

Casus classispredikant: waarom het leiderschap in de Protestantse Kerk mannelijk kleurt

[Heleen Zorgdrager, augustus 2018]

De Protestantse Kerk (PKN) heeft er sinds kort een nieuwe topfunctie bij, de classispredikant. Deze figuur wordt in het dagelijks leven het ‘gezicht’ van de classis (regionaal verband van kerkelijke gemeentes). De classispredikant beweegt zich in de bestuurlijke tussenlaag, tussen het grondvlak van gemeentes en de hoogste bestuurslaag van de landelijke synode. Een ‘bisschop’ mocht de figuur niet genoemd worden, maar toch wel zoets als een ‘halve bisschop’ en in hoge mate beeldbepalend voor de kerk. De profielschets noemt geestelijk leiderschap als de kern van de functie. Er kwamen vacatures en mensen konden erop solliciteren. In beginsel konden alleen predikanten solliciteren. Ik was razend benieuwd wie in deze nieuwe positie(s) benoemd zouden worden.

In de ban van de man

In mijn - achteraf naïeve - optimisme ging ik ervan uit dat van de 11 te benoemen classispredikanten toch wel minimaal een derde vrouw zou zijn. Dat komt ongeveer overeen met het percentage vrouwelijke predikanten in de PKN (31%). Ook dacht ik dat gezien het nieuwe en beeldbepalende van de functie de kerk geducht rekening zou houden met de gender balans. Je wilt toch niet een voorspelbaar valse start maken. Begin juni werd bekend dat het elftal regionale geestelijke leiders uit 9 mannen en slechts 2 vrouwen bestaat. Ik was oprecht geschokt en teleurgesteld. Op Facebook uitte ik mijn boosheid en stelde de vraag: is dit nu een afspiegeling van de eenheid, het “katholieke” van de kerk? Er kwamen veel instemmende reacties op het bericht. Ook de kop in Trouw loog er niet om: “Protestantse top in de ban van de man” (8 juni 2018).

Nu de kruitdampen opgetrokken zijn, heb ik er behoefte aan nader te analyseren wat hier aan de hand is. Hoe komt het dat er vooral mannen naar boven gekomen zijn? Welke factoren hebben dat begunstigd? En met het oog op de toekomst: Wat hebben we nodig om gender-diversiteit en inclusiviteit aan de top van de PKN te bevorderen?

Profielschets

Naar wat voor persoon werd eigenlijk gezocht? In de nota *Kerk 2025. Waar een Woord is, is een weg* wordt voor het eerst gesproken over een “voorzitter van de classicale vergadering” die in de notities daarna classispredikant gaat heten. Aanvankelijk wordt het profiel vooral pastoraal ingevuld. In *Kerk 2025* staat: “De voorzitter is geen ‘regelbaas’, maar iemand met een herderlijke opdracht. Hij of zij is *pastor pastorum*. Belangrijke aandachtspunten zijn de opbouw van het kerkelijk leven en de missionaire presentie van de kerk in de regio.” Een landelijke commissie ging aan het werk om profiel- en functieomschrijving van de classispredikant vast te stellen. Hierin schuiven ineens de bestuurlijke taken naar de voorgrond. Geestelijk leiderschap zal de kern zijn van de functie. In persoon belichaamt de classispredikant het “katholieke” van de kerk. De classispredikanten moeten toezien op (episkopè) en leidinggeven aan het gezamenlijk kerk-zijn in de regio. Ze moeten signaleren wat er leeft in gemeentes of bij predikanten, en interveniëren, inclusief brandje blussen, waar nodig. Als Barnabas die door Paulus naar Antiochië gezonden werd (Hand. 11), zullen ze “stem van buiten” zijn en “een paar ogen die met een frisse blik zien hoe je bezig bent”.

De wervings- en selectieprocedure

In de wervingscommissies zaten naast afgevaardigden van de classis ook een lid vanuit het moderamen van de synode en een adviserend lid namens de Dienstenorganisatie. In de werving werd opnieuw het bestuurlijke aspect onderstreept. Er werden mensen gezocht met bestuurlijke ervaring die kennis hebben van de organisatie, structuur en beleidsinhoudelijke wereld van de PKN en haar Dienstenorganisatie. Het blijkt een belangrijk selectie criterium te zijn geweest: 5 van de 11 benoemde classispredikanten hebben in hun recente arbeidsverleden met name of alleen bestuurlijk werk gedaan. Verder is bekend dat 88 mensen hebben gesolliciteerd, waarvan 11 vrouwen. Dat is 12% en blijft ver achter bij het percentage vrouwelijke predikanten. De leeftijd van de sollicitanten lag tussen de 48 en 61 jaar. In die leeftijdscategorie is het aantal vrouwelijke predikanten zelfs 34%. In principe zou de vijver om uit te vissen ruim genoeg moeten zijn. We moeten constateren dat erg weinig vrouwen hebben gesolliciteerd.

Waarom zo weinig vrouwen?

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen niet of veel minder solliciteren op leidinggevende functies. Ze willen niet, ze denken dat ze het niet kunnen, ze missen bestuurlijke ervaring. Het kan ook zijn dat de nadruk op management-achtige aspecten ten koste van een pastorale invulling van de functie minder aantrekkelijk is voor vrouwen die vaak een voorkeur hebben voor een relationeel gerichte, integratieve leiderschapsstijl dicht bij de mensen.

Een factor die in de selectie zwaar gewogen kan hebben, is dat de rechterflank in de PKN (de Gereformeerde Bond) geen vrouwen in het ambt accepteert. Zij kunnen tegenhouden dat een vrouw *pastor pastorum* wordt van mannelijke dominees. Vanuit de classis mochten specifieke karakteristieken worden toegevoegd aan de functieomschrijving. Classis Zuid-Holland heeft nog overwogen om eraan toe te voegen: "kennis van en affiniteit met de hervormd-gereformeerde traditie". Dat zou gelijk staan aan een uitsluiting van vrouwen, want een vrouwelijke predikant, zelfs als ze opgegroeid is in de Gereformeerde Bond, zal alleen al vanwege haar ambtsdrager zijn niet voluit erkend worden als iemand die affiniteit heeft met deze traditie. De functiekenmerk is uiteindelijk niet in het stuk terechtgekomen. De benoemde classispredikant in Zuid-Holland Zuid is overigens wel lid van de Gereformeerde Bond.

Er wordt wel gesteld dat de PKN met nu 18% vrouwen in deze top "goed op koers ligt". Want de Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen van grote bedrijven scoren niet beter. Een slechter argument is niet denkbaar. Juist de kerk zou hier een ander, profetisch gezicht moeten laten zien. Een diverse, inclusieve kerkleiding zou pas werkelijk een belichaming van het "katholieke" zijn. Bestaat er een cultuur van *old boys' network* in de kerk? Ik denk niet aan maffia-achtige samenzweringen, maar wel aan de mechanismen die bij sollicitatieprocedures altijd spelen. Het gelijke waardeert het gelijke. Je hersenen gaan automatisch op zoek naar iets wat op jou lijkt, iets waar jij je in kunt vinden. We koesteren een onbewuste voorkeur voor "ons soort mensen". De kerk is niet boven deze zonde verheven. Mensen die in de beoordelende selectiecommissies de doorslag hebben gegeven, zullen in de benoemde persoon vaak hun eigen spiegelbeeld terugzien. Tenzij er een actief diversiteitsbeleid is gevoerd.

Feminisering en reorganisatie

Maar de PKN voert geen actief diversiteitsbeleid. De selectiecommissies zijn er niet op getraind om deze mechanismen bij zichzelf te herkennen. Er is niet actief naar geschikte vrouwen gezocht, terwijl de ervaring van politieke partijen leert dat de slagingskans dan groot is. Alleen de classis Utrecht

heeft actief naar een vrouw gezocht - en heeft een vrouw, en bovendien een lutherse, als classispredikant gekregen.

Genderonderzoek wijst uit dat een aanwezigheid van tenminste 30% vrouwen nodig is om veranderingen aan te brengen die gunstig zijn voor vrouwen in de structuur en cultuur van door mannen gedomineerde organisaties. Dat percentage is inmiddels behaald onder predikanten in de PKN. Maar laten we ons niet rijk rekenen. Zodra de professionele instroom van vrouwen in een organisatie boven de 30% komt, begint een ander mechanisme te werken. De sociologe Paula Nesbitt heeft in een studie over Noord-Amerikaanse mainline protestantse kerken de werking hiervan in kaart gebracht. Bij relatief snelle instroom van vrouwen in het kerkelijk ambt, ook aangeduid als "feminisering van het ambt", vindt een herordening plaats van taken en functies. Om de status en imago van het ambt te herstellen worden functies met hogere status en beloning gecreëerd en afgezonderd en voornamelijk aan mannen toebedeeld. Het feit dat religieus leiderschap in de christelijke traditie van meet af aan naar mannelijk model vorm heeft gekregen, heeft een grote invloed op dit proces. Al spelen binnen de PKN ook andere processen, zoals krimp en bezuiniging, die reorganisatie nodig maken, toch geeft de gelijktijdigheid van deze ontwikkelingen, enerzijds de opmars van vrouwen op kerkelijk terrein en anderzijds een voor mannen gunstige reorganisatie van kerkelijke functies, te denken.

Barnabas of Febe?

Samenvattend constateer ik dat weerstand tegen geestelijk leiderschap van vrouwen (het vrouwenstandpunt van de Gereformeerde Bond), een dominante cultuur van management in de PKN, het ontbreken van actief diversiteitsbeleid vanuit de landelijke kerk en het scheppen van nieuwe functies die passen op profiel "mannelijk leiderschap" belangrijke factoren zijn geweest die hebben geleid tot het overwicht van mannen onder de classispredikanten.

En zat er aan het begin al niet een dwaling? De apostel Barnabas werd als model omarmd voor de classispredikant als geestelijk leider. Hij symboliseert een richting van centrum naar marge. Vanuit het centrum (Jeruzalem) werd hij naar de diaspora (Antiochië) gezonden. Ik wil er een ander beeld naast zetten, dat van Febe uit Rom. 16:1,2. Zij is een inspirerend christen, als diakonos leidt ze de gemeente in de havenstad Kenchreen, en ze oefent patronaat uit, is een beschermvrouw met gezag. Febe gaat naar Rome, van diaspora naar diaspora. Paulus vraagt aan de Romeinse gemeente vooral een goede wederkerigheid en samenwerking met haar zodat ze er vruchtbaar kan werken. Dat lijkt me een voortreffelijk uitgangspunt voor gedeeld en verbindend geestelijk leiderschap dicht bij de basis. Met meer Febe in de profielschets en een actief diversiteitsbeleid vanuit de synode zou de drempel voor vrouwen om zich te kandideren aanzienlijk zijn verlaagd.

Gebruikte literatuur

Notitie PKN opgesteld door regiegroep, "Profiel en Functieomschrijving van de classispredikant", versie 4, 6 september 2017.

Klaas-Willem de Jong, "De benoeming van de classispredikanten – analyse en evaluatie", blog 14 juni 2018. Link: <http://bloggen.kwdejong.nl/2018/05/19/de-benoeming-van-de-classispredikanten-een-evaluatie/>

Anne-Marie Korte, "Erkenning van religieus leiderschap van vrouwen: een 'moderne' kwestie?", *Tijdschrift voor Theologie* 43 (2003), 113-123.

Paula D. Nesbitt, *Feminization of the Clergy in America: Occupational and Organizational Perspectives*, New York 1997.