



Protestantse
Kerk

Vindplaats van
geloof, hoop en liefde |

Geroepen om te dienen

**Een onderzoek naar kerkelijk werkers
en predikanten in de kerk**

maart 2022

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek naar kerkelijk werkers en predikanten, en hun onderlinge verhouding en samenwerking.

De synode besliste 11 september 2021 positief over de [Notitie vervolg rapport ambtsvisie 'Geroepen en gezonden'](#). Dit besluit behelst o.a. het instellen van een coördinatiegroep ambt door de dienstenorganisatie en verschillende werkgroepen, waaronder de werkgroep onderzoek.

De bedoeling van die werkgroep is nader onderzoek te doen naar de huidige situatie van kerkelijk werkers en de samenwerking met predikanten in onze kerk. De synode wil weten hoe die situatie is en wat de implicaties zijn voor de ambtsdiscussie. Voor de precieze opdracht verwijzen we u naar de genoemde notitie.

Dit onderzoek is daarmee onderdeel van een breder traject van visievorming rond het ambt. Het onderzoek is uitgevoerd door de werkgroep onderzoek, in afstemming met de coördinatiegroep en onder verantwoordelijkheid van de dienstenorganisatie.

Onze dank gaat uit naar de leden van de werkgroep onderzoek, de leden van de coördinatiegroep, de meelezers van verschillende organisaties, de onderzoekers van MWM2 en Kaski, en de anderen die een bijdrage aan dit rapport hebben geleverd.

We wensen u leesplezier en wijsheid toe.

Jurjen de Groot, directeur dienstenorganisatie

Inleiding

Dit onderzoek biedt een brede inventarisatie van de praktijk van kerkelijk werkers en de onderlinge verhouding en samenwerking tussen predikanten en kerkelijk werkers. De focus ligt op de kerkelijk werkers die de werkzaamheden van een predikant verrichten, met name voorgaan in kerkdiensten en bedienen van sacramenten.. Daarnaast vroeg de synode nadrukkelijk ook om informatie over en bezinning op de andere 'soorten' kerkelijk werkers.

In korte tijd is er veel gebeurd om dit onderzoek mogelijk te maken: er werden vragenlijsten opgesteld, onderzoekers werden geïnstrueerd, er werden gesprekken in de classes georganiseerd, gegevens werden geanalyseerd en de feedback van deskundige meelezers werd verwerkt.¹ Twee externe bureaus en een externe onderzoeker werden ingeschakeld.

Het rapport bestaat uit twee delen: de rapportage en de bijlagen. De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek als geheel vindt u op pagina 5 tot en met 9, van zowel het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek. Dat wordt voorafgegaan door een korte verantwoording van de aanpak van het onderzoek. Daarna gaat het rapport de diepte in en kunt u meer lezen over de inhoud van de gevoerde gesprekken (uit het kwalitatieve onderzoek), geïllustreerd met citaten.

Het tweede deel bevat een serie bijlagen, te beginnen met de opzet en de methodologische verantwoording. Daarna volgen de twee integrale rapportages van de onderzoeksbureaus, resp. appendix A en appendix B. De eerste rapportage is van MWM2, het bureau dat een vragenlijst heeft uitgezet om antwoord te krijgen op de kwantitatieve vragen van de synode. De tweede rapportage is gemaakt door Kaski en bevat een prognose voor 2030.

Annemarie Foppen (onderzoeker)
Marten van der Meulen (onderzoeksleider)
Nelleke Plomp (projectleider)

1. drs.Theo van Leeuwen (Windesheim), prof.dr. Benno van der Toren (PThU) en dr. Sake Stoppels (CHE). Ook werd meegelezen door adviseurs vanuit de dienstenorganisatie en een klankbord van kerkelijk werkers.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	3
RAPPORTAGE	
Aanpak van het onderzoek	5
1. Samenvatting kwantitatief: aantallen kerkelijk werkers en predikanten	6
1.1 Huidige situatie	6
1.2 Prognose 2030	7
2. Samenvatting kwalitatief: kerkelijke praktijk	8
2.1 Positie	8
2.2 De samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten	9
3. Verslag van de focusgroepgesprekken	10
4. Overige observaties vanuit het onderzoek	19
BIJLAGEN	
1. Toelichting opzet van het onderzoek	20
2. Toelichting aanpak kwantitatief onderzoek: vragenlijst	22
3. Toelichting aanpak kwalitatief onderzoek: focusgroepgesprekken	24
4. Codeerschema voor analyse focusgroepgesprekken	27
APPENDIX	
A. Integrale rapportage MWM2-onderzoek	28
B. Integrale rapportage Kaski-onderzoek	51

RAPPORTAGE

Aanpak van het onderzoek

De synode heeft een aantal vragen opgesteld over de huidige situatie rond kerkelijk werkers en de samenwerking tussen voorgangers en hun gemeente. De focus ligt daarbij op twee thema's: de rol van de kerkelijk werker als voorganger in de gemeente en de samenwerking tussen voorgangers, predikanten en kerkelijk werkers (en hun gemeenten). U vindt de vragen terug in bijlage 1 waar ook wordt uitgelegd hoe de vragen in het onderzoek zijn uitgewerkt.

In september 2021 is er een werkgroep onderzoek opgericht om deze vragen te onderzoeken. Op basis van de vragen, die een mix zijn van verschillende typen onderzoeksvragen, zijn er drie deelonderzoeken uitgevoerd.

1. Een kwantitatief onderzoek door middel van een **vragenlijst**, uitgezet bij 385 willekeurig geselecteerde protestantse wijkgemeenten die samen een representatief beeld geven van de Protestantse Kerk als geheel.²
2. Een **prognose** van het aantal kerkelijk werkers en predikanten werkzaam in de Protestantse Kerk in 2030.
3. Een kwalitatief onderzoek middels **focus-groepgesprekken** in zes bijeenkomsten met deelnemers (kerkelijk werkers, predikanten, kerkenraadsleden en leden van het breed moderamen) uit zeven classes.

2. Zie voor de vragenlijst bijlage 2.

1. Samenvatting kwantitatief: aantallen kerkelijk werkers en predikanten

1.1 Huidige situatie

In de Protestantse Kerk zijn naar schatting 689³ aanstellingen voor kerkelijk werkers die werken in plaatselijke gemeenten. We kunnen op grond van dit onderzoek niet zeggen hoeveel kerkelijk werkers er precies werken. Waarschijnlijk zijn het er minder dan 689. Het komt namelijk regelmatig voor dat kerkelijk werkers meerdere aanstellingen hebben.

Er zijn ook bovenwijkse kerkelijk werkers werkzaam in de Protestantse Kerk. Dit zijn kerkelijk werkers die onder een algemene kerkenraad werken. We schatten dit aantal op 105.

In totaal is er rond 248 fte aan kerkelijk werkers die werken in plaatselijke gemeenten. Een gemiddeld contract bestaat uit 0,36 fte.

Ter vergelijking: in de Protestantse Kerk hadden we begin 2021 1.506 predikanten voor gewone werkzaamheden, met een gemiddeld contract van 0,83 fte, met in totaal 1.246 fte.

Ongeveer de helft van de kerkelijk werkers is werkzaam in het pastoraat, namelijk als ouderen-pastor of voor algemeen pastoraal werk.

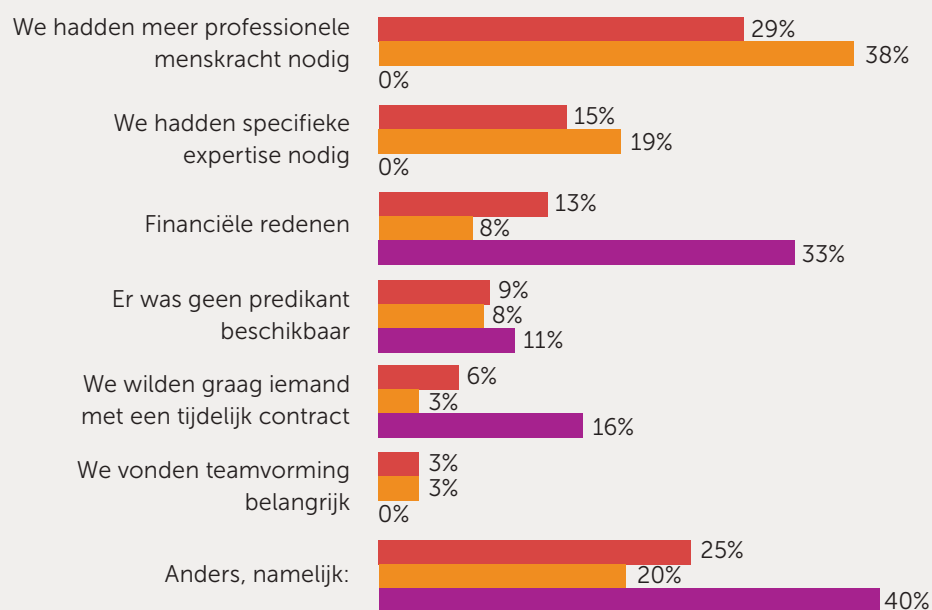
Drie van de tien gemeenten hebben een of meer kerkelijke werkers in dienst. Bij 85% van de gemeenten met een kerkelijk werker gaan kerkelijk werkers ook voor. Bij 43% van de gemeenten met een kerkelijk werker hebben een of meer kerkelijk werkers ook sacramentsbevoegdheid.

Waarom nemen gemeenten kerkelijk werkers aan?

Meestal vanwege behoefte aan meer menskracht en expertise, maar ook financiën zijn een belangrijke reden om een kerkelijk werker aan te stellen. Er is hier een verschil in grote en kleine gemeenten. Bij de kleine gemeenten zijn vooral financiële redenen belangrijk. In gemeenten waar al een predikant aanwezig is, meestal grotere gemeenten, worden kerkelijk werkers vaker aangesteld omdat er naast de predikant(en) meer professionele menskracht nodig is.

De uitkomsten in een tabel:

Belangrijkste reden voor betaalde kerkelijk werker in dienst



Welke overweging was de belangrijkste voor uw wijkgemeente om een of meer kerkelijk werkers aan te stellen?

Basis: alle gemeenten met kerkelijk werkers (n=82)

● totaal (n=82)
● groot (n=62)
● klein (n=20)

3. Dit cijfer komt uit de rapportage van MWM2. Er zijn kleine verschillen tussen de cijfers in het rapport van MWM2 en de prognose van Kaski. Dit heeft te maken met verschillende manieren van berekenen. De verschillen vallen ruim binnen de gehanteerde foutmarge van 648 - 730 kerkelijk werkers.

1.2 Prognose 2030⁴

Kaski, het onderzoekscentrum religie en samenleving van de Radboud Universiteit, heeft een prognose gemaakt van het aantal predikanten, kerkelijk werkers, leden en gemeenten in de Protestantse Kerk tot 2030. Deze prognose helpt om een inschatting te maken hoeveel beroepskrachten in 2030 nodig zullen zijn. De prognose is gebaseerd op cijfers die aangeleverd zijn door de dienstenorganisatie en gegevens uit het kwantitatieve onderzoek dat door MWM2 in het kader van dit project is gedaan. Daarbij is rekening gehouden met trends uit het verleden (zoals het verlies van leden in de afgelopen jaren) en cijfers op basis van de huidige stand van zaken (zoals de leeftijdsopbouw van predikanten).

Het aantal gemeentepredikanten zal naar verwachting de komende tijd afnemen van 1.506 begin 2021 tot 940 in 2030; dit is een afname van 566 (38%). Deze daling kan slechts voor een klein deel worden opgevangen door de inzet van andere beroepbare predikanten van wie er volgens de prognose in 2030 nog 90 beschikbaar zijn. De verwachte daling van het aantal gemeentepredikanten is vooral een gevolg van leeftijdsopbouw: in 2030 zal een groot deel van de huidige gemeentepredikanten de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De instroom van nieuwe predikanten is te laag om de daling substantieel tegen te gaan.

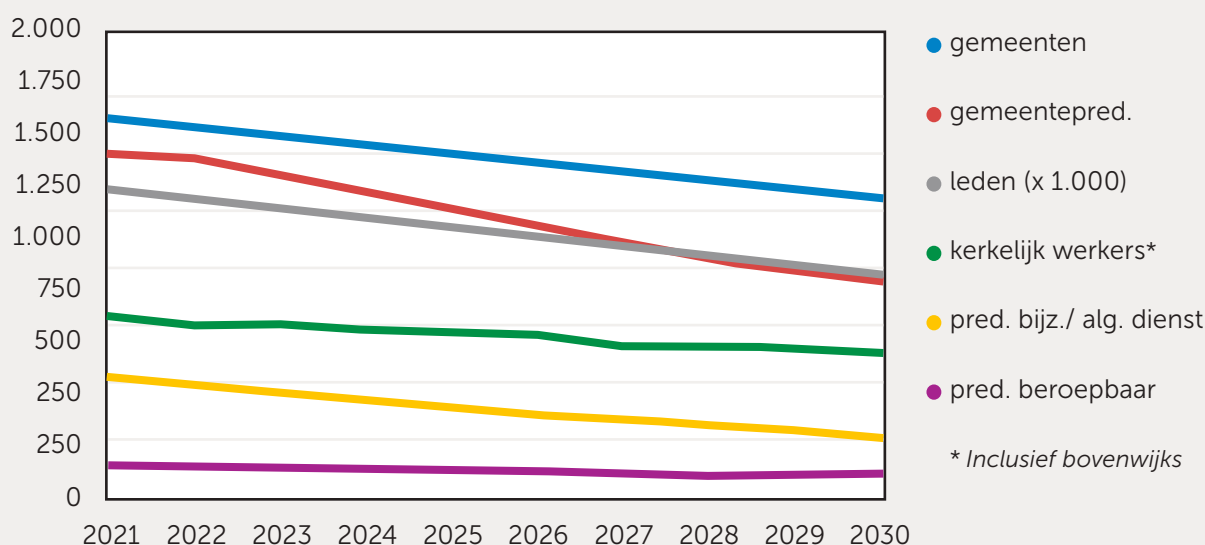
Ook het aantal kerkelijk werkers zal naar verwachting de komende tijd afnemen. Op basis van de beschikbare cijfers over de nieuwe instroom van kerkelijk werkers en de huidige uitstroom is de prognose dat het totaal aantal aanstellingen voor kerkelijk werkers in plaatselijke gemeenten tussen 2021 en 2030 zal dalen naar 540. Dat is een daling van 21%.

Als we dezelfde daling van 21% ook toepassen op het aantal bovenwijkse kerkelijk werkers, dan zijn er in 2030 ongeveer 85 bovenwijkse kerkelijk werkers actief.

Per jaar ronden zo'n 20 studenten bij de Christelijke Hogeschool Ede en Hogeschool Windesheim Zwolle de minor Kerk in Uitvoering af. De verwachting is dat van deze 20 potentiële kerkelijk werkers ongeveer 15 daadwerkelijk aan de slag zullen gaan als kerkelijk werker. Het aantal nieuwe kerkelijk werkers is daarmee lager dan het aantal kerkelijk werkers dat jaarlijks stopt (vanwege pensionering, ander werk, ontslag of sterfte). Dit zorgt voor een afname van het aantal beroepskrachten.

Omdat het aantal kerkelijk werkers en gemeentepredikanten naar verwachting sneller zal dalen (respectievelijk 21% en 38%) dan het aantal wijk-gemeenten tussen 2021 en 2030 (21%), zullen we in de komende jaren hoogstwaarschijnlijk te maken krijgen met een tekort aan beschikbare beroepskrachten.

Ontwikkelingen 2021 (feitelijk) en 2022-2030 (prognose), peildatum 1 december (m.u.v. predikanten, 1 januari)



Figuur 6.1 uit de Kaski-rapportage in appendix B.

4. De prognose is uitgevoerd door onderzoeksbureau Kaski. De volledige rapportage vindt u in Appendix B.

2. Samenvatting kwalitatief: de kerkelijke praktijk

De brede vraag van de synode naar de kerkelijke praktijk⁵ hebben we in zes focusgroepgesprekken met kerkelijk werkers, predikanten, kerkenraadsleden en leden van het breed moderamen aan de orde gesteld, georganiseerd in samenwerking met zeven classes (aan één gesprek deden mensen uit twee classes mee).⁶ Hier volgen de belangrijkste conclusies over de situatie rond kerkelijk werkers, ingedeeld in twee hoofdthema's: de positie van de kerkelijk werker en de samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten. Dat zijn de twee onderwerpen die uit de vragen van de synode - geclusterd - eruit springen en in de focusgroepgesprekken aan de orde werden gesteld. Een verslag van de focusgroepgesprekken, met de thema's die aan de orde kwamen en geïllustreerd met een groot aantal typerende citaten, volgt in hoofdstuk 3 van het rapport. Een uitgebreide toelichting op de aanpak van de focusgroepgesprekken vindt u in bijlage 3.

2.1 Positie

In veel gevallen ervaren kerkelijk werkers hun positie als **kwetsbaar**. Die kwetsbaarheid heeft met twee zaken te maken: de rechtspositie en het gebrek aan erkenning.

Rechtspositie

Wat betreft de rechtspositie blijkt dat kerkelijk werkers vaak werken op tijdelijke contracten. Het duurt lang voordat zij een vast contract krijgen, wat het lastig maakt om iets op te bouwen in een gemeente. De contracten zijn niet alleen tijdelijk, maar ook klein. Daarom combineren zij contracten, en werken in verschillende gemeenten. De kerkelijk werkers laten weten dat het aan goed werkgeverschap van kerkenraden ontbreekt. Onkunde speelt daarbij een rol. In alle gesprekken kwam een duidelijke vraag naar boven om de problemen rond de rechtspositie landelijk goed te regelen.

De toepassing van de bestaande regels valt voor kerkelijk werkers vaak ongunstig uit. Met name de regeling voor het preekconsent wordt genoemd als iets wat zou moeten veranderen. Het preekconsent

is nu gekoppeld aan de werkplek. Kerkelijk werkers melden dat ze daardoor in de ene gemeente wel en in de andere gemeente niet voorgaan, zonder dat er een goede inhoudelijke reden voor lijkt te zijn. Ze moeten regelmatig een nieuw consent vragen, sowieso om de 4 jaar, maar ook als ze ergens anders gaan werken. Ze ervaren verder druk uit gemeenten om voor te gaan zonder preekconsent. Een landelijk geldend preekconsent wordt verschillende keren genoemd als een gewenste uitkomst.

Toepassing van de bestaande regels valt voor kerkelijk werkers vaak ongunstig uit

Naast de onheldere en verschillende toepassingen is er ook onduidelijkheid over de regels zelf. Het valt op dat veel kerkenraden maar ook kerkelijk werkers en predikanten niet op de hoogte zijn van de landelijke regelingen. Er worden verschillen in de toepassing van regels door classes en gemeenten gemeld. De regels worden regelmatig niet nageleefd of zijn onbekend. Dit werd in alle gesprekken benoemd. Een kerkorde-expert verzochtte in een van de feedbackrondes dat sommige dingen die in de praktijk als hinderlijk ervaren werden, inmiddels anders geregeld zijn, soms zelfs al jaren.

De tijdelijkheid van hun contracten, de toepassing van bestaande regels én de onduidelijkheid over regels geeft kerkelijk werkers het gevoel dat ze niet serieus genomen worden. De onheldere, kwetsbare rechtspositie maakt dat ze zich niet erkend en gewaardeerd voelen, terwijl ze werk doen dat vergelijkbaar is met dat van de predikanten.

Vraag om erkenning

Kerkelijk werkers ervaren hun werk als een roeping ten dienste van de kerk, als een ambt. Gemeentelieden, predikanten en mensen van buiten de kerk herkennen en erkennen vaak dit ambtelijke aspect van het werk van de kerkelijk werker, ook als zij officieel niet een ambt bekleden. Er is een duidelijke vraag van kerkelijk werkers, maar ook anderen, om deze ambtelijkheid officieel door de kerk landelijk te erkennen.

5. Zie de [Notitie vervolg rapport ambtsvisie 'Geroepen en gezonden'](#) en bijlage 1 bij het onderzoek.

6. Het betrof de classes Friesland, Zuid-Holland Noord, Veluwe en Gelderland samen, Noord-Brabant, Groningen-Drenthe en Utrecht.

Het ambtelijke aspect van het werk van de kerkelijk werker is breder dan voorgaan en het bedienen van de sacramenten. In de gesprekken worden het ambt, het voorgaan en het bedienen van de sacramenten vaak door elkaar besproken. Kerkelijk werkers ervaren hun héle werk echter als ambtelijk. Zij voelen zich bijvoorbeeld in hun pastorale werk ook geroepen.

Kerkelijk werkers zijn vaak ambtelijk bevestigd als ouderling, maar lang niet altijd. Soms zijn ze in de ene gemeente wel ouderling en in de andere niet. De vraag is of het ambt van ouderling hen past. Ze worden immers vaak gezien als, of in ieder geval vergeleken met, de dominee. De term 'pastor' wordt positief ontvangen. Kerkelijk werkers zouden dit een betere aanspreektitel vinden dan 'kerkelijk werker'.

Er is grote diversiteit in kerkelijk werkers; de praktijk is fluïde

De situatie van de kerkelijk werker wordt gekenschetst door diversiteit. Er zijn ten eerste al veel verschillende soorten kerkelijk werkers, zoals algemeen kerkelijk werkers, jeugdwerkers, ouderenpastores en diaconaal werkers. Daarnaast gaat een deel van de kerkelijk werkers ook voor en bedient de sacramenten, terwijl een ander deel dat niet doet en ook niet ambieert. Er zijn lokale en regionale verschillen, tussen classes onderling en tussen grotere en kleine gemeenten.

2.2 De samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten

Het tweede belangrijke hoofdthema in de focusgroepgesprekken was de vraag naar de samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten.

De verhouding tussen kerkelijk werkers en predikanten is ingewikkeld

Bij de samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten speelt de onderlinge verhouding een belangrijke rol. Kerkelijk werkers typeren hun positie als kwetsbaar. Dit komt mede doordat ze in een systeem werken waar iemand met een vergelijkbare functie een veel sterkere positie heeft. Zij ervaren gebrek aan erkenning, zowel van hun werk als van hun roeping.

De verschillen in positie zorgen ervoor dat kerkelijk werkers zich afhankelijk voelen van de predikanten waar ze mee samenwerken. Er zijn situaties waarin goed en professioneel wordt samengewerkt. Waar dat niet het geval is, zijn het de kerkelijk werkers die de negatieve gevolgen ondervinden: zij zijn degenen die zich niet serieus genomen voelen. Dit wordt veroorzaakt door hun minder sterke positie, met kortlopende contracten van weinig uren.

De verschillen in positie zorgen voor een gevoel van ongelijkwaardigheid en een soms ingewikkelde en ongemakkelijke verhouding tussen kerkelijk werkers en predikanten.

Punten van verschil die daarbij een rol spelen zijn:

- De behandeling van preekconsent en sacramentsbevoegdheid. Deze is voor predikanten gekoppeld aan persoon en landelijk geregeld, voor kerkelijk werkers is deze gekoppeld aan hun werkplek en geregeld per classis.
- De verschillen in positie t.o.v. de kerkenraad. De predikant is niet in loondienst en lid van de kerkenraad. Kerkelijk werkers zijn in dienst van de lokale gemeente en zijn vaak geen ambtsdrager.
- Predikanten zijn ambtsdragers, kerkelijk werkers hebben geen eigen ambt.

Deze verschillen maken dat kerkelijk werkers minder status hebben en zich minder goed behandeld voelen dan predikanten, terwijl ze vaak hetzelfde soort werk doen. Op dit punt zit onder de oppervlakte veel emotie.

Er zijn ook voorbeelden genoemd waar de samenwerking tussen kerkelijk werker, predikant en gemeente goed loopt. Belangrijke voorwaarden daarbij zijn:

- predikanten en kerkelijk werkers vormen één team
- dat wordt naar buiten toe duidelijk gecommuniceerd
- er is wederzijds erkenning van elkaars gaven en talenten
- er zijn heldere afspraken over de verdeling van het werk.

Goede samenwerking hangt af van de lokale situatie en de karakters van de professionals, met name de predikant. Als men niet bereid is om te investeren in het team, gezamenlijke overleggen, een goede taakverdeling en een heldere onderlinge communicatie, dan ontbreekt al snel de gelijkwaardigheid en lukt het zelden om als een team te functioneren.

3. Verslag van de focusgroepgesprekken

De focusgroepgesprekken zijn gebruikt om een aantal *kwalitatieve* vragen van de synode te kunnen beantwoorden. Dit verslag geeft een beeld van wat er in de gesprekken aan de orde kwam. De uitkomsten die we hierboven hebben geformuleerd zijn gebaseerd op de thema's die in de analyse van de focusgroepgesprekken naar voren kwamen.

Aanpak van de gesprekken

Het focusgroepgesprek is een bekende methode binnen kwalitatief sociaal-wetenschappelijk en praktisch-theologisch onderzoek. Het voordeel van focusgroepgesprekken is dat je snel zicht krijgt op thema's die spelen bij een bepaald onderwerp. Bovendien kunnen in zo'n gesprek mensen op elkaar reageren, en elkaar zo aanscherpen. Ook wordt duidelijker waar spanningen en conflicten bestaan.

Er zijn zes focusgroepgesprekken met kerkelijk werkers, predikanten, kerkenraadsleden en leden van het breed moderamen georganiseerd. De gesprekken duurden ongeveer twee uur. Ze werden gevoerd in classisverband. Er deden zeven classes mee, aan één gesprek deden twee classes mee. De gesprekken vonden plaats op verschillende plekken in het land. Een van de gesprekken vond online plaats.

De gesprekken leverden veel materiaal op. De belangrijkste uitkomsten staan in het vorige hoofdstuk. Deze zijn gebaseerd op een analyse van de gesprekken. Hier geven we een overzicht van de belangrijkste thema's die in de gesprekken naar voren kwamen met bijbehorende typerende citaten.

Door middel van een proces van coderen hebben we verschillende thema's onderscheiden. In dat coderingsproces hebben we gekeken naar:

- wat het belangrijkste was
- de relevantie voor wat er gezegd werd in het licht van de gestelde vragen
- hoe vaak een onderwerp aan de orde kwam
- of het onderwerp in meerdere gesprekken aan de orde kwam
- hoe bepalend een thema was voor het verloop van een gesprek
- hoe representatief het onderwerp was voor het geheel.⁷

De door ons geïdentificeerde hoofdthema's zijn

1. Rechtspositie
2. Ambt
3. Samenwerking
4. Verhouding kerkelijk werker en predikant
5. Kerkenraad
6. Praktijk vs. regels

Een aantal notities vooraf over de gesprekken:

- In de gesprekken was regelmatig veel emotie te merken, het sterkst bij kerkelijk werkers als er werd gesproken over erkenning en waardering van hun werk en roeping (of het ontbreken daarvan) en als er werd gesproken over hun rechtspositie.
- Wij kregen de indruk dat dit soort gesprekken, over deze thema's, in de kerk niet vaak gevoerd worden. De focusgroepgesprekken hadden niet alleen een functie in het ophalen van informatie, maar ook in het op gang brengen van een gesprek dat predikanten, kerkelijk werkers en andere betrokken vaker zouden willen voeren.
- De gesprekken waren soms lastig te voeren. In de transcripten van de focusgroepgesprekken zie je dat het gesprek soms van de hak op de tak springt, en dat dingen bij elkaar worden gepakt in één zin waar ze in andere focusgroepgesprekken juist sterk onderscheiden worden. Het tekent de verwevenheid van de verschillende hoofdthema's, waardoor er ook overlap zit in de beschrijvingen die volgen.

Thema 1: Rechtspositie

In dit hoofdthema gaat het om zaken die te maken hebben met de rechtspositie en contracten van kerkelijk werkers. Onderwerpen die hierbij spelen zijn:

- de omvang van de aanstelling
- de onderhandelingspositie
- de tijdelijkheid van de contracten
- de hoogte van het salaris
- het feit dat veel kerkelijk werkers met meerdere contracten werken
- het recht op nascholing.

Binnen dit hoofdthema bleek de tijdelijkheid overduidelijk het meest belangrijk. Kerkelijk werkers werken vaak op tijdelijke contracten. Meestal zijn dit kleine contracten, bij meerdere gemeenten. Deze tijdelijkheid beïnvloedt hun werk sterk. Ze zorgt

7. Voor het codeerschema zie bijlage 4.

ervoor dat kerkelijk werkers het lastig vinden om in de gemeenten iets op te bouwen. Dit zegt een kerkelijk werker erover:

"Het is gewoon heel raar dat gemeenten ervoor kiezen om een kerkelijk werker aan te stellen voor een poosje, dan zien we wel weer verder. Op die manier kunnen we ook totaal geen band opbouwen met een gemeente."

Werken met meerdere, kleinere contracten is voor kerkelijk werkers lastig. Als je in drie verschillende kerken werkt, kun je in de weinige uren die je hebt minder goed contact onderhouden met mensen. Veel kerkelijk werkers doen ook niet mee aan kerkenraadsvergaderingen of werkoverleggen met collega's, omdat ze daar simpelweg de tijd niet voor hebben. Dit beïnvloedt de stem die ze hebben in het beleid van de plaatselijke gemeente. Ook geven kerkelijk werkers aan dat ze geen recht op nascholing hebben, vanwege de verschillende kleine contracten.

De tijdelijkheid geeft een gevoel van onzekerheid en ongelijkwaardigheid

De tijdelijkheid beïnvloedt ook de verhouding tussen de kerkelijk werker en de predikant. De tijdelijkheid geeft de kerkelijk werker een gevoel van onzekerheid en ongelijkwaardigheid, in vergelijking met de predikant die voor onbepaalde tijd in een gemeente staat.

"Het heeft te maken met de financiën, en ook met het feit dat je een kerkelijk werker na een jaar weer weg kunt sturen en een predikant niet. Bij de kerkelijk werkers geeft dat veel onzekerheid. En het is ook gênant: als je ze nodig hebt sleur je ze erbij en als je ze niet meer nodig hebt stuur je ze weg."

Kerkelijk werkers voelen zich als een 'stoplap' die de gaten vult, als er tijdelijk geen predikant beschikbaar is. Een kerkelijk werker hierover:

"Nu heb ik een vaste aanstelling, maar dat heeft best even geduurd. Ik zie dat ook wel bij collega-kerkelijk werkers, dat het zo vaak een stoplap is. Van: o, we hebben even geen predikant, we nemen een kerkelijk werker en die mag het even draaiend houden in een beperkt aantal uren. Dat knaagt erg aan die gelijkwaardigheid, dat je positie zo zwak is en dat heel veel collega-kerkelijk werkers bezig zijn om te kijken: waar kan ik ook echt blijven."

Een ander voorbeeld van een kerkelijk werker met een zelfde soort ervaring:

"Ik heb verschillende keren meegemaakt dat ik in een gemeente werkte, samen met een predikant. En dat die predikant wegging naar een andere gemeente. Dan wordt je inderdaad opgeplust met een paar uurtjes maar je krijgt er dan wel een hele waslijst met taken bij. Maar dat werkt natuurlijk niet. En als er dan een nieuwe predikant komt, wordt de baan van kerkelijk werker weer opgeheven omdat ze dan al die uren weer steken in de predikant. Je zit dan echt tussen wal en schip."

Thema 2: Ambt

Dit hoofdthema heeft betrekking op de ambtelijke kanten van het werk als kerkelijk werker. Belangrijke thema's hierbij zijn:

- de aanspreektitel
- de beleving van het werk als ambtelijk (door kerkelijk werkers zelf of door anderen)
- het beeld dat gemeenteleden hebben
- de erkenning en waardering van het werk
- de bevoegdheden
- de representatie in kerkenraad en andere kerkelijke organen.

Het ambt is een belangrijk thema in de gesprekken, maar het is vaak niet het eerste thema dat aan de orde komt. De concrete problemen die er zijn komen als eerste aan bod. Het ambt lijkt echter te raken aan meer gevoelsmatige aspecten van het werk, met name de erkenning en de waardering voor het werk van de kerkelijk werker. Voor kerkelijk werkers is het belangrijk dat mensen zien dat zij hun werk doen uit naam van de kerk en vanuit een besef van roeping.

Een voorbeeld hiervan is een kerkelijk werker die al een hele carrière in de zorg achter de rug heeft, waarin zij ook leiding heeft gegeven aan een grote groep mensen. Zij werkt nu in een gemeente waarin zij als kerkelijk werker alleen werkt, dus zonder dat er een predikant is.

"Dat ik nu alleen sta voelt als een heel groot cadeau. [...] Ik studeerde af met het beeld: ik zal wel een halve verpleegkundige blijven en ik zal daarnaast 'klusjes doen', dan hier en dan daar. En nu, nu neem je gewoon [...] die positie [van voorganger] in."

Zij vindt het belangrijk dat haar werk ook als ambt wordt opgevat. Zij zegt daarover:

"Je staat ergens voor en je voelt je geroepen tot iets, [...] In een gewoon beroep heb je dat niet, het voelt voor mij inderdaad als een ambt."

Het was opvallend om te zien dat terwijl deze vrouw over het ambt sprak, ze haar rug rechtte en ook haar handen begon te gebruiken. Ze leek fierder en sprak met meer gezag.

De aanspreektitel is een belangrijk punt in de gesprekken over ambt. Kerkelijk werker als titel werkt niet, aldus veel kerkelijk werkers. Het zegt mensen weinig. Vooral oudere gemeenteleden noemen de kerkelijk werker vaak gewoon dominee. Kerkelijk werkers hebben daar een dubbel gevoel over. Ze laten het vaak maar zo, maar zouden een eigen aanspreektitel wel prettig vinden. Pastor lijkt hen meestal wel geschikt, omdat mensen dat wel herkennen. Een kerkelijk werker zegt hierover:

"In het sociale contact voelt het helemaal goed, als ik het zorgcentrum binnenkom, of bij ouderen: ik ben gewoon de dominee, daar doe ik helemaal niet moeilijk over. Maar toch wringt iets in mij: heel officieel zeg ik iets over mij wat ik in mijn hart misschien ook heel graag wil worden of zijn maar wat ik niet ben. En dan klopt de titel pastor voor mijn gevoel wel. Het heeft een eigen titel, een eigen naam."

Gemeenteleden lijken niet altijd een helder beeld te hebben van wat een kerkelijk werker nou eigenlijk doet en wat zijn of haar positie is in de gemeente. In de gesprekken komt naar voren dat heldere communicatie hier essentieel is:

"Verder wil ik toch ook wel wat meer duidelijkheid over de positie, ook naar de kerkelijke gemeente toe, en misschien kun je dat ook meer samen met de predikant gestalte geven. Maar ik hoor af en toe nog wel, ook van hele belezen gemeenteleden, dat ik het hulpje ben van de dominee. Het heeft ook te maken met de kerkelijk werker, wat straal je uit, wat communiceer je naar de gemeente."

Het is opvallend dat als het over het ambt gaat, het ook snel over de 'bevoegdheden' gaat: het voorgaan en het bedienen van de sacramenten. Een van de kerkelijk werkers legt deze koppeling vrij automatisch als het over de aanspreektitel 'pastor' gaat:

"Ik hoef niet per se die titel. [...] Maar ik ben niet iemand die iedere week zou willen voorgaan."

Een andere kerkelijk werker maakt dezelfde koppeling tussen voorgaan en ambt:

"Bij mij is er als kerkelijk werker wel het verlangen om in het ambt te staan, ik doe het heel graag. Het is belangrijk dat kerkelijk werkers de grondtalen wat gedaan hebben. Dat mag je denk ik wel als eis stellen."

Ambt heeft voor kerkelijk werkers ook te maken met roeping

Echter, ambt heeft met meer te maken dan voorgaan en sacramenten bedienen. Het heeft voor kerkelijk werkers ook te maken met roeping (dat kwam al aan de orde in een citaat hierboven) en met erkenning en waardering dat zij hun werk vanuit de kerk doen.

Een kerkelijk werker:

"Het ambt zal voor mij meer te maken hebben met positie, met erkenning en gelijkwaardigheid, en niet zozeer het elke week voorgaan."

Twee andere kerkelijk werkers merken op:

"Het voelt nu wel scheef, het een is wel ambt en het ander niet. Ik merk het verschil niet."

"Ik werd eerst in de bediening gesteld, en toen dat kwam ben ik ook ouderling-kerkelijk werker geworden. Toen heb ik me opnieuw laten bevestigen als ouderling. Ik heb dat altijd wel raar gevonden: je doet niets anders dan ambtelijk werk, maar je bent geen ambtsdrager."

Kerkelijk werkers hebben met veel verschillende regels rond ambt te maken. Voor kerkelijk werkers is het hebben van een ambt gekoppeld aan hun werkplek. Dat levert allerlei gekke situaties op. Kerkelijk werkers kunnen in de ene gemeente wel in het ambt staan en een stem in de kerkenraad hebben, en in de andere gemeente staan ze niet in het ambt en horen formeel ook niet bij de kerkenraad. Een voorbeeld is deze kerkelijk werker:

"Ik zit in de ene plek niet in de kerkenraad, wel in de andere, daar ben ik kerkelijk werker-diaken [...] Maar toen zei de kerkenraad van die andere plek: je staat daar al in het ambt, dus je komt hier maar in de bediening. Ik vond het prima, maar ik zou het wel op prijs stellen als je geordineerd bent. Ik denk dat dat ook wel meer recht doet aan de kerkelijk werker in mijn positie."

Een andere kerkelijk werker zegt:

"De kerk moet zorgen dat die kerkelijk werker een vaste plaats krijgt binnen de kerk. Nu is het nog zo dat de taakomschrijving, de samenwerking, per gemeente wordt geregeld. Je hebt geluk of je hebt pech. Laat de kerk duidelijk zijn, en zeg 'dat is de plaats van de kerkelijk werker'. Laat de kerkelijk werker een ambt worden, denk ik dan. En geef hem dan bepaalde bevoegdheden. Dat kan niet anders dan dat er dan gekeken wordt, kwaliteitseisen komen daar natuurlijk altijd bij kijken, maar geef de kerkelijk werker bepaalde bevoegdheden vastgelegd in een ambt."

Dat de eventuele bevoegdheden van kerkelijk werkers - het preekconsent en de sacramentsbediening - gekoppeld zijn aan hun werkplek levert ook vreemde situaties op. We diepen dit verder uit bij het thema 'praktijk en regels'. Hier is het belangrijk om te noemen dat er vaak weinig begrip is voor hoe sommige regels uitwerken. Mensen ervaren het werk van kerkelijk werkers als ambtelijk en vinden de uitwerking van sommige regels bevreemdend. Een kerkelijk werker:

"Ik heb een kleine gemeente en voor de gemeenteleden ben ik de dominee. Maar als ik dan zeg: dit mag ik niet en dat mag ik niet, dan is de vraag: waarom mag dat niet? En ik vind dat ook moeilijk uit te leggen. [...] De nascholing voor preekbevoegdheid en sacramentsbevoegdheid heb ik keurig netjes gevolgd. Preekbevoegdheid krijg ik dan wel, sacramentsbevoegdheid krijg ik dan niet. Het is niet duidelijk waarom wel en waarom niet. Ik begin het langzaam te snappen, maar ik kan het niet uitleggen naar anderen. En gemeenteleden zeggen: 'Maar wij hebben jou toch gekozen om alles bij ons te doen?' Je doet toch ook de voorgesprekken bij de doop, maar dan moet iemand anders komen te dopen."

Thema 3: Samenwerking

Welke goede of slechte ervaringen zijn er in de samenwerking van kerkelijk werkers en predikanten? Een aantal factoren is van belang. Allereerst: toeval. Het lijkt af te hangen van de lokale situatie en de karakters van de professionals of er goed samengewerkt wordt. Als er goed wordt samengewerkt hangt dat samen met een aantal zaken: het hebben van één teamoverleg, een presentatie naar buiten toe als één team, wederzijdse erkenning van elkaars eigenheid, een goede verdeling van taken en verantwoordelijkheden,

en goede communicatie. Ook veel genoemd als belangrijk voor samenwerking: heldere kaders vanuit de landelijke kerk en de classis.

Een kerkelijk werker vertelt over een slechte ervaring met samenwerking. Het predikantenteam waarin hij moest functioneren werkte al niet samen, dus "... dan heeft een kerkelijk werker daartussen geen enkele kans". Hoe werkt het wel? Volgens deze kerkelijk werker ligt de sleutel hierin:

"Alleen als je een predikant hebt die zijn eigen mogelijkheden kent, en een team waarin mensen hun eigen mogelijkheden kennen en ook hun eigen grenzen. Dus enige volwassenheid, zowel professioneel als persoonlijk, daar kan een kerkelijk werker een goede plek krijgen."

Het hebben van een goede taakverdeling en communicatie is belangrijk. Een kerkelijk werker:

"In pastoraat hebben we een goede taakverdeling, dat ik de tehuizen doe bijvoorbeeld. En mocht [...] mijn collega graag op bezoek gaan, dan kan dat, maar dan wordt dat even gezegd. [...] Dan weet je van elkaar: dit speelt er. Goede communicatie is essentieel."

Erkenning van elkaars eigenheid en vaardigheden is volgens een kerkelijk werker het belangrijkste:

"Het geheim van dat succes is een open, hartelijk iemand die zegt: jij bent net zo goed als ik, we dragen samen de gemeente."

Werken als een team kost veel tijd:

"Wij hebben iedere twee weken werkoverleg, en dat best wel lang, dat is ook een investering in het team. En daar zitten de kerkelijk werkers bij. Als er goed samengewerkt wordt binnen het team/werkverband, dan straalt dat ook uit naar de gemeente. Daarvoor liep het als geen meter en ook dat straalt uit naar de gemeente. Het komt ons werk wel ten goede. Het kost tijd maar het levert ook energie op."

Het is belangrijk elkaars eigenheid en vaardigheden te erkennen

In één classis werd een voorbeeld genoemd van een plaats waar al langere tijd in één team met predikanten en kerkelijk werkers wordt gewerkt. Een van de teamleden zegt daarover:

"We werken met twee predikanten en vier kerkelijk werkers in het team en in hoe we daar met elkaar omgaan is volkomen gelijkwaardigheid, we kennen elkaars expertise en dat kunnen we ook mooi inzetten."

De bloei van dit team kwam tot stand door noodzaak, die wel goed uitpakte:

"Ik denk dat deze bloei vooral ontstaan is door noodzaak. De wijken werden opgeheven voor de hele stad. Dus toen werden de predikanten en de kerkelijk werkers op een gegeven moment bij elkaar gezet en daar is met elkaar gewerkt aan samenwerking. Daar hebben we ook begeleiding bij gehad om er echt een team van te maken. En dat is goed gelukt."

In veel gemeenten zijn teamoverleggen en werkgemeenschappen gezamenlijk, met kerkelijk werkers en predikanten. Maar niet overal is dat het geval. Het hangt vaak van de predikanten af of er ook kerkelijk werkers bij mogen. Een predikant:

"In onze werkgemeenschap zijn kerkelijk werkers niet aanwezig, we hebben het er laatst nog eens over gehad en toen staakten de stemmen. [...] Er wordt verschillend beleid gevoerd over of kerkelijk werkers bij de werkgemeenschap welkom zijn, want als er geen regel voor is dan hangt het af van de mensen of predikanten die er zitten."

Soms kiezen kerkelijk werkers er zelf voor om niet deel te nemen aan een gezamenlijk overleg/teamoverleg, vaak vanwege een kleine aanstelling. Een kerkrentmeester zegt hierover:

"We zijn nu bijvoorbeeld bezig met een beleidsplanprocedure. Alle leden moeten geraadpleegd worden, ook kerkelijk werkers zijn aangewezen als geleding, alleen geen idee hoe we die bij elkaar zouden kunnen krijgen, want de een heeft een aanstelling van 15 april tot 24 december, [...] en de ander heeft een tijdsomvang dat je zegt: die kun je niet raadplegen, 0,3 of wat dan ook. [...] Het gaat om hele kleine aanstellingen."

Een classispredikant verzucht dat het lastig is om predikanten in teamverband samen te laten werken:

"Ik ben betrokken geweest bij een aantal pogingen [tot samenwerking] op verschillende plekken. En predikanten zijn onwaarschijnlijk lastig om in teamverband te krijgen. Kerkelijk

werkers zijn een stuk makkelijker. [...] Predikanten denken inderdaad dat ze gewoon alles het beste zelf kunnen doen."

Thema 4: Verhouding kerkelijk werker en predikant

Bij dit hoofdthema wijden we verder uit over zaken die te maken hebben met de verhouding tussen de kerkelijk werker en de predikant. Daarbij spelen verschillende factoren een rol, namelijk:

- de ongelijkheid tussen kerkelijk werker en predikant (bijv. rond preekconsent en rechtspositie)
- de afbakening van de bevoegdheid en taken
- het verschil tussen als kerkelijk werker alleen werken in een gemeente of naast een of meer predikanten
- de ervaringen rond status, gelijkheid en waardering
- de verschillen in opleiding.

De verhouding tussen kerkelijk werkers en predikanten verschilt per gemeente. In sommige gevallen is er sprake van een gelijkwaardige samenwerking waar elk zijn of haar eigen taken heeft. Daarnaast worden er ook veel voorbeelden genoemd van situaties waar dingen mis gaan. De onderlinge verhouding lijkt sterk af te hangen van de personen in kwestie. Ook maakt het verschil of een kerkelijk werker alleen in een gemeente werkt of naast een predikant. Als er geen predikant in de gemeente is, lijkt de kerkelijk werker zonder al te veel problemen zijn of haar werk te kunnen doen:

"Ik vind dat er een groot onderscheid is of je als kerkelijk werker alleen in een plaats werkt - en ik zie daar alleen maar mooie dingen gebeuren, dat gaat prima - of dat je samenwerkt met predikanten. De kerkelijk werker wordt dan [als hij/zij alleen in een gemeente werkt] gewoon gezien als de dominee."

Voor de samenwerking van kerkelijk werker en predikant is de afbakening van taken erg belangrijk. Als elk een duidelijke taak heeft, en er wederzijdse erkenning is, gaat het werk gemakkelijker. Kerkelijk werkers staan echter op achterstand als er geen goede taakverdeling is. Zeker als er een nieuwe predikant komt. Dan moet de kerkelijk werker vaak ruimte maken. Dit verhaal vertelde een kerkelijk werker:

"Ik heb gehoord van een vrouwelijke kerkelijk werker, en er was een vacature in de gemeente. Op dat moment moest zij ontzettend veel doen. Maar toen kwam de predikant en die was een

man, en voor haar was ineens echt alles over. Wat zij opgezet had en waar zij voor gewerkt had, dat werd haar helemaal uit handen genomen. Daar werd ze echt moedeloos van."

Voor samenwerking is de afbakening van taken belangrijk

Ook als er een goede taakverdeling is, moet de kerkelijk werker soms bepaalde dingen overlaten aan de predikant. Een kerkelijk werker die prima samenwerkt met de predikant en een goede taakverdeling heeft afgesproken, vertelt hoe ze het 'raar en naar' vindt hoe een predikant een belijdenis traject 'dunnetjes overdoet':

"De jongeren vragen: wil jij onze belijdeniscatechese doen? Met voorkeur word je daarvoor gevraagd, hartstikke leuk, maar als het dan zover is dat ze belijdenis gaan doen, dan gaat de dominee eerst nog weer een gesprek doen, want ja, die kan niet zomaar die jongeren daar vragen: wil je ja zeggen, want hij kent ze niet."

De wijze waarop de predikant omgaat met de kerkelijk werker is daarnaast erg belangrijk. Als de predikant de kerkelijk werker als gelijkwaardige bejegt, dan gaan de kerkenraad en de rest van de gemeente hier gemakkelijker in mee. Een kerkelijk werker hierover:

"Ik merkte dat het ontzettend zat in de houding van de predikant die mij volledig als collega aanvaardde, ook al had ik minder uren in een andere functie, van hem uit was het signaal: volkomen gelijkwaardigheid. En hij nam de kerkenraad daar ook in mee."

En een predikant:

"Ik vind het een heel raar besef dat het soms van mij als predikant afhangt of je wel of niet collega's bent, zo voel ik dat, dat vind ik een heel naar idee."

Een andere predikant krijgt de indruk dat de kerkelijk werkers worden ingezet voor de klusjes waar predikanten niet zo'n zin in hebben:

"Ik heb weleens de indruk dat de vraag om de aanstelling van een kerkelijk werker komt omdat er binnen het team van predikanten het idee is van: daar hebben we niet zoveel zin in, kunnen we daar geen kerkelijk werker voor krijgen?"

Kerkelijk werkers vertellen ook verhalen over predikanten die hen schamper bejegenen. Een voorbeeld:

"Helaas ook collega's: 'Je kunt dat nou wel doen maar ik kijk het nog wel even na, want je bent toch minder dan ik.' Dat is letterlijk zo gezegd."

In sommige gevallen is het de gemeente die de kerkelijk werker onderwaardeert. Een kerkelijk werker hierover:

"Dat is in onze gemeente ook zo: dat de predikant een bepaalde status heeft en ik als kerkelijk werker het hulpje van, of semi, niet altijd als professional word gezien."

En een andere kerkelijk werker:

"Het is wel heel belangrijk hoe je binnengehaald wordt, hoe je taakverdeling is, en je positie verteld wordt. Het was een domineeskerk, dus als ik geweest was, dan vroegen de mensen: komt de dominee ook nog?"

De verschillende regels die in de kerk worden gehanteerd rond kerkelijk werkers en predikanten beïnvloeden de verhouding tussen kerkelijk werkers en predikanten. Met name de verschillen rond de toekenning van het preekconsent wordt als een lastig punt ervaren. Kerkelijk werkers moeten regelmatig opnieuw getoetst worden. De toetsing zorgt voor extra werk, maar dat is niet het grootste probleem. Vooral de ongelijkheid steekt:

"Het voelt wel raar dat je gewogen wordt op je preekbevoegdheid, en wezenlijk vind ik dat helemaal niet erg, maar daarin voelt het toch ongelijk. Ik moet om de zoveel jaar weer nieuw werk inleveren en mijn collega-predikanten niet."

Bij het hoofdthema 'praktijk vs. regels' komen meer van dit soort voorbeelden aan de orde. Het verschil in regels rond predikanten en kerkelijk werkers creëert namelijk veel van de ruis in de verhouding tussen predikanten en kerkelijk werkers.

Is er een verschil in vaardigheden tussen kerkelijk werkers en predikanten? Daar zijn de meesten het wel over eens. Kerkelijk werkers en predikanten hebben andere vaardigheden. Meestal wordt dit positief gewaardeerd. Een predikant hierover:

"Je hebt ieder je eigen rol, net als in een voetbalteam, dus je kunt elkaar heel goed aanvullen, maar je bent niet hetzelfde."

Een concreet verschil ziet men in de vooropleiding:

"Iemand die een wetenschappelijke opleiding heeft gedaan denkt anders dan iemand met een hbo-opleiding, dat zie ik aan mijn kinderen."

Over wat het verschil in opleiding precies betekent voor de kerkelijke praktijk is men in de gesprekken niet eenduidig. Sommige deelnemers vinden dat er te veel waarde wordt toegekend aan het verschil tussen hbo en universiteit, andere hebben niet goed helder waar het wezenlijke verschil precies in zit.

Kerkelijk werkers merken dat kerken vaak een beroep op hen doen, ook als ze voor die plek geen preekconsent hebben. Preekvoorzieners letten niet zo op de regels van de kerkorde als er een dienst ingevuld moet worden. Dat brengt kerkelijk werkers in een lastige positie. Een predikant stelt zich voor hoe het is om kerkelijk werker te zijn en zegt hierover:

"Ik zit een beetje met die erkenning. Als er gaten overblijven, dan word je gebeld. Ik zou dat niet fijn vinden, dan voel ik me gebruikt: nu ben ik blijkbaar goed genoeg. Predikanten gaan voor en als die dan niet kunnen, dan komen ze bij mij ..."

Een andere predikant is blij dat hij in een team kan werken waar verschillende vaardigheden aanwezig zijn.

"Ik vind het gewoon winst. Ik ken mijn manco's en ik heb het gevoel dat als je een team hebt dat dat positief kan zijn, dat ik me op bepaalde gebieden ook terug mag trekken om specifieker aan de gang te gaan met waar mijn core-business is."

Een van de deelnemers wil het gesprek over de verschillen tussen predikanten en kerkelijk werkers ombuigen naar de vraag: wat heeft de kerk nodig?

"Dat je niet zozeer uitgaat van de positie 'wij zijn de dominees' en hier zijn de kerkelijk werkers; die doen ook wat voor de kerk. Maar dat je andersom kijkt: wat heeft een kerk nodig en hoe kunnen we daar samen een bijdrage aan leveren?"

Thema 5: Kerkenraad

Bij dit hoofdthema gaat het om kwesties die betrekking hebben op de rol van de kerkenraad in het werk van de kerkelijk werker. De kerkenraad als werkgever is hier een belangrijk thema, evenals de kennis die er is over contracten en behoorlijk werkgeverschap, de samenwerking tussen kerkelijk werker en kerkenraad, en de motieven van kerken-

raden om kerkelijk werkers aan te stellen (is die financieel gedreven?).

Kerkelijk werkers ervaren een ingewikkelde relatie tot de kerkenraad. De kerkenraad is namelijk hun werkgever, terwijl veel kerkelijk werkers ook lid zijn van de kerkenraad. Dit wordt verschillende keren door kerkelijk werkers als bepalend benoemd. Zij zeggen sommige dingen niet in de kerkenraad, omdat ze weten dat ze ook afhankelijk van de kerkenraad zijn.

"Nadeel is wel, vooral bij financiën, als je het daarover gaat hebben in de kerkenraad: ik ben werknemer, ze gaan het ook over mijn financiën hebben en over mijn salaris. [...] Dan houd ik mijn mond maar even."

Een kerkelijk werker die als ouderling in de kerkenraad zit, zegt:

"De kerkenraad is ook mijn werkgever. Hoe ik dan vrijuit kan spreken als het college van kerkrentmeesters daarbij zit, daar heb ik eindeloos gesprekken over gevoerd. Uiteindelijk doe ik het wel, maar je hebt weinig beschutting."

Dit wordt gezien als een duidelijk verschil met een predikant. Een predikant zegt hierover:

"Een predikant staat onafhankelijk tegenover de kerkenraad, een kerkelijk werker is kwetsbaarder want hij is in loondienst van de kerkenraad."

Een van de classispredikanten merkt op dat deze praktijk leidt tot een 'scheve' verhouding tussen kerkelijk werker en predikant:

"De predikant is in dienst van de kerk en de kerkelijk werker is een werknemer, net als de koster van de lokale gemeente. En dat is scheef, zeker gezien de inhoud van het werk."

Een ander punt dat vaak aan de orde werd gesteld, is dat kerkenraden vaak niet goed weten hoe de dingen moeten en geregeld zijn. Zo ervaart een kerkelijk werker dat ze zelf beter op de hoogte is van de regels dan de kerkenraad:

"Soms moet je een kerkenraad zelf vertellen wat er in jouw contract moet staan. Dan krijg je hele vreemde situaties."

Gebrek aan kennis en kunde maakt dat sommige kerkenraden geen goede werkgever zijn. Iemand die vanuit de classis kijkt naar werkplannen merkt op:

"Bij kerkelijk werkers komt het regelmatig voor dat jonge kerkelijk werkers met een zeer vage taakomschrijving beginnen. En dan aan het zwemmen en zoeken zijn, en dan komt de kerkenraad erachter: dat werkt ook niet helemaal. En ik denk dan: geen wonder."

Het ontbreken van een duidelijke taakomschrijving en heldere kaders kan leiden tot ongezonde situaties voor de kerkelijk werker. Een voorbeeld:

"In X was twee jaar terug een jeugdwerker benoemd, voor twee wijkgemeenten. En die is gemangeld tussen de ruzies tussen de wijkgemeenten. Er was niet een goede taakomschrijving, er was niet een goede begeleidingsgroep. [...] Dat is zo belangrijk, goed werkgeverschap, dat dat geregeld wordt, niet alleen financieel maar ook menselijk."

Het ontbreken van heldere kaders kan leiden tot ongezonde situaties

Wat betreft de motieven voor kerkenraden om te kiezen voor een kerkelijk werker, lijken kerkenraden naast financiële overwegingen ook vanwege het type verbintenis voorkeur te hebben voor een kerkelijk werker. Een kerkelijk werker kan namelijk na een jaar weer weggestuurd worden en een predikant niet. Een kerkenraadslid schetst de situatie als volgt:

"Als je ja zegt tegen de predikant, dan, volgens mij is dat vandaag de dag wel zo, zeg je ja tegen een open eind. En dat is voor veel gemeenten een veel groter dilemma dan of het per maand iets meer of minder is. [...] Een kerkelijk werker kun je een jaar [aanstellen] of nog een jaar, maar een predikant dat is minimaal vier jaar, dat is een soort mistbank waar je dan instapt, even zwart-wit geformuleerd."

Thema 6: Praktijk vs. regels

Dit hoofdthema heeft te maken met het botsen van de (lokale) praktijk van de kerk met de (bovenlokale) regels. Aan de orde komen:

- de vraag vanuit de praktijk
- de verwarring die er speelt rond regels en procedures
- de lokale verschillen.

De subthema's zijn goed te herkennen in de omgang met het preekconsent. Kerkelijk werkers krijgen vaak de vraag van gemeenten of ze voor kunnen gaan, ook als ze geen of niet het juiste

preekconsent hebben. Er is dus een duidelijk druk vanuit de lokale praktijk om de regels niet al te serieus te nemen. Een kerkelijk werker hierover:

"Dat wij als kerkelijk werkers buiten de eigen plaats preken, dat komt ook door de preekvoorzieners: er wordt een beroep op je gedaan. En vertel ik: 'Ja, maar ik heb voor jullie geen preekbevoegdheid.' En dan zeggen ze: o, maar dat vinden wij niet erg, dat weten wij."

Een andere kerkelijk werker:

"Ik heb de afgelopen jaren wel geleerd niet al te veel rekening te houden met de regels van de kerkorde, misschien niet goed. Maar als er in de zomer bijvoorbeeld niemand te krijgen is, dan vraagt niemand naar je preekconsent. [...] Als ik een landelijk preekconsent zou hebben, dan zouden we dit probleem niet hebben. Dan zou ik zonder dat je illegaal bezig bent op die ene plek kunnen preken."

Gemeenten houden zich dus niet altijd aan de regels die vanuit bovenlokale organen worden opgesteld.

"De regels die de gemeenten zelf bepalen kloppen niet altijd met de kerkorde, want als je die regels zou volgen zou je veel meer ingeperkt worden in de werkzaamheden die we nu wél doen. Vanuit de kerkorde zijn een heleboel regels duidelijk, die staan op schrift. Maar ik ben nog geen gemeente tegengekomen die zich daar werkelijk aan houdt."

Een predikant denkt dat het te maken heeft met schaarste:

"Werkers die werken zonder bevoegdheid [...] of die beginnen aan een opleiding en die vast aan de slag gaan, dat wordt getolereerd omdat we schaarste hebben en dat gaat niet alleen over voorgaan maar over überhaupt werken in de kerk."

Een kerkelijk werker vindt dat je met de regels altijd weer ergens vast komt te zitten:

"Dus je zit of links of rechts of in het midden, ergens kom je altijd wel weer tegen een barricade en zit je vast."

Verschillende keren wordt geconstateerd dat het landelijk beter geregeld zou moeten worden: een landelijke regie zou de positie van kerkelijk werkers kunnen verbeteren. Met name een landelijk

preekconsent wordt aanbevolen. Dit zou helpen om illegale preekpraktijken te verminderen. Nu maakt bijvoorbeeld de koppeling van bevoegdheden aan een specifieke werkplek het werken voor kerkelijke werkers lastig:

"De gemeente vraagt om een preekconsent en de kerkelijk werker moet laten zien dat hij of zij die vaardigheden heeft. Maar de gemeente krijgt het. [...] Dat betekent ook dat als je tijdens de duur van dat preekconsent verkast, dan moet die nieuwe gemeente hem weer opnieuw aanvragen."

"Bij ons in de gemeente gaan ook kerkelijk werkers voor zonder preekconsent. [...] Die heeft dan in de eigen gemeente geen preekconsent, omdat je daar geen 12 uur werkt. En dan heb je weer geen mogelijkheid om een preekconsent te krijgen."

Landelijke regie zou de positie van kerkelijk werkers kunnen verbeteren

De manier van aanvragen van het preekconsent (via de classis, voor één werkplek, onder bepaalde voorwaarden) zorgt bij kerkelijk werkers voor lastige situaties. Een kerkelijk werker vertelt dat hij geen preekconsent heeft.

"Dat (preekconsent) is door verschillende gemeenten aangevraagd en de eerste paar keer was het nee, jij werkt in een gemeente waar al een predikant is, dus is het niet nodig."

Deze kerkelijk werker werd ook gevraagd om tijdelijk een predikant te vervangen, inclusief het voorgaan in diensten. Een preekconsent werd toen ook niet aangevraagd. De kerkelijk werker kreeg te horen:

"(Een preekconsent) hoeft niet, want er komt weer een predikant. Je bent maar tijdelijk."

Een andere kerkelijk werker vertelt over werken in twee classes:

"Ik ben in twee classes kerkelijk werker, in de eerste had ik preekconsent [...] en nu kwam ook in de tweede plaats, in een andere classis, de vraag of ik kon voorgaan. [...] Officieel zou ik nu dat weer aan moeten vragen: preek maken, liturgie maken, gebeden uitschrijven, preekconsent aanvragen in deze classis, terwijl ik al een preekconsent heb in die andere classis, en 12 jaar ervaring en een preekconsent heb. Dat is dus de praktijk, dat het zo dubbel is."

Als een preekconsent wordt afgewezen, ook al is het om formele redenen, dan roept dat vragen op bij gemeenteleden. Een kerkelijk werker:

"Mijn gemeente weet heel goed dat er voor mij een preekconsent is aangevraagd en afgewezen. Heb je een idee wat de impact daarvan op de gemeente is? De gemeente denkt: waarom is dat preekconsent nou toch afgewezen? Is zij niet goed genoeg? Mankeert er iets aan haar? Maar als je dan vertelt waarom het is afgewezen, dat volgt echt helemaal niemand. Dus zo beïnvloedt de kerk als het om dit thema gaat ook de positie en de zwakte die in die positie verweven zit van de kerkelijk werker."

De classis is het orgaan dat zicht zou moeten hebben op wat op dit gebied gebeurt in lokale kerken, maar in de praktijk blijken ook classes weinig overzicht te hebben. Een lid van het breed moderamen van de classis zegt het zo:

"Wij lopen er als classis tegenaan dat er van alles geregeld is als er een predikant beroepen wordt, maar als er een kerkelijk werker benoemd wordt dan kan dat helemaal buiten de classis om. Terwijl onze ervaring is dat juist rond de taakverdeling, we een taak hebben als classis."

Een lid van het breed moderamen van een andere classis merkt ook op dat er weinig overzicht is:

"Volgens mij is het zo: als je volgens de regeltjes gaat dan is het heel ingewikkeld, terwijl de praktijk heel anders is. Volgens de regels zou het horen, maar het is heel makkelijk te omzeilen. Ik merk het zelfs bij het aanvragen van approbaties, dat ik een beetje kriebelige reacties krijg, zo van: moet ik al die papieren en al die formulieren opsturen en hoe groot is de schare kerkelijk werkers die zomaar helemaal niet in het register staan en geen preekconsent hebben, en toch van alles en nog wat doen."

De classis merkt ook dat het niet altijd reëel is om de regels te handhaven. In één classis worden veel jeugdwerkers als kerkelijk (mede)werkers aangesteld. Zij zijn getraind door een niet geaccrediteerde opleiding die op zaterdagen mensen traint:

"Wij gaan niet op de stoep staan om te zeggen: dat mag niet. Want we merken dat er gemeenten zijn die zeggen: 'De 25-minners die verdwijnen en dat gaat razendsnel.' Deze gemeenten doen er wat aan, dat zet ook zoden aan de dijk en dan gaan wij niet zeggen: 'Ja, maar volgens de regels kan dit niet.' Dat werkt gewoon niet."

4. Overige observaties vanuit het onderzoek

Er is een aantal andere conclusies te trekken die niet direct uit de vragen van de synode voortkomen, maar wel uit het onderzoek opkomen.

- **We hebben onze gegevens niet op orde**

Uit het voorgaande traject bleek al dat de kerk geen goed zicht heeft op kerkelijk werkers. Het register van kerkelijk werkers is niet volledig en niet courant. Ook blijkt dat gemeenten regelmatig iemand aanstellen die niet in het register staat. Deze persoon wordt dan wel kerkelijk werker genoemd, hoewel dit formeel niet de bedoeling is. Uit de focusgroepgesprekken bleek dat ook classes geen goed zicht hebben op hoeveel en welke kerkelijk werkers door gemeenten worden aangesteld.

Verder merkten wij als onderzoekers dat het kwantitatieve onderzoek lastig verliep omdat we lang niet altijd de juiste contactgegevens van lokale gemeenten hebben. Het heeft ons veel moeite gekost om de juiste onderzoeksgegevens boven tafel te krijgen. Dit onderzoek geeft een momentopname van de huidige situatie. Als de synode ook in de toekomst zicht wil blijven houden op de thema's waar nu onderzoek naar is gedaan, zal het helpen als de informatievoorziening verbeterd wordt.

- **Paradox: landelijke duidelijkheid én ruimte voor de plaatselijke praktijk**

De vraag van de praktijk botst soms met de bestaande regels. Dit kan nooit helemaal voorkomen worden. Dit heeft te maken met het feit dat de kerk een beweging én een instituut is. Er zal altijd vanuit de praktijk van de kerk een druk zijn om de regels aan te passen (of te ontduiken). In de gesprekken vroegen mensen om meer landelijke duidelijkheid én meer ruimte voor de plaatselijke praktijk. Dit is een paradox die niet gemakkelijk op te lossen is.

- **De gesprekken rond deze thematiek zijn ingewikkeld**

De focusgroepgesprekken maken duidelijk dat in de praktijk van de kerkelijk werkers heel veel dingen tegelijkertijd door elkaar lopen. De gesprekken hadden de neiging om van de hak op de tak te springen, omdat alles met alles lijkt samen te hangen. Een van de adviseurs noemde dit in een feedbackronde een messy problem. Het is niet zo gemakkelijk om precies aan te geven: dit is het probleem.

- **Concrete problemen voeren de boventoon**

In de gesprekken kwamen in eerste instantie vooral concrete problemen en kwesties aan de orde. Het gesprek over 'trage vragen' - bijvoorbeeld rond de theologie en beleving van het ambt, of het onderscheid in functieprofielen van kerkelijk werkers en predikanten rond het thema 'dienaar van het Woord zijn' - was soms niet mogelijk of kwam pas later op gang. Wij kregen de indruk dat deze concrete problemen eerst moesten worden gedeeld, voordat er gesprek over andere vragen mogelijk was. De urgentie van de problemen die kerkelijk werkers ervaren is hoog.

- **Er zijn veel voorbeelden van goede praktijken en mogelijke oplossingen**

In de gesprekken komen ook vaak oplossingen voor concrete problemen aan de orde. Het goede nieuws is dat er in het veld veel expertise aanwezig is over hoe de kerk een heilzame werkplek kan zijn voor vele mensen met hun eigen gaven en talenten. We hebben veel ervaren kerkelijk werkers en predikanten in de kerk die kunnen vertellen hoe er gelijkwaardig in teamverband samengewerkt kan worden. Wat er nodig is, gebeurt al op verschillende plekken in het land.

Bijlage 1: Toelichting opzet van het onderzoek

De vragen van de synode

De werkgroep ging aan de slag op grond van de opdracht van de synode ([*Notitie vervolg rapport ambtsvisie 'Geroepen en gezonden'*](#)). De vragen die daar gesteld werden zijn de volgende:

1. Wat is de huidige situatie rond de kerkelijk werkers?
 - a. Hoeveel mensen, geregistreerd of niet, zijn in de plaatselijke gemeenten betaald aan het werk als kerkelijk werker, jongerenwerker, ouderen-pastor of anderszins in inhoudelijke taken?
 - b. Wat is de reden dat gemeenten kiezen voor een kerkelijk werker en niet voor een predikant als voorganger?
 - c. Wat is de prognose voor de nabije toekomst: hoeveel predikanten en kerkelijk werkers zijn er nodig in 2030?
 - d. Wat zijn criteria die BMCV's hanteren in het verlenen van preekconsenten en sacraments-bevoegdheid? Wat is hun argumentatie daarbij?
 - e. Wat vinden kerkelijk werkers en anderen die inhoudelijk aan het werk zijn in gemeenten van hun positie, wat is hun verlangen? Willen ze ambtsdrager zijn of worden en/of in hoeverre zijn ze dat al?
 - f. Hoe zien kerkelijk werkers en predikanten het onderscheid tussen beide profielen, met name als het gaat om voorganger/dienaar des Woords?
2. Samenwerking tussen voorgangers onderling en (hun) gemeenten
 - a. Hoe wordt er samengewerkt tussen predikanten en kerkelijk werkers?
 - b. Hoe krijgt de samenwerking tussen gemeenten gestalte?
 - c. Welke vormen van samenwerking zijn vruchtbaar?
 - d. Welke moeiten en weerstanden zijn er rond samenwerking?

Deze mix van vragen die de synode stelde werden verdeeld over drie deelonderzoeken:

Bij het **kwantitatieve** onderzoek stonden de vragen 1a, 2a en 2b centraal:

- Hoeveel mensen, geregistreerd of niet, zijn in de plaatselijke gemeenten betaald aan het werk als kerkelijk werker, jongerenwerker, ouderenpastor of anderszins in inhoudelijke taken?

- Hoe wordt er samengewerkt tussen predikanten en kerkelijk werkers?
- Hoe krijgt de samenwerking tussen gemeenten gestalte?

Bij de **prognose** stond vraag 1c centraal:

- Wat is de prognose voor de nabije toekomst: hoeveel predikanten en kerkelijk werkers zijn er nodig in 2030?

Bij het **kwalitatieve** onderzoek stonden de vragen 1b, 1d - 1f en 2a - 2d centraal:

- Wat is de reden dat gemeenten kiezen voor een kerkelijk werker en niet voor een predikant als voorganger?
- Wat zijn criteria die BMCV's hanteren in het verlenen van preekconsenten en sacraments-bevoegdheid? Wat is hun argumentatie daarbij?
- Wat vinden kerkelijk werkers en anderen die inhoudelijk aan het werk zijn in gemeenten van hun positie, wat is hun verlangen? Willen ze ambtsdrager zijn of worden en/of in hoeverre zijn ze dat al?
- Hoe zien kerkelijk werkers en predikanten het onderscheid tussen beide profielen, met name als het gaat om voorganger/dienaar des Woords?

In het onderzoek zijn deze vragen niet per se een-op-een gevraagd. Ook zijn niet alle vragen op gelijke wijze aan de orde gekomen.

De vragen 1d, 1f en 2b zijn niet of minder aan de orde geweest:

- Wat zijn criteria die BMCV's hanteren in het verlenen van preekconsenten en sacraments-bevoegdheid? Wat is hun argumentatie daarbij?
- Hoe zien kerkelijk werkers en predikanten het onderscheid tussen beide profielen, met name als het gaat om voorganger/dienaar des Woords?
- Hoe krijgt de samenwerking tussen gemeenten gestalte?

Bij de beschrijving van het kwalitatieve onderzoek (bijlage 3) meer hierover.

Verder is het belangrijk om te vermelden dat we met name in de focusgroepgesprekken een vrij open benadering hebben gehanteerd. We hebben mensen zelf aan het woord gelaten, en hebben ons ook laten leiden door wat zij belangrijk vinden om in het kader van de genoemde onderzoeksthema's te bespreken.

Onafhankelijkheid waarborgen

Het waarborgen van de onafhankelijkheid was een belangrijk uitgangspunt bij de opzet van de verschillende onderzoeken. Dit werd als volgt vormgegeven:

1. Het aanstellen van een onafhankelijke onderzoeker, drs. Annemarie Foppen, werkzaam aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Zij was onderdeel van de projectgroep onderzoek en heeft met name een deel van het kwalitatieve onderzoek (mede) opgezet, uitgevoerd en geanalyseerd.
2. Het organiseren van drie feedbackrondes gedurende het onderzoek:
 - a. over de vraagstelling en opzet van het onderzoek
 - b. over de analyse
 - c. over de rapportage (de conceptconclusies)

Bij de feedbackrondes zijn adviseurs, experts en belanghebbenden van verschillende organisaties betrokken, waaronder mensen van de kerkelijke organisatie (classispredikanten, de GCBB), de dienstenorganisatie (o.a. het mobiliteitsbureau), de PThU, de CHE en Windesheim. Er zijn ook synodeconsultaties georganiseerd, waarin de eerste resultaten van het onderzoek gedeeld werden.

3. Twee van de deelonderzoeken zijn uitgevoerd door onafhankelijke onderzoeksbureaus, namelijk MWM2 (voor het kwantitatieve onderzoek) en Kaski (voor de prognose).
4. De onderzoeksdata kunnen op verzoek geanonimiseerd beschikbaar gesteld worden aan derden, zodat de onderzoeksresultaten gecheckt kunnen worden. Hierbij gelden de reguliere (strengere) regels rond privacy van onderzoek en databeheer.

Per deelonderzoek zijn er nog specifieke methodologische keuzes gemaakt. Deze keuzes worden in de hoofdstukken hierna per deelonderzoek verder verantwoord.

Bijlage 2: Toelichting aanpak kwantitatief onderzoek: vragenlijst

Kwantitatief onderzoek: vragenlijst

Er zijn geen goede cijfers over het aantal kerkelijk werkers dat werkzaam is in de Protestantse Kerk. Er is een register van kerkelijk werkers, maar niet alle kerkelijk werkers zijn daarin geregistreerd en niet alle mensen die geregistreerd staan, zijn daadwerkelijk actief als kerkelijk werker. Ook is bijvoorbeeld niet uit de systemen te destilleren hoeveel van de pioniers kerkelijk werker zijn en preek- of sacramentsbevoegdheid hebben.⁸ Wij besloten daarom om een representatieve steekproef te nemen onder gemeenten van de Protestantse Kerk.

Om de kwantitatieve vragen van de synode te beantwoorden hebben we een vragenlijst uitgezet onder 385 geselecteerde wijkgemeenten. Onderstaande gegevens volgen uit de antwoorden van de 256 wijkgemeenten die de vragenlijst hebben ingevuld.

Steekproef van wijkgemeenten

De gemeenten in de steekproef kregen een lijst met vragen. Het gaat hier om zelfstandige gemeenten of wijkgemeenten die onder een algemene kerkenraad vallen. In het vervolg spreken we hier voor het gemak verder over 'wijkgemeenten'.

De resultaten van de steekproef hebben we geëxtrapoleerd naar de hele Protestantse Kerk. Het voordeel van een steekproef is dat je niet alle wijkgemeenten een vragenlijst hoeft te laten invullen. De geënquêteerde wijkgemeenten zijn willekeurig geselecteerd. Zo konden we een schatting maken van de totale aantallen kerkelijk werkers.

MWM2 heeft vooraf een representatieve steekproef getrokken uit alle kerkelijke gemeenten, op basis van cijfers die door de Protestantse Kerk aangeleverd zijn. Per classis selecteerden de onderzoekers van MWM2 willekeurig 35 wijkgemeenten. De totale steekproef komt met 11 classes dus uit op 385.

Bij het nemen van de steekproef is gekeken naar een goede afspiegeling in grootte (klein <200, groot >200 belijdende leden) en type gemeente (hervormd, gereformeerd, evangelisch-luthers, protestants).

Er is een vragenlijst opgesteld door de projectgroep onderzoek.⁹ Deze vragenlijst is gebaseerd op de vragen van de synode. De vragenlijst is voor feedback voorgelegd aan de verschillende adviseurs en de classispredikanten.

Vervolgens zijn de 385 geselecteerde wijkgemeenten uit de steekproef eerst online benaderd met een uitnodiging voor het invullen van een online vragenlijst. De Protestantse Kerk voorzag MWM2 van contactgegevens. Alle gemeenten die niet reageerden op de online benadering (na 1 online herinnering) zijn vervolgens telefonisch benaderd met dezelfde vragenlijst.

256 van de 385 geselecteerde wijkgemeenten hebben uiteindelijk de vragenlijst ingevuld. De respons van de vragenlijst komt hiermee op 66%. De respons was lager dan we gehoopt hadden, maar wel zodanig dat de uitkomsten voldoende representatief zijn. De lage respons is mede veroorzaakt door de lage kwaliteit van de contactgegevens die niet courant waren of ontbraken.

Vragenlijst steekproef

We stelden de volgende vragen:

1. Zijn er momenteel in uw wijkgemeente betaalde kerkelijk werkers werkzaam?
2. Is er ook een predikant (of zijn er ook predikanten) verbonden aan uw gemeente?
3. Is er een regelmatig teamoverleg tussen predikant(en) en kerkelijk werkers in uw wijkgemeente?
4. Hoeveel betaalde kerkelijk werkers zijn er in uw wijkgemeente werkzaam momenteel?

(Er volgen nu enkele vragen over de kerkelijk werker(s). Als u eerder heeft aangegeven dat er

8. Een ruwe schatting van 150 meer gevestigde pioniersplekken levert de volgende gegevens: 25 pioniers zijn predikant, 25 hbo-theoloog en de rest is anders opgeleid. Er zijn 15 pioniers die op grond van ordinantie 5-2 preek-en sacramentsbevoegdheid ontvingen.

9. Zie voor de vragenlijst bijlage 2.

meerdere (betaalde) kerkelijk werkers werkzaam zijn, volgen deze vragen zometeen nogmaals.)

5. Voor hoeveel fte is deze persoon werkzaam voor uw wijkgemeente?
6. Wat voor soort kerkelijk werker betreft het?
7. Is de kerkelijk werker een man of een vrouw?
8. Wat is zijn/haar geboortjaar?

(Vraag 9 - 16 zijn herhalingen van vraag 5 - 8 voor het geval er meerdere kerkelijk werkers in één gemeente werkzaam zijn.)

17. Welke overweging was de belangrijkste voor uw wijkgemeente om een of meer kerkelijk werkers aan te stellen?
18. Gaan in uw wijkgemeente ook wel eens kerkelijk werkers voor in de eredienst?
19. Hebben deze kerkelijk werkers een preekconsent?
20. Zijn er in uw wijkgemeente momenteel ook kerkelijk werkers met sacramentsbevoegdheid werkzaam?
21. Als u deel bent van een gemeente met een Algemene Kerkenraad: zijn er betaalde kerkelijk werkers actief met een bovenwijkse aanstelling?
22. U gaf aan dat er betaalde kerkelijk werkers actief zijn met een bovenwijkse aanstelling. Om hoeveel fte gaat het in totaal?
23. Dan nog een laatste vraag: hoeveel kerkenraadsleden zijn er in uw wijkgemeente?

Reikwijdte en grenzen van het kwantitatieve onderzoek

In deze paragraaf lichten we toe welke factoren een rol spelen in de reikwijdte én de begrenzing van het kwantitatieve onderzoek dat MWM2 heeft uitgevoerd.

- De vragen van de synode zijn verwerkt in de vragenlijst (de 'operationalisatie'). Ze zijn dus niet een-op-een gesteld aan gemeenten.
- De vragenlijst is ingevuld door een vertegenwoordiger van de gemeente. In de regel zal dat een scriba van een (wijk)kerkenraad geweest zijn. We hebben bij de invulinstructie gevraagd of de invuller de gevraagde gegevens wil controleren bij de eigen administratie. We kunnen echter niet controleren of de ingevulde gegevens kloppen.
- De inzet van de vragenlijst was dat we zicht kregen op het totale aantal kerkelijk werkers in dienst van (wijk)gemeenten. We hebben echter vooral zicht gekregen op het aantal *aanstellingen* van kerkelijk werkers. Dit is een gevolg van de gekozen methodiek. We hebben namelijk contact opgenomen met individuele wijkgemeenten. We

konden er niet van uitgaan dat degene die de vragenlijst invulde, wist of een kerkelijk werker ook bij een andere gemeente werkzaam is. Er is dus geen rekening gehouden met dubbeltellingen.

- De eerste vraag was: 'Zijn er momenteel in uw wijkgemeente betaalde kerkelijk werkers werkzaam?' Het is niet te achterhalen of de invuller het onderscheid kent tussen een geregistreerde en niet-geregistreerde kerkelijk werker.
- De vraag van de synode naar samenwerking tussen predikanten en kerkelijk werkers is in de vragenlijst geoperationaliseerd naar een vraag of er een teamoverleg bestaat waar kerkelijk werkers aan meedoen. Het geeft een indicatie of er samengewerkt wordt. Het hoe van de samenwerking is aan de orde gekomen in het kwalitatieve onderzoek.
- We hebben een vraag toegevoegd over het aantal kerkenraadsleden in wijkgemeenten. Er leefde binnen de dienstenorganisatie al langer de vraag hoeveel kerkenraadsleden er functioneren, en deze vraag kon nu gemakkelijk meegenomen worden.
- We hebben gevraagd naar kerkelijk werkers die betaald worden door wijkgemeenten. We hebben dus geen zicht op kerkelijk werkers in dienst van andere instellingen (bijv. diaconale organisaties).

Bijlage 3: Toelichting aanpak kwalitatief onderzoek: focusgroepgesprekken

Deelnemers focusgroepgesprekken

Er is voor gekozen voor de focusgroepgesprekken gebruik te maken van de classicale structuur. Dit vanwege de regionale spreiding en de kennis van de classispredikanten van hun regio.

We vroegen de classispredikanten om mee te werken aan het vinden van deelnemers aan de gesprekken.

We vroegen hen om de volgende mensen te vragen :

- classispredikant(en)
- 2 leden van het breed moderamen van een classicale vergadering
- 3 - 5 predikanten
- 3 - 5 kerkelijk werkers
- 2 kerkenraadsleden (bij voorkeur scriba's of voorzitter van de kerkenraad)

Deze selectie is gebaseerd op de vragen van de synode, waarin vier groepen onderscheiden worden: predikanten, kerkelijk werkers, gemeenten en de breed moderamina van de classicale vergaderingen (BMCV's).

Per gesprek wisselde het aantal deelnemers, maar bij alle gesprekken waren vertegenwoordigers van de vier groepen aanwezig. In totaal deden er 64 mensen mee aan de gesprekken in verschillende samenstellingen.

Het gesprek werd geleid door iemand van de projectgroep met ondersteuning van een secondant. De secondanten waren werkzaam bij de dienstenorganisatie. Voor de gespreksleiders en secondanten was een gesprekshandleiding gemaakt om zorg te dragen dat alle gesprekken op een soortgelijke wijze gevoerd werden. De gesprekken werden opgenomen. Vooraf werd toestemming gevraagd aan de deelnemers om dit te doen. De transcriptie is verzorgd door een derde partij. De projectgroep onderzoek voerde de analyse en rapportage uit.

De vragen

Elke focusgroep bestond uit twee gespreksrondes van ongeveer 40 minuten. We volgden de structuur van de vragen van de synode: in ronde 1 stond de huidige praktijk van kerkelijk werkers centraal, in ronde 2 de samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten. Ronde 1 startte met de volgende vraag:

Neem 2 minuten de tijd om na te denken over de volgende vraag: *'Welke thema's moeten in dit gesprek écht aan de orde komen als het gaat over de huidige situatie waarin kerkelijk werkers hun werk doen?'*. Noteer deze thema's voor jezelf.

Vervolgens werd een rondje gemaakt, waarbij mensen vertelden wat ze opgeschreven hadden en zichzelf kort introduceerden. Voor deze aanpak werd gekozen om alle relevante thema's aan het begin van het gesprek boven tafel te krijgen.

De onderwerpen die genoemd werden n.a.v. de eerste vraag vormden de aanleiding om verder te spreken. In het gesprek kwamen de vragen die we zelf hadden opgesteld meestal vanzelf naar boven. Als dat niet zo was bracht de gespreksleider deze alsnog in. De rol van de gespreksleider was verder doorvragen op wat hij/zij hoorde, teruggrijpen op wat eerder gezegd was en het bewaken van de kwaliteit van het gesprek. De secondant notuleerde en ondersteunde de gespreksleider door tussentijds de thema's te identificeren die van belang waren om aandacht te geven.

In gespreksronde 2 kwam de samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten expliciet aan de orde. Ook hier gold dat we in de regel de loop van het gesprek volgden. Meestal kwamen de vragen die we hadden opgesteld vanzelf aan de orde. Waar nodig brachten we deze alsnog in.

De wijze van analyseren

Nadat alle gesprekken getranscribeerd waren, zijn de onderzoeksleider en de externe onderzoeker gestart met de analyse. Hiervoor is gebruikgemaakt van een thematische analyse, een methode om thema's ofwel patronen in data vast te stellen, te analyseren en te rapporteren. Beide onderzoekers zijn eerst onafhankelijk van elkaar door het materiaal gegaan om zichzelf vertrouwd te maken met de data. Vervolgens hebben beide onderzoekers vastgesteld wat volgens hen de belangrijkste thema's waren in de gesprekken.

Hiervoor werd gekeken naar:

- de relevantie van wat er gezegd werd voor de beantwoording van de onderzoeksvragen
- hoe vaak een onderwerp aan de orde kwam

- of een onderwerp terugkwam in meerdere gesprekken
- hoe bepalend een thema was voor de loop van het gesprek
- hoe representatief dit thema was voor het geheel.

Hieruit volgden twee afzonderlijke codeerschema's, die na overleg tussen de onderzoeksleider en de externe onderzoeker werden samengevoegd tot één gezamenlijk codeerschema.¹⁰ Met dit gezamenlijke codeerschema zijn de verschillende focusgroepgesprekken geanalyseerd en de belangrijkste thema's uit het onderzoek verder in kaart gebracht.

Beide onderzoekers analyseerden drie focusgroep-gesprekken waar zij zelf niet bij aanwezig waren. In een apart document werden, geordend naar hoofdthema's, de belangrijkste en meest typerende citaten uit de gesprekken verzameld. Op basis van dit document is vervolgens door de onderzoeksleider, Marten van der Meulen, een beschrijvende analyse gemaakt. De externe onderzoeker, Annemarie Foppen, heeft vervolgens deze beschrijvende analyse gelezen, van commentaar voorzien en teksten toegevoegd of gewijzigd.

Reikwijdte en grenzen van het kwalitatieve onderzoek

Elk onderzoek heeft een bepaalde reikwijdte, maar ook een begrenzing.

- *Niet alle vragen kregen dezelfde aandacht*
Niet alle vragen die we van plan waren om te bespreken, kregen in het gesprek dezelfde aandacht. Tijdens de gesprekken merkten we dat een aantal vragen niet 'werkte'. Dan bleek dat het stellen van een bepaalde vraag niet leidde tot een echt gesprek, of dat de vraag te veel zou afleiden van de hoofdpunten van het gesprek.

De vragen die niet of minder dan gepland aan de orde gekomen zijn:

- De vraag naar de criteria die BMCV's hanteren voor het beoordelen van preekconsent en sacramentsbevoegdheid. In de focusgroep-gesprekken zijn bewust mensen van verschillende groepen bijeengebracht. Hierdoor was het echter minder passend om vragen te stellen die enkel één groep (de vertegenwoordigers van de BMCV's) kon beantwoorden.

- De samenwerking tussen gemeenten is minder aan de orde geweest. Bij vragen over samenwerking ging het meestal over de samenwerking tussen kerkelijk werkers en predikanten. De indruk bestaat dat samenwerking tussen gemeenten niet heel gebruikelijk is. Als een kerkelijk werker in meerdere gemeenten werkt, zijn dat in de regel losse, niet met elkaar verbonden werkvelden. Het thema van samenwerking tussen gemeenten werd niet zelf door mensen aan de orde gesteld. Wij hebben er in de gesprekken naar gevraagd, maar dit leverde niet veel reactie op. We konden dit thema in het rapport dus niet uitgebreid behandelen. Om hier meer over te zeggen, zou een vervolgonderzoek nodig zijn.
- De vraag 'Hoe zien kerkelijk werkers en predikanten zelf het onderscheid tussen beide profielen, met name als het gaat om voorganger/dienaar des Woords?' is niet zo nadrukkelijk aan de orde geweest. Dit is een van de 'trage vragen' die door de aandacht voor concrete problemen is ondergesneeuwd.

- *De diversiteit aan kerkelijk werkers is groot*
We hebben een brede groep mensen aan tafel gehad die bij dit onderwerp betrokken zijn. In de arbeidsvoorwaarden van kerkelijk medewerkers worden drie beroepsprofielen uitgewerkt, van kerkelijk werkers met de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van een predikant, kerkelijk werkers met een beleidsmatige taak in de gemeente en kerkelijk werkers met een uitvoerende taak.¹¹ We schatten in dat vooral kerkelijk werkers met de eerste twee profielen aanwezig waren. Van de kerkelijk werkers hebben we de relatief gesetelde kerkelijk werkers gesproken, uit het netwerk van de classispredikanten. Ook ontbraken er sommige 'typen' kerkelijk werkers. We hebben in de focusgroepgesprekken bijvoorbeeld nauwelijks jeugdwerkers en geen diaconaal werkers gehad. Ook hebben we niet specifiek aandacht aan pioniers besteed.

- *Gender hebben we niet expliciet gethematiseerd*
In de gesprekken kwam een aantal keren het thema 'gender' aan de orde, expliciet of impliciet. We hebben hier niet uitgebreid aandacht aan besteed, niet in de vragen tijdens de gesprekken en niet in de analyse. We denken dat het een belangrijkere rol speelt in kerkelijke dynamieken dan in dit onderzoek naar voren komt.

10. Zie het codeerschema in bijlage 5.

11. protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-kerkelijk-medewerkers

- *Betrokken deelnemers*

We vragen ons als onderzoekers af of mensen het achterste van hun tong hebben laten zien. In sommige gevallen kwamen mensen na het gesprek naar ons toe om te zeggen dat er nog wel meer speelde. Ook dit heeft met de opzet van het onderzoek te maken. We hadden gemengde groepen van mensen die elkaar in de regio weer tegenkomen. Mensen spreken niet alles uit als ze weten dat ze ook later weer met elkaar moeten samenwerken. We denken wel dat alle thema's die spelen aan de orde zijn gekomen, maar dat sommige zaken in lokale situaties scherper, pijnlijker of controversiëler kunnen zijn dan je op grond van dit gesprek zou denken.

Bijlage 4: Codeerschema voor analyse focusgroepgesprekken

Contract en rechtspositie

Onderwerpen die te maken hebben met de rechtspositie en contract van de kerkelijk werkers:

- omvang aanstelling
- onderhandelingspositie
- tijdelijke contracten
- hoogte salaris
- meerdere contracten
- recht op nascholing

Verhouding tussen kerkelijk werker en predikant

Onderwerpen die betrekking hebben op de samenwerking tussen kerkelijk werker en predikant:

- ongelijkheid, rond toetsing (o.a. preekconsent); rechtspositie; 'open einde' vs. tijdelijke contracten; coaching; omvang contracten; wel of niet teamoverleg/ministerie
- teamoverleg/werkgemeenschap
- afbakening bevoegdheden en taken
- alleen in een gemeente of naast een predikant
- status
- waardering
- gelijkheid of gelijkwaardigheid

Rol van de kerkenraad/gemeente

Onderwerpen die betrekking hebben op de rol van de gemeente/kerkenraad op het werk van de kerkelijk werkers:

- kerkenraad als werkgever
- kennis van de regels
- samenwerking kerkenraad met kerkelijk werker
- motieven om te kiezen voor kerkelijk werker
- beeld van gemeenteleden over kerkelijk werkers en predikanten

Ambt

Onderwerpen die te maken hebben met de ambtelijke kanten van het werk als kerkelijk werker:

- aanspreektitel - pastor; dominee (bijv. in verpleeghuizen)
- eigen beleving - kerkelijk werk als ambtelijk werk; kerkelijk werker als dominee
- beleving anderen - oudere gemeenteleden; mensen van buiten (het dorp, niet-kerkelijke mensen); predikanten
- representatie - wel of niet in de kerkenraad; vertegenwoordiging in bovenlokale kerkelijke organen
- erkenning en waardering

- bevoegdheden (preekbevoegdheid; sacramentsbevoegdheid)

Praktijk vs. regels

Onderwerpen die te maken hebben met het botsen van (lokale) praktijken met (bovenlokale) regels:

- vraag van de praktijk - preekconsent; casuïstiek; noodgrepen
- verwarring
- wildgroei
- procedures - per classis anders; gekoppeld aan werkplek; lokale verschillen;
- opleiding - verschillende opleidingen; opleiding voldoet niet; nascholing; hbo; wo

Praktijken van samenwerking

Goede/slechte ervaringen van samenwerking van predikanten en kerkelijk werkers of gemeenten en kerkelijk werkers:

- wederzijdse erkenning van eigenheid
- toeval
- één teamoverleg
- verdeling taken en verantwoordelijkheden
- presentatie naar buiten toe: één team
- communicatie
- heldere kaders vanuit landelijke kerk en classis

Extra code: verhalen

Verhalen die mensen vertellen over hun eigen situatie of over situaties die hen ter ore zijn gekomen. Verzameld ten behoeve van de rapportage om een aantal verhalen te kunnen delen.

Appendix

A. Integrale rapportage MWM2-onderzoek

Ambtsonderzoek 2021

Een onderzoek naar het inzetten van
betaalde kerkelijk werkers



Inhoudsopgave

Onderzoeksverantwoording

Pagina 3

Management summary

Pagina 4

Resultaten

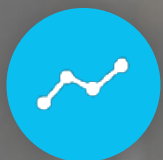
Pagina 7

Bijlage

Pagina 19



Onderzoeksverantwoording



Methode



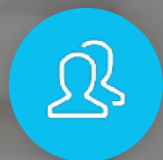
Online onderzoek
Vragenlijst 23 vragen



Bij geen respons
telefonisch nagebeld



Gemiddelde invulduur
5 minuten



Doelgroep & Veldwerk



Doelgroep: Representatieve steekproef (op
classis, grootte en stroming) van N=385
wijkgemeenten
Respons: n=256 (66%)



Veldwerkperiode
19/11/21 - 17/12/21

Management summary



Inleiding

In opdracht van de synode voert de dienstenorganisatie een onderzoek uit naar de praktijk rondom kerkelijk werkers en predikanten.

Met het oog op de bloei van onze kerk en samenleving hopen we hiermee de praktijk van kerkelijk werkers en predikanten beter te begrijpen.

Dit onderzoek geeft antwoord op twee onderzoeksvragen:

1. Wat is het globale beeld in aantal: hoeveel kerkelijke gemeenten hebben betaalde kerkelijk werkers in dienst, en voor hoeveel uur?
2. Wat is de rol van de kerkelijk werker(s) en wat zijn overwegingen om een kerkelijk werker aan te stellen?

- Wanneer er wordt gesproken over een 'kleine gemeenten' gaat het om gemeenten met minder dan 200 belijdende leden. Een 'grote gemeente' heeft 200 belijdende leden of meer.
- Significante verschillen tussen de verschillende subgroepen worden aangeduid met een sterretje*
- De resultaten zijn herwogen. Wanneer er melding gemaakt wordt van absolute aantallen, zijn dit altijd ongewogen aantallen.



Samenvatting resultaten

- Ruim drie op de tien wijkgemeenten heeft een (of meer) kerkelijk werker(s) in dienst. Binnen de grotere gemeenten is dat vaker het geval dan bij de kleinere. Meestal betreft het één aanstelling. Tussen de verschillende classes of typen gemeenten zijn er geen (significante) verschillen.
- De gemiddelde betaalde kerkelijk werker is voor 0,36 FTE (bijna 2 dagen per week) in dienst in één gemeente. Het totaal aantal FTE's binnen één gemeente is gemiddeld 0,47 FTE (ongeveer tweeënhalve dag per week). Bij de grotere gemeenten is het totaal aantal FTE's hoger, omdat zij én grotere dienstverbanden (meer uren) hebben én vaker meer dan 1 kerkelijk werker in dienst hebben dan kleinere gemeenten.
- De betaalde kerkelijk werkers zijn vaak ouderenpastors of algemeen pastoraal werkers.
- Bij grotere gemeenten zijn behoefte aan extra menskracht en aan specifieke expertise de belangrijkste redenen voor het in dienst nemen van kerkelijk werkers. Binnen de kleine gemeenten zijn er vaker financiële of andere (uiteenlopende) redenen voor.
- Bij ruim acht van de tien gemeenten met kerkelijk werkers gaat er wel eens een kerkelijk werker voor in de eredienst. Binnen de kleinere gemeenten en in gemeenten waaraan geen predikant verbonden is, komt het nog frequenter voor.
- Doorgaans hebben kerkelijk werkers die in de eredienst voorgaan een preekconsent (65%). In de kleine gemeenten - waar relatief vaak kerkelijk werkers in de eredienst voorgaan - hebben deze vaker een preekconsent (85%) dan bij de grotere gemeenten (57%). Binnen kleinere gemeenten gebeurt dit blijkbaar op meer structurele basis dan in de grotere gemeenten.

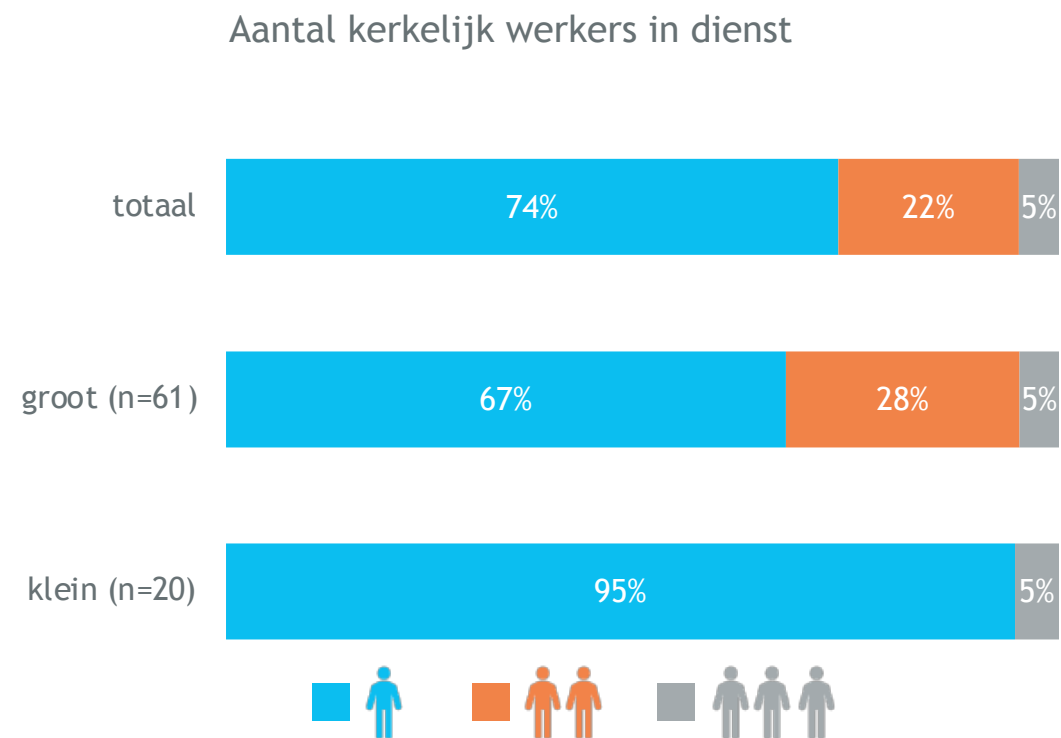
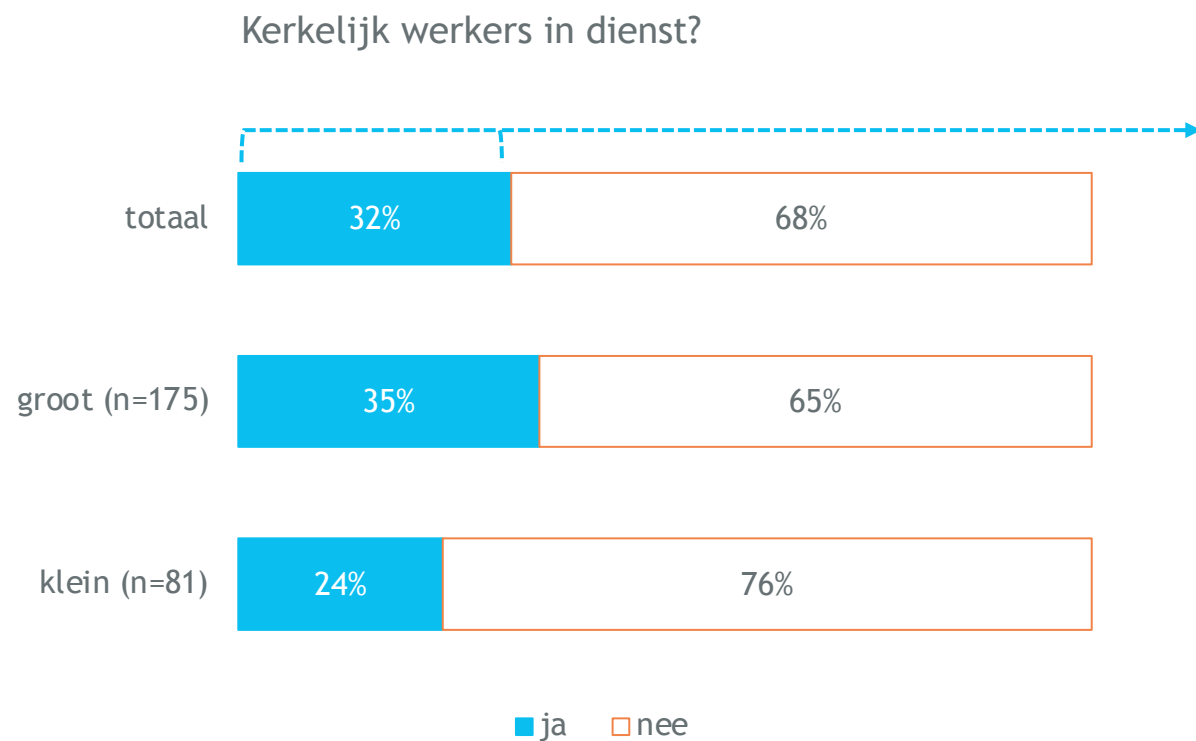
Resultaten



Inventarisatie kerkelijk werkers

Ruim drie op de tien wijkgemeenten heeft een (of meer) betaalde kerkelijk werker(s) in dienst.

Binnen de grotere gemeenten is dat iets vaker het geval dan bij de kleinere. Meestal betreft het één aanstelling. Bij een kwart van de gemeenten met kerkelijk werkers zijn er 2 of 3 dienstverbanden.



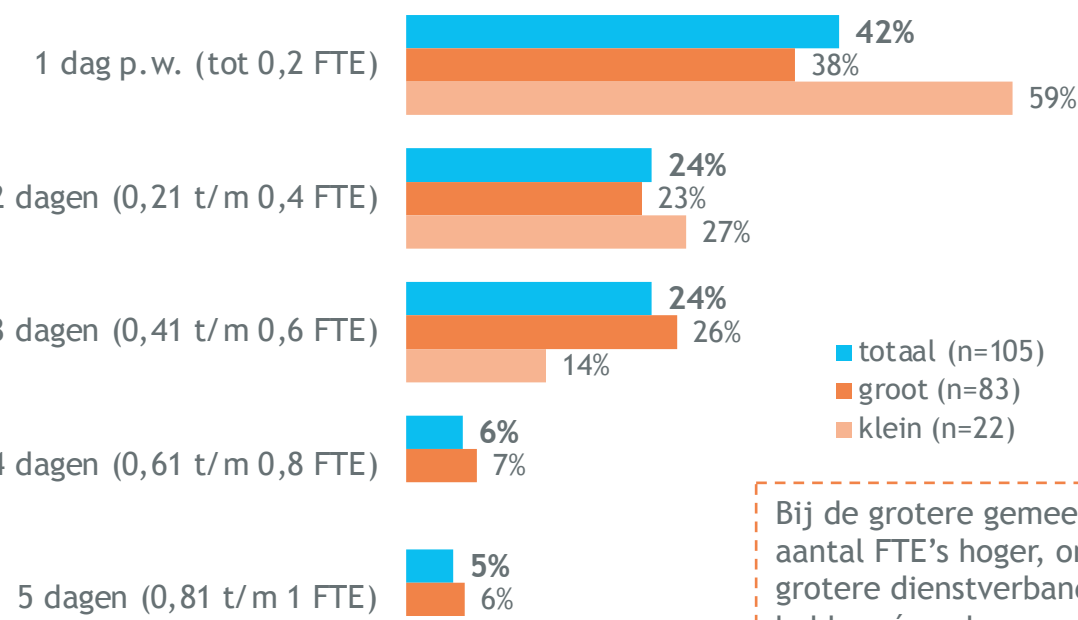
Zijn er momenteel in uw wijkgemeente betaalde kerkelijk werkers werkzaam?
Basis: alle gemeenten (n=256)

Hoeveel betaalde kerkelijk werkers zijn er werkzaam?
Basis: alle gemeenten met kerkelijk werkers (n=81)

De gemiddelde kerkelijk werker is voor bijna 2 dagen per week in dienst.

Vier van de tien kerkelijk werkers is maximaal één dag per week aan het werk in een gemeente. Een kwart doet dit ongeveer twee dagen en nog een kwart drie dagen. Wanneer we de uren van meerdere kerkelijk werkers binnen één gemeente optellen, is het gemiddelde 0,48 FTE; dat is tweeënhalve dag per week.

Aantal FTE's van de kerkelijk werkers
(in dagen per week)



Bij de grotere gemeenten is het totaal aantal FTE's hoger, omdat zij én grotere dienstverbanden (meer uren) hebben én vaker meer dan 1 kerkelijk werker in dienst hebben dan kleinere gemeenten.

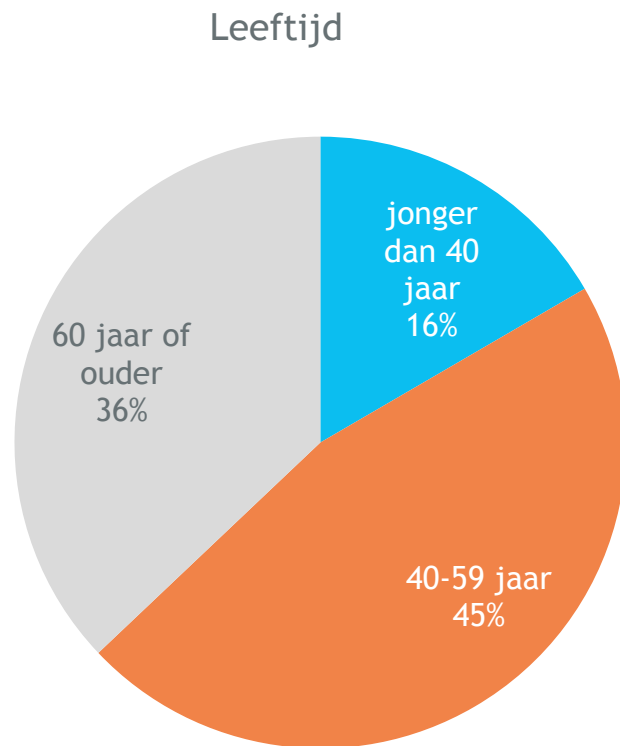
Aantal FTE's (gemiddelden)

Op persoonsniveau:	Gemiddeld aantal FTE's
Totaal (n=105 kerkelijk werkers)	0,36 FTE
Kerkelijk werkers binnen grote gemeenten (n=83)	0,38 FTE
Kerkelijk werkers binnen kleine gemeenten (n=22)	0,25 FTE
Op gemeenteniveau (cumulatief):	
Totaal FTE's binnen 1 gemeente (n=81 gemeentes)	0,47 FTE
Totaal FTE's binnen 1 gemeente (n=61 grote gemeenten)	0,53 FTE
Totaal FTE's binnen 1 gemeente (n=20 kleine gemeenten)	0,27 FTE

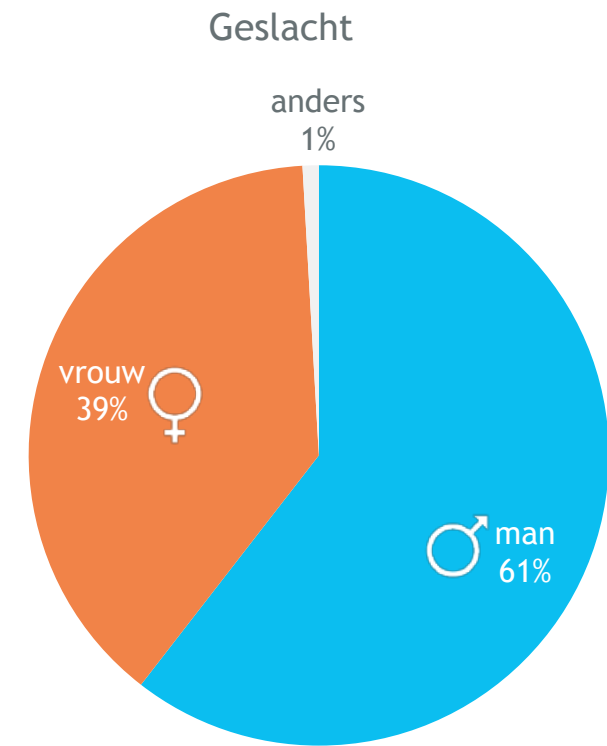
Voor hoeveel FTE's is de kerkelijk werker in dienst?
Basis: alle kerkelijk werkers (n=105: n=61 gemeenten met 1, n=16 met 2 en n=4 met 3 kerkelijk werkers in dienst)

Ruim acht van de tien kerkelijk werkers is ouder dan 40 jaar, ruim drie op de tien is 60+.

Zes van de tien kerkelijk werkers zijn man en vier van de tien vrouw.



Er is geen verschil in geslacht of leeftijd van kerkelijk werkers tussen grote of kleine gemeenten.



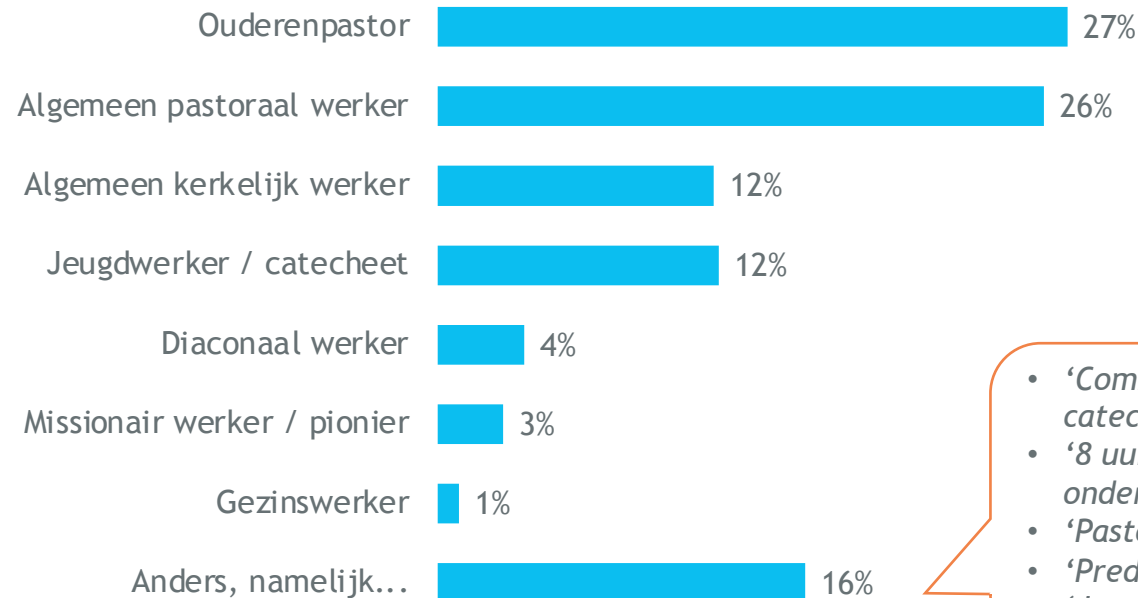
Is de kerkelijk werker een man of vrouw? / Wat is het geboortjaar van de kerkelijk werker?

Basis: alle kerkelijk werkers (n=105: n=61 gemeenten met 1, n=16 met 2 en n=4 met 3 kerkelijk werkers in dienst)

Rol van kerkelijk werkers

De meeste betaalde kerkelijk werkers zijn ouderenpastors of algemeen pastoraal werkers.

Soort kerkelijk werker in dienst



- 'Combinatie algemeen pastoraalwerker en catecheet'
- '8 uur ouderen pastoraat en 2 uur ondersteuning jeugdwerk'
- 'Pastoraal en missionair'
- 'Predikant'
- 'Jeugdwerk met bevoegdheid predikant'

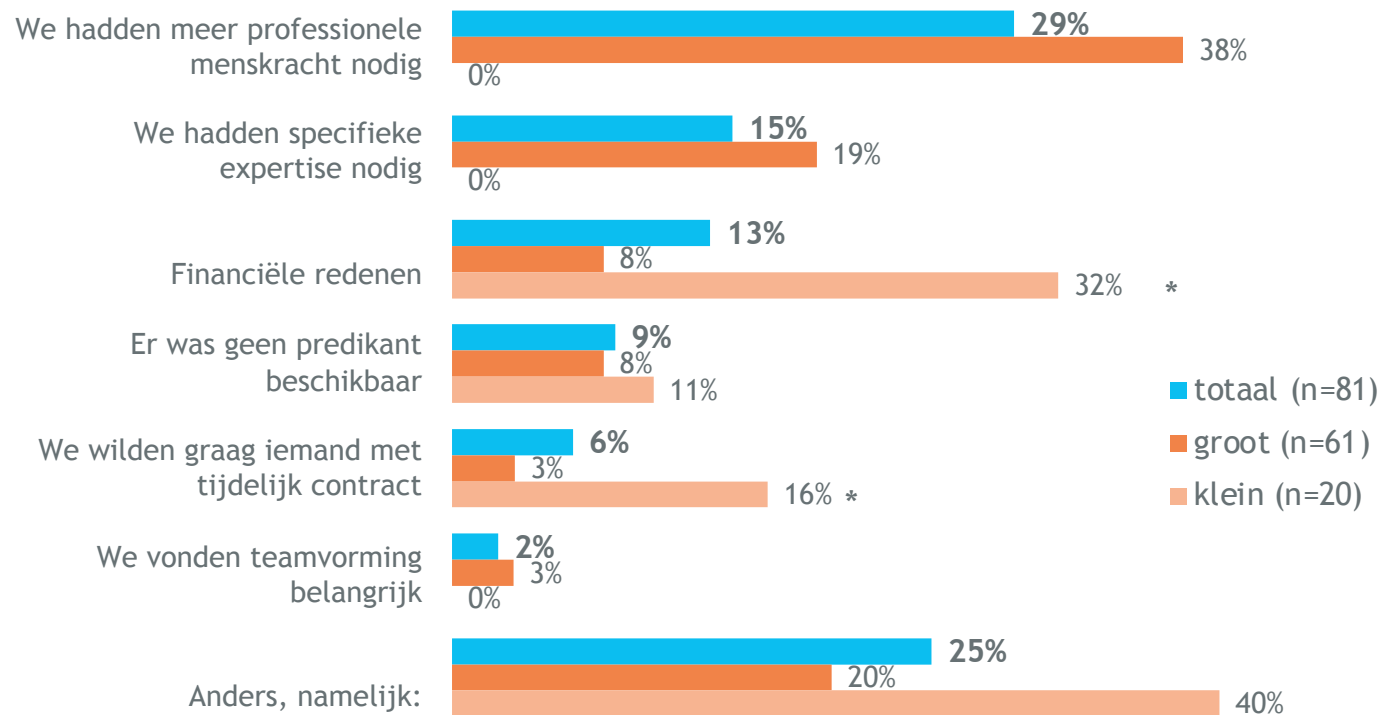
Wat voor soort kerkelijk werker betreft het?

Basis: alle kerkelijk werkers (n=105: n=61 gemeenten met 1, n=16 met 2 en n=4 met 3 kerkelijk werkers in dienst)

Behoefte aan meer menskracht en expertise, alsmede financiën zijn de belangrijkste redenen om kerkelijk werkers aan te stellen.

Er is een groot verschil in grote en kleine gemeenten. Bij de kleine gemeenten speelt de behoefte aan extra menskracht niet, maar zijn financiële redenen belangrijker.

Belangrijkste reden voor betaalde kerkelijk werker in dienst

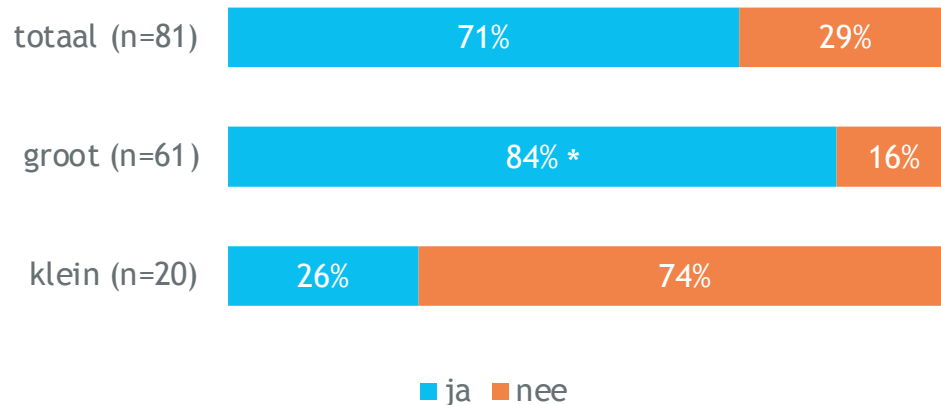


- ‘Ouderenbezoek mede ingegeven door corona (dus echt tijdelijk)’
- ‘Dankzij een erfenis (met bepaling gebruik voor pastorale doeleinden) hadden de luxe om 8 uren per week een ouderenpastor aan te stellen.’
- ‘Groei van de gemeente maar geen groei in de financiën’
- ‘Om de predikant te ontlasten’
- ‘Ter ondersteuning van het pastoraat.’
- ‘We wilden mensen die maar één aspect van het kerkenwerk doen (bv jeugd) én ze zijn goedkoper dan een predikant.’
- ‘We zijn te klein als gemeente om een predikant te benoemen.’

Aan zeven van de tien wijkgemeenten met betaalde kerkelijk werkers is ook een predikant verbonden. Bij kleine gemeenten is dat bij slechts een kwart het geval.

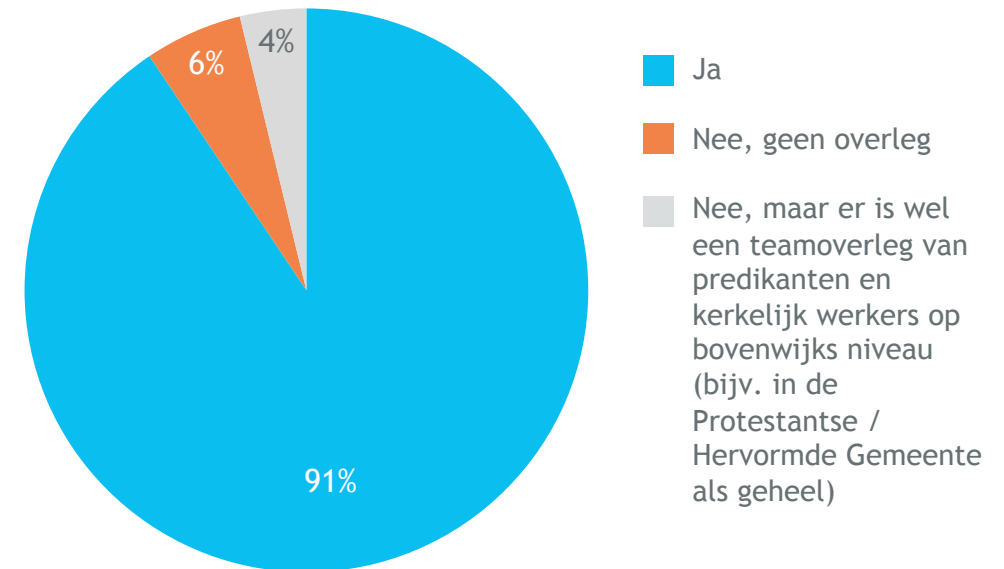
In negen van de tien gemeenten waarbij er zowel een predikant verbonden is als kerkelijk werkers in dienst zijn, is er regelmatig overleg.

Predikant verbonden (naast betaalde kerkelijk werkers)



We zagen al eerder (vorige pagina) dat in grotere gemeenten de betaalde kerkelijk werkers vaak voor extra menskracht of expertise worden aangenomen. Bij kleinere gemeenten nemen de kerkelijk werkers waarschijnlijk vaker de functie van een predikant over; uit financieel oogpunt.

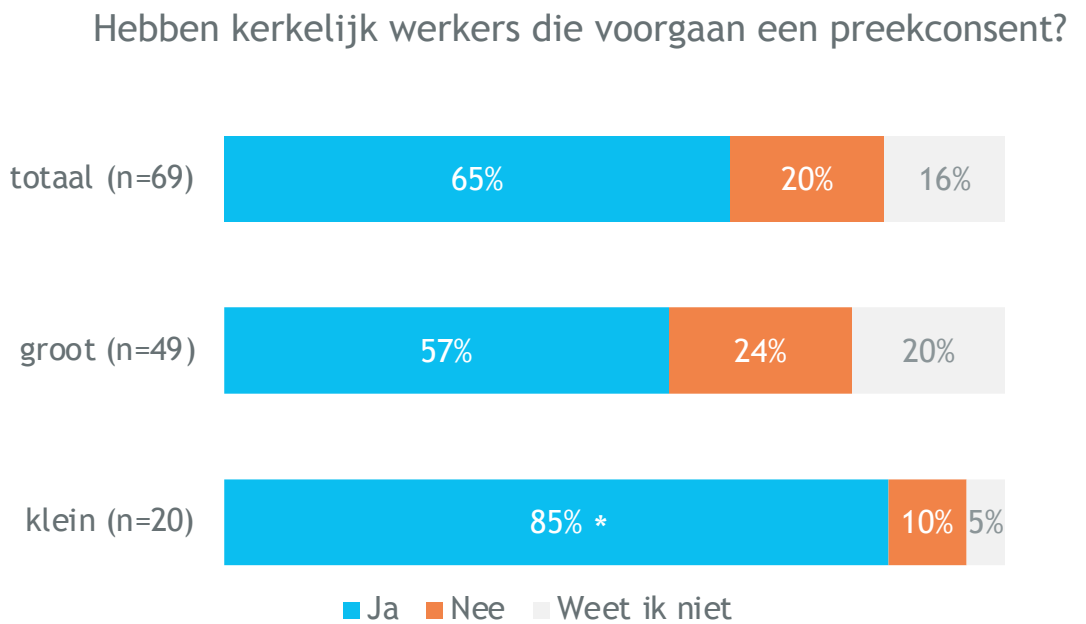
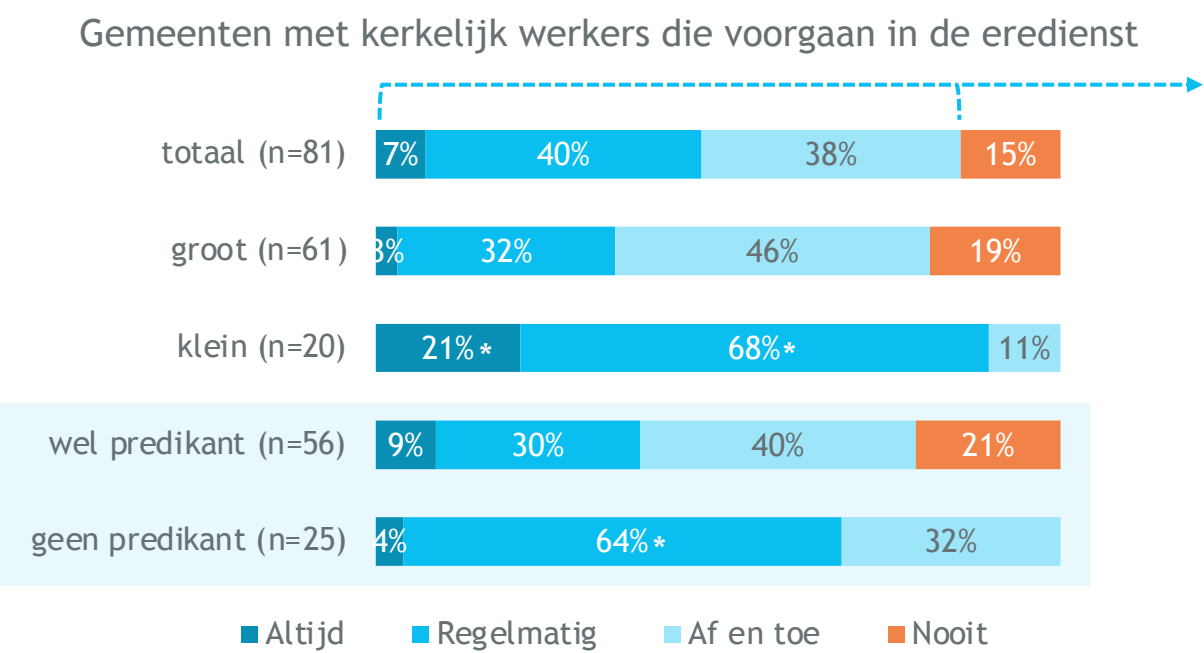
Overleg predikant en kerkelijk werkers



In ruim acht van de tien gemeenten met kerkelijk werkers gaat er wel eens een kerkelijk werker voor in de eredienst.

Bij kleinere gemeenten én gemeenten waaraan geen predikant verbonden is, is dat zonder uitzondering het geval.

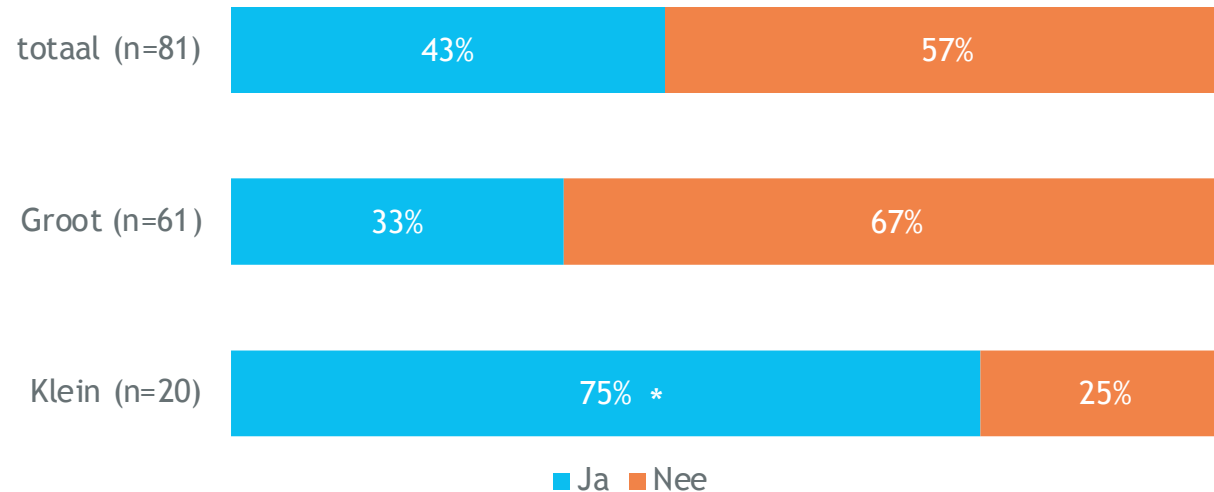
Doorgaans hebben kerkelijk werkers die de eredienst voorgaan een preekconsent. In de kleine gemeenten - waar relatief vaak kerkelijk werkers in de eredienst voorgaan - hebben deze vaker een preekconsent (85%) dan bij de grotere gemeenten (57%). Binnen kleinere gemeenten gebeurt dit blijkbaar vaker op meer structurele basis.



In bijna de helft van de gemeenten met kerkelijk werkers in dienst, hebben een of meerdere van hen een sacramentsbevoegdheid.

Binnen de kleinere gemeenten is dit vaker het geval dan binnen de grote gemeenten.

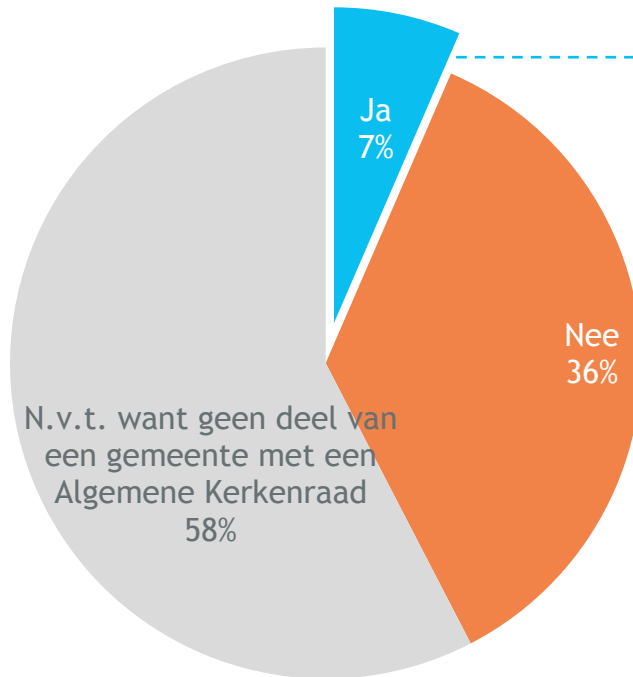
Gemeenten met kerkelijk werkers die sacramentsbevoegdheid hebben



In een klein deel van de gemeenten zijn er kerkelijk werkers actief met een bovenwijkse aanstelling

Het betreft hier enkel grote gemeenten. Het totaal aantal FTE's van de kerkelijk werkers met een bovenwijkse aanstelling is gemiddeld 0,9.

Betaalde kerkelijk werkers actief met bovenwijkse aanstelling



- Dit zijn allen (n=16) grote gemeenten.
- Bij de gemeenten met betaalde kerkelijk werkers zijn er vaker (ook) kerkelijk werkers actief met een bovenwijkse aanstelling (13%) dan bij de gemeenten zonder kerkelijk werkers in dienst (3%).
- Gemiddeld gaat het hier om 0,9 FTE.

Als u deel bent van een gemeente met een Algemene Kerkenraad: zijn er betaalde kerkelijk werkers actief met een bovenwijkse aanstelling?

Basis: alle gemeenten (n=256)

Om hoeveel FTE gaat het in totaal?

Basis: alle gemeenten met kerkelijk werkers met bovenwijkse aanstelling (n=16)

Bijlagen



Steekproef en veldwerk

- Het is bij dit onderzoek van het grootste belang geweest om een goede afspiegeling van gemeenten in de steekproef te krijgen. Wanneer we ‘random’ contact-pogingen zouden ondernemen binnen de totale populatie van gemeenten, was er de vrees dat er een groep gemeenten is die een kleinere kans heeft om in de steekproef te geraken. Bij online onderzoek kan het zo zijn dat er gemeenten zijn waarbij de scriba minder actief de e-mail leest; bij telefonisch onderzoek kan het voorkomen dat de beoogde contactpersoon simpelweg minder goed telefonisch bereikbaar is.
- We hebben daarom vooraf een representatieve steekproef getrokken uit alle kerkelijke gemeenten (N=35 per classis, totaal N=385). Daarbij is gekeken naar een goede afspiegeling in grootte en type. Vervolgens is de gehele steekproef eerst online benaderd via een uitnodiging voor een online survey. Alle gemeenten die niet reageerden op de online benadering (na 1 online herinnering) zijn vervolgens telefonisch benaderd met dezelfde vragenlijst.
- Het streven was om een netto steekproef van minimaal n=30 per classis te behalen (totaal n=330). We hebben uiteindelijk n=256 completes behaald.
- We hebben de netto steekproef herwogen op classisomvang. Verschillen in verdeling en dus ook in weegfactoren zijn uiterst klein.

classis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Werkelijke verdeling	8%	9%	10%	9%	8%	11%	9%	11%	8%	9%	8%
Steekproef-verdeling (ongewogen)	10,5%	9,0%	8,2%	9,8%	8,2%	10,2%	10,5%	10,9%	9,8%	6,6%	6,3%



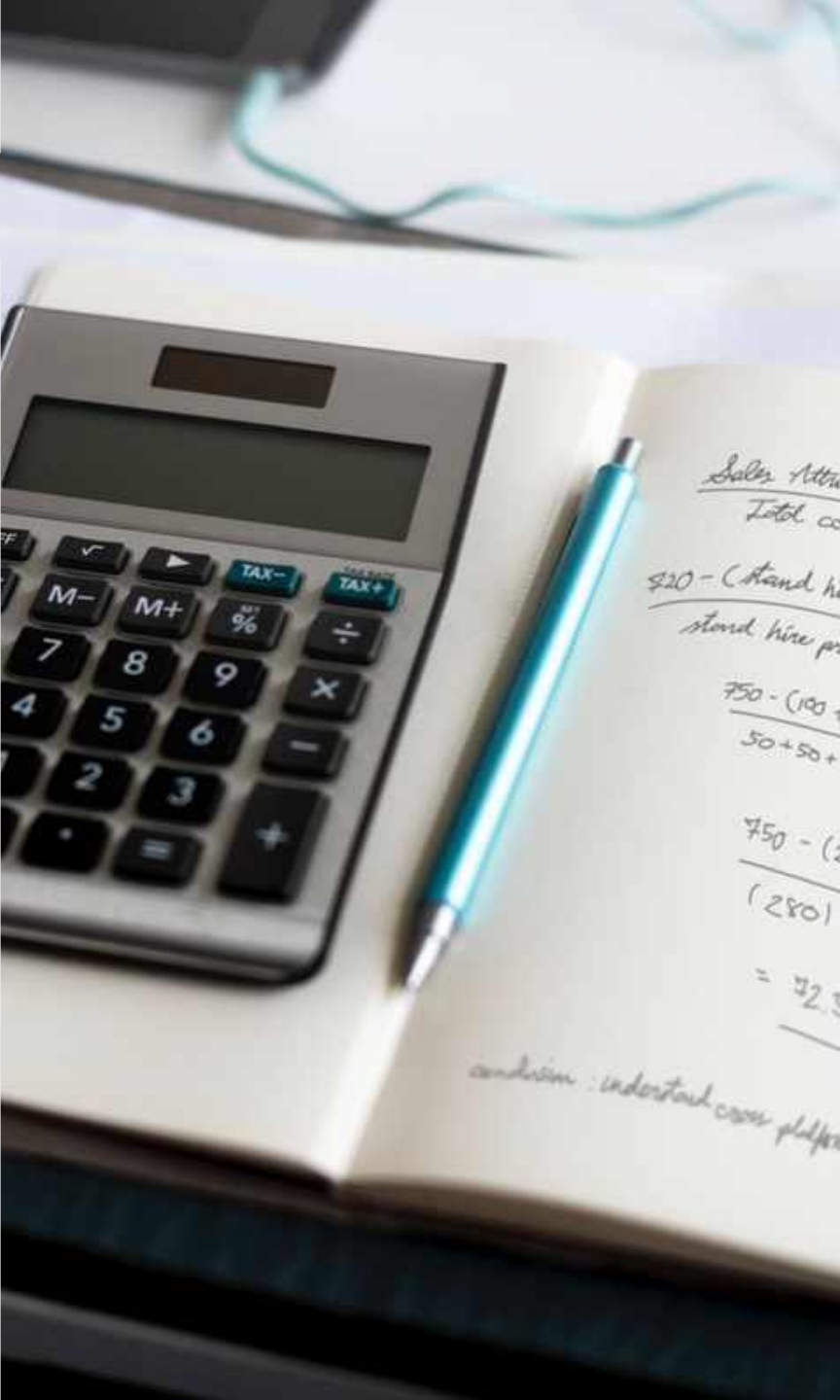
Schatting werkelijke aantal kerkelijk werkers

- De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden om een schatting te maken van het werkelijk aantal betaalde kerkelijk werkers in Nederland.
- We schatten in dat dit 689 contracten voor kerkelijk werkers betreft.

aantal kerkelijk werkers binnen de steekproef van 256:							
kerkelijk werkers	% wijk-gemeenten:	% x 1657		totaal aantal KW:		werkelijk aantal wijkgemeenten	
1	23,4%	=387,7	x 1 KW	387,7		N=1657	
2	6,7%	=111,0	x 2 KW	222			
3	1,6%	=26,5	x 3 KW	79,5	+		
geen	68,3%			—			
(bovenstaande percentages zijn gewogen)				689	KW in dienst in werkelijke populatie		

Let op:

- er zit altijd een foutmarge rondom de gevonden resultaten. De foutmarge rondom de resultaten bij een steekproef van n=256 (en totale populatie van N=1657) is 5,59%. Dit betekent dat we met 95% zekerheid kunnen zeggen dat het resultaat dus tussen de 648 en 730 ligt.
- Er is geen rekening gehouden met dubbeltellingen. In de praktijk zal het vaak voorkomen dat een kerkelijk werker in gemeente A ook werkzaam is in gemeente B. Daarom spreken we van "contracten voor kerkelijk werkers".





Tot ziens bij MWM2

Auteur: Karen Visser
december 2021



Appendix

B. Integrale rapportage Kaski-onderzoek

Prognose predikanten en kerkelijk werkers Protestantse Kerk in Nederland (concept)

1 Inleiding

De synode van de Protestantse Kerk in Nederland heeft opdracht gegeven voor een onderzoek naar predikanten en kerkelijk werkers. Dit onderzoek wil onder andere weer-
geven hoeveel van deze beroepskrachten in 2030 voorhanden zijn. In deze notitie, op-
gesteld door het Kaski (Onderzoekscentrum Religie en Samenleving aan de Radboud
Universiteit), wordt een prognose van het aantal predikanten en kerkelijk werkers ge-
geven tot 2030. Aansluitend en hieraan gerelateerd wordt een prognose gegeven van
het aantal leden en kerkelijke gemeenten, eveneens tot 2030.

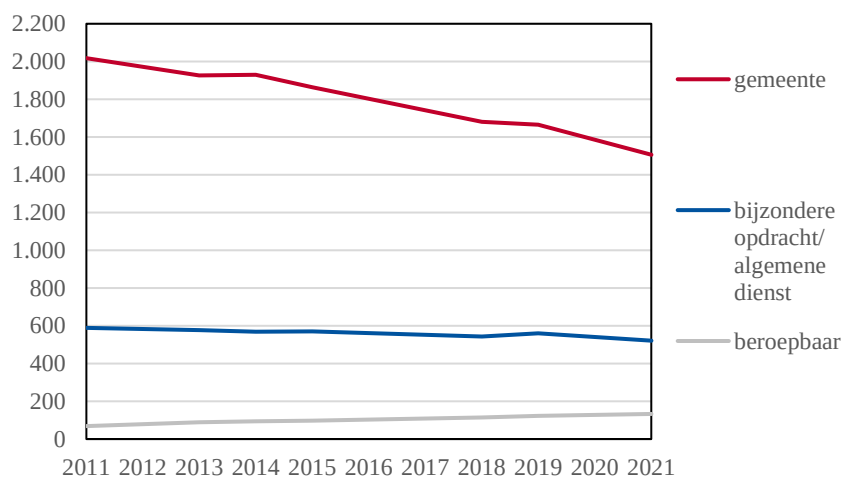
2 Prognose predikanten

We concentreren ons in de prognose op predikanten voor gewone werkzaamheden, of-
tewel gemeentepredikanten, op predikanten met een bijzondere opdracht of in alge-
mene dienst en op beroepbare predikanten. De huidige niet-werkende emeritus-predi-
kanten, predikanten werkzaam bij een ander kerkgenootschap, predikanten buiten vaste
bediening, predikanten die hulpdiensten verrichten (voor een groot deel zijn dit eme-
riti) en arbeidsongeschikte, onbevoegde, ontheven, ontzette of geschorste predikanten
laten we buiten beschouwing.

Begin 2021 waren er 1.506 gemeentepredikanten¹ en 522 predikanten met een bijzon-
dere opdracht of in algemene dienst. Het aantal gemeentepredikanten is tussen 2011 en
2021 met 25% gedaald (van 2.018 naar 1.506), het aantal predikanten met een bijzon-
der opdracht of in algemene dienst met 11% (van 589 naar 522). Het aantal beroepbare
predikanten is begin 2021 133, dat is bijna een verdubbeling in vergelijking met 2011
(68).

¹ Dit is inclusief 42 gemeentepredikanten met wachtgeld.

Figuur 2.1 Ontwikkeling predikanten (1 januari) 2011-2021



Bron: Statistische Jaarbrief 2019 van de Protestantse Kerk in Nederland (aangevuld met een bestand op individueel niveau per 1-1-2021).

Het merendeel van de gemeentepredikanten (70%) en van de predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst (66%) is tussen de 50 en 66 jaar. Veel van deze predikanten zullen in de jaren tot 2030 met emeritaat gaan. Van de huidige gemeentepredikanten hebben er 665 (44%) begin 2030 officieel de emeritaatsleeftijd van 67 bereikt: 9 hebben die leeftijd nu al bereikt (1%) en 656 hebben nu de leeftijd 58-66 jaar (43%). Van de huidige predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst hebben er 324 (62%) begin 2030 officieel de emeritaatsleeftijd van 67 bereikt: 88 hebben die leeftijd nu al bereikt (17%) en 236 hebben nu de leeftijd 58-66 jaar (45%).

Tabel 2.1 Predikanten naar leeftijd en geslacht per 1 januari 2021 (feitelijk)

	gemeente*			**bijz. opdracht/alg. dienst			***beroepbaar		
	absoluut	%	% vrouw	absoluut	%	% vrouw	absoluut	%	% vrouw
tot 30	12	1%	25%	3	1%	33%	0	0%	-
30-39	157	10%	37%	23	4%	52%	11	8%	55%
40-49	278	18%	29%	64	12%	53%	10	8%	30%
50-59	535	36%	34%	178	34%	49%	53	40%	53%
60-66	515	34%	23%	166	32%	42%	46	35%	46%
67 of ouder	9	1%	5%	88	17%	27%	13	10%	23%
totaal	1.506	100%	29%	522	100%	43%	133	100%	46%

* De gemiddelde leeftijd is 53,5 jaar. Gemiddeld werkt een gemeentepredikant voor 0,83 fte.

** De gemiddelde leeftijd is 59,5 jaar. De gemiddelde omvang van de aanstelling is niet bekend.

*** De gemiddelde leeftijd is 59 jaar.

Uitgangspunten voor de prognose:

- Feitelijke leeftijdsverdeling per 1-1-2021.
De leeftijdscategorie tot 30 jaar, gering van omvang, voegen we in de prognose samen met de leeftijdscategorie 30-39 jaar.
- Instroom nieuwe predikanten:
 - Gemeente: 30 per jaar.
Dit is het gemiddeld aantal gemeentepredikanten dat tussen 2016 en 2021 jaarlijks werd toegelaten tot het ambt. Er is hierbij geen leeftijdsverdeling bekend; daarom worden 20 nieuwe gemeentepredikanten in de prognose toebedeeld aan de leeftijdscategorie tot 40 jaar en 10 aan de leeftijdscategorie 40-49 jaar. Nieuwe predikanten komen veelal van de PThU (gemiddeld rondden tussen 2016 en 2021 per jaar 27 studenten de master Gemeentepredikant af) maar soms ook uit een andere kerk.
 - Bijzondere opdracht of algemene dienst: 5 per jaar.
Dit is een globale schatting, er zijn hieromtrent geen gegevens bekend. Aan de PThU rondde tussen 2016 en 2021 slechts een enkele student de master Geestelijke Verzorging af. De nieuwe predikanten met een bijzondere opdracht of algemene dienst worden toebedeeld aan de jongste leeftijdscategorie (tot 40 jaar).
 - Beroepbare predikanten: 5 per jaar.
Dit is een globale schatting op basis van de toename van het aantal beroepbare predikanten tussen 2011 en 2021 (en dus geen feitelijke instroom vanuit de PThU). De nieuwe beroepbare predikanten worden gelijk verdeeld over de leeftijdscategorieën, met uitzondering van de jongste leeftijdscategorie (tot 40 jaar) waaraan we geen instroom toekennen.
- Uitstroom door stoppen met werk voordat emeritaat is bereikt (bijv. door ander werk of ontslag): 1,5% per jaar.
Dit percentage is een langjarig gemiddelde voor de gemeentepredikanten wat we ook toepassen op de predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst, en op de beroepbare predikanten. We passen het percentage toe op alle leeftijdscategorieën.
- Uitstroom door emeritaat: bij 66 jaar en 7 maanden gaan predikanten momenteel officieel met emeritaat.
We ronden dit naar boven af (67 jaar) omdat de prognose rekent met hele leeftijden en in zijn algemeen de pensioengerechtigde leeftijd in Nederland vermoedelijk de komende jaren iets zal oplopen. Een (klein) deel van deze predikanten zal ook na het bereiken van hun emeritaatsleeftijd werkzaam blijven. We hanteren hiervoor het percentage zoals vermeld in tabel 2.1 voor 1-1-2021: 1% van de gemeentepredikanten en 17% van de predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst en 10% van de beroepbare predikanten. Mogelijk verandert dit in de nabije toekomst, daarom vermelden we ook het totaal aantal emeriti dus inclusief de

predikanten die tijdens hun emeritaat niet meer werkzaam zijn (maar volgens de prognose nog wel in leven zijn).

- Uitstroom door sterfte: leeftijds- en geslachtsspecifieke overlevingskansprognose van het CBS.

Volgens de prognose daalt het aantal gemeentepredikanten tussen 2021 en 2030 met 566, van 1.506 tot 940; dit is een daling van 38%. Het aantal predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst daalt tussen 2021 en 2030 met 267, van 522 tot 255; dit is een daling van 51%. De dalingen van beide groepen kan slechts voor een klein deel worden opgevangen door de inzet van beroepbare predikanten van wie er volgens de prognose in 2030 nog 90 beschikbaar zijn.

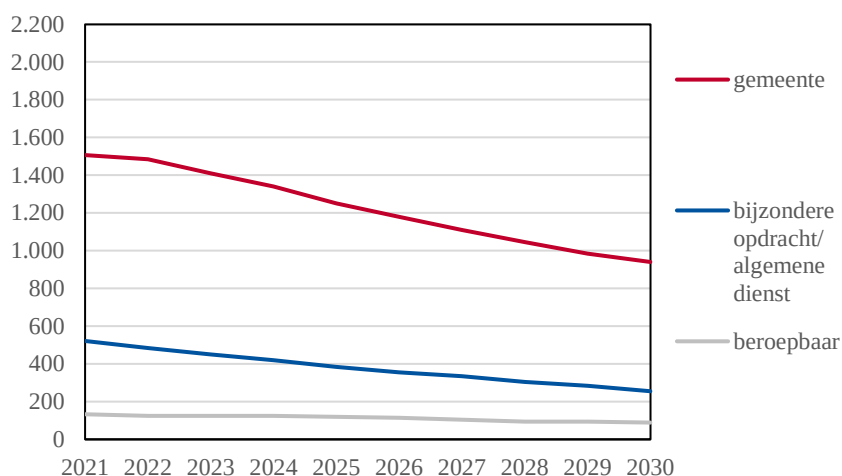
Tabel 2.2 Predikanten naar leeftijd 2021 (feitelijk), 2025+2030 (prognose, afgerond op vijftallen), per 1 januari

	gemeente			bijz. opdracht/alg. dienst			beroepbaar		
	2021	2025	2030	2021	2025	2030	2021	2025	2030
tot 40	169	170	190	26	30	45	11	10	10
40-49	278	260	240	64	45	25	10	15	20
50-59	535	350	225	178	105	50	53	30	15
60-66	515	460	275	166	150	100	46	55	35
67 of ouder*	9	10	10	88	55	35	13	10	10
totaal	1.506	1.250	940	522	385	255	133	120	90
67 of ouder**	9	270	575	88	165	240	13	35	75

* Werkzame predikanten na het bereiken van hun emeritaatsleeftijd.

** Totaal aantal predikanten met emeritaat.

Figuur 2.2 Ontwikkeling predikanten 2021 (feitelijk) en 2022-2030 (prognose), per 1 januari



3 Prognose kerkelijk werkers

Uitgangspunt voor de prognose van de kerkelijk werkers is een vragenlijst die eind 2021 (peildatum 1-12-2021) door 256 gemeenten is ingevuld.² Met gemeenten bedoelen we hier alle gemeenten zonder wijken en alle wijken van gemeenten met wijken. Deze gemeenten hebben gezamenlijk 105 kerkelijk werkers. Deze kerkelijk werkers zijn actief op het niveau van de (wijk-)gemeente, kerkelijk werkers met een bovenwijkse aanstelling in gemeenten met een Algemene Kerkenraad vallen hier *niet* onder. Er zijn nauwelijks verschillen in het aantal kerkelijk werkers per gemeente naar gemeentegrootte, naar classes en naar denominatie (protestants, hervormd, synodaal-gereformeerd). Daarom is dit aantal van 105 kerkelijk werkers in de 256 gemeenten opgehoogd naar een totaal van 680 kerkelijk werkers³ in alle 1.657 gemeenten per eind 2021.

De opgehoogde aantallen kerkelijk werkers zijn schattingen en geven we vanaf nu steeds afgerond (op vijftallen) weer.

Zoals gesteld, eind 2021 waren er 680 kerkelijk werkers werkzaam op het niveau van de (wijk-)gemeenten. Van deze kerkelijk werkers hebben er 290 (43%) eind 2030 officieel de pensioengerechtigde leeftijd van 67 bereikt: 125 hebben die leeftijd nu al bereikt (18%) en 165 hebben nu de leeftijd 58-66 jaar (25%).

*Tabel 3.1 Kerkelijk werkers naar leeftijd en geslacht per 1 december 2021 (afgerond op vijftallen)**

	<i>absoluut</i>	<i>%</i>	<i>% vrouw</i>
tot 30	25	4%	25%
30-39	80	12%	33%
40-49	105	15%	25%
50-59	230	34%	53%
60-66	115	17%	61%
67 of ouder	125	18%	5%
totaal	680	100%	38%

* De gemiddelde leeftijd is 54 jaar. Gemiddeld werkt een algemeen kerkelijk werkers voor 0,35 fte.

² Aanvankelijk was de respons 259 gemeenten maar drie gemeenten vulden twee maal de vragenlijst in.

³ Omdat niet bekend is of de kerkelijk werkers in verschillende gemeenten werkzaam zijn, gaat het formeel om 680 *aanstellingen* van kerkelijk werkers

Uitgangspunten voor de prognose:

- Feitelijke leeftijdsverdeling per 1-12-2021.
De leeftijdscategorie tot 30 jaar, gering van omvang, voegen we in de prognose samen met de leeftijdscategorie 30-39 jaar.
- Instroom nieuwe kerkelijk werkers: 15 per jaar.
Feitelijke instroomcijfers over de afgelopen jaren ontbreken. De gezamenlijke minor Kerk in Uitvoering van de Christelijke Hogeschool Ede en Hogeschool Windesheim Zwolle is de afgelopen vijf jaar door ongeveer 20 studenten per jaar afgerond, dit zijn in potentie kerkelijk werkers. Niet al deze afgestudeerde studenten zullen als kerkelijk werker gaan werken en enkele nieuwe kerkelijk werkers zullen een bovenwijkse aanstelling krijgen. We schatten daarom de jaarlijkse instroom op 15 per jaar en verdelen die evenredig over de drie jongste leeftijdscategorieën (tot 30, 30-39 en 40-49 jaar).
- Uitstroom door stoppen met werk voordat pensioen is bereikt (bijv. ander werk of ontslag): 1,5% per jaar.
Recente gegevens hieromtrent ontbreken, daarom is dit percentage ontleend aan de gemeentepredikanten. Het percentage wordt toegepast op alle leeftijdscategorieën.
- Uitstroom door pensioen: bij 66 jaar en 7 maanden gaan kerkelijk werkers momenteel officieel met pensioen.
We ronden dit naar boven af (67 jaar) omdat de prognose rekent met hele leeftijden en in zijn algemeen de pensioengerechtigde leeftijd in Nederland vermoedelijk de komende jaren iets zal oplopen. Een (klein) deel van deze kerkelijk werkers zal ook na het bereiken van hun pensioengerechtigde werkzaam blijven. We hanteren hiervoor het percentage zoals vermeld in tabel 2.1 voor 1-12-2021: zowel 18% van de kerkelijk werkers. Mogelijk verandert dit in de nabije toekomst, daarom vermelden we ook het totaal aantal gepensioneerden dus inclusief de predikanten die tijdens hun emeritaat niet meer werkzaam zijn.
- Uitstroom door sterfte: leeftijds- en geslachtsspecifieke overlevingskansprognose van het CBS.

Volgens de prognose daalt het totaal aantal kerkelijk werkers op het niveau van de (wijk-)gemeente tussen 2021 en 2030 met 140, van 680 tot 540; dit is een daling van 21%.

Tabel 3.2 Kerkelijk werkers naar leeftijd 2021 (feitelijk), 2025+2030 (prognose), afgerond op vijftallen, per 1 december

	2021	2025	2030
tot 40	105	130	125
40-49	105	85	120
50-59	230	175	75
60-66	115	140	140
67 of ouder*	125	95	80
totaal	680	625	540
67 of ouder**	125	160	230

* Werkzame kerkelijk werkers na het bereiken van hun pensioensleeftijd.

** Totaal aantal kerkelijk werkers met pensioen.

Bovenwijkse kerkelijk werkers

Zoals gesteld, tot nu toe zijn de kerkelijk werkers met een bovenwijkse aanstelling, in gemeenten met een algemene Kerkenraad, *niet* meegenomen. Op individueel niveau ontbreken hiervoor toereikende gegevens. We kunnen op basis van de vragenlijst die eind 2021 door de gemeenten werd ingevuld wel een globale schatting maken. Er is in de vragenlijst namelijk gevraagd hoeveel 'bovenwijkse fte' er is. 108 van de 256 (wijk-)gemeenten die de vragenlijst invulden, hebben een Algemene Kerkenraad. Van deze 108 gemeenten hebben er 12 'bovenwijkse fte', in totaal gaat het om 10,1 fte. Indien we ervan uit gaan dat een bovenwijkse kerkelijk werker gemiddelde eenzelfde aanstelling heeft als een kerkelijk werker op gemeenteniveau, namelijk 0,35 fte, dan gaat het om 29 kerkelijk werkers voor de gemeenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Wanneer we dit toepassen op alle 393 wijkgemeenten met een Algemene Kerkenraad (eind 2021) dan gaat het om 105 bovenwijkse kerkelijk werkers.

Volgen we de prognose van de kerkelijk werkers op gemeenteniveau dan daalt ook het aantal bovenwijkse kerkelijk werkers tot 2030 met 21% tot ongeveer 85.

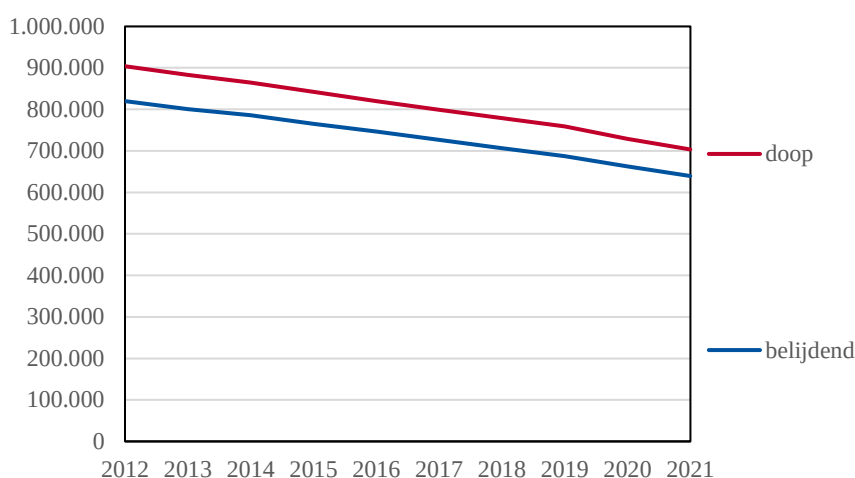
Wanneer we de kerkelijk werkers in de wijkgemeenten optellen met de bovenwijkse kerkelijk werkers dan zijn er eind 2021 785 kerkelijk werkers en dit aantal is eind 2030 gedaald tot ongeveer 625.

4 Prognose leden

Bij de leden van de Protestantse Kerk in Nederland concentreren we ons op de doopleden en de belijdende leden. Hiermee laten we overige leden ('ongedoopte kinderen van leden van een gemeente'), gastleden, vrienden en meegeregistreerden buiten beschouwing.

Zowel het aantal doopleden als het aantal belijdende leden is de afgelopen tien jaar, tussen 2012 en 2021, met 22% gedaald. Er zijn eind 2021 ongeveer 700.000 doopleden en 640.000 belijdende leden, tezamen zijn dit 1.340.000 leden. 45% van de belijdende leden is 70 jaar of ouder.

Figuur 4.1 Ontwikkeling leden (1 december) 2012-2021



Tabel 4.1 Leden naar leeftijd en geslacht per 1 december 2021 (absolute aantallen x 1.000)

	doop			belijdend			totaal		
	absoluut	%	% vrouw	absoluut	%	% vrouw	absoluut	%	% vrouw
tot 10	63	9%	49%	0	0%	-	63	5%	49%
10-19	110	16%	49%	0	0%	65%	111	8%	49%
20-29	112	16%	47%	15	2%	62%	127	9%	49%
30-39	80	11%	46%	36	6%	58%	116	9%	50%
40-49	75	11%	47%	57	9%	59%	132	10%	52%
50-59	94	13%	46%	104	16%	57%	197	15%	52%
60-69	77	11%	46%	135	21%	56%	212	16%	53%
70-79	61	9%	47%	161	25%	57%	221	16%	54%
80-89	26	4%	53%	105	16%	63%	131	10%	61%
90 of ouder	6	1%	65%	26	4%	74%	32	2%	72%
totaal	703	100%	47%	640	100%	59%	1.343	100%	53%

Uitgangspunten voor de prognose:

- Feitelijke leeftijdsverdeling per 1-12-2021.
- Instroom nieuwe leden door doop en belijdenis: het aantal doopregistraties als deel van het totaal aantal leden loopt terug van 0,71% in 2021 tot 0,50% in 2029, het aantal belijdenissen van 0,37% tot 0,25%.

Tussen 2014 en 2018 daalde het aantal doopregistraties van 8.290 tot 6.282 en het aantal belijdenissen van 4.078 tot 3.021 (bron: Statistische Jaarbrief 2019⁴). Als deel van het aantal doop- en belijdende leden daalt het aantal doopregistraties tussen 2014 en 2018 van 0,96% tot 0,81% en het aantal belijdenissen van 0,52% tot 0,43%. Deze daling zetten we door om het aantal doopregistraties en belijdenissen tot 2030 te prognosticeren.

De doopregistraties voegen we toe aan de leeftijdscategorie tot 10 jaar. De belijdenissen voegen we voor 80% toe aan de leeftijdscategorie 20-29 jaar, voor 10% aan 10-19 jaar en voor 10% aan 30-39 jaar.

De Protestantse Kerk kent jaarlijks ook nog toetreders, in 2018 bijna 11.000 (bron: Statistische Jaarbrief 2019). Zij worden in de prognose buiten beschouwing gelaten omdat niet duidelijk is wat voor type lidmaatschap op hen van toepassing is.

- Uitstroom door uitschrijving: jaarlijks 2,7% van de doopleden en 1,0% van de belijdende leden.

In 2018 lieten 21.131 doopleden en 7.258 belijdende leden zich uitschrijven (bron: Statistische Jaarbrief 2019) wat neerkomt op respectievelijk 2,7% en 1,0% van alle doop- en belijdende leden. Deze percentages gebruiken we om het jaarlijkse aantal uitschrijvingen tot 2030 te berekenen. De uitschrijvingen worden verdeeld over de leeftijdscategorieën op basis van de leeftijdsverdeling van het aantal uitschrijvingen in 2018 (bron: LRP, bestand uitschrijvingen).

- Uitstroom door sterfte: leeftijds- en geslachtsspecifieke overlevingskansprognose van het CBS.

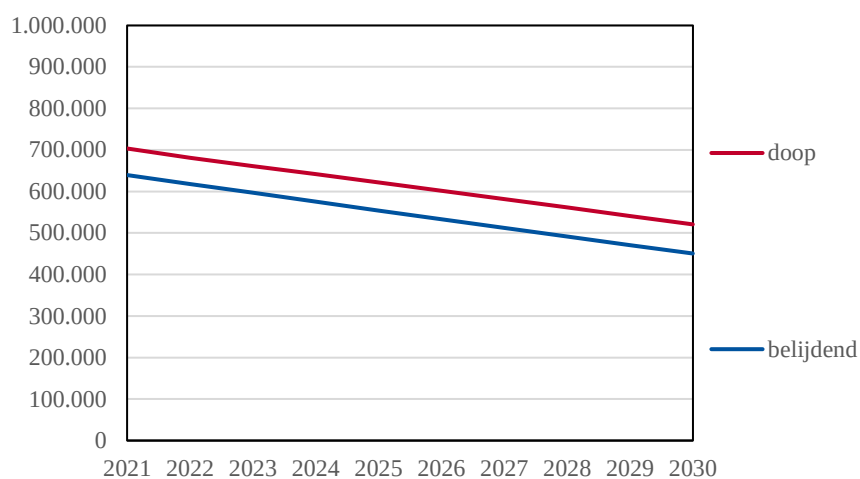
Volgens de prognose daalt het aantal leden tussen 2021 en 2030 met ruim 370.000, van 1.343.000 tot 971.000; dit is een daling van 28%. Bij de belijdende leden is de daling iets sterker (van 640.000 naar 451.000, - 30%) dan bij de doopleden (van 703.000 naar 521.000, - 26%).

⁴ Gegevens over 2019 ontbreken. Gegevens over 2020 en 2021 zijn niet bruikbaar vanwege de grote invloed van de coronatijd op het kerkelijke leven in deze beide jaren.

Tabel 4.2 Leden naar leeftijd 2021 (feitelijk), 2025+2030 (prognose), absolute aantallen x 1.000, peildatum 1 december

	<i>doop</i>			<i>belijdend</i>			<i>totaal</i>		
	<i>2021</i>	<i>2025</i>	<i>2030</i>	<i>2021</i>	<i>2025</i>	<i>2030</i>	<i>2021</i>	<i>2025</i>	<i>2030</i>
tot 10	63	44	30	0	0	0	63	44	30
10-19	110	83	49	0	1	2	111	83	51
20-29	112	99	62	15	12	10	127	111	73
30-39	80	76	78	36	27	14	116	103	92
40-49	75	64	57	57	43	30	132	107	87
50-59	94	80	58	104	77	48	197	157	106
60-69	77	78	78	135	117	93	212	194	171
70-79	61	63	61	161	143	115	221	207	176
80-89	26	29	39	105	106	109	131	136	148
90 of ouder	6	6	7	26	28	31	32	34	38
totaal	703	622	521	640	554	451	1.343	1.176	971

Figuur 4.2 Ontwikkeling leden 2021 (feitelijk) en 2022-2030 (prognose), peildatum 1 december



5 Prognose gemeenten

Tussen (eind december) 2012 en 2021 is het aantal gemeenten met 21% gedaald, dit komt neer op een jaarlijkse daling van 2,6% (Bron: LRP). Met gemeenten bedoelen we hier weer alle gemeenten zonder wijken en alle wijken van gemeenten met wijken. De daling is over de afgelopen jaren vrijwel stabiel, van een mogelijke afzwakking omdat veel fusieprocessen achter de rug zijn, lijkt geen sprake. Inmiddels wordt de meerderheid van de gemeenten in 2021 gevormd door Protestantse gemeenten, de rest van de gemeenten is Hervormd (30%), Gereformeerd (12%), Evangelisch-Luthers (2%) of Waals (1%).

Uitgangspunt voor de prognose:

- Het aantal gemeenten daalt tot 2030 met 2,6% per jaar.

Volgens de prognose daalt het aantal wijkgemeenten tussen 2021 en 2030 met 352, van 1.657 tot 1.305; dit is een daling van 21%.

6 Conclusie

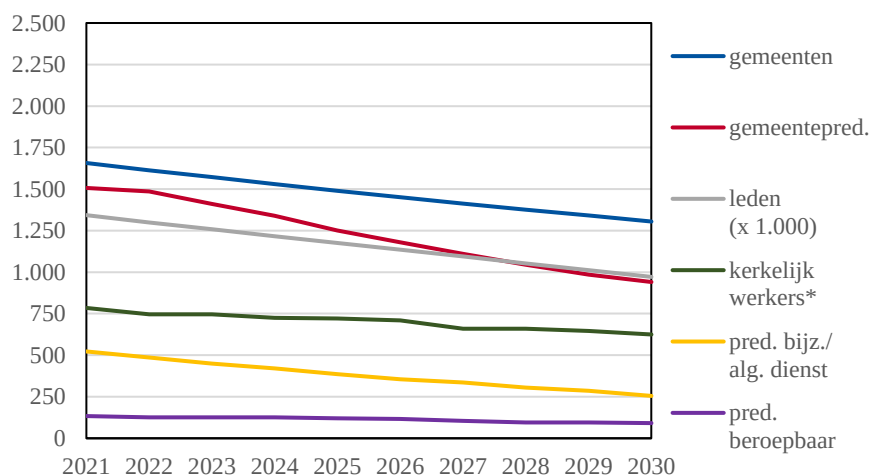
In deze notitie is een prognose gemaakt tot 2030 van het aantal predikanten, kerkelijk werkers, leden en kerkelijke gemeenten van de Protestantse Kerk in Nederland. De verschillende prognoses zijn afhankelijk van beschikbare data aangaande de huidige aantallen en in- en uitstroomcijfers. Eigenlijk zijn die alleen nagenoeg volledig voorhanden voor gemeentepredikanten en leden. Voor predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst en voor beroepbare predikanten zijn huidige aantallen aanwezig maar ontbreken goede in- en uitstroomcijfers. Voor kerkelijk werkers kent het huidige aantal de nodige onzekerheid (zeker ten aanzien van bovenwijkse aanstellingen) en ontbreken tevens goede in- en uitstroomcijfers. De prognose van het aantal gemeenten berust slechts op één uitgangspunt, namelijk die van de recente ontwikkeling. Bovendien is de prognose ook zeer afhankelijk van beleidskeuzen.

Wanneer we de verschillende prognoses vergelijken dan valt de snelle daling van het aantal predikanten op: het aantal gemeentepredikanten daalt tussen 2021 en 2030 met bijna 40% en het aantal predikanten met een bijzondere opdracht of in algemene dienst met de helft. Dit is veel sneller dan de recente daling tussen 2011 en 2020 (respectievelijk - 25% en - 11%). Dit komt omdat een groot deel van de huidige predikanten hun emeritaat nadert of eigenlijk die leeftijd al heeft bereikt (44% van de gemeentepredikanten en 62% van met een bijzondere opdracht of in algemene dienst). Het aantal kerkelijk werkers daalt volgens de prognose minder snel: tot 2030 met ongeveer 20%. Voor beide groepen beroepskrachten geldt dat er vanuit de relevante opleidingen geen grote aantallen beschikbaar komen die deze daling zouden kunnen afzwakken. Het

aantal leden daalt volgens de prognose met bijna 30%, het aantal gemeenten met ongeveer 20%.

Momenteel komt het aantal gemeentepredikanten (1.506) in de buurt van het aantal gemeenten (1.657), in de jaren tot 2030 gaat dit verder uiteenlopen (in 2030 940 gemeentepredikanten en 1.305 gemeenten).

Figuur 6.1 Ontwikkelingen 2021 (feitelijk) en 2022-2030 (prognose), peildatum 1 december (m.u.v. predikanten, 1 januari)



* Inclusief bovenwijks.

Protestantse Kerk in Nederland

Postbus 8504, 3503 RM Utrecht

(030) 880 18 80

info@protestantsekerk.nl

protestantsekerk.nl