

Rapport taakgroep beroepingswerk

1. Inleiding

1.1. Wat er aan vooraf gaat

- 5 In het najaar van 2015 stuurt ds. D. Quant namens een op eigen initiatief samengestelde groep van zeven CGK-predikanten een brief aan alle collega's. Aanleiding is de zorg over de voortgang van het beroepingswerk, waarover eerder een artikel in het Ambtelijk Contact heeft gestaan. Deze commissie heeft, mede n.a.v. de reacties op deze brief, gebrainstormd over ideeën om het stagnerende beroepingswerk weer op gang te brengen.
- 10 Via de vertrouwenscommissie bereikt het werk van deze groep predikanten de tafel van de generale synode. Dit leidt op de generale synode van 2016 tot het benoemen van een commissie taakgroep beroepingswerk(CTB).

1.2. Opdracht GS 2016

- 15 De CTB krijgt de volgende opdracht:
- a. onderzoek te doen naar de oorzaken van stagnatie in het beroepingswerk en op basis van haar bevindingen initiatieven te ontwikkelen die de doorstroming van predikanten kunnen bevorderen;
 - 20 b. bij haar werkzaamheden gebruik te maken van de expertise van –en waar nodig samen te werken met– de vertrouwenscommissie predikanten en deputaten kerkorde en kerkrecht;
 - c. over haar werkzaamheden verslag te doen aan de generale synode van 2019.

1.3 Samenstelling commissie taakgroep beroepingswerk

- 25 De CTB bestaat uit ds. H. van de Heuvel (samenroeper), ds. J.L. de Jong (rapporteur), dhr. T. van Staveren en ds. M.B. Visser.

1.4 Rapportage

- 30 Na de inleiding (hoofdstuk 1) volgt een hoofdstuk waarin de CTB de werkwijze verantwoordt (hoofdstuk 2). Een volgend hoofdstuk zal bestaan uit een korte inleiding op de Bijbelse visie op het ambt van predikant (hoofdstuk 3). Daarna beschrijven we kort de maatschappelijke context waarin wij vandaag kerk zijn (hoofdstuk 4). De CTB heeft een enquête gehouden onder predikanten en kerkenraden. We geven weer wat de uitkomsten zijn van die enquête (hoofdstuk 5). In het volgende hoofdstuk laten we zien dat de praktijk van het werk van de predikant en de werkwijze van kerkenraden bij het beroepingswerk
- 35 stevig is beïnvloed door de maatschappelijke context waarin wij vandaag kerk zijn (hoofdstuk 6). Ten slotte dienen wij de synode met een aantal aanbevelingen (hoofdstuk 7).

1.5 Beroepingswerk, een paar cijfers als indicatie waarover het gaat

- 40 - gemeenten die fulltime vacant zijn: 39 (daarbij ook gerekend samenwerkingsgemeenten en gemeenten die bijv. 3 predikantsplaatsen hebben waarvan er 1 vacant is);
- gemeenten die een fulltime predikant hebben: 119 (met dezelfde opmerking);
- gemeenten die vacant zijn en de mogelijkheid hebben voor predikant, parttime in dienst: 10;
- 45 - gemeenten die een predikant parttime in dienst hebben: 11;
- gemeenten die niet aan het beroepingswerk deelnemen vanwege kleine omvang: 19;
- zendingsgemeenten die een evangelist beroepen of in dienst hebben: 6.

2. Verantwoording werkwijze

2.1 De CTB aan het werk

De opdracht van de GS 2016 heeft een dubbele lading. Enerzijds wordt gevraagd om onderzoek te doen naar oorzaken van de stagnatie in het beroepingswerk. Anderzijds krijgt de CTB de ruimte initiatieven te ontwikkelen, die kunnen leiden tot verbetering van de doorstroming van predikanten. De groep van zeven predikanten had nagedacht over mogelijke initiatieven tot verbetering van doorstroming. Ook voor 2016 is er al contact geweest met het steunpunt KerkenWerk (GKv) en met ds. G. van Meijeren (mobiliteitsbureau PKN). Er is nagedacht over onderlinge ruiling van predikantsplaats en over meer classicaal samenwerken. De synode heeft mogelijk in 2016 gedacht dat de CTB in overleg met de vertrouwenscommissie en deputaten kerkrecht in deze lijn verder zou gaan. Een enkele kerkenraad heeft de CTB ook benaderd met een concrete vraag om hulp in een specifieke situatie. De leden van de CTB hebben in hun eerste vergadering besloten zich vooral te richten op het onderzoek naar de oorzaken. We zien het als een risico om snel met praktische oplossingen te komen. Belangrijke vragen in onze eerste vergadering zijn: Is er werkelijk sprake van stagnatie of valt het in de praktijk van het kerkelijk leven wel mee? En wanneer er sprake is van stagnatie, is er dan een oorzaak op het spoor te komen, die kan bijdragen aan een oplossing van de stagnerende doorstroming?

2.2 Wat er al gedaan was

De commissie van zeven predikanten heeft uitgaande van de constatering dat er stagnatie is aan verschillende oplossingen gedacht. Onder andere is gedacht aan wegen, die in de PKN en de GKv worden bewandeld. Daarvoor is in de paragrafen 2.3–2.5 aandacht. Ook is gedacht aan een landelijke commissie beroepingswerk. Dat zou dan een subcommissie van de vertrouwenscommissie moeten worden, die eens per 5 jaar alle predikanten benadert met de vraag of uitgezien wordt naar verandering van gemeente. Het is een praktische oplossingsrichting binnen het kader van het beroepingswerk zoals het tot nu toe functioneert. De gedachte van de CTB is dat het in een enkele situatie een oplossing zou kunnen zijn. Maar het zal dan een commissie moeten worden, die veel vertrouwen vraagt en in de praktijk ook zal moeten krijgen uit het geheel van de kerken, wanneer dit structureel moet gaan bijdragen aan de doorstroming. Het is de vraag of dat in onze kerken haalbaar is. En verder: gaat deze oplossingsrichting niet teveel voorbij aan een dieper liggend probleem? Met andere woorden: het zou in een aantal incidentele gevallen een oplossing kunnen zijn, maar het zou ook kunnen betekenen dat wij het echte probleem verder voor ons uit schuiven.

Dezelfde commissie van zeven predikanten heeft ook nagedacht over de oplossingsrichting om meer regionaal samen te werken. Het idee is dat predikanten onderling taken verdelen, waarbij rekening wordt gehouden met elkaars gaven en talenten. Dit zou op eigen initiatief of op initiatief van de classis kunnen plaatsvinden. Afhankelijk van de bereidheid van predikanten en kerkenraden om op deze manier samen te werken zou dit initiatief tot nieuwe impulsen in het werk van predikanten kunnen leiden, die dan uiteindelijk ook de doorstroming van predikanten zullen bevorderen. Belangrijke principiële vraag hierbij is hoe dit zich verhoudt tot de gedachte, die leidend is geweest in het beroepingswerk tot nu toe, dat een plaatselijke predikant is geroepen voor die ene gemeente, waaraan hij wordt verbonden. Met andere woorden: het zou een oplossing kunnen zijn op de langere termijn, maar voordat hiertoe vanuit de landelijke kerk besloten wordt, zal er eerst meer over de kerntaken van de predikant nagedacht moeten worden.

2.3 PKN over mobiliteit

De PKN kent al langere tijd een mobiliteitsbureau. Wanneer er een vacature is, zijn kerkenraden verplicht bij het mobiliteitsbureau advies te vragen. Dit gaat gepaard met het indienen van een profielschets van de gemeente en een profielschets van de te beroepen predikant. Het mobiliteitsbureau draagt vervolgens een lijst met namen aan van predikanten, die voor een beroep in aanmerking zouden kunnen komen. Een predikant, verbonden aan het mobiliteitsbureau, die de kerken goed kent, speelt bij het geven van dit advies een grote rol.

In 2017 publiceerde de werkgroep ‘Mobiliteit Kerk 2025’ het rapport ‘naar een cultuur van mobiliteit’. In dit rapport staan voorstellen tot besluit voor de synode om de cultuur van mobiliteit in de kerken te bevorderen. Daarin is veel praktische informatie te vinden, die ook van belang kan zijn voor onze kerken. Het besluitvoorstel met 15 onderdelen is op 21 april 2018 door de synode, nagenoeg zonder wijzigingen, overgenomen. Kenmerkend voor het rapport is dat het vooral denkt in praktische oplossingsrichtingen, die moeten leiden tot meer mobiliteit en flexibiliteit. Achtergrond daarvan is de veranderende context van het kerk zijn, waar de realiteit van het beroepingswerk zich op den duur als vanzelf op zal gaan aanpassen. We citeren het rapport: *‘De werkgroep is van oordeel dat over 15 á 20 jaar de situatie op de arbeidsmarkt van predikanten geheel anders zal zijn dan nu. Er zal een cultuur van mobiliteit, flexibiliteit en teamwork zijn gegroeid, zoals we ons die op dit moment nog niet kunnen voorstellen. De mentaliteit bij zowel gemeenten als predikanten zal door de nood gedwongen ingrijpend zijn gewijzigd. Zoals dat geldt bij de meeste cultuurveranderingen, kan de weg naar de nieuwe cultuur en mentaliteit het beste in geleidelijkheid worden afgelegd.’*

De CTB is van mening dat deze realiteit in de CGK wellicht iets anders, maar ook weer niet geheel anders zal zijn dan in de PKN. De maatschappelijke en kerkelijke ontwikkelingen, die zorgen voor deze verandering, gaan ook onze kerken niet voorbij. Het is wellicht dienstbaar dit rapport – aangepast aan onze kerkelijke situatie – praktisch toepasbaar te maken voor onze kerken. Toch heeft de CTB daar niet voor gekozen. De CTB is van mening dat – voordat wij overgaan tot allerlei voorstellen – er eerst dieper vanuit de Schrift nagedacht moet worden over (het functioneren van) de ambten in onze kerken. Anders bestaat het gevaar dat we, via allerlei voorstellen met oplossingsrichtingen, in de praktijk steeds verder bij de ambtsleer, die tot nu toe praktisch is geweest, vandaan raken. De CTB zou dan liever eerst vanuit de Schrift nadenken over de vraag hoe het ambt van predikant in onze maatschappelijke context een plaats moet hebben in de kerken. In die lijn zullen we de synode van 2019/20 dan ook gaan adviseren.

2.4 GKv Steunpunt KerkenWerk

In de GKv wil het steunpunt KerkenWerk graag ondersteunen bij het voorbereiden, de organisatie en het invullen van het beroepingswerk. Dit steunpunt houdt contact met alle predikanten in de GKv en NGK, die langer dan 5 jaar in een gemeente staan, over de vraag of zij beschikbaar zijn voor het beroepingswerk. Ook kent het steunpunt de wensen van de predikanten en beschikt zij over profielen en cv’s van de predikanten. Op die manier kan het steunpunt de kerkenraden adviseren. Bovendien biedt het steunpunt kerkenraden hulp aan bij een proces van onderlinge ruiling van standplaats van predikanten. Daar is ook al wat ervaring mee opgedaan. Aanvankelijk waren dat ruilingen van vijf predikanten, die allemaal tegelijk in een andere gemeente opnieuw begonnen. Nu is het een onderdeel geworden van wat het steunpunt kan aanbieden aan kerkenraden als hulp in het beroepingswerk, waarbij het de voorkeur heeft dat er één op één of in een driehoek geruild wordt. Ook hier zien we dat er gekozen wordt voor praktische oplossingen om het beroepingswerk vlot te trekken. We denken dat dit incidenteel best wel eens zou kunnen

helpen, wanneer we dit toepasbaar maken voor onze kerken. Maar er zijn ook wel vragen bij te stellen t.a.v. de roeping van de predikant naar een specifieke gemeente. Wordt hier niet teveel een probleem, dat een geestelijke oorzaak heeft, pragmatisch opgelost?

Opnieuw willen we pleiten voor een Bijbelse visie op de positie van de predikant in onze tijd voordat we met allerlei pragmatische oplossingen komen.

2.5 Interim-predikant

Binnen de PKN en ondertussen ook binnen de GKv en de NGK kent men de functie van interim-predikant. *‘Een interim-predikant kan in principe alle ambtelijke werkzaamheden van een predikant uitvoeren: voorgaan in diensten, pastoraat, vorming & toerusting en beleid & bestuur. In de praktijk wordt een beperkt takenpakket samengesteld dat toegesneden is op de specifieke hulpvraag van de gemeente. Een interim-predikant heeft de status van adviseur van de kerkenraad’*. Er is tijdens het aanbieden van de opleiding hiervoor in de NGK en GKv ook door diverse predikanten uit de CGK belangstelling
10
15
20
25
30
35
40
45
50

2.6 Amersfoorts beraad

13 april 2018 belegde het zogenoemde Amersfoortse Beraad (CGK, GKv en NGK) een conferentiedag onder het thema *‘Met vreugde en zegen, de predikant in een veranderende (kerkelijke) omgeving.’* De aanleiding voor deze conferentie lag niet zozeer in de stagnatie van het beroepingswerk, maar meer in het feit dat het te vaak voorkomt dat predikanten worden losgemaakt. Het lijkt ons voor de hand te liggen dat er een verband bestaat tussen het vaker voorkomen van losmaking en stagnatie in het beroepingswerk. De leden van de CTB hebben de conferentiedag bezocht en beschikken over de lezingen, die daar zijn gehouden. De volgende vraagstelling is uitgangspunt van de conferentie: *‘De vraag is welke oorzaken en omstandigheden hieraan (losmaking van predikanten) ten grondslag
30
35
40
45
50* liggen. Is in het algemeen een rode lijn te ontdekken of zijn de oorzaken en relevante factoren zo divers dat deze niet onder één noemer te brengen zijn? Een volgende vraag is of het mogelijk zou zijn om tot zodanige fundamentele en structurele oplossingen te komen dat de predikant weer wél met vreugde en zegen zijn ambt kan vervullen. Bij het zoeken naar dergelijke oplossingen zullen zaken als theologische en kerkrechtelijke aspecten van het ambt, huidige maatschappelijke en culturele ontwikkelingen en de invloed daarvan op predikanten, kerkenraden en gemeenten alsmede de noodzakelijke competenties voor het predikantschap niet buiten beschouwing kunnen blijven’. In een volgend hoofdstuk willen we in het bijzonder verwijzen naar wat dr. S. Paas tijdens die conferentie heeft gezegd over de culturele omgeving en de invloed daarvan op predikanten. Tijdens deze conferentiedag is naar voren gekomen wat mogelijke dieper liggende oorzaken zijn achter wat er op dit moment gebeurt in de kerkelijke en maatschappelijke context rondom de positie van de predikant. Deze conferentie heeft de CTB bevestigd in de gedachte dat op zichzelf staande praktische oplossingen uiteindelijk te kort zullen schieten. De kerken zijn op dit moment het meest gediend met een studie naar het ambt in de huidige maatschappelijke context.

2.7 Geestelijk gehalte van het beroepingswerk

Alles overziende denken wij dat er voor het merendeel heel praktisch en probleem oplossend wordt nagedacht. De CTB kiest er bewust voor om niet in deze lijn mee te gaan. Dat is een principiële keuze. Wij menen dat het bij het beroepingswerk in onze kerken
 5 altijd heeft gegaan om het juiste evenwicht tussen (afhankelijk zijn van) Gods leiding in het leven van een predikant c.q. kerkenraad en de eigen verantwoordelijkheid van een predikant c.q. kerkenraad bij het maken van de keuze inzake het beroepingswerk. De predikant is zich daarbij bewust dat hij niet onafhankelijk van zijn kerkenraad tot zijn beslissing komt. Juist in de spanning van dat evenwicht werkt de Heilige Geest in het
 10 beroepingswerk in onze kerken. Wij denken dat bij het zoeken naar praktische oplossingen inzake stagnatie in het beroepingswerk te veel nadruk kan komen te liggen op de wensen van de predikant c.q. de kerkenraad en te weinig op de leiding van de Heilige Geest waardoor de roeping van Godswege naar de achtergrond zou kunnen verdwijnen. Anderzijds menen wij ook dat het niet zo gemakkelijk te bepalen is wat nu echt de leiding van de Heilige Geest in het beroepingswerk is. Woorden over de leiding van de Heilige
 15 Geest kunnen gemakkelijk ook het vleeselijke denken maskeren. Dat komt waarschijnlijk in de volle breedte van ons kerkverband voor. Het zou ook zo kunnen zijn dat het beroepingswerk in een veranderende maatschappelijke context juist in zijn huidige vorm aanleiding geeft tot weinig openheid voor de weg die de Heilige Geest wijst. Wanneer we
 20 willen dat predikanten denken en handelen overeenkomstig Woord en Geest, moet er ook een kerkelijke ruimte zijn waarin zij zich vrij kunnen bewegen. Wanneer een predikant alleen maar kan afwachten of er een beroep op hem gedaan wordt vanuit een andere gemeente dan waarin hij dient, is het maar de vraag of hij altijd de volle ruimte heeft om op geestelijke wijze het beroep in overweging te nemen en te beslissen. En wanneer
 25 kerkenraden in verlegenheid raken, omdat gemerkt wordt dat het voor de predikant en gemeente beter zou zijn dat hij ergens anders opnieuw begint, wordt het voor deze kerkenraden ook steeds moeilijker om op een geestelijke wijze met hun predikant om te blijven gaan. Dit heeft onmiskenbaar zijn weerslag op het beroepingswerk. Dat is altijd misschien wel zo geweest. Maar door de veranderende maatschappelijke context van de
 30 laatste decennia is dit enorm toegenomen. Daarom denkt de CTB dat, juist om het geestelijke gehalte van het beroepingswerk te bewaken, er opnieuw vanuit de Schrift moet worden nagedacht over de plaats en de positie van de predikant in de huidige maatschappij.

3. Korte Bijbelse inleiding

35 Wij willen een aantal Bijbelse lijnen m.b.t. tot het ambt van dienaar van het Woord u aanreiken.

De Heere Jezus heeft aan zijn NT-Kerk 'voorgangers' gegeven (Openb. 2 en 3). Hij heeft deze voorgangers geroepen tot hun taak in zijn dienst (Lk. 6: 13-16). Hun primaire
 40 opdracht lezen we o.a. in Joh. 21: 19 en 22 'Volg Mij'. De uitwerking van dit volgen is 'u zult Mijn getuigen zijn'(Hand.1:8). Dit getuigenis is het verkondigen van het evangelie (Matth. 28:19).

In de jonge christelijke kerk waren het de apostelen die het evangelie verkondigden en de
 45 gemeenten stichten en onderwezen in 'de gezonde woorden van onze HEERE Jezus Christus' (1Tim.6:3), 'de gezonde leer'(1Tim.1:10; Titus 1:9;2:1), 'de leer van Christus'(2Joh.9) en 'de leer van de godsvrucht'(1 Tim.6:3). Zij waren de oog- en oorgetuigen van Christus en gaven geestelijke leiding in de gemeenten. Later werd een enkele apostel verbonden aan een gemeente voor een langere tijd. Denk aan Jacobus,

voorganger van de gemeente in Jeruzalem en Johannes, die als oudste de gemeente van Efeze diende tot op hoge leeftijd.

- 5 Paulus werd later dan de andere twaalf apostelen geroepen (Hand.9). Hij wordt genoemd de dertiende apostel van Christus, door Wie hij geroepen werd het Evangelie te verkondigen aan de heidenen (Hand.9:15). Vele gemeenten heeft hij op zijn zendingsreizen gesticht en onderwezen. Hij is in de voetsporen van Christus gegaan, als een getrouwe volgeling, hoewel onwaardig in zichzelf(1Kor.15:9). Hij had immers de christenen vervolgd. Hij werd een volgeling van Christus die zijn roeping heeft verstaan.
- 10 Over de hoge roeping van een dienaar van Christus lezen we in Joh.12:26 ‘als iemand Mij dient, laat hij Mij volgen en waar Ik ben, daar zal ook Mijn dienaar zijn. En als iemand Mij dient, zal de Vader hem eren’.
- 15 Wij zien bij Johannes de Doper heel specifiek wat het verband tussen persoon en ambt is. GóD roept de mens Johannes! De méns Johannes wordt gezonden door God! Daarin betoont God hem zijn genade (Joh.1:14,17), zoals zijn naam betekent. Hij wordt (letterlijk) ‘afgezonden’ van God vandaan! Johannes, de ‘apostel’! Oog- en oorgetuige van Christus en van het neerdalen van de Heilige Geest op Christus. De taak van de apostolische
- 20 Johannes, de doper is te getuigen van Christus, hét Licht dat de (wereld-)duisternis overwint. Jezus Christus is hét Woord van God dat van zich laat hóren door de mond van zijn profeet Johannes (Deutr.18:18vv). Johannes spreekt niet op eigen autoriteit, maar hij is ‘de door God gezonden woordvoerder’ van Gods Woord. Hij is de kroongetuige van hét Licht van de wereld. Hij kondigt Hem aan (Mal.3:1) en verkondigt Hem als ‘de
- 25 Gezondene’ van de Vader (Joh.3:17; 5:36)! De prediking van Johannes had tot doel de aandacht te vestigen op de leer en de wonderen van Christus. Heilshistorisch gezien is het optreden van Christus op aarde geworteld in de prediking van Johannes, de door God gezonden zending. Bij hem ligt het eerste begin van heel het apostolisch getuigenis (Hand.1,21-22; 10,37; 13,24).
- 30 Johannes heeft daarmee een unieke roeping, taak en opdracht van God ontvangen: ‘God is de auteur van zijn bediening’. Het is weliswaar een tijdelijke bediening (5:35), maar ‘er gebeurde iets’ toen God Johannes riep! Johannes, díe mens, van God gezonden, was een ‘gebeurtenis’. Hij maakte geschiedenis. Daar was weer schepping gaande! God gaat met Johannes ‘geschiedenis’ schrijven. Het ‘gebeuren’ van het licht in Gen.1 en het licht van de
- 35 mensen in Joh.1 komen samen! Zo wordt zichtbaar de relatie tussen de Thora en het Evangelie, tussen duisternis en licht! Licht ‘gebeurde’, werd geschapen. ‘Het woord ‘gebeurde’: het is vleesgeworden (1:14)! De Messias is gekomen. Hét Licht van de wereld! Johannes staat in zijn dienst! Calvijn tekent hierbij aan: ‘*Nu moet ... vastgehouden worden, dat wat van Johannes gezegd wordt, ook in alle leeraren der kerk vereischt wordt, nl. dat zij van God geroepen zijn – opdat nergens anders dan alleen in God het gezag tot onderwijzen gesteld worde*’ (J. Calvijn, Het Evangelie van Johannes, Goudriaan, 1971, blz. 23). Ook wij houden vast dat een dienaar van het Woord door God zelf tot die bediening geroepen én van God gezonden wordt om het Evangelie van de HEERE Jezus Christus, hét
- 45 Licht van de wereld te verkondigen. Hij spreekt niet op eigen autoriteit, maar hij is ‘de door God gezonden woordvoerder’ van God. Hij is ‘gezonden’ door God! Dat is en blijft het wonder én geheim van het predikantschap: hij is en blijft ‘een mens’, die woorden van God spreekt! Een mens, in dienst genomen door God. Die mens staat in zijn dienst én doet dienst! Hij is een dienstdoende dienaar van het Woord! Levenslang! Dit is de kern van de breed gereformeerde visie op een dienaar van het Woord, de predikant. God roept en zendt
- 50 zijn dienaren. Die dienaar weet wat hem te doen staat. Hij is de heraut, die God, zijn

Zender ter sprake brengt! Johannes de Doper heeft zijn dienstwerk zó ervaren: ‘Hij (Heere Jezus Christus) moet wassen, ik minder worden’(Joh.3:30). En Paulus: ‘wij zijn gezanten van Christus’ (2 Kor.5:20).

5 In het begin van de Christelijke Kerk zijn er dus volgelingen van Christus geweest die geroepen werden om leiding te geven. Paulus, de gemeentestichter heeft al op zijn eerste zendingsreis in elke gemeente ouderlingen aangesteld (Hand.14). Dit kan een vervolg zijn van de manier waarop er leiding werd gegeven in de synagoge. Daar waren oudsten en oversten. Daar waren rabbijnen, leraren, die onderwijs gaven, die ook geestelijke leidinggaven aan degene die in de synagoge kwamen. In de NT-Kerk zijn er
10 gemeenteleden die geroepen worden om leiding te geven (Rom.12 en 1 Kor.12). Zij worden door de Geest van Christus bekwaam gemaakt. Volgelingen van Jezus Christus met een bijzonder opdracht.

15 In het N.T. worden er twee woorden gebruikt voor leidinggevend: opziener (episcopos) en ouderling (presbyter). Hiermee worden dezelfde personen bedoeld (Hand.20:28 en Titus 1:7). Paulus geeft Titus de opdracht om in elke stad ouderlingen aan te stellen (1:5), die hij ook opziener noemt(1:7). Zij hebben de taak de gemeente te leiden en te weiden (Hand.20:28). Zij moeten toezien op de leer en zelf daarin voorgaan als volgelingen van Christus.

20 In het begin van de Christelijke Kerk waren er verschillende ‘soorten’ dienaren van Christus die geroepen én aangesteld werden voor de dienst aan Christus en in zijn dienst de gemeente dienden: apostelen, profeten, evangelisten, herders en leraars (Ef.4:11), ouderlingen c.q. opzieners (Titus 1:5,7) en diakenen (Fil1:1; 1Tim.3:8,12). Hun bediening in Christus’ dienst in zijn gemeente was gelijkwaardig. En er mocht niet over elkaar
25 geheerst worden (Mk.10:42-45). We lezen nergens dat er een termijn aan hun dienstwerk is verbonden. De priesters in het O.T. dienden van hun 30^e tot hun 50^e levensjaar (Num.4:23; 8:25).

30 In het N.T. lezen we nergens over een leeftijdsgrens. De apostel Johannes diende de gemeente van Efeze tot op hoge leeftijd. Polycarpus, bisschop van Smyrna, was 86 jaar toen hij stierf op de brandstapel.

35 We lezen ook niet over ‘beroeping’ naar een gemeente. Wel dat Paulus ‘geroepen’ werd te Troas om naar Macedonië te komen. Hij heeft die roeping opgevolgd en verkondigde het Evangelie in Griekenland. We lezen ook niet dat ouderlingen of voorgangers van de ene gemeente naar een andere gemeente worden ‘geroepen’.

40 In de Vroege Kerk (4^e eeuw) zien we een verandering optreden. Een voorganger van een gemeente wordt bisschop (episcopos) genoemd. Hij krijgt meer macht in de kerk.

Eeuwen later zien wij een verschuiving in de gelijkwaardigheid van de bedieningen. Er treedt een scheiding op tussen de geestelijke, de ambtsdragers en het gewone gemeentelid. Dit proces voltrekt zich vooral in de Middeleeuwen en voor de Reformatie.

45 Tijdens de Reformatie wordt de gelijkwaardigheid weer hersteld. Calvijn denkt bij de inrichting van het gemeentelijke leven vooral aan de vele voorschriften die Paulus gegeven heeft. Hij herstelt het ambt van ouderling. Verder komt hij tot de conclusie dat de Heere vier ambten aan zijn kerk heeft gegeven: herders en leraars, professoren, ouderlingen en diakenen. Daarbij wordt het ambt van herder en leraar gezien als het ambt van predikant.
50 Hij vatte dit op als een bijzondere uitwerking van het ambt van ouderling. Predikanten

moeten samen met de ouderlingen toezicht op de gemeente uitoefenen. Calvijn geeft duidelijk aan dat twee ambten blijvend zijn in de gemeente van Christus: het ambt van ouderling en diaken. Zij worden door de gemeente gekozen uit de leden van de gemeente (Hand.14:23). Daarbij is zijn visie belangrijk dat Christus Hoofd van zijn (wereld-)kerk is en haar regeert door zijn Woord en Geest. Hij roept een broeder tot het ambt en bekwaamt hem tot zijn taak in zijn kerk.

Dit principe geldt ook voor onze tijd. Christus roept én geeft aan Zijn Kerk dienaren van het Woord, ouderlingen en diakenen.

Hoe functioneert in onze tijd het gegeven dat Christus zijn dienaar van het Woord roept en zendt in zijn kerk? Heel concreet naar een plaatselijke gemeente.

Wij gaan nog even terug naar Paulus, die aan de gemeente van Korinthe schrijft: 'wij zijn gezanten van Christus'(2 Kor.5:20). Wij zien een dienaar van het Woord als een gezant van Christus! Wij beseffen dat in deze visie grote nadruk ligt op het goddelijk gezag waarmee de dienaar van Gods Woord spreekt! Hoe kan een zondig mensenkind de woorden van God spreken? Dat kan alleen wanneer hij zich daartoe geroepen weet en bekwaam gemaakt wordt door het wondere werk van Gods Geest! Tegelijk blijft overeind staan: is het wel vertrouwd dat een zondig mensenkind spreekt met gezag? Krijgt hij niet te véél gezag in zijn zondige handen? Kan de persoon van de dienaar van het Woord deze verantwoordelijkheid wel aan? Hoe is dat te toetsen en te beïnvloeden in de studie jaren naar het predikantschap toe? Welke plaats krijgt daarin de relatie tussen het aanleren van zijn professionaliteit en het beoefenen van zijn persoonlijke spiritualiteit? Is de relatie wetenschap en vroomheid in balans in zijn persoonlijk leven?

In het huidige maatschappelijke klimaat zien wij verzet tegen gezag van buiten- of bovenaf. Die sfeer heeft ook invloed op ons kerk-zijn en onze visie op het gezag waarmee een dienaar van het Woord spreekt namens God, zijn Zender. Dat gezag staat onder druk. Het 'door God gezonden zijn' krijgt minder nadruk en het 'menselijke' van de dienaar van het Woord is in de loop van de afgelopen jaren belangrijker geworden. Zijn authenticiteit, zijn persoonlijke competenties, gaven en talenten. De nadruk op het feit dat een dienaar van het Woord optreedt in naam van God heeft plaatsgemaakt voor de nadruk op het menselijke optreden van de ambtsdrager. Kort samengevat: er heeft in de loop van tientallen jaren een verschuiving plaatsgevonden 'van goddelijke roeping naar menselijke relatie'.

Daarin spelen het postmodernisme, secularisatie, nadruk op persoonlijke ontwikkeling en het liberale individualisme een grote rol. En theologisch? De relatie openbaring-geloof-ervaring verschuift naar de relatie ervaring-geloof-openbaring. De (geloofs-)ervaring van de mens is leidend (geworden) in de ontvangst en verwerking van de verkondiging van het Woord van God. Dit alles heeft zijn uitwerking niet gemist op de bediening van het Woord door de dienaar van het Woord! Hij is voor de hoorder niet meer allereerst de heraut die spreekt namens God, zijn Zender, maar de mens die naast zijn br. en zr. staat om samen te ontdekken op welke wijze God present is in het leven. Dat betekent o.a. dat (de kwetsbaarheid van) het menszijn van de predikant gaandeweg meer accent heeft gekregen in relatie tot zijn roeping door God en zijn spreken namens God. Het dienstwerk van een predikant is gaandeweg de afgelopen jaren vermaatschappelijkt! Hij ontleent zijn gezag niet meer alleen aan zijn roeping, maar steeds meer aan zijn functioneren als mens – al of niet met zijn gaven en talenten. Dit 'al of niet' is cruciaal! Voldoet hij niet (meer) aan de verwachtingen van een kerkenraad en/of een gemeente, dan komt zijn houdbaarheidsdatum

snel in zicht. De eisen die gesteld worden aan gemeenteleden in hún werk, worden één op één overgezet op het takenpakket van de predikant. Hij wordt besproken op het resultaat van zijn werk in het midden van de gemeente. Deze bespreking kan ‘zomaar’, onverwacht en ongedacht, al of niet bewust, het karakter aannemen van een maatschappelijk functioneringsgesprek, ook al is het gekaderd in kerkelijke afspraken en documenten.

Deze vermaatschappeling van het predikantschap heeft ook invloed op het beroepingswerk en de doorstroming van predikanten binnen onze kerken. Kerkenraden én predikanten hebben er beiden mee te maken.

Er is een periode van bezinning nodig binnen het predikantencorps over de vraag naar de verhouding tussen zijn roeping, persoonlijke spiritualiteit én zijn professionaliteit. Roeping en professie behoren immers bij elkaar! In die bezinning moet o.a. aan de orde komen de relatie tussen ambt en charisma (Rom.12:4-8; 1 Kor. 12: 4-11; 1 Tim.3:2). God geeft door zijn Heilige Geest die genadegaven aan zijn dienaar van het Woord die hij nodig heeft om zijn bediening met vrucht en zegen te verrichten in de gemeente. Het is de Heilige Geest die die gaven vruchtbaar maakt voor de geloofsopbouw van de gemeente van Christus (1 Kor.12:12). De predikant draagt de verantwoordelijkheid om de ontvangen genadegaven te ontdekken en te ontwikkelen om daadwerkelijk dienstbaar te kunnen zijn aan de broeders en zusters in de situaties van hun leven.

Er is ook een periode van bezinning nodig voor kerkenraden en gemeenten die zich bezighouden met het beroepingswerk. Het maken van een profielschets van de predikant die de gemeente nodig heeft, moet niet de eerste prioriteit krijgen, maar bezinning op de vraag wat de Bijbelse identiteit van de gemeente is en hoe de gemeente haar roeping vervult intern en extern. Dit voorkomt de gedachte dat ‘er weer zo snel mogelijk een predikant moet komen’. De uitkomst van bovengenoemde bezinning legt de vraag op tafel welke taak en plaats een predikant krijgt in het vormgeven van de identiteit van de gemeente én bij de vervulling van de roeping van de gemeente.

4. Maatschappelijke ontwikkelingen en het stagneren van beroepingswerk

Voor een analyse van de (ontwikkelingen) in onze samenleving en de invloed daarvan op het (functioneren) van het predikantschap heeft dr. Stefan Paas op de conferentie ‘Met vreugd en zegen’ drie kernwoorden aangereikt: complexiteit, mondigheid en subjectivering. Zijn bijdrage is te lezen via: <https://www.steunpuntkerkenwerk.nl/wp-content/uploads/2018/10/Conferentiebundel-13-april-2018.pdf> Wij reflecteren op deze 3 kernwoorden in het kader van onze opdracht.

4.1 Complexiteit

Bij complexiteit denken we aan de enorm toegenomen informatiegolf en de bereikbaarheid ervan voor bijna iedereen. Waar mensen vroeger een redelijk overzicht hadden van wie wat geloofde en wat voor werk iemand deed, hebben we nu een samenleving waarbij mensen (s)hoppen van baan naar baan, niet-gelovig zijn of een soort verzamelreligie aanhangen waarin ze van verschillende levensovertuigingen elementen oppikken. We weten soms zelfs van de mensen die dicht bij ons staan amper wat ze precies in het leven doen en hoe hun opvattingen (op dit moment) zijn. Daarbij hebben we een extreme vrijheid om te kiezen uit werk, woonplaats, relaties, hobby’s, enz. Tegelijk wordt er heel vaak gedacht dat dit voor iedereen geldt maar niet iedereen kan mee in deze vaart. Door gebrekkige gezondheid of verlies van baan of inkomen kan de mogelijkheid van levensinvulling ook zomaar opeens weer heel anders zijn. De steeds sterker wordende gedachte, dat iemand

zijn geluk en de mate waarin hij tot zijn bestemming komt in eigen hand heeft, maakt dat de druk op mensen om goed te presteren en mee te kunnen komen ook steeds groter wordt. Deze complexiteit schept ook verwachtingen t.a.v. een predikant en zijn functioneren. Hetzij dat mensen niet veel van hem verwachten (hij is redelijk irrelevant voor hun leven) of dat ze juist hoge verwachtingen hebben (hij moet hen inspireren en een echte leider zijn). Dit vraagt van predikanten een extra scherp inzicht in wie ze zelf zijn en hoe ze om denken te gaan met deze zeer uiteenlopende verwachtingen. Hierbij is ook van belang dat kerkenraden goede handvatten hebben om een predikant op een passende manier te begeleiden. Hij is geen werknemer maar het is wel van belang om een goede begeleidingsprocedure te hanteren waarbij hij de juiste ondersteuning krijgt om zijn bijzondere ambt uit te oefenen.

4.2 Mondigheid

We groeien allemaal op in een samenleving die mondigheid een van de belangrijkste eigenschappen vindt, die ontwikkeld moeten worden. Mondigheid gaat samen met opkomen voor jezelf. Uitdrukking geven aan je eigen gevoelens en verlangens en jezelf ontwikkelen tot de beste versie van jezelf. Deze mondigheid heeft als kracht dat we meer dan ooit bewust zijn wat voor potentieel er aanwezig is, ook in de kerk. Er wordt daardoor ook beter gekeken wie het best op welke plek (in welke commissie) kan plaatsnemen. Mensen zeggen niet meer snel ja tegen een vraag vanuit alleen plichtsbesef. Dat bepaalt ook mede hoe mensen tegen de dominee aankijken. Steeds sterker beschouwen we hem ook als een professional die er ook voor gekozen heeft om dit werk te doen (en dus minder vanuit een besef dat hij tot deze taak ‘geroepen’ is in het besef ‘wie is tot deze dingen bekwaam?’). Mensen zijn het daarom zeker ook niet meer eens met de dominee omdat hij nu eenmaal de dominee is. Er wordt van de dominee verwacht dat hij alles uit kan leggen aan liefst iedereen. Dat maakt de druk op de predikant aan de ene kant groter. Tegelijk komt er ook meer ruimte voor een predikant om duidelijk te maken waarom hij iets wel of niet vindt. Ook als dit afwijkt van wat (veel) gemeenteleden vinden. Verschil van opvatting hoeft geen botsing te veroorzaken.

4.3 Subjectivering

Dé vraag die journalisten tegenwoordig altijd stellen aan mensen die iets heftigs meegemaakt hebben is: ‘Wat ging er door u heen’ of ‘Wat doet dit met jou?’. Want meer dan iemands mening willen we weten wat iemand ergens bij voelt en wat dit met hem doet. Het verschil met vroeger is dan ook dat het minder gaat over wat iemand vindt dat hij of zij hoort te doen maar meer over wat hij of zij graag zou willen. Wat is goed voor mij? Is een belangrijkere vraag geworden dan ‘Wat is goed?’ Voor een predikant betekent dit ook dat hij zal ervaren dat mensen veel minder geneigd zijn iets te geloven op grond van gezag van bijvoorbeeld de Bijbel. Mensen willen meer dan ooit weten waarom iets goed voor hen zou zijn. Tegelijk zijn mensen ook meer dan ooit persoonlijk betrokken. Ook hier geldt dat bij inzet voor de kerk het ‘van Godswege’ geroepen zijn minder nadrukkelijk aanwezig is dan het persoonlijk overtuigd zijn dat dit ‘echt iets voor mij’ is. Voor predikanten betekent dit dat mensen veel meer persoonlijke betrokkenheid verwachten. Waarom ben je zo graag predikant en hoe merk ik dat aan je? De goede kant van dit alles voor een predikant is dat hij meer ‘mens onder de mensen’ kan zijn. Mensen zullen het zeer waarderen als je heel persoonlijk weet waarom je zo van harte dit ambt wil bekleden (dit werk wil doen). Tegelijk ben je dan ook veel makkelijker persoonlijk te raken met kritiek op je functioneren. Paas verwijst in dit verband naar een term die Rein Nauta gebruikt: vreesloze nabijheid. Dichtbij mensen zijn zonder bang te zijn met hen van mening te verschillen.

4.4 Complexiteit, mondigheid en subjectivering in verband met stagnatie van het beroepingswerk:

We vermoeden dat er door deze toegenomen complexiteit een toegenomen verwachting is van een predikant die ervoor zorgt dat er steeds kritischer wordt gekeken naar de capaciteiten van de predikant (zie de inhoud van profielschetsen). Maar géén predikant kan in al die complexiteit tegemoetkomen. Meer dan ooit is het van belang te weten geroepen te zijn en als mens niet alleen je capaciteiten maar ook je beperktheid te onderkennen. De toegenomen (verwachting van) mondigheid zorgt er dan ook nog voor dat een predikant zichzelf goed op de kaart moet kunnen zetten in de gesprekken voorafgaand aan een mogelijk beroep. Terwijl de kern van zijn roeping nu juist niet in zijn vaardigheden ligt (wie is tot deze dingen bekwaam?) maar in afhankelijkheid van Gods Geest. De subjectivering kan bijdragen aan het besef dat de predikant geroepen is namens God te spreken. En daarvoor heeft hij een biddende kerkenraad en gemeente nodig, die hem aanspoort om allereerst dichtbij God, het Woord en daarna dicht bij mensen te leven.

5. Uitkomsten van de enquête

5.1. Enquête

Tijdens de eerste vergadering van onze commissie is de vraag gesteld in hoeverre de stagnatie van het beroepingswerk in onze kerken ook werkelijk als een probleem wordt ervaren. Op de brief die de groep van zeven predikanten gestuurd heeft naar alle collega's, is een respons van 21 reacties gekomen. De groep predikanten heeft via de vertrouwenscommissie de problematiek onder de aandacht van de generale synode 2016 gebracht. Binnen het kader van onze opdracht hebben wij gemeend opnieuw onze dienstdoende predikanten te benaderen met een aantal specifieke vragen alsmede alle kerkenraden. Wij hebben er voor gekozen aan beide groepen een aantal inhoudelijk identieke vragen te stellen.

5.2. Enquêtevragen

1. Bent u het eens met de constatering van de generale synode dat er sprake is van een stagnatie in het beroepingswerk? Eens/oneens (doorhalen wat niet van toepassing is, afhankelijk van wat u doorhaalt, beantwoordt u de vragen a en b of c en d)
 - a. Indien eens, hoe bekijkt u als kerkenraad/predikant dat probleem en de mogelijke oorzaken?
 - b. Indien eens, heeft u ook zelf, ervaring(-en) (gehad) met deze stagnatie en kunt u daar met het oog op de opdracht van de taakgroep iets van delen?
 - c. Indien oneens, kunt u aangeven hoe in uw gemeente het beroepingswerk ter hand wordt genomen in een vacante periode?
 - d. Indien oneens, hoe ervaart u als kerkenraad/predikant het beroepingswerk in de breedte van de kerken?
2. Heeft u ideeën voor mogelijke ondersteuning van het beroepingswerk waardoor de stagnatie (deels) verholpen zou kunnen worden? Zou een breed-kerkelijke, landelijke commissie hierin mogelijk iets kunnen (gaan) betekenen?
3. Hoe ervaart u de verantwoordelijkheid van kerkenraad en gemeente om te zorgen dat de predikant 'zonder zorg van het evangelie leven kan' in relatie tot de verantwoordelijkheid van de predikant om voortdurend te werken aan zijn persoonlijke en geestelijke ontwikkeling?

5.3. Reacties van kerkenraden

Alle kerkenraden zijn benaderd via het kerkelijk bureau in Veenendaal. Een maand voor de sluitingstermijn zijn de kerkenraden herinnerd aan de brief van de commissie met het

verzoek om als nog antwoord te geven, wanneer er van hen nog geen reactie was ontvangen. Uiteindelijk hebben 96 kerkenraden gereageerd. Dat is 52% van alle kerkenraden.

5 5.3.1 *Eens of oneens*

De antwoorden laten zich niet altijd even gemakkelijk lezen. Niet alle kerkenraden maken een duidelijke keuze voor ‘eens of oneens’. Sommige kerkenraden schrijven overigens ook dat ze het lastig vinden om de vragen te beantwoorden. Het merendeel van de kerkenraden (58%) is het eens met de constatering dat er sprake is van stagnatie. Toch is er ook een deel (27%) dat de vraag beantwoordt met (grotendeels) oneens. 15% van de kerkenraden vindt het zo lastig om de vraag te beantwoorden dat geen keuze wordt gemaakt. Men vindt het moeilijk te zeggen of vraagt zich af ten opzichte waarvan er sprake is van stagnatie. Ook zijn er kerkenraden die graag een kwantitatieve analyse zouden zien om aan te tonen dat er sprake is van stagnatie. De kerkenraad van Delft heeft de commissie gediend door zelf zo’n analyse aan te dragen waarin een vergelijking wordt gemaakt tussen de periodes 1993–1997 en 2013–2017. Deze analyse toont aan dat er zeker iets is veranderd in de vergeleken periodes.

5.3.2 *Ervaringen van kerkenraden die het eens zijn.*

20 Uit de nogal verschillende reacties van kerkenraden blijkt voor de commissie dat het goed is geweest om kerkenraden de gelegenheid te geven te reageren. Sommige kerkenraden volstaan met korte beantwoording van de vragen. Andere kerkenraden maken gebruik van de gelegenheid om (uitvoerig) met de commissie mee te denken. Uit de antwoorden laat zich gemakkelijk aflezen dat er in ieder geval geen eenduidig idee is in de kerken over wat we zouden moeten verstaan onder ‘stagnatie in het beroepingswerk’. Er zijn kerkenraden, die direct ingaan op de vragen van de commissie. Er zijn ook kerkenraden, die kritisch hebben nagedacht over wat er nu eigenlijk stagneert. Er zijn kerkenraden, die met voorbeelden proberen aan te tonen dat er helemaal geen sprake is van stagnatie of dat het hen in ieder geval nooit is opgevallen. De meeste van deze (kritisch t.o.v. het idee van stagnatie) kerkenraden geven aan dat ze het er niet mee eens zijn. Andere kerkenraden geven aan wel degelijk een probleem te zien, maar voor hen is niet helder wat het probleem nu eigenlijk is. Diverse kerkenraden pleiten daarom voor een kwantitatieve analyse, zoals deze ook daadwerkelijk is aangereikt door de kerkenraad van Delft. We vatten hier samen wat er door de verschillende kerkenraden is genoemd:

- 35 a. veel kerkenraden geven aan dat er steeds minder geestelijk met beroepingswerk wordt omgegaan. Wordt er niet te zakelijk naar beroepingswerk gekeken door zowel kerkenraden als predikanten? Overigens wordt door diverse kerkenraden ook opgemerkt dat het nog niet zo gemakkelijk is vast te stellen hoe het geestelijke gehalte van een beroepingsproces zich laat meten. Niet alles wat als geestelijk bestempeld wordt, is ook werkelijk geestelijk. En predikanten kunnen door zich te verschuilen achter het geestelijke de zakelijke kant ook onbespreekbaar maken. Een kerkenraad noemt het voorbeeld van een beroep waarbij van het begin af aangevoeld werd dat er een zakelijke reden was om het beroep niet aan te nemen. Toch wordt dan bij de besluitvorming een geestelijke reden (geen vrijmoedigheid) aangedragen om te bedanken;
- 45 b. bijna alle kerkenraden wijzen op de grote geestelijke verscheidenheid in het kerkverband. Daardoor is het aantal te beroepen predikanten/kandidaten, waarop een beroep kan worden uitgebracht, voor veel kerkenraden niet groot;
- 50 c. de zwaarte van het predikantsambt neemt toe. Gemeenteleden zijn mondiger en meer kritisch over het functioneren van de predikant. Daardoor worden zowel kerkenraden

als predikanten voorzichtiger. Daardoor is er minder doorstroming. Er worden evident minder beroepen uitgebracht (zo wordt ook duidelijk uit analyse CGK Delft) en die beroepen worden dan ook nog eens uitgebracht op een kleinere groep predikanten. Gemeenten werken steeds meer met een soort profielschets, waaruit blijkt dat men

- 5 eerder naar een schaap met 5 poten zoekt dan naar een herder;
- d. er wordt door veel kerkenraden gewezen op de werkende partner, de eventuele gekochte eigen woning, schoolgaande kinderen waar meer dan vroeger rekening mee wordt gehouden. Kortom, maatschappelijk is er nogal wat veranderd. Past het systeem van het beroepen van een predikant, zoals wij dat gewend zijn, daar nog wel bij?;
- 10 e. juist in onze tijd hebben predikanten begeleiding en permanente educatie nodig. Van kerkenraden wordt verwacht dat zij daarover het gesprek voeren met de predikant. Wanneer de verhoudingen goed zijn lukt het vaak wel om zo'n gesprek te voeren. Maar juist wanneer een predikant begeleiding nodig heeft, dit mogelijk zelf niet altijd goed genoeg onderkend, wordt het gesprek door kerkenraden als lastig ervaren;
- 15 f. het valt verschillende kerkenraden op dat kandidaten soms heel lang moeten wachten op een beroep. Daartegenover staat dat er predikanten zijn, die de emeritaatsgerechtigde leeftijd hebben bereikt, die nog enkele jaren blijven dienen terwijl in zo'n gemeente mogelijk ook een kandidaat zou kunnen beginnen;
- g. voor samenwerkingsgemeenten is het extra lastig om deel te nemen aan het
- 20 beroepingsproces;
- h. er zijn veel predikanten met een leeftijd boven de 50 jaar. Deze predikanten voelen niet altijd goed genoeg aan wat er bij jongeren en jonge gezinnen leeft;
- i. de opleiding aan de TUA levert goede theologen af, maar in de praktijk wordt het meeste gelet op verbale gaven en de gave om geestelijk leiding te geven in een
- 25 complexe tijd. Is de opleiding daar wel voldoende op gericht?;
- j. het zou duidelijker moeten zijn welke predikanten wel open zouden willen staan voor een beroep in deeltijd. Veel gemeenten worden te klein om een fulltime predikant te beroepen. Een aantal kerkenraden pleit er voor dat predikanten hierin ook wat flexibeler worden;
- 30 k. één kerkenraad noemt dat ook een predikant zich ergens moet kunnen en willen hechten. Hoewel dit slechts door een kerkenraad is genoemd, denkt de commissie dat hier zeker ook een probleem kan liggen. In het verleden kreeg een predikant door zijn ambt in een plaats onmiddellijk een bepaalde positie, hij (en ook zijn gezin) werd geïdentificeerd met het ambt. Die tijd is voorbij. Daardoor komt ook weer meer
- 35 openbaar dat het voor veel mensen belangrijk is om zich ergens te hechten tussen mensen met wie men een groot deel van het leven optrekt. Hierbij denken we zeker ook aan de kinderen van de predikanten. Zou dit ook niet een onderliggende oorzaak zijn dat predikanten met kinderen veelal toch langer in een gemeente blijven, ook wanneer er wel beroepen komen?

40

5.3.3 Ervaringen van kerkenraden die het oneens zijn.

Over het algemeen zijn de antwoorden van deze kerkenraden korter. Veel kerkenraden geven aan de vraag of het wel of niet stagneert niet goed te kunnen beantwoorden. Het beroepingswerk verloopt anders en over het algemeen minder snel dan vroeger. Daar is

45 men het wel over eens. Maar dit hoeft niet te betekenen dat het stagneert. Veel kerkenraden vertellen hierbij hoe ze het in eigen gemeente hebben aangepakt. Dat geeft de commissie inzicht in hoe kerkenraden bezig zijn met beroepingswerk. Er gebeurt nog heel veel. Daarbij valt op dat er kerkenraden zijn, die zich door het lage ledenaantal en financiële onmogelijkheden laten leiden en zich er bij neer leggen dat er geen predikant meer

50 beroepen wordt. Er zijn andere kerkenraden van kleinere gemeenten, die naar nieuwe

wegen zoeken. Een kerkenraad van een gemeente, waar een parttime predikant dient, geeft aan dat ze niet alleen plat getreden paden heeft willen lopen, maar alles heeft onderzocht om het mogelijk te maken toch weer een eigen predikant te hebben. Juist in de weg van gesprekken en onderzoek bleken er toen nieuwe wegen te zijn. Dit kan op het eerste
 5 gezicht een zakelijke benadering lijken, maar het wordt door de betreffende kerkenraad juist als heel geestelijk ervaren. Betekent geestelijk omgaan met beroepingswerk ook niet dat er biddend en met vertrouwen naar nieuwe wegen gezocht moet en mag worden?

5.3.4 Ideeën voor ondersteuning beroepingswerk

- 10 Kerkenraden noemen in hun antwoorden de volgende oplossingsrichtingen:
- a. een predikant zou meer actief een rol moeten kunnen gaan spelen in het beroepingsproces. De meest vergaande vorm is dan een sollicitatie. Is het persé minder geestelijk wanneer een predikant solliciteert naar een andere gemeente? De CTB beveelt leden van de generale synode aan om over dit onderwerp ook te lezen, wat N.C. van der Voet schreef in een bijdrage, die op het internet is terug te vinden:
 15 <https://nicovandervoet.nl/gemeenteleven-2/attachment/beroepingswerk-2/>;
 - b. een kerkenraad stelt voor om een landelijke vertrouwenscommissie in te stellen, die eens in de twee jaar met alle predikanten een gesprek voert. Predikanten kunnen dan in vertrouwen aangeven of zij graag een beroep zouden willen ontvangen. Deze
 20 commissie zou dan predikanten en kerkenraden met elkaar in contact moeten kunnen brengen.;
 - c. verschillende kerkenraden geven aan dat, wanneer het niet goed gaat met een predikant in een gemeente, het gemakkelijker zou moeten zijn om een predikant los te maken. Is het in zo'n geval niet beter dat er in goed overleg gezocht wordt naar een andere taak in
 25 Gods Koninkrijk? Dat gebeurt wel wanneer iemand bijvoorbeeld in de zending werkt. Zou hier bij predikanten ook niet eerder naar moeten worden gekeken?;
 - d. veel kerkenraden geven aan weinig te zien in een breed landelijke commissie. De kerkenraden die daar wel iets in zien, denken vooral aan een commissie die stimuleert en faciliteert en het gesprek over deze dingen in de kerken op gang houdt.
 - 30 e. verschillende kerkenraden wijzen op de initiatieven van de GKv, NGK en de PKN om de mobiliteit van predikanten te stimuleren.;
 - f. maak bijscholing verplicht voor predikanten. Daarbij wordt dan vooral gedacht aan bijscholing op het gebied van missionair en eigentijds preken en geestelijk leiding
 35 geven;
 - g. laten predikanten zich meer specialiseren en dan ook meer (classicaal) samenwerken;
 - h. werk met tijdelijke contracten zodat er van tijd tot tijd een reflectiemoment is of men nog samen verder kan en wil gaan (vergelijk hiervoor rapport PKN over mobiliteit).

5.3.5 Verantwoordelijkheid van de kerkenraad en van de predikant

- 40 De CTB realiseert zich dat vraag 3 uit de enquête een complexe vraag is. Een deel van de kerkenraden heeft deze vraag niet goed begrepen. Het gaat de CTB er om dat de kerkenraad een verantwoordelijkheid heeft om er voor te zorgen dat de predikant zonder zorgen van het evangelie leven kan. Daar dienen offers voor gebracht te worden in de gemeente. Anderzijds heeft een predikant ook een verantwoordelijkheid om er voor te
 45 zorgen dat hij zijn werk goed kan uitoefenen. Daarvoor moet hij werken aan zijn persoonlijke en geestelijke ontwikkeling. Hier kan zomaar een spanningsveld ontstaan. Verschillende kerkenraden geven aan niet een verband te (willen) zien tussen het één en het andere. De meeste kerkenraden geven aan dat zij hun predikant graag tijd en financiële middelen aanbieden om te werken aan zichzelf door permanente educatie. Een gering deel
 50 van de kerkenraden ziet hier inderdaad een spanningsveld. Wanneer we alle antwoorden

afwegen, kunnen we zeggen dat het overgrote deel van de kerkenraden vindt dat predikanten voldoende gelegenheid krijgen om aan zichzelf te werken en daar ook gebruik van maken. Ook geven de meeste kerkenraden niet aan dat zij de financiële verantwoordelijkheid voor hun predikant als een te grote last ervaren, die zwaarder gaat
5 voelen naarmate hij langer in de gemeente staat.

5.4. *Reacties van predikanten*

Er hebben 52 predikanten gereageerd. Een aantal predikanten kiest voor een korte zakelijke beantwoording van de vragen. Het is echter opvallend dat veel predikanten
10 ruimschoots de tijd hebben genomen om de vragen te beantwoorden. Bij de reacties zitten een aantal vertrouwelijke en persoonlijke levensverhalen van predikanten. Het aantal reacties is niet overweldigend. Wanneer we predikanten in bijzondere dienst aftrekken van het aantal van 140 dienstdoende predikanten (jaarboek 2018), blijven er toch nog 125
15 gemeentepredikanten over, die hadden kunnen reageren. Dat betekent dat bijna 42% van de predikanten heeft gereageerd. Het is een enquête, die vooral het werk van de predikanten aangaat. We willen er geen sterke conclusies aan verbinden, maar het zegt wel iets dat 58% van de predikanten, ook na een herhaalde oproep, niet de moeite neemt om te reageren.

5.4.1 *Eens of oneens*

20 Het merendeel van de predikanten (43) is het eens met de constatering van de generale synode dat er sprake is van stagnatie in het beroepingswerk. Een aantal van hen, maakt daar wel allerlei kanttekeningen bij. Over welke stagnatie hebben we het precies? En met welke tijd vergelijken we het? Een klein aantal (4) predikanten is het stellig oneens met de constatering. Dat wordt dan onderbouwd met een aantal voorbeelden uit de directe
25 omgeving, die aantonen dat het beroepingswerk een verrassende voortgang heeft gehad. Een klein aantal predikanten (5) twijfelt en geeft aan geen mening te hebben. De reden voor de twijfel is er dan in gelegen dat er kanttekeningen worden gemaakt bij de constatering dat er sprake is van stagnatie.

30 5.4.2 *Reacties van predikanten, die het eens zijn*

Onderstaande reacties vatten samen wat door predikanten wordt aangegeven:

- a. gemeentes gaan uitgebreid gesprekken aan voordat men gaat beroepen en selecteert op gesprekken;
- b. er is een toename van gemeenten die niet meer beroepen omdat de gemeente te klein
35 geworden is;
- c. er is een afnemende interesse om een kandidaat te beroepen;
- d. gemeentes willen een perfecte predikant. Het schaap met de vijf poten;
- e. secundaire omstandigheden spelen een steeds grotere rol met name een betaalde baan van de vrouw, een eigen huis dat moeilijk te verkopen is, tweeverdieners;
- 40 f. het beroepingswerk krijgt trekjes van een sollicitatieprocedure;
- g. predikanten houden zelf een beroep af;
- h. financiële positie van een gemeente, sommige gemeentes kunnen niet beroepen, zeker nu kas OBA de grens heeft verhoogd naar boven de 200 leden;
- i. liggingsverschillen tussen de gemeentes, ontwikkelingen in het kerkverband;
- 45 j. meer aanbod van kerkelijk werkers;
- k. er zijn veel beschikbare predikanten en kandidaten;
- l. emeriti predikanten die langer doorwerken of pastoraat doen in kleine gemeentes, zij preken ook veel op zondagen. Daardoor wordt er geen nood gevoeld in vacante
gemeenten;
- 50 m. lange procedures van hoorcommissies;

- n. kerkenraden zijn zakelijker geworden en ook mondiger;
- o. gemeentes zijn bang om lang met een predikant opgescheept te zitten;
- p. predikanten worden alleen beoordeeld op een preek;
- q. kerken staan onder invloed van de tijdgeest en de maatschappelijke ontwikkelingen;
- 5 r. boven de 55 jaar krijg je geen beroep meer;
- s. het inleveren van traktement als je naar een kleinere gemeente gaat;
- t. alleen de bekende predikanten krijgen een beroep;
- u. predikanten stellen zich niet beroepbaar.

10 5.4.3 Ervaringen van predikanten, die het eens zijn

Acht predikanten hebben persoonlijke ervaring met stagnatie, de meeste als kandidaat en een na losmaking. In de reacties van beginnende predikanten, die iets zeggen over hun kandidaatstijd, is wel steeds ongeveer hetzelfde te lezen. Er bestaat de indruk dat in de kerken steeds minder bekend is wanneer/welke kandidaten afstuderen en beroepbaar zijn.

- 15 Zo komt het voor dat kandidaten niet voorgaan in gemeenten, waar zij wel een beroep van zouden kunnen ontvangen. Zij hebben zelf geen mogelijkheden of voelen veel schroom om zich nadrukkelijk te profileren. Uit reacties van de andere predikanten blijkt dat kerkenraden ook heel onzorgvuldig kunnen omgaan met predikanten, die zij eens een keer benaderen voor het beroepingswerk. Het komt voor dat predikanten na een verkennend
- 20 telefoontje, of zelfs na een keer voorgaan met het oog op een beroep, nooit meer iets horen. In een enkele reactie klinkt bitterheid door over het 'zogenaamde geestelijke karakter' van ons beroepingswerk.

5.4.4 Ervaringen van predikanten, die het oneens zijn:

- 25 a. de Heere leidt mijn weg, dus ik voel mij niet verplicht om een beroep aan te nemen;
- b. de GS wil de steun aan de kleine gemeentes afbouwen, dit is een ongezonde geestelijke situatie;
- c. uit eigen ervaring meer dan 25 jaar in een gemeente, toch geen vrijheid van de Heere gehad om te vertrekken;
- 30 d. alleen aan de rechterflank zit het vast.

5.4.5 Ideeën voor ondersteuning beroepingswerk

De broeders hebben veel ideeën. De meeste ideeën sluiten aan bij praktische initiatieven, die we kennen uit andere kerkverbanden. Veel predikanten zien beslist niets in een nieuwe

35 landelijke commissie. Degenen, die wel iets zien in zo'n commissie, denken vooral aan een vertrouwelijke commissie die bekend is met predikanten die graag van standplaats zouden willen wisselen:

- a. een landelijke commissie zou behulpzaam kunnen zijn;
- b. een landelijke commissie zou meer en breder inzicht hebben in kandidaten;
- 40 c. artikelen in de Wekker over beroepingswerk schrijven;
- d. het gevaar van een landelijke commissie kan zijn dat het beroepingswerk nog meer verzakelijkt;
- e. een zoveelste denktank optuigen heeft geen zin;
- f. een commissie kan alleen bemiddelen, meer niet, dus heeft niet zoveel zin;
- 45 g. het beroepingswerk moet een geestelijke zaak blijven;
- h. classicale info avonden voor kerkenraden over beroepingswerk;
- i. geen landelijke commissie, maar meer vanuit de classes;
- j. een invulling voor een dergelijke commissie is moeilijk te definiëren;
- 50 k. ik geloof niet in zo'n commissie, meer een taak vanuit de TUA of de landelijke kerkendag;

- l. onderzoek de mogelijkheden of een predikant voor vier jaar beroepen kan worden;
- m. ik zie vooral geestelijke en kerkordelijke bezwaren en potentiële problemen bij zo'n commissie;
- 5 n. het geestelijke karakter van het beroepingswerk moet voluit bewaard worden, dit kan bij een commissie die bemiddeld moeilijker worden;
- o. een landelijk meldpunt waar vacante gemeentes zich kunnen melden en predikanten die een beroep willen zich kunnen melden;
- p. koppel een ervaren predikant aan een kandidaat;
- q. een landelijke commissie kan veel betekenen in het kerkelijke leven;
- 10 r. het valt of staat met de openheid van predikanten en kerkenraden;
- s. eigenlijk hebben wij een bisschop nodig, een mobiliteitspool zoals in de PKN zou ook uitkomst kunnen geven;
- t. laten wij de vrijheid van de plaatselijke kerk waarborgen en huiverig zijn voor een boven plaatselijke verplichting;
- 15 u. god geeft aan een gemeente een dienaar, laten wij dit principe handhaven;
- v. het opzetten van PEP-cursussen die predikanten helpen hun zwakke kanten te leren kennen;
- w. meer predikantsruilingen zoals in de GKv;
- x. kijk op synodaal niveau naar een leeftijd waar predikanten verplicht met emeritaat moeten;
- 20 y. beperk de preekbeurten van emeriti. Zeker emeriti boven de 75 jaar zouden minder moeten voorgaan;
- z. stimuleer parttime beroepen of een predikant voor twee gemeentes;
- aa. geef een consulent een grotere taak in het beroepingswerk;
- 25 bb. zorg voor een meer open sollicitatieprocedure, zoals wij dat in de maatschappij ook kennen.

5.4.6 Verantwoordelijkheid van de kerkenraad en van de predikant

Wat onder 5.3.5 is opgemerkt, geldt ook hier. Een aanzienlijk deel van de predikanten heeft de vraag niet goed begrepen. De oorzaak daarvoor ligt bij ons als CTB. De vraag is te onduidelijk gesteld en had in de enquête zo beter niet gesteld kunnen worden. Dat neemt niet weg dat er onder deze vraag wel iets ligt, wat aandacht behoeft. Een antwoord van een van de predikanten, die ook zijn aarzelingen heeft bij de vraagstelling, geeft aardig weer wat de CTB besprak bij het opstellen van deze vraag: *'Ik weet niet of je nadruk moet leggen op die relatie. Gemakkelijk kan het beeld ontstaan dat er wat tegenover moet staan om zonder zorg van het evangelie leven. Wel heb ik de indruk dat er weinig openheid is om te blijven leren en ontwikkelen op het gebied van conflictbeheersing, reflectie, en prediking en pastoraat, om maar een paar ontwikkelpunten te noemen. Ik denk dat aan kerkenraden gevraagd moet worden waarom ze bepaalde predikanten wel beroepen en andere niet. Op grond waarvan bestaan er aarzelingen? Zijn die alleen op gevoelsniveau aanwezig of worden de gronden ook geformuleerd?'*

De CTB wil er ten slotte het volgende nog over opmerken. Uit de reacties van predikanten en kerkenraden blijkt dat men bewust is van de ruimte, tijd en geld, die predikanten nodig hebben om zich te blijven ontwikkelen. Veelvuldig wordt in de antwoorden de afkorting gebruikt voor permanente educatie voor predikanten (PEP). Tegelijkertijd is ook duidelijk dat, wie niet de moeite kan of wil nemen om kritisch naar zichzelf als predikant te kijken, daar gemakkelijk aan kan ontkomen. Anderzijds is het voor kerkenraden ook niet altijd gemakkelijk om met de predikant over zijn ambtelijk werk te spreken. Dit gesprek wordt alleen maar moeilijker naarmate er sprake is van een spanning in de verhouding tussen

kerkenraad en predikant en/of predikant en gemeente. Het is niet aan ons om daar iets van te vinden maar zou hier ook niet één van de oorzaken kunnen liggen voor stagnatie?

5.5. Ten slotte

- 5 In deze paragraaf heeft u een redelijk overzicht gekregen van wat de enquête heeft opgeleverd. De reacties zijn divers. Voor ons als CTB springt er uit dat in de volle breedte van de kerken een besef is dat het beroepingswerk geestelijk van aard is, maar dat ook in de volle breedte van de kerken heel veel menselijks wordt waargenomen. Is er gaandeweg ook in onze kerken sprake van een vermaatschappelijking van het ambt van predikant? Dat willen we in het volgende hoofdstuk aantonen.

6. Maatschappelijke invloeden – wat zeggen onze kerkenraden en predikanten?

- 15 In de korte Bijbelse inleiding schreven we: Het dienstwerk van een predikant is gaandeweg de afgelopen jaren vermaatschappelijkt! Hij ontleent zijn gezag niet meer alleen aan zijn roeping, maar steeds meer aan zijn functioneren als mens – al of niet met zijn gaven en talenten. In de laatste regels van hoofdstuk 5 schreven we dat één van de belangrijkste conclusies uit de enquête is dat er in de volle breedte van ons kerkelijke leven sprake is van vermaatschappelijking. We zijn ons er allemaal van bewust dat het beroepingswerk geestelijk moet zijn. En toch heeft ook onder ons de vermaatschappelijking toegeslagen.
- 20 Wij geven u enkele voorbeelden, die ons worden aangereikt in reacties van kerkenraden en predikanten.

6.1 Enkele voorbeelden

- 25 a. Predikanten zijn in toenemende mate tweeverdieners geworden en volgen daarin een maatschappelijke trend. Dit heeft gevolgen voor het functioneren van het ambt van predikant en voor de bereidheid om te verhuizen voor een roeping naar een andere gemeente. Overigens zou dit nu juist ook mogelijkheden kunnen bieden voor kleinere gemeenten om een predikant te beroepen van wie de vrouw ook werkt. Hierover is echter nog niet of nauwelijks nagedacht.
- 30 b. Uit het beroepingswerk wordt duidelijk dat ook binnen de kerken de maatschappelijke trend gevolgd wordt dat meer van jongeren verwacht wordt dan van ouderen. Het zijn vooral de jonge predikanten, die een aantal jaren in de gemeente staan, die beroepen krijgen. Hoe verhoudt zich dit Bijbels gezien tot het ontzag voor de ervaring en levenswijsheid van de ouderen?
- 35 c. Het is dan wel weer opvallend dat kandidaten juist minder een beroep krijgen, dan vroeger het geval was. Ook dit is een maatschappelijke trend. Er is veel behoefte aan jonge mensen, die zichzelf al wel hebben bewezen. Sommige kerkenraden en predikanten wijzen daarbij ook nog eens op de kosten. Jonge predikanten zijn goedkoper dan oudere predikanten.
- 40 d. Doordenkend over de kosten is ook opgemerkt dat er aanmerkelijke verschillen zijn tussen de traktementen van predikanten. De hoogte van het traktement is vaak gekoppeld aan het ledenaantal. Het is de vraag of de verschillen in traktementen en vergoedingen altijd iets zeggen over het verschil in de zwaarte van het werk. Het kan bijna niet anders of dit speelt mee in overwegingen van predikanten. Ook daarin is er sprake van vermaatschappelijking. Het traktement is teveel een doel in zichzelf
- 45 geworden.
- e. Predikanten zijn mensen zoals Johannes ook mens was, door God gezonden. De vraag is of het mens zijn in dienst staat van het door God gezonden zijn. De nadruk op de mens en zijn gaven in onze tijd enerzijds, zwakkere kerkenraden anderzijds, kan

gemakkelijk aanleiding geven aan predikanten om solistisch te worden in hun optreden. In dit verband wordt zelfs gesproken over ‘ijdelheid’ en ‘machocultuur’.

- 5 f. Het ambt van predikant dreigt meer en meer een gewone baan te worden wat ingevuld wordt vanuit wat we in de maatschappelijke wereld tegenkomen. De indruk wordt
gewekt dat er in de volle breedte van de kerken meer gerekend wordt dan gebeden.
- 10 g. Ook het veelvuldig noemen van mogelijkheden om predikantsplaatsen te ruilen of commissies in te stellen om praktische oplossingen te bieden zou wel eens het volgen van een maatschappelijke trend kunnen zijn. Het bieden van al dit soort oplossingsmogelijkheden zou meer en meer het predikantsambt tot een gewone baan kunnen maken.
- 15 h. Citaat uit een van de antwoorden: ‘Volgens mij heeft het te maken met een trend in de samenleving. Overal komen allerlei prachtige en indrukwekkende programma’s en presentaties op ons af, waarbij de kerkdienst dan wat schril af kan steken. Mensen raken gewend aan het zoeken naar iets dat meeslepend, imponerend is – ze kunnen dat bij de drempel van de kerk niet ineens laten liggen. In het beroepingswerk gaat het veel over de manier van preken. Niet dus over de inhoud, maar over de vraag hoe het gebracht wordt. De ene predikant is vrijer op de preekstoel dan de ander. Het heeft iets onevenwichtigs dat veel beroepen afketsen op een klein deel van de werkweek van de predikant.’
- 20 i. Er wordt steeds meer gekozen voor het inzetten van kerkelijke werkers. Daar kunnen allerlei goede redenen voor zijn. Maar het is een gegeven dat deze kerkelijke werkers vaak benoemd worden voor een bepaalde tijd. Ook daarin wordt de maatschappelijke trend gevolgd van een steeds meer flexibele arbeidsmarkt.
- 25 j. We leven in een tijd waarin mensen grote bindingsangst hebben. Dit zien we terug in het beroepingswerk. Het maakt kerkenraden uitermate voorzichtig bij het uitbrengen van een beroep. Dezelfde angst zou kunnen spelen bij predikanten, wanneer ze een beroep moeten aannemen. In de antwoorden van zowel predikanten als kerkenraden zien we hier sporen van terug.
- 30 k. Kerkenraden geven aan bang te zijn voor reacties uit de gemeente. In onze mondige wereld gaan gemeenteleden lopen wanneer een predikant niet voldoet. Ook dat zorgt er voor dat kerkenraden heel voorzichtig worden. De hierdoor veroorzaakte stagnatie heeft een maatschappelijke oorzaak.
- 35 l. Citaat: ‘Ik kan mij persoonlijk niet aan de indruk onttrekken dat we ook in onze kerken te maken hebben met een soort professionalisering van de ambtsopvatting: de ds. werkt maximaal 40 uur, houdt spreekuur, moet tijd of geld krijgen om zijn blog bij te houden, doet geen bejaardenbezoeken meer, voelt zich meer de manager/bestuurder van het kerkelijk bedrijf, besteedt allerlei (kern)taken uit aan een pastoraal werker of jongerenwerker en zijn vrouw heeft een betaalde baan, dus hij moet de boodschappen doen’.

40

6.2 Conclusie

De CTB constateert na de opsomming van bovengenoemde voorbeelden dat er ook in onze kerken sprake is van vermaatschappelijking van het ambt van predikant. Tegelijk willen wij melden dat de specifiek genoemde reacties niet gelden voor alle predikanten en alle kerkenraden! Wij kunnen ons voorstellen dat er predikanten en kerkenraden zijn die zich niet herkennen in de reacties die genoemd zijn. Dit laat onverlet dat er sprake is van verandering van visie op het ambt van predikant in de context van allerlei maatschappelijke ontwikkelingen (o.a.) op de arbeidsmarkt, die van invloed zijn op het beroepingswerk in de kerk. Wanneer we bij het omgaan met deze trends en ontwikkelingen een Bijbelse weg willen wijzen, zullen allerlei praktische oplossingen niet voldoen.

50

Integendeel, het ambt van predikant zal dan juist steeds meer op een gewone baan gaan lijken. We zullen het ambt van predikant opnieuw vanuit de Bijbel moeten doordenken gericht op de tijd waarin wij leven.

5 **7. Aanbevelingen aan de generale synode**

Voordat wij u een viertal aanbevelingen doen, eerst nog het volgende:

De CTB heeft bij de verantwoording van haar werkwijze aangegeven dat zij zich richt op het onderzoek naar de oorzaken van de stagnatie in het beroepingswerk én op de vraag of er daadwerkelijk sprake is van stagnatie zoals de GS 2016 heeft vastgesteld.

- 10 De CTB is van oordeel dat op grond van de respons van de predikanten, die specifiek stagnatie in het beroepingswerk ervaren hebben (zie 5.4.3) niet geconcludeerd kan worden dát er in het algemeen stagnatie in het beroepingswerk is. De CTB is dan ook tevens van oordeel dat wij geen compleet beeld hebben gekregen van ‘de oorzaken van stagnatie in het beroepingswerk’ in onze kerken.

15

Na dit geschreven te hebben doet de CTB aan de generale synode de volgende aanbevelingen:

De CTB beveelt de generale synode aan te besluiten:

- 20 1. een commissie te benoemen die de opdracht krijgt het ambt van predikant te doordenken in rapport met onze tijd waarbij de Schrift bron en norm is;
‘In rapport met onze tijd’ betekent studie te doen naar de concrete maatschappelijke invloeden op de predikant, het ambt en het functioneren van de predikant en op kerkenraden. Tot deze studie behoort eveneens hoe deze maatschappelijke invloeden zich verhouden tot wat de Schrift zegt over het ambt van predikant;
- 25 2. de commissie eveneens de opdracht te geven initiatieven te onderzoeken c.q. te ontwikkelen m.b.t. het beroepingswerk op grond van de resultaten van hun studie;
3. voorlopig af te zien van het ontwikkelen van praktische initiatieven om de doorstroming van predikanten te bevorderen;
- 30 4. te overwegen of deze studieopdracht verbreed moet worden naar het functioneren van het ambt van ouderling en diaken in de huidige maatschappelijke en kerkelijke context;
5. de CTB te ontheffen van haar opdracht.