaanlange nascholing	11
4. Compatibiliteit gemeentepredikant en predikant-geestelijk verzorger	13
Bijlage 1 Situatie kerkelijk werkers	17
Bijlage 2 Samenvatting	18

BETER WERK MAKEN VAN KERKELIJKE ZENDING GEESTELIJK VERZORGERS (IN DE ZORG) BINNEN DE PROTESTANTSE KERK IN NEDERLAND

De vernieuwing in 2015 van de beroepsstandaard van de VGVZ voor geestelijk verzorgers in de zorg roept een tweetal vragen op voor de Protestantse Kerk ten aanzien van de bevoegdheidsverlening of machtiging (zending) van geestelijk verzorgers door de kerk. Daarnaast herbergt de huidige regelgeving van onze kerk ten aanzien van predikanten met een bijzondere opdracht op twee terreinen onhelderheden die om een oplossing vragen. Allereerst belichten we kort de positie van de geestelijk verzorger in het algemeen. Vervolgens bespreken wij de betreffende onderwerpen en formuleren wij voorstellen.¹ Het gaat in totaal om vier thema's.²

Visie op geestelijke verzorging en de kerk

Enige jaren geleden zag binnen de Protestantse Kerk de nota *'Terzijde. Protestantse geestelijke verzorging in de 21^e eeuw'* het licht.³ In de nota komen theologische overwegingen aan de orde, de maatschappelijke en kerkelijke relevantie van geestelijke verzorging en ook de relatie kerk en geestelijk verzorgers. De nota is nog steeds te zien als achtergrond bij de nu voorliggende voorstellen tot wijzigingen van en aanvullingen op de bestaande regelingen.

Ondertussen is onze kerk verwickeld in zelfreflectie op haar weg naar de nabije toekomst. De nota *'Waar een Woord is, is een weg. Kerk op weg naar 2025'* is in november 2015 unaniem door de Generale Synode aanvaard als uitgangspunt voor beleid. In april van 2016 worden er volgende stappen gezet. In de visieontwikkeling rond 'Kerk 2025' valt ons het volgende op. Er is een heldere kijk op de (getalsmatige) krimp van de kerk, en welke betekenis dit heeft voor het functioneren van kerk en gemeenten en ook welke organisatorische aspecten van belang zijn in een herschikking van middelen en mogelijkheden. Er is sprake van concentratie op kerntaken (*'back to basics'*), maar deze wordt niet naar binnen gericht geformuleerd. Het gaat om verder bouwen aan een weliswaar fors kleiner wordende, maar tegelijk opnieuw vitale kerk, die missionair, pastoraal en diakonaal present zal zijn in onze samenleving. Daarbij dienen ook pioniersplekken van nieuwe relevante vormen van kerk-zijn de ruimte te blijven krijgen. Tegelijk valt op dat in de concrete uitwerking er toch vooral veel aandacht is voor een binnenkerkelijke reorganisatie en waar het gaat om betaalde krachten eigenlijk alleen de positie van de gemeentepredikanten in beeld komt. Natuurlijk is dat voor de kerk en de lokale gemeenten de belangrijkste beroepsgroep, maar er had in de toekomstvisie van de

¹ In een bijlage vindt u bij wijze van leeswijzer een samenvatting en een samenvatting van de concrete voorstellen.

² Aan de voorbereiding van deze notitie hebben in de Commissie Geestelijke Verzorging van de Werkgroep Pastoraat en Gezondheidszorg meegewerkt: Jos Aarnoudse, Aart Sliedrecht, Simone Visser, Jan Piet Vlasblom, Eva Ouwehand, Sylvia van Delden, Christiaan Boers en Martin Walton. Vanuit de commissie zijn in de voorbereiding gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van Dienst Institutionele Ondersteuning van de Dienstenorganisatie PKN, VKW, BNP, de Protestantse Sectorraad van de VGVZ en het CIO-G. De notitie is finaal besproken en vastgesteld in de Werkgroep Pastoraat en Gezondheidszorg d.d. 4 april 2016.

³ Deze nota is te vinden op de website van de Protestantse Kerk: <http://www.protestantsekerk.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Terzijde-notitie-protestantse-geestelijke-verzorging.pdf>

kerk meer aandacht kunnen zijn voor de positie van al die predikanten en kerkelijk werkers en de kerkelijke vrijwilligers die (gezonden) vanuit de kerk op tal van plaatsen buiten de kerk werk verrichten.

Toegespitst op de geestelijk verzorgers die met een kerkelijke zending van de Protestantse Kerk werkzaam zijn in de zorg, brengen wij graag naar voren, dat het niet gaat om een beperkt of obscuur groepje. Nee, het gaat om honderden predikanten en kerkelijk werkers. In haar laatste nieuwsbrief meldt de beroepsvereniging VGVZ dat haar protestantse sector ongeveer 400 geestelijke verzorgers kent, tot nu toe de grootste groep binnen de VGVZ. Daarvan is het merendeel verbonden aan de Protestantse Kerk. Tel daarbij op de geestelijk verzorgers in de zorg, verbonden aan onze kerk, die geen lid zijn van de VGVZ, maar ook de geestelijk verzorgers die werkzaam zijn bij bijvoorbeeld Justitie en Defensie en we spreken over een forse en substantiële groep predikanten (en kerkelijk werkers) met een bijzondere opdracht binnen de Protestantse Kerk.

Aan deze groep wordt te weinig aandacht besteed, zowel wat betreft de inhoudelijke potentie als wat betreft hun ambtelijke en rechtspositionele positie. Uiteraard zijn zij aangesteld door een werkgever, die belang heeft bij het voorzien in goede geestelijke verzorging. Ondertussen is het feit dat onze kerk nog steeds zoveel kwalitatief hoogstaande geestelijke verzorgers kan en mag leveren van grote betekenis voor het pastorale, diakonale en missionaire gezicht van de kerk naar buiten. De geestelijk verzorgers werken veelal in samenhang met een sociaal netwerk, zodat ook veel kerkelijke vrijwilligers bij hun werk in bijvoorbeeld gevangenissen en zorginstellingen zijn betrokken. Omgekeerd brengen deze geestelijk verzorgers ervaringen en reflectie binnen in de kerk, waarmee de kerk haar voordeel kan doen bij de invulling van haar roeping.

Kortom: geestelijk verzorgers zijn een grote en waardevolle groep, niet alleen voor de mensen met en voor wie zij primair werken, maar ook voor de kerk. Omgekeerd is de kerk kennelijk van belang voor de geestelijk verzorgers die met een zending vanuit de kerk willen werken. Wij zijn van mening dat de relatie tussen kerk en geestelijk verzorgers, die predikant of kerkelijk werker met een bijzondere opdracht zijn, in toenemende mate serieus genomen dient te worden. Tegen deze achtergrond doen we op vier terreinen de nu volgende voorstellen, waarvan de eerste twee samenhangen met de vernieuwing van de beroepsstandaard van de VGVZ in 2015.

Vernieuwing beroepsstandaard VGVZ 2015

De beroepsstandaard van de VGVZ wordt als leidend gezien in het proces van professionalisering van de geestelijk verzorger in de zorg in Nederland. In 2015 is de beroepsstandaard geheel vernieuwd. Een aantal elementaire zaken zijn veranderd. Vier zijn er van belang om te noemen in relatie tot zending vanuit de kerk.

1. De 'ambtshalve binding' aan een levensbeschouwelijk geprofileerd genootschap is in de zin van de vernieuwde beroepsstandaard niet meer de enige manier waarop een geestelijk verzorger bevoegdheid kan ontvangen. Er dient wel – naast de noodzakelijke opleiding – een bevoegdheidsverklaring verkregen te worden. Een zending vanuit de kerk kan daarvoor gelden, maar het hoeft niet. De mogelijkheid is geopend om een bevoegdheidsverklaring te ontvangen als 'institutioneel niet gebonden' geestelijk verzorger bij een nieuw opgerichte Raad voor Institutioneel Niet Gezondenen' (RING).

2. Een eigen levensbeschouwelijke authenticiteit behoort volgens de beroepsstandaard intrinsiek tot het vak, maar het vak van geestelijk verzorger wordt niet vanuit die

levensbeschouwelijke identiteit opgebouwd. Het wordt 'hermeneutisch' verankerd. Het gaat om algemeen antropologische noties van zingeving en zinontlening waarbij de geestelijk verzorger als specialistische hulpverlener een rol speelt.

3. De weg is geopend om het beroep van geestelijk verzorger voor eigen risico en rekening te beoefenen als vrije beroepsbeoefenaar (men hoeft niet als zodanig een aanstelling bij een zorginstelling te hebben, zelfs niet een portefeuille die gelieerd is aan de gezondheidszorg, het beroep zelf wordt als vorm van zorg verstaan).

4. Ook HBO opgeleide theologen, religiewetenschappers en humanistici (masterniveau) kunnen als geestelijk verzorger conform de beroepstandaard VGVZ voortaan geregistreerd worden.

Voor een academisch geschoolde geestelijk verzorger ligt binnen de Protestantse Kerk de weg open om als 'predikant met een bijzondere opdracht' verbonden te worden aan de kerk. Voor een HBO geschoolde geestelijk verzorger ligt de weg open om als 'kerkelijk werker met een bijzonder opdracht' aan de kerk verbonden te worden.

Voor de Protestantse Kerk die 'zendingen' verleent roept dit een aantal vragen op. Wij noemen er twee. In de eerste plaats is er de vraag welke consequentie de breed geformuleerde inhoudelijkheid van het vak in de beroepsstandaard heeft voor de eis voor een bevoegdheidsverlening vanuit de kerk dat het werk in 'rechtstreeks verband moet staan met het werk van een predikant' (of bij een HBO-geestelijk verzorger: op het werkterreinen moet liggen dat eigen is aan een kerkelijk werker). In de tweede plaats is er de vraag welke consequentie de opening naar het kunnen werken als geestelijk verzorger als vrijgevestigde beroepsbeoefenaar voor de veronderstelling bij een bevoegdheidsverklaring vanuit de kerk dat het werk wordt gedaan op basis van een arbeidsovereenkomst met een instelling.

1. De inhoudelijkheid van het werk als geestelijk verzorger

Om voor het predikantschap (of kerkelijk werker zijn) met een bijzondere opdracht in aanmerking te komen moet men voldoen aan enkele criteria. De eerste is of het werk dat men gaat doen 'rechtstreeks in verband staat met de vervulling van het ambt van predikant' (voor de predikant-geestelijk verzorger) of zich voldoende beweegt op de terreinen die voor het werk van kerkelijk werkers in de kerkorde worden genoemd (voor de kerkelijk werker-geestelijk verzorger). Er zijn drie kwesties die we onder dit punt willen behandelen. Het betreft (a) de inhoudelijke toets, (b) de relatie met de werkgever en (c) de noodzakelijke minimumeis aan praktijkmogelijkheden. Met steeds daaraan gekoppeld de vraag: dient de kerk eigen voorwaarden te formuleren bij toelating tot de status van predikant of kerkelijk werker met een bijzondere opdracht?

(a) Tot nu toe is er vanuit gegaan, dat wanneer een vacature van geestelijk verzorger in de zorg werd vervuld in de lijn van de beroepsstandaard van de VGVZ er voldoende pastorale invulling aan de uitoefening van het beroep kon worden gegeven, dat de inhoudelijke toetsing neer kwam op een formaliteit. Deze gebeurt binnen onze kerk centraal door of vanwege de kleine synode. Daarbij moet een taak- en/of functiebeschrijving worden opgesteld (conform Ord. 3-23-4). De vraag kan nu echter opgeworpen worden of er vanuit de kerk nadere criteria nodig zijn nu de beroepsstandaard van de VGVZ het beroep van geestelijk verzorger in veel algemenere termen definieert dan in het verleden. Na diverse gesprekken met belanghebbenden zijn wij van oordeel, dat dit niet nodig is. De aandachtspunten (a) t/m (g) voor een taak-

en/of functiebeschrijving, zoals we die vinden in het huidige PKN-model, zijn dermate ruim geformuleerd dat wij geen problemen zien. Hoogstens is het bij punt (b) aan te bevelen na het woord 'pastoraat' 'en groepswerk' of 'en collectieve begeleiding' toe te voegen. In de aandachtspunten wordt er vanuit gegaan, dat het voorgaan in kerkdiensten niet een noodzakelijk onderdeel van het werk van de protestantse geestelijk verzorger hoeft te zijn om in aanmerking te komen voor een kerkelijke zending vanwege de Protestantse Kerk. Zolang een wezenlijk onderdeel van de functie wordt uitgemaakt door de existentiële en sociaal-psychologische begeleiding van mensen, individueel en in groepsverband, is dit vanuit de kerk te zien als pastoraat en/of diaconaat en wordt dit geduid als 'rechtstreeks in verband staand met het werk van een predikant' of 'liggend op de terreinen van het werk van een kerkelijk werker', ook als de functie binnen de zorginstelling in algemenere termen is opengesteld of gedefinieerd.

(b) Bij bovenstaande vraagstelling is het volgende discussiepunt opgekomen. In de situatie dat een instelling nadrukkelijk voor de invulling van een functie op zoek is naar een protestants geestelijk verzorger, of zelfs naar een protestants geestelijk verzorger met de bevoegdheden van een predikant, is er geen enkel spanningsveld. Maar hoe is het gesteld bij een openstelling of definiëring van een functie in algemene termen, waarvoor een protestantse kandidaat op grond van competenties en kwaliteiten kennelijk in aanmerking komt, die vervolgens graag haar of zijn bevoegdheidsverklaring ontleent aan een kerkelijke verankering? Dan gaat de wens niet uit van de instelling, maar van de kandidaat.⁴ Hier kan in de huidige ontwikkeling binnen levensbeschouwelijk 'neutrale' instellingen een spanningsveld ontstaan. Vanuit de eigen achtergrond van de protestantse geestelijk verzorger zal er geen obstakel zijn om geestelijk verzorger te zijn voor allen die op zijn of haar pad komen, al dan niet kerkelijk of christelijk gelovig gelieerd. Maar kan de instelling ook instemmen met de kerkelijke zending, waardoor te eniger tijd – zeker als daar naar gevraagd wordt – de eigen achtergrond als predikant of kerkelijk werker kenbaar zal worden bij zijn of haar werk? Kan de instelling meegaan in de consequenties die deze vorm van bevoegdheidsverlening met zich meebrengt? Immers het verbonden worden aan de Protestantse Kerk als predikant of als kerkelijk werker met een bijzonder opdracht brengt gevolgen met zich mee, waarmee ook een werkgever zich heeft te verhouden, en waarover afspraken moeten worden vastgelegd.

Wij vinden dat in de driepartite overeenkomst, zoals die in de huidige regelgeving van onze kerk is voorzien over deze kwestie een toevoeging moet worden opgenomen. Als men in aanmerking wil komen voor het predicaat predikant of kerkelijk werker met een bijzondere opdracht op een werkplek die binnen de betreffende instelling in algemene termen in de lijn van de beroepsstandaard van de VGVZ is gedefinieerd, dient de instelling waarbij men in dienst komt in te stemmen met de kerkelijke zending en ruimte te laten voor de eigen identiteit van de geestelijk verzorger als predikant en als kerkelijk werker. Dit echter alles in overeenstemming met de omgangsvormen met patiënten, cliënten en collega's zoals in de beroepsstandaard van de VGVZ wordt verwoord. Men zal zich prudent presenteren, maar anderzijds kan het niet zo zijn, dat de eigen zending geen enkele rol kan en mag spelen in de uitoefening van het vak op die plaats. We zijn van mening dat dit punt expliciet in de tripartite overeenkomst moet worden opgenomen.

⁴ Overigens dient vermeld te worden, dat een geestelijk verzorger met een benoeming bij een instelling op zak die wil werken via een kerkelijke zending van de Protestantse Kerk, altijd eerst nog een kerkelijke vergadering bereid moet vinden om hem of haar te beroepen als predikant met een bijzondere opdracht, of een zending wil verlenen als kerkelijk werker met een bijzondere opdracht.. Er is geen 'plicht' voor (een genabuurde) kerkenraad om tot zo'n beroep of zending over te gaan. Voor een predikant geldt: eerst dient een kerkenraad bereid te zijn te beroepen voor de toets plaatsvindt vanwege de kleine synode.

(c) In de beroepsstandaard is een minimum aanstelling niet gekwantificeerd. Er wordt gesproken van de noodzaak 'tot praktijkervaring'. Voor het lidmaatschap van de beroepsvereniging VGVZ is "een aanstelling van ten minste 8 uur als geestelijk verzorger bij een instelling respectievelijk een aantoonbaar even grote omvang van werkzaamheden als geestelijk verzorgers of begeleider in de eerste lijn" nodig. Wij vinden dat ook de kerk in het kader van kwaliteitsborging een ondergrens moet vaststellen. Dit gebeurt ook bij het kunnen beroepen van een deeltijd gemeentepredikant. De kerk heeft daarvoor een eigen norm ontwikkeld. Wij stellen voor om deze vanaf een nader te bepalen datum ook voor nieuw te bevestigen of aan te stellen predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht vast te stellen op 1/3 equivalent van een volledige dienstbetrekking als professioneel werkzaam zijnde geestelijk verzorger.⁵

2. Levensonderhoud en flexibele of zelfstandige arbeidssituaties

Een andere kwestie is die van het levensonderhoud en de noodzaak van een aanstelling bij een reguliere zorginstelling. Er is een aantal ontwikkelingen die nopen tot bezinning. Wij noemen er drie.

(a) De eerste is dat in de praktijk – ook onder protestantse geestelijk verzorgers en protestantse predikanten - het *free lance* werk in de geestelijke verzorging toeneemt, zowel in opdracht van (plaatselijke) kerken, instellingen en organisaties als voor individuele cliënten en families (bv. in persoonlijke pastoraal-psychologische begeleiding, bij rouw- en trouwdiensten). Het is inmiddels voor grote delen van de kerk, onder predikanten, kerkelijk werkers en geestelijk verzorgers een geaccepteerd verschijnsel. Er worden weliswaar door sommigen kanttekeningen, ook van principiële aard, bij gemaakt. Ook de Adviescommissie inzake de rechtspositie van gemeentepredikanten meende het in één alinea naar het rijk van de onwenselijkheden te moeten verwijzen ('ondenkbaar dat de predikant zou werken op basis van 'ondernemerschap'). Het gebeurt echter reeds op grote schaal en het lijkt nog onwenselijker dan wel onmogelijk dit terug te draaien. Een betere regulering lijkt eerder voor de hand te liggen.

(b) De tweede is, dat de noodzaak om met een aanstelling van een minimaal aantal uren (via een arbeidscontract) werkzaam te zijn bij een zorginstelling in de vernieuwde beroepsstandaard van de VGVZ niet is opgenomen. Sterker, in de vernieuwde beroepsstandaard van de VGVZ is de mogelijkheid geopend om het beroep van geestelijk verzorger conform de beroepsstandaard ook uit te oefenen als vrije beroepsbeoefenaar, dus feitelijk als ondernemer voor eigen risico en rekening.

(c) De derde ontwikkeling is, dat in de praktijk steeds meer zorginstellingen kiezen voor flexibele contracten bij het aannemen van personeel, ook geestelijk verzorgers.

Tot nu toe betekent het voor protestantse predikanten en kerkelijk werkers, die *free lance* werk doen, dat ze daaraan niet hun zending of status ontlenen. Zij ontlenen die dan aan een reeds aanwezige reguliere bevestiging in het ambt of aanstelling als kerkelijk werken, of zijn ontheven, emeritus dan wel gepensioneerd en ontlenen daarmee hun status aan een aanstelling of bevestiging uit het verleden. Het *free lance* werk

⁵ De norm van 1/3 is ontleend aan de minimumnorm van 33 % werktijd voor het bevestigd kunnen worden als gemeentepredikant in deeltijd, zoals in de kerkorde van de Protestantse Kerk is vastgelegd. Deze norm zal niet met terugwerkende kracht kunnen gelden voor reeds bestaande situaties van geestelijk verzorgers die op kleinere contracten werken, maar kan vanaf een nader te bepalen datum voor nieuwe gevallen worden ingevoerd.

behelst op dit moment vooral een aanvullende activiteit. Toch laat zich de vraag stellen: kan een protestantse geestelijk verzorger die geen vaste aanstelling bij een instelling heeft, maar geheel en al voor eigen risico en rekening volgens de beroepsstandaard van de VGVZ een praktijk voert, in aanmerking komen voor een kerkelijke zending vanuit de Protestantse Kerk? Wij willen nader ingaan op deze vraag.

Huidige regeling.

In de regelingen van de Protestantse Kerk wordt tot nu toe uitgegaan van de situatie van een aanstelling en een arbeidsovereenkomst. Ordinantie 3-23 lid 1 spreekt: "een predikant met een bijzondere opdracht verricht werkzaamheden (...) die niet uitgaan van een ambtelijke vergadering, maar verricht worden bij een instelling die de betrokkene aanstelt." In Ord. 3-23 lid 4 wordt bepaald dat de beroepende ambtelijke vergadering met de betrokken instelling een regeling treft, waarin zaken worden vastgelegd o.a. rond het 'ontslag uit de dienstbetrekking'. Er wordt in dat artikel dus uitgegaan van een dienstbetrekking waaruit men ontslagen kan worden. In de uitwerking van de genoemde regels, wordt er zondermeer van uitgegaan dat een arbeidsovereenkomst de reguliere situatie is, al is er niets vermeld over de tijdsduur van de arbeidsovereenkomst. Wel wordt gesteld dat de predikant met bijzondere opdracht wordt beroepen "voor de duur van de werkzaamheden waartoe de opdracht is verstrekt". In de regeling die als model wordt gehanteerd binnen de Protestantse Kerk staat onder punt 3: "Het salaris en de overige zaken betreffende de rechtspositie van de geestelijke verzorger zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van de geestelijk verzorger met de instelling."

Met betrekking tot kerkelijk werkers ligt dit overigens anders. In een bijlage bij deze notitie wordt de huidige stand van zaken weergegeven.

Achtergrond van de huidige regelingen

Om te kijken naar mogelijke vernieuwingen is het van belang de achtergrond van de huidige regelingen te begrijpen. De achtergrond van deze regelingen is de volgende. De kerk is vanouds verantwoordelijk voor het levensonderhoud van de tot predikant bevestigde ambtsdragers. Een predikant is vrijgesteld van ander werk. Zij of hij moet haar of zijn leven 'zonder zorg' kunnen wijden aan de werkzaamheden van een predikant. Dat zijn verkondiging, pastoraat, catechese en alles wat daaruit voortvloeit. Daarbij werd klassiek gesproken uitgegaan van een levenslang ambt (een predikant wordt wel emeritus, maar stopt daarmee niet predikant te zijn) en wel in een voltijdse ambtsbediening. Dat betekent voor de kerk vanaf de eerste bevestiging tot predikant een levenslange onderhoudsverplichting.

Intussen zijn er ontwikkelingen geweest die dit model hebben aangetast. Zo kan er bijvoorbeeld inmiddels sprake zijn van een deeltijdaanstelling (ook als gemeentepredikant) en van een tijdelijke aanstelling (ook als gemeentepredikant). Binnen de Protestantse Kerk is de emeritaatsvoorziening ondergebracht in een pensioenregeling, die als zodanig onafhankelijk is van het ambt (ook als iemand op latere leeftijd om welke reden dan ook het ambt verlaat, heeft dat geen consequenties voor 'opgebouwde pensioenrechten'). Daarnaast is de predikant met een bijzondere opdracht, die werk verricht bij een instelling of bij de overheid, in het licht van het klassieke model een nieuwe eend in de bijt. De regelingen die we in de kerkorde vinden ten aanzien van het levensonderhoud van deze predikanten zijn er nu echter op gericht om de kerkelijke vergadering waaraan betrokkene als predikant ambtelijk wordt verbonden te vrijwaren

van financiële verplichtingen. Weliswaar wordt men aan de kerk verbonden als predikant, maar de kerk neemt geen financiële verplichtingen op zich, ook niet bij ontslag of andere omstandigheden waardoor het inkomen van de betreffende predikant onder druk komt te staan. Het levensonderhoud, het inkomen, de sociale zekerheid, het pensioen: ze krijgen vorm in de arbeidsrelatie van de betreffende predikant en de sociale voorzieningen die daaruit voortvloeien. Echter: in de kerkorde wordt er vanuit gegaan dat dit gebeurt in de vorm van een arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht. Andere mogelijkheden komen niet aan de orde.

Nieuwe ontwikkelingen

Hier ligt, zoals boven reeds aangeduid, een nieuw veld aan ontwikkelingen, die niet slechts de positie van predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht raken, maar ook die van predikanten en kerkelijk werkers in het algemeen. Er komt binnen het veld van 'geestelijke begeleiding' of 'geestelijke verzorging' steeds meer *free lance* werk naar voren. Dit kan gaan om het begeleiden van rituelen, persoonlijke begeleiding, of groepswork. Dit gebeurt dan op basis van een opdrachtverlening. Ofwel door individuele cliënten, ofwel door een organisatie. In de vernieuwde beroepsstandaard van de VGVZ is opgenomen dat het voor het beroep van geestelijk verzorger geen bezwaar is het vak voor eigen risico en rekening uit te voeren. Dit kan als ZZP'er of in de vorm van een maatschap, of een VOF, zoals ook andere beroepsgroepen dit kennen (zorgberoepen, architecten, coaches, supervisors, advocaten).

Welke eisen kan de Protestantse Kerk in Nederland stellen aan die opgeleide theologen die op deze manier willen werken als geestelijk verzorger naar de beroepsstandaard van de VGVZ en daartoe graag een zending vanuit de Protestantse Kerk ontvangen?

Wij stellen het volgende voor:

(a) Er is een openbare aanbodomschrijving (gedeponeerde en op een website) vereist van werkzaamheden conform de beroepsstandaard van de VGVZ. Daaruit moet blijken dat het om 'zuivere' geestelijke verzorging gaat. Tevens moet vermeld zijn dat men dit doet als protestants geestelijk verzorger en als predikant of kerkelijk werker (HBO'er) van de PKN (dus daarmee tevens gebonden is aan de ethische code's en de kwaliteitseisen van de PKN).

(b) Registratie als zodanig bij de kamer van koophandel is vereist.

(c) Een minimale gemiddelde portfolio (omzet in geld gemeten) is vereist over de afgelopen 3 jaar van een equivalent van 1/3 aanstelling (in dienstverband is dat ten minste 12 uur bij een fte-norm van 36 uur; bij deeltijd gemeentepredikantschap geldt ook de eis van 33 %). Eenmaal per twaalf jaar mag een startperiode van 5 jaar benut worden om een portfolio op te bouwen. Dit houdt in dat men na 5 jaar over de voorgaande 3 jaar tenminste een omzet equivalent van 1/3 voltijds aanstelling moet kunnen laten zien, en de feitelijke opbouw periode dus 2 jaar is. Deze regel houdt tevens in, dat als men een langere tijd terugtrad men opnieuw mag opstarten. De portfolio mag overigens ook zijn opgebouwd uit een beperkte vaste aanstelling (minder dan 1/3 fte) plus aanvullende omzet.

(d) De kerk stelt een minimum en maximum uurtarief vast waaraan geestelijk verzorgers die met een zending vanuit de PKN willen werken, zich hebben te houden, afgeleid van de bruto inkomenskosten voor gewone predikanten en kerkelijk werkers,

gekoppeld aan de laagste en hoogste treden van de schalen die daarvoor binnen de PKN gelden), vermeerderd met redelijke overheadkosten voor werkfaciliteiten, kosten voor sociale zekerheid, pensioenvoorziening en loopbaanlange nascholing.

Er dient een maximum en minimumtarief (afhankelijk van leeftijd, ervaring en marktomstandigheden) als kader gesteld te worden, aangevuld met een hardheidsclausule, dus dat de zelfstandige geestelijk verzorger de ruimte heeft om korting te geven in voorkomende gevallen. Ondertussen wordt er wel vastgehouden aan een (gemiddeld over drie voorgaande jaren) minimumjaaromzet van 1/3 van de standaard gemeten in geld (en dus niet in uren). Argument: Bij het minimum van 1/3 gaat het om twee zaken. Het gaat er om dat de betreffende predikant/kerkelijk werker in staat moet zijn voldoende het vak te beoefenen (ervaren te blijven) maar het gaat er ook om dat hij/zij voldoende in het eigen levensonderhoud kan voorzien. Daarbij hanteren we een bodem van de 1/3 norm, ontleend aan de 33 % als minimum voor het kunnen beroepen van een gemeente-predikant.

(e) De verplichting zorg te dragen voor loopbaanlange nascholing, zoals die óf voor registratie bij de SKGV óf voor registratie in het register Permanente Educatie voor gemeentepredikanten van de PKN is voorgeschreven.

(f) Opdrachten mogen aanvaard worden van zowel organisaties als van particuliere cliënten, mits er altijd gewerkt wordt met een vooraf aangegane opdrachtverlening inclusief voorafgaande offerte. Argument: beide gebeurt al volop en is niet meer terug te draaien (bij bv. rouw- en trouwdiensten). Tweede argument: tarieven worden transparant (zie bij punt d), dus van enige vorm van onevenwichtige honorering kan geen sprake zijn. Derde argument: mondige particuliere cliënten kunnen zelf de afweging maken of men op deze basis met een geestelijk verzorger in zee wil gaan.

(g) In de richtlijn dient te worden opgenomen, dat geestelijk verzorgers met een eigen praktijk geen cliënten mogen aanvaarden die lid zijn van dezelfde plaatselijke kerkelijke gemeente als waarvan zij zelf lid zijn, of van de plaatselijke kerkelijke gemeente waaraan zij zijn verbonden als predikant of kerkelijk werker (dit hoeft in de praktijk niet dezelfde gemeente te zijn). Vermenging van rollen dient binnen deze context vermeden te worden. Wel kan er eventueel in opdracht van de kerkenraad van de eigen gemeente betaald werk worden verricht (bv. preekbeurten, pastorale en/of catechetische assistentie in een vacante periode bijvoorbeeld). Dit dient dan in dit verband te gebeuren volgens de interne vergoedingsnormen binnen de kerk (zonder overheadkosten). Wij zien overigens geen bezwaar in dienstverlening aan mogelijke kerkleden in een bredere context. Ook kerkleden kunnen er om hun moverende redenen voor kiezen om hun pastorale begeleiding eventueel te laten verzorgen door een vrijgevestigde geestelijke verzorger. Het is in onze op mobiliteit gebaseerde netwerksamenleving niet te voorkomen dat dit gebeurt. In dat geval geldt eveneens: het is beter het te reguleren, dan uit te gaan van een niet realistische norm.

(h) Er wordt een overeenkomst opgemaakt tussen de kerkelijke vergadering waaraan de geestelijk verzorger ambtelijk verbonden wordt (predikant) of die als zendende instantie fungeert (kerkelijk werker) en de betreffende geestelijk verzorger, waarin financiële aansprakelijkheid wordt afgedekt. De betreffende kerkelijke vergadering wordt verantwoordelijk voor de begeleiding vanuit de kerk, maar ook voor het jaarlijks nagaan of aan de formele vereisten wordt voldaan. Zij stelt een begeleidingscommissie samen, zoals dat ook nu al geldt voor predikanten met een bijzondere opdracht. Het breed

moderamen van de classis blijft de instantie die de overeenkomst toetst en die wordt ingeschakeld als niet aan de formele eisen wordt voldaan en er een besluit tot beëindiging van de zending op die gronden noodzakelijk is. Daarbij kan worden opgenomen dat een geestelijk verzorger bij achterblijvende omzet nog een jaar respijt krijgt alvorens diens zending (licentie om onder koepel van PKN te werken) vervalt.

(i) De geestelijk verzorger die wil werken met een zending van de PKN zal als predikant en als kerkelijk werker ook beschikbaar zijn voor deelname aan activiteiten die voortvloeien uit de status van predikant of kerkelijk werker (deelnemen aan werkgemeenschap, classis e.d.). Hij of zij zal werkzaamheden die binnen de PKN worden gedaan, verrichten volgens de tarieven die daarvoor binnen de kerk voor alle predikanten zijn vastgesteld.⁶

3. Kwaliteitseis: verplichte loopbaanlange nascholing

Na twee onderwerpen die als vragen voortkwamen uit de vernieuwing van de beroepsstandaard van de VGVZ, bespreken we nu twee onderwerpen die voortkomen uit de vigerende regelgeving binnen de Protestantse Kerk. Het eerste is de ongelijke eis tot Permanente Educatie tussen gemeentepredikanten en predikanten met een bijzondere opdracht. Het tweede betreft de compatibiliteit tussen het gemeentepredikantschap en het zijn van predikant-geestelijk verzorger.

Ten aanzien van het eerste punt doet zich het merkwaardige feit voor dat predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht niet de verplichting hebben tot Permanente Educatie. Alleen de initiële nascholing is verplicht, maar niet die tijdens de gehele loopbaan. Dit vinden wij niet gewenst. Wij vinden dat de kerk aan een ieder die als predikant bevestigd wil worden of als kerkelijk werker met een kerkelijke zending wil werken de kwaliteitseis van loopbaanlange nascholing dient te stellen. De gedachte achter het onderscheid kunnen wij wel plaatsen, maar wij vinden die niet terecht. Een betreffende geestelijk verzorger is niet in dienst van de kerk, dus de kwaliteitsbewaking zou gezien kunnen worden als een zaak tussen de betreffende geestelijk verzorger en de werkgever of de opdrachtverlener(s). Er lijkt ook een financieel aspect aan te zitten, want wie bekostigt de tijd en de kosten voor de nascholing? Bij gemeentepredikanten en kerkelijk werkers die in de kerk zelf werken, is het de kerk zelf die daarover met predikanten en kerkelijk werkers afspraken kan maken. Bij predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht ligt dat anders. Toch zijn wij van mening dat wie onder de noemer van PKN-predikant of PKN-kerkelijk werker wil optreden als geestelijk verzorger – waar dan ook - aan dezelfde eisen van professionaliteit moet voldoen als gemeentepredikanten, niet alleen initieel, maar loopbaanlang. Daar is verplichte nascholing (permanente educatie) en de registratie daarvan voor bedoeld, net zoals het bij vele andere beroepsgroepen is geregeld. Het is niet in te zien waarom deze verplichting voor predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht maar 'aan de markt' wordt overgelaten. Wie vanuit de koepel PKN wil werken, is verplicht zich

⁶ Dit wil niet zeggen, dat er niet gedifferentieerde tarieven moeten komen voor *free-lance* werk van predikanten en kerkelijk werkers, afhankelijk van hun positie. Zo is het voorstelbaar dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen hen die niet en die wel volledig in dienst zijn (of bijvoorbeeld bij een deeltijd grens van 2/3). De tarieven voor pastoraal werk, catechetisch werk en het voorgaan in diensten zijn nu gebaseerd op het idee, dat het gaat om 'werk erbij', waarbij alle werkkosten en werk-gerelateerde kosten en kosten voor sociale zekerheid en nascholing al gedekt zijn vanuit een vaste aanstelling elders.

aan PKN beroepseisen te houden, en daar hoort loopbaanlange nascholing bij. Wij stellen in dit verband de volgende vier punten voor.

(a) Wij stellen dus voor: ook de verplichting tot loopbaanlange nascholing op te nemen in de kerkelijke regelingen voor predikanten en kerkelijke werkers met een bijzondere opdracht. De kerkelijke vergadering waaraan men ambtelijk verbonden is, of die een aanstelling tot kerkelijk werker met een bijzondere opdracht heeft verstrekt, is (via haar begeleidingscommissie) mede verantwoordelijk voor deze nascholingsreis. Wij pleiten ervoor dat in de standaard visitatie van gemeenten wordt opgenomen, dat niet alleen met gemeentepredikanten (en mogelijk kerkelijk werkers) die aan een gemeente zijn verbonden apart wordt gesproken, maar ook met de predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht, dat verslagen van begeleidingscommissies en/of geestelijk verzorgers betrokken worden in de voorbereiding van de kerkvisitatie en dat de in het gesprek met de kerkenraad ook de relatie met de predikant(en) en/of kerkelijk werker(s) met een bijzondere opdracht (waar van toepassing) standaard in het visitatiegesprek aandacht krijgen.⁷ Het gaat er ons om, dat het een normale praktijk wordt in onze kerk, dat alle (!) predikanten en kerkelijk werkers, en alle kerkelijke vergaderingen die voor hen mede verantwoordelijkheid dragen, serieuze aandacht geven aan de voortgang van het werk en aan het welzijn en de persoonlijke professionele ontwikkeling van allen die van de kerk op welke manier dan ook 'een zending' (bevestiging/aanstelling) hebben ontvangen.

(b) Wat betreft de bekostiging van de nascholingsverplichtingen die (vanuit ons voorstel) samen zullen hangen met het kunnen zijn van predikant of kerkelijk werker met een zending van de Protestantse Kerk, stellen we het volgende voor. Ook voor de kerk is er een 'belang' dat er predikanten en kerkelijk werkers buiten de eigenlijke omgeving van de kerk kunnen en mogen werken als geestelijk verzorgers. Zij vertegenwoordigen de kerk op vele manieren in de samenleving. Tegelijk brengen zij in hun verbondenheid met de kerk ervaringen binnen in de kerk die voor de kerk van groot belang kunnen zijn.

Desondanks zijn wij van mening dat het de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en geestelijk verzorgers is (bij een arbeidsovereenkomst) of van geestelijk verzorgers zelf (bij ondernemerschap) voor de bekostiging (in geld en in tijd) zorg te dragen. Wij stellen voor dat de landelijke kerk een fonds in het leven roept waarbij die geestelijk verzorgers die op basis van een op te stellen nascholingsplan met kostenraming na aantoonbare moeite - ter beoordeling van een toetsingscommissie - niet slagen in het kunnen bekostigen van de noodzakelijke nascholing een aanvraag kunnen doen voor een laagrentende lening. Bij de beoordeling door de toetsingscommissie geldt overigens een eigen bijdrage van de geestelijk verzorges van 1,5 % van het brutojaarincome of de brutojaaromzet per jaar. Bij een geslaagde herregistratie na vijf jaar zal een bedrag tot een maximum van 1/3 van de reëel gemaakte opleidingskosten (dus niet: werktijd, reis- en verblijfskosten) (met daarin weer een maximum van € 3500 in vijf jaar) door het fonds kwijtgescholden of uitbetaald worden.⁸

⁷ Ten aanzien van visitatie bij predikanten (en kerkelijk werkers) die niet aan een kerkenraad, maar aan een andere kerkelijke vergadering zijn verbonden, dient een adequate regeling te worden toegepast, zoals bijvoorbeeld naar analogie van de kerkelijke visitatie bij de PThU.

⁸ Voor geestelijk verzorgers die een eigen praktijk voeren moeten in de 'redelijke overheadkosten' deze kosten worden meegenomen, zie bij punt (d) op p. 9 ev.

(c) Verplichte nascholing houdt ook in verplichte registratie in een kwaliteitsregister. Wij stellen voor dat predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht de mogelijkheid krijgen om zich te laten registreren via de SKGV, via het register voor (gemeente) predikanten van de PKN (of voor de geestelijk verzorgers die daarvoor in aanmerking komen via het RGVZO (Register van Geestelijk Verzorgers met een Zending in Rijksoverheidsdienst)).

(d) Daarnaast stellen wij voor om binnen de kerk de lijst met predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht, zoals die nu in het jaarboek is opgenomen, niet slechts op alfabetische wijze beschikbaar te doen zijn, maar ook naar het werkveld waarop men arbeid verricht (onderverdeeld naar de categoriale pastoraten zoals die nu in de kerk zijn benoemd: zorg, justitie, defensie, studenten, schippers en zeevaart, doven etc.), zodat belanghebbenden (zoals de eigen PKN Werkgroep Pastoraat en Gezondheidszorg) inzicht krijgen in welke predikanten en kerkelijk werkers op welk terrein werkzaam zijn.

4. Compatibiliteit gemeentepredikant en predikant-geestelijk verzorger

Naast het verschil tussen gemeentepredikanten en predikanten met een bijzondere opdracht ten aanzien van de Permanente Educatie (loopbaanlange nascholing) bestaan er nog andere oneffenheden die om een oplossing vragen. In de huidige regelgeving binnen onze kerk vinden we de volgende passages, die wij van commentaar en van voorstellen voorzien.

In Ordinantie 3 artikel 4 lid 1a en Ordinantie 3 artikel 23 lid 2a vinden we de volgende bepalingen:

Ordinantie 3 artikel 4 lid 1a

“1a. Tot predikant voor gewone werkzaamheden is slechts beroepbaar degene die de opleiding tot predikant heeft voltooid en als zodanig beroepbaar is gesteld. Degene die overeenkomstig ordinantie 3-23-2a beroepbaar is gesteld als predikant-geestelijk verzorger kan door de kleine synode beroepbaar worden gesteld tot predikant voor gewone werkzaamheden als betrokkene de daarvoor vereiste aanvullende opleiding heeft voltooid, behoudens - gelet op de bekwaamheden die betrokkene heeft verworven - door de kleine synode te verlenen ontheffing.”

Ordinantie 3, artikel 23 lid 2a

“2a. Tot predikant-geestelijk verzorger is slechts beroepbaar degene die de desbetreffende opleiding heeft voltooid en als zodanig beroepbaar is gesteld. Degene die overeenkomstig ordinantie 3-4-1a beroepbaar is gesteld als predikant kan door de kleine synode beroepbaar worden gesteld tot predikant-geestelijk verzorger als betrokkene de daarvoor vereiste aanvullende opleiding heeft voltooid, behoudens - gelet op de bekwaamheden die betrokkene heeft verworven - door de kleine synode te verlenen ontheffing.”

De bepaling in artikel 4 lid 1a is begrijpelijk vanuit het feit dat predikanten voor gewone werkzaamheden per definitie werken voor de kerk. Binnen de gezondheidszorg wordt de selectie tot geestelijk verzorger echter niet door de kerk bepaald (behalve op die weinige plekken waar een plaatselijke kerk daarin eventueel adviesrecht heeft, of in een samenwerkingsverband met een instelling is betrokken), maar door een zorginstelling.

Een zorginstelling kiest uit de kandidaten en kiest wellicht iemand die niet de door de kerk ontworpen beroepsuitgang predikant-geestelijk verzorger heeft gedaan. Vervolgens vraagt zo'n persoon een zending bij de kerk. Betekent het enkele feit dat hij of zij een aanstelling heeft verworven, dat hij of zij gebruik kan maken van de hardheidsclausule (= de door de kleine synode te verlenen ontheffing)? En hoe zit het bij hen die voor eigen rekening en risico willen werken als geestelijke verzorger? In de beroepsstandaard van de VGVZ is de initiële opleidingseis theologie, religiewetenschappen of humanistiek op universitair of HBO masterniveau vereist. Niet meer en niet minder. Het lijkt ons dat de kerk in dezen niet de instantie is die de aanvullende opleidingseis kan stellen, maar de aanstellende werkgever, dan wel dat die als aanbeveling strekt bij het werven van opdrachtverleners. Als de kerk zelf predikanten-geestelijk verzorgers in het eigen categoriale pastoraat aanstelt, ligt het uiteraard anders. Een wijziging van Ordinantie 3, artikel 23 lid 2a als volgt, ligt voor de hand:

"Tot predikant-geestelijk verzorger – werkend voor de kerk – is slechts beroepbaar degene die etc etc. "

In Ordinantie 3 artikel 23 lid 4 vinden we ten aanzien van een predikant met een bijzondere opdracht de volgende bepaling:

"Na ontslag uit de dienstbetrekking zonder voorafgaande ontheffing van of zonder voorafgaande ontzetting uit het ambt wordt de betrokken predikant ontheven van de werkzaamheden. Betrokkene behoudt als predikant van de kerk de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten, en is, tenzij deze de kleine synode laat weten dat de omstandigheden het onmogelijk maken een beroep in overweging te nemen, beroepbaar predikant voor een periode van vier jaar. Deze periode kan telkens met vier jaar door de kleine synode worden verlengd."

Commentaar: Deze bepaling is op twee manieren voor verbetering vatbaar.

(a) De bepaling kan gelezen worden dat een predikant met een bijzondere opdracht die zijn arbeidscontract verliest automatisch overgaat tot de staat van een 'ontheven predikant'. In Ord 3-23 lid 3 stond reeds "Een predikant met een bijzondere opdracht wordt beroepen voor de duur van de werkzaamheden waartoe de opdracht is verstrekt." Tegelijk kan de formulering 'wordt ontheven' ook worden gelezen als een handeling die moet worden voltrokken. Bij een gemeentepredikant moet immers deze ontheffing worden verleend door het breed moderamen van de classis waartoe de gemeente waaraan de predikant verbonden is ressorteert. Omdat bij de toetsing of een gemeente een predikant met een bijzondere opdracht mag beroepen het breed moderamen van een classis ook betrokken is, ligt het voor de hand dit bij de ontheffing ook daadwerkelijk een rol te laten spelen, al was het maar dat op die manier de ontheffing ook kerkelijk wordt vastgelegd. Nu bestaat hier een grijs gebied. Moet de predikant-geestelijk verzorger die ophoudt geestelijk verzorger te zijn door ontslag of anderszins (maar niet vanwege disciplinaire maatregelen) dit zelf ergens melden? Hoe kan zijn of haar beroepbaarheid gestalte krijgen, als er geen kerkelijke formalisering van de ontheffing is geregeld? Daarnaast is de vraag te stellen welke ambtelijke status een gepensioneerde geestelijk verzorger eigenlijk heeft, die van ontheven predikant met de bevoegdheid tot etc, niet in staat een beroep in overweging te nemen, of die van emeritus? Moet een gepensioneerde predikant-geestelijk verzorger in het eerste geval dat elke vier jaar aan de kleine synode weer vragen de 'bevoegdheid tot bediening van woord en sacramenten' te mogen behouden. Dit lijkt ons niet de bedoeling. Naspeuring van de kerkordelijke regels hebben

ons hierover geen uitsluitel kunnen geven. Wij stellen voor de regels hieromtrent te verduidelijken en zullen onderstaand een voorstel doen.

(b) Het twee punt wat op grond van Ord 3-23 lid 4 onbevredigend is, betreft de beroepbaarheid van een predikant-geestelijk verzorger tijdens zijn of haar loopbaan. In Ord 4 artikel 4 lid 1 a wordt onomwonden gesteld dat alleen hij of zij gemeentepredikant kan worden die de juiste beroepsuitgang heeft gekozen, en dat men alleen door ontheffing bij uitzondering daartoe beroepbaar kan zijn, als men de beroepsuitgang predikant-geestelijk verzorger heeft gedaan. Het lijkt ons dat de kerk deze eis kan stellen. In Ordinantie 3 artikel 23 lid 4 staat dit echter voor een eenmaal bevestigde predikant met een bijzondere opdracht die zonder werk komt en ontheven wordt niet met zoveel woorden bepaald. Daar staat zonder clause dat zo iemand vervolgens 'beroepbaar predikant' is voor de periode van vier jaar. Beroepbaar, ook als gemeentepredikant? Zonder eis tot aanvullende nascholing? Het gaat hier om de mobiliteit van predikanten tussen gemeentewerk en categoriaal pastoraat. Terecht is er in de opleiding aandacht gegeven aan de verschillende competenties die in verschillende werkvelden van belang kunnen zijn. Maar het moet wel helder zijn welke regelingen gelden bij een mogelijke switch.

Wij vinden dat de kerk wel degelijk bij een switch van geestelijk verzorger naar gemeentepredikant een 'aanvullend bijscholingspakket' mag eisen, gericht op het werk van gemeentepredikant. Tegelijk zijn wij van mening dat daarvoor dan de nodige mogelijkheden moeten worden gecreëerd, bijvoorbeeld dat een predikant-geestelijk verzorger al in deeltijd zijn of haar 'aantekening gemeentepredikant' kan halen, terwijl hij of zij werkt als geestelijk verzorger, dan wel een beroep als gemeentepredikant kan aannemen met de afspraak deze aanvullende nascholing binnen een aantal jaren alsnog te vervullen. (Zoals ook zorginstellingen bijvoorbeeld dit vereisen bij de aanstelling van een geestelijk verzorger: moet KPV-training hebben gedaan, of de bereidheid hebben die binnen een aantal jaren te doen). Daarbij dient geregeld te worden dat dit omscholingstraject in die periode mag gelden als onderdeel van de Permanente Educatie dan wel reguliere nascholing. Het is wat ons betreft aan de plaatselijke gemeente die wil beroepen en de betreffende predikant om een afspraak te maken over de verdeling van de kosten van deze aanvullende nascholing in geld en in tijd, net zoals dat gebruikelijk is in de wereld van de professionele zorginstellingen (of het is daar standaard geregeld, of het is een individueel onderhandelingsresultaat).

Wij stellen op grond van bovenstaande voor Ordinantie 3-23 lid 4 (de aangehaalde passage) als volgt te wijzigen:

"Na ontslag uit de dienstbetrekking zonder voorafgaande ontheffing van of zonder voorafgaande ontzetting uit het ambt wordt de betrokken predikant ontheven van de werkzaamheden. Deze ontheffing geschiedt bij besluit van de kerkelijke vergadering waaraan de betrokken predikant ambtelijk is verbonden, met dien verstande dat als dit een kerkenraad is het breed moderamen van de classis waartoe de gemeente behoort daarvan in kennis wordt gesteld. Betrokkene behoudt als predikant van de kerk de bevoegdheid tot de bediening van Woord en sacramenten, en is, tenzij deze de kleine synode laat weten dat de omstandigheden het onmogelijk maken een beroep in overweging te nemen, beroepbaar als predikant-geestelijk verzorger voor een periode van vier jaar. Deze periode kan telkens met vier jaar door de kleine synode worden verlengd, waarbij deze regel komt te vervallen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde

leeftijd.⁹ Degene die beroepbaar is gesteld als predikant-geestelijk verzorger kan door de kleine synode ook beroepbaar worden gesteld tot predikant voor gewone werkzaamheden als betrokkene de daarvoor vereiste aanvullende opleiding heeft voltooid of binnen drie jaar zal voltooien, behoudens - gelet op de bekwaamheden die betrokkene heeft verworven - door de kleine synode te verlenen ontheffing.”

Utrecht, 4 april 2016, Werkgroep Pastoraat en Gezondheidszorg.

Dhr. drs. J.M. Aarnoudse (voorz.), dhr. drs. W. Graafland (secr.), mw. M. van Andel, mw. S. van Delden, dhr. drs. J.A.A. Doolaard, dhr. drs. H. de Goede, dhr. drs. A.T. Hegger, dhr. prof. dr. J.S. Reinders, dhr. drs. A. Sliedrecht, mw. drs. S. Visser, dhr. dr. J.A.P. Vlasblom, dhr. dr. P. Vos, mw. dr. A. van der Woude.

⁹ Of een adequatere formulering op dit punt. Na pensionering dient men in ieder geval blijvend de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten te ontvangen.

BIJLAGE 1: SITUATIE KERKELIJKE WERKERS

In een gesprek met Christiaan Boers en Margriet van Andel, voorzitter en staffunctionaris van de Vereniging van Kerkelijk Werkers (13 oktober 2015), werd ons meer duidelijk hoe het met kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht gaat. Op grond van bekwaamheidseisen (HBO opleiding, kerkelijke minor) en lidmaatschap van de kerk kan ieder ingeschreven worden in het kerkelijk register van kerkelijk werkers. In de kerkorde is aangeduid op welke terreinen kerkelijk werkers werkzaam kunnen zijn (pastoraat, apostolaat, pastoraat, catechese, jeugdwerk etc). Kerkordelijk bestaat ook de figuur van de 'kerkelijk werker met een bijzondere opdracht'. Hij of zij kan daarvoor een zending krijgen van een plaatselijke kerkenraad. Die toetst dan zelf of het werk dat de kerkelijk werker buiten de kerk gaat doen ligt op de terreinen die in de kerkorde worden genoemd. Daar is geen landelijke toetsing. Ook is er geen kerkordelijke verplichting om te komen tot een overeenkomst tussen plaatselijke kerk en werkgever (inzake financiën etc), zoals bij een predikant het geval is, hoewel dit in de praktijk soms wel gebeurt. De kerkelijk werker kan in het ambt van ouderling worden bevestigd (mits de omvang van de aanstelling tenminste 1/3 fte is), of in een 'uitzendingsdienst' in de bediening worden gesteld. In het eerste geval heeft de kerkelijk werker met een bijzondere opdracht ook kerkelijk gezien een ambtelijke status. In het tweede geval is dat niet het geval. Er is kerkordelijk geen verplichting voor een zendende kerkenraad van een kerkelijk werker om een begeleidingscommissie te benoemen (zoals dat wel moet voor een predikant). Dat neemt niet weg dat het in de praktijk wel soms gebeurt (en ook dat het bij een predikant ook nogal eens niet gebeurt). Ondertussen is binnen de VGVZ de weg geopend voor HBO'ers om lid te worden. Naast bekwaamheid (opleiding) hebben ze dan hun bevoegdheid te regelen (in de zin van de beroepsstandaard). Dat kan dus op bovenstaande manier via de Protestantse Kerk. Maar dan gelden dezelfde vraag als bij een predikant (beweegt in een concrete situatie het werk van de geestelijk verzorger zich nog in voldoende mate op de terreinen die voor een kerkelijk werker zijn aangeduid om een kerkelijke zending te kunnen krijgen). Tegelijk kan ook een HBO'er (eventueel ingeschreven in het PKN register voor kerkelijk werkers) haar of zijn bevoegdheid ontvangen van de RING.

Aanbeveling: trek zoveel mogelijk binnen de kerkelijke regelgeving de positie van de predikant en kerkelijk werker met een bijzondere opdracht gelijk, waar het gaat om (a) verplichte loopbaanlange nascholing, (b) eisen aan minimale aanstelling of eisen bij zelfstandig voeren van een praktijk, en (c) het instellen van een begeleidingscommissie die ook tot taak heeft formele vereisten jaarlijks te toetsen.

BIJLAGE 2 SAMENVATTENDE LEESWIJZER & SAMENVATTING VOORSTELLEN

Concrete aanleiding tot nieuwe bezinning was het vaststellen van een nieuwe beroepsstandaard voor geestelijk verzorgers in de zorg in juni 2015 door de VGVZ, de beroepsvereniging van geestelijk verzorgers in de zorg.

Teruggrijpend op onze vorige bezinningsnota 'Terzijde' en aanhakend bij de visienota van de kerk rond 'Kerk 2025' presenteren we eerst kort een visie op geestelijk verzorging en de kerk. (p. 3-4)

Vanuit de nieuwe beroepsstandaard VGVZ 2015 zijn er vier items die de aandacht trekken: (1) de 'ambtshalve binding' is gewijzigd, (2) het vak wordt 'algemeen' gefundeerd, (3) het vak kan als zelfstandige beoefend worden (4) ook een HBO-master geeft toegang. (p.4-5)

Dan bespreken we twee punten die vanuit de gewijzigde beroepsstandaard aandacht behoeven binnen de kerk.

1. Wat betekent de 'algemene' fundering van het vak voor de toets vanwege de kerk dat - om voor een kerkelijke zending in aanmerking te kunnen komen - het werk rechtstreeks verband met hebben met dat van een predikant of in de lijn moet liggen van dat van een kerkelijk werker. Gehoord hebbend belanghebbenden, zijn wij van mening dat dit niet tot grote wijzigingen hoeft te leiden. Wel stellen we twee aanvullende eisen voor (zie onder voorstel 1 en 2). (p. 5-7)
2. Wat betekent de mogelijkheid om als zelfstandige het vak te kunnen beoefenen voor de toets binnen de kerk naar het levensonderhoud en de financiële kaders? Wij plaatsen deze vraag in een breder verband van het toenemend free lance werk door geestelijk verzorgers, predikanten en kerkelijk werkers en doen substantiële voorstellen om nieuwe wegen in te slaan (zie onder voorstellen 3 en 4). (p. 7-11)

Vervolgens stuiten in onze bezinning op een tweetal onvolkomenheden in de regelgeving van onze kerk ten aanzien van predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht.

3. Wij vinden het niet juist dat de kerk aan hen die als predikant of als kerkelijk verbonden willen zijn (zij het 'met een bijzondere opdracht') niet de eis stelt tot loopbaanlange nascholing. De zending namens de kerk veronderstelt een zekere kwaliteitsborging, die niet alleen bij de entree, maar loopbaanlang geldt. Wij doen voorstellen om dit aan te passen (zie onder voorstel 5 t/m 11) (p. 11-13)
4. De kerk heeft twee beroepsuitgangen in de opleiding tot predikant ontworpen: tot gemeentepredikant en tot predikant-geestelijk verzorger. Echter de regelingen bij een mogelijke overgang van het éne werkveld naar het andere werkveld tijdens de loopbaan zijn niet helder. Wij doen voorstellen om deze eenduidig en helder te maken (zie onder voorstel 12 en 13) (p.13-16)

Samenvatting voorstellen 'Beter werk maken van kerkelijke zending geestelijk verzorgers (in de zorg) binnen de Protestantse Kerk in Nederland' (april 2016)		
Voorstelnr.:	Omschrijving:	In nota te vinden:
Voorstel 1	Toevoegen aan tripartiete modelovereenkomst dat werkgever instemt met kerkelijke zending vanwege de PKN	Zie p. 6
Voorstel 2	Eigen minimumeisen werkomvang van 1/3 fte opnemen in regeling (met overgangsregeling)	Zie p. 7
Voorstel 3	Regeling opnemen waardoor het mogelijk wordt als zelfstandig werkende geestelijk verzorger een kerkelijke zending te ontvangen (geconcretiseerd in de 9 subvoorstellen a t/m i)	Zie p. 9 ev.
Voorstel 4	Tariefafspraken maken voor geestelijk werk dat in free lance verband verricht wordt	Zie p. 11, noot 6
Voorstel 5	Besluiten tot verplichte loopbaanlange nascholing (permanente educatie), ook voor predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht	Zie. p. 12
Voorstel 6	Medeverantwoordelijkheid vastleggen van kerkelijke vergadering waaraan predikant of kerkelijk werker met een bijzondere opdracht is verbonden voor naleving van nascholingseis	Zie p. 12
Voorstel 7	Vastleggen dat in de kerkvisitatie aan een plaatselijke gemeente waaraan predikanten of kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht zijn verbonden er standaard aandacht aan hen wordt geschonken (inclusief een gesprek).	Zie p. 12
Voorstel 8	Regelen dat ook kerkelijke vergaderingen niet zijnde kerkenraden waaraan predikanten of kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht zijn verbonden adequaat worden gevisiteerd	Zie p. 12, noot 7
Voorstel 9	Regeling rond bekostiging nascholing voor predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht.	Zie p. 12
Voorstel 10	Verplichte registratie in een kwaliteitsregister voor alle predikanten en kerkelijk werkers met een bijzondere opdracht	Zie p. 13
Voorstel 11	Vanuit de Dienstenorganisatie alfabetische lijsten met gegevens beschikbaar doen zijn van predikanten en kerkelijk werkers die werkzaam zijn als geestelijke verzorger per categoriaal werkveld.	Zie p. 13
Voorstel 12	Ord. 3, art. 23, lid 2a wijzigen door toevoeging 'werkend in de kerk'	Zie p. 14
Voorstel 13	Ord. 3, art 23, lid 4 wijzigen, zoals voorgesteld	Zie p. 15

