

**Nieuw elan,  
wat  
merken  
we er  
van?**

**Evaluatie van de nieuwe  
structuur voor het kerkenwerk  
in de NGK Kampen**

**Commissie Evaluatie**

**Anton de Vries, Marcel Kievit, Terry van Dijk**

**juli 2010**

---

## Introductie

### Reden voor deze evaluatie

De Kamper Nederlands Gereformeerde Kerk heeft in het jaar 2005 gekozen om te werken met een nieuwe structuur voor het kerkenwerk. Die nieuwe structuur was in de voorafgaande jaren voorbereid door een speciaal ingestelde stuurgroep (Stuurgroep Gemeenteopbouw) die zoveel mogelijk inzichten van binnen en buiten de gemeente gebruikte om een eigentijdse stijl van kerkenwerk te ontwerpen. Stuurgroep zette haar plannen uiteen in het rapport "Kerkenwerk met nieuw elan" en ondersteunde ook het werkelijk tot stand komen van de ontworpen structuur.

Vijf jaar na de invoering van de nieuwe structuur vond de Kerkenraad Bestuurlijke Zaken (KBZ) het tijd om vast te stellen of de beoogde positieve ontwikkelingen, waar de nieuwe structuur voor ontworpen was, ook daadwerkelijk bereikt waren en verzocht de Commissie Evaluatie de nodige informatie te verzamelen om een oordeel te kunnen vellen over de effectiviteit van de nieuwe structuur.

### Manier waarop gegevens zijn verzameld

Per groep kerkenwerkers (diakenen, ouderlingen, predikanten, wijkteamleden, etcetera) zijn in de eerste helft van 2010 workshops en interviews gehouden.

In de workshops die door de commissie georganiseerd en geleid werden (diakenen, ouderlingen, KBZ), kregen de aanwezigen vooraf stellingen, een aantal voor elke beoogde positieve ontwikkeling. Alle stellingen waren positief geformuleerd. Ter plekke werden de stellingen voorzien van plussen en minnen. In tweetallen werden 2 positieve punten opgeschreven en 2 verbeterpunten. In de workshop werden in kleine groepen (3-6 personen) steeds voor één van de beoogde positieve ontwikkelingen de stellingen besproken en de opgeschreven positieve punten en verbeterpunten besproken en geclusterd. De wijkteams, vanwege het grote aantal, werd gevraagd die workshops in vereenvoudigde vorm zelf te doen en daarover te rapporteren aan de commissie. Zij beoordeelden de stellingen thuis. Allen beantwoordden thuis vragen over het gebruik van de visie. Die werden niet centraal besproken maar direct ingeleverd bij de commissie.

De predikanten, de zusters van het zustercontact en de voormalig beleidsmedewerker Wijkteams zijn door de commissie gesproken in een uitgebreide discussie, waarin wederom alle beoogde positieve ontwikkelingen zijn behandeld.

De Commissie Evaluatie koos voor interactieve methodes, ten eerste omdat het de enige manier is om vast te stellen hoe de mensen de nieuwe structuur *ervaren*, of zij *van mening zijn* dat de beoogde positieve ontwikkelingen realiteit geworden zijn of niet. Ten tweede wordt met deze manier van informatie-verzamelen onder de deelnemers een proces van bewustwording veroorzaakt; vele mensen zijn door de workshops en interviews aan het nadenken gezet over de ontwikkelingen waarvoor de nieuwe structuur bedoeld was.

### Structuur van dit rapport

In de bijlagen vindt u zo volledig mogelijk de uitkomsten van de workshops en de interviews. Dat helpt de deelnemers hun eigen inbreng te herkennen en het is het fundament onder onze conclusies en aanbevelingen, voor u ter referentie. U ziet daar de stellingen die door de diverse groepen zijn beoordeeld met de totaalscores en lijsten met de positieve en verbeterpunten die zij hebben aangedragen.

In het hoofddeel van ons rapport, vindt u onze bevindingen voor de beoogde positieve ontwikkelingen; in elk hoofdstuk wordt er één besproken. Steeds beschrijven we eerst wat de oorspronkelijke doelstelling precies was. Daarna bespreken we hoe er, over het geheel van alle groepen tezamen, gescoord is op de stellingen voor die doelstelling en welke uitschieters opvallen. Dit wordt gevolgd door de belangrijkste positieve en verbeterpunten die uit de gehouden workshops en interviews naar voren kwamen. We sluiten elke bespreking af met aanbevelingen. We sluiten af met de bevindingen ten aanzien van de visie.

## 1 Betrokkenheid van gemeenteleden

### 1.1 Oorspronkelijke doelstelling

Een van de belangrijkste problemen van onze kerk was rond 2005 destijds het gebrek aan betrokkenheid. De antwoorden op grote enquête spraken wat dit betreft boekdelen. De gedachte was: betrokkenheid kun je niet afdwingen, maar door de structuur kun je wel een gunstige voedingsbodem voor betrokkenheid leggen. Met de nieuwe structuur werd bereikt dat meer mensen in touw zijn; als je een rol hebt ben je meer betrokken. Hoe klein die rol ook lijkt te zijn, je hoort erbij. Daarnaast was het voordat de nieuwe structuur er was zo dat bij persoonlijke problemen (maar ook het tekort aan ambtsdragers) onze leden eerst naar de Broederweg keken voor hulp. Dat wilden we ombuigen. Binnen een wijk wilden we voor elkáár gaan zorgen. De hulp komt van de kerkleden bij jou in de straat. Dat ligt dicht bij de Bijbelse betekenis van gemeente zijn. Een belangrijke voorwaarde voor betrokkenheid is vervolgens dat wijken heel logisch zijn. Daarom werden bijvoorbeeld Hagenbroek of De Maten gewoon één logische wijk.

Omdat te bezegelen is het zogenaamde wijkteam in de nieuwe structuur het hart van het kerkelijk leven geworden. Door meer verantwoordelijkheid in de wijk te leggen worden relaties tussen kerkenwerkers en leden, maar ook tussen leden onderling, persoonlijker. We kunnen elkaar nu beter zien en vinden.

### 1.2 Scores op de stellingen

Heeft de geografische wijkindeling en het stimuleren van het omzien naar elkaar in de wijken, geholpen om betrokkenheid te herstellen?

1. Verhoogde betrokkenheid gemeenteleden	--	-	0	+	++	
<i>diakenen (KD)</i>	3 %	35 %	3 %	53 %	7 %	<i>licht positief</i>
<i>ouderlingen (KP)</i>	2 %	51 %	2 %	45 %	-	<i>licht negatief</i>
<i>KBZ</i>	-	38 %	8 %	54 %	-	<i>licht positief</i>
<i>wijkteams</i>	7 %	37 %	3 %	50 %	3 %	<i>licht positief</i>

**Toelichting.** Een percentage betekent bijvoorbeeld: van alle kruisjes die de diakenen hadden geplaatst bij de stellingen over betrokkenheid stond 45% in de kolom '+'.  
Door alle groepen heen is men verdeeld maar licht eens met de stellingen rond toegenomen betrokkenheid. Het meest tevreden lijken de diakenen te zijn, maar de verschillen zijn gering. De KP ziet iets minder toename in betrokkenheid.

Scores op een aantal van de afzonderlijke stellingen vallen op. Op de stelling over werkelijke betrokkenheid van gemeenteleden wordt door alle groepen sterk verdeeld gereageerd. Waar de een mooie dingen ziet bloeien, ziet de ander blijkbaar vooral de lauwheid die er helaas ook is. Diakenen en wijkteamleden vinden wel dat van hen voldoende stimulans op het geloofsleven uitgaat. Van korte lijnen is volgens de diakenen, ouderlingen en KBZ-ers helaas geen sprake. De wijkteams ervaren ook dat gemeenteleden hen niet altijd weten te vinden.

### 1.3 De ervaren positieve en verbeterpunten

Positieve punten die de bevroegde groepen zelf aandroegen gingen met name over de goede inzet van gemeenteleden – er zijn veel mensen actief. Ook worden de wijkavonden goed bezocht, er is prettig contact. De geografische indeling van de wijken heeft het wijkgevoel versterkt, wordt opgemerkt. Het koffiedrinken na de dienst wordt ook als positieve ontwikkeling gezien.

Verbeterpunten gaan vooral over het betrekken van het deel van de wijk dat zich afzijdig houdt. Hoe gaan we daar mee om? Hoe kunnen we de wijkgedachte meer invulling geven? Als gevolg van het feit dat een deel van de wijk zich afzijdig houdt (de omvang van dat deel verschilt sterk per wijk) wordt er grote zorg geuit over de bemensing van de wijkteams, vooral wat betreft de ouderlingen.

### 1.4 Aanbevelingen

- ⊗ handhaaf het principe van de wijk als middelpunt van het geloofsleven.
- ⊗ bedenk vormen van wijkleven die aantrekkingskracht hebben op diegenen die zich afzijdig houden. Bekijk of de gebruikelijke werkvormen die worden gebruikt in het werk in de wijk nog wel effectief zijn. Wellicht zijn andere vormen nodig. Onderzoek werkvormen die bij andere gemeenten worden gebruikt.
- ⊗ zoek vormen waarmee wijken met sterk onderbezette wijkteams (alsmede het vaak bijbehorende gebrek aan betrokkenheid) ondersteund kunnen worden.

---

## 2 Communicatie en Samenwerking

### 2.1 Oorspronkelijke doelstelling

Diakenen, ouderlingen, zustercontact en predikanten hadden vóór de nieuwe structuur hun eigen agenda's en taken. Dat werd als onwenselijk ervaren. Door te gaan werken in wijkteams ontstaat er teamwerk tussen de circuits die voorheen gescheiden waren. De voorheen gescheiden groepen moesten gaan opereren in een team, elkaar informeren, elkaar om raad vragen, elkaars gaven gebruiken. De gedachte was dat zo elke wijk een eenheid zou worden waarbinnen kennen en gekend worden vorm krijgt.

Ouderlingen en diakenen worden spilfiguren binnen de wijk. De ouderling is verantwoordelijk voor de pastorale zorg binnen de wijk en controleert voortdurend of alles gedekt is, of er bijzondere zaken zijn die extra aandacht behoeven, bijvoorbeeld van een predikant. Hij stuurt indien nodig de pastorale bezoekers aan. De diaken is de diaconale regelaar. Hij zorgt dat noden gelenigd worden en kan daarbij bezoeksusters of pastorale bezoekers gericht vragen bij bepaalde adressen hun goede werk te doen.

De wijkteams vallen direct onder de kerkenraad. Daar zit geen laag meer tussen, zoals voorheen de secties. Ouderlingen vergaderden voorheen met sectie en kerkenraad; in de nieuwe structuur met wijkteam en kerkenraad Pastoraal. Omdat er minder ouderlingen nodig zijn zou de totale vergaderlast moeten gaan dalen. De diakenen houden hun eigen diakonie-vergaderingen, maar schuiven ook aan bij de wijkteams.

### 2.2 Scores op de stellingen

Heeft de bundeling van kerkelijke werkers in wijkteams, geleid tot betere samenwerking?

2. Verbeterde communicatie en samenwerking	--	-	0	+	++	
<i>diakenen (KD)</i>	-	43 %	-	54 %	4 %	<i>licht positief</i>
<i>ouderlingen (KP)</i>	5 %	50 %	5 %	39 %	3 %	<i>licht negatief</i>
<i>KBZ</i>	-	32 %	32 %	37 %	-	<i>verdeeld</i>
<i>wijkteams</i>	7 %	21 %	2 %	57 %	13 %	<i>overw. positief</i>

**Toelichting.** Een percentage betekent bijvoorbeeld: van alle kruisjes die de ouderlingen hadden geplaatst bij de stellingen over communicatie stond 3% in de kolom ‘++’.

Door alle groepen heen is men verdeeld maar licht eens met de stellingen rond communicatie en samenwerking. Het meest tevreden lijken de wijkteams te zijn. De KD is heel licht positief, maar de KP ziet iets meer minder geslaagde kanten aan de nieuwe structuren rond communicatie en samenwerking in de gemeente.

Scores op een aantal van de afzonderlijke stellingen vallen op. Hoewel de meesten aangeven dat de samenwerking met andere “onderdelen” van de structuur beter kan, wordt de samenwerking met specifiek benoemde onderdelen (KD en wijkteam, KP en wijkteam, KD met zustercontact) wel als geslaagd beoordeeld. Het principe van het werken in een wijkteam werkt volgens de wijkteamleden prima en de rol van de ouderling wordt door de KD ook als goed beoordeeld. De wijkteams hebben één grote wens: de link met de predikant moet beter. En wijken die veel vacatures hebben willen worden ondersteund.

### **2.3 De ervaren positieve en verbeterpunten**

Positieve punten die de bevraagde groepen zelf aandroegen zijn onder meer de instelling van het wijkteam. Dat lijkt een duidelijke verbetering in samenwerking te hebben opgeleverd. De samenwerking binnen de teams wordt als goed beoordeeld, mensen weten elkaar te vinden, de vergaderingen zijn niet te veel en de werkzaamheden worden als prettig ervaren. De dames van zustercontact zijn tevreden met de combinatie wijkteam en eigen vergaderingen. De rol van de ouderling als schakel tussen kerkenraad en wijkteam wordt als positief genoemd, hoewel de Kerkenraad Pastoraal als ver weg wordt ervaren. De KBZ vindt dat de samenwerking tussen kerkbestuur en andere groepen en de commissies is verbeterd.

Binnen de wijk en binnen de kerkenraden lijken de zaken dus goed te lopen. Toch wordt vooral in het werk daarbuiten melding gemaakt van allerlei imperfecties in de samenwerking. In de communicatie tussen de groepen gaat nog wel eens iets mis. Vooral tussen wijkteam en Kerkenraad Pastoraal en tussen kerkenraden onderling – de Centrale Kerkenraad werkt nog niet als eenheid. Daarnaast wordt de link met de predikant, vooral door KP en wijkteams, als problematisch ervaren. Er is behoefte aan het afstemmen van bezoeken, elkaar op de hoogte houden van zaken die in de wijk spelen en aanwezigheid wijkteamvergaderingen. Zustercontact heeft moeite met het feit dat predikanten de leden van 75 jaar en ouder niet jaarlijks bezoeken, zoals wel was afgesproken.

Ondanks de positieve geluiden over wijkteams valt ook daar het een en ander te verbeteren. Wijkteams vragen zich af waar pastorale verantwoordelijkheden precies liggen, vooral wanneer een wijk geen ouderling heeft. De coördinator wordt door inwoners van de wijk lang niet altijd als aanspreekpunt herkend en gebruikt. Predikanten vinden deels het sturen op afstand nog lastig, hoewel er ook zijn die juist het wijkteam als bron van inspiratie en informatie zien. Tenslotte: hoewel de jeugdbezoekers niet apart bevraagd konden worden voor deze evaluatie, hebben we informeel wel begrepen dat de waarde van de samenwerking binnen het wijkteam door hen als beperkt ervaren wordt.

### **2.4 Aanbevelingen**

- ☞ onderzoek welke lijnen in het kerkwerk sterk en zwak zijn en zorg dat verantwoordelijkheden in samenspraak verduidelijkt worden. Zorg daarbij ook voor een vangnet wanneer er bijvoorbeeld in een wijk geen ouderling is.
- ☞ doordenk opnieuw hoe de interactie tussen wijkteams en de predikanten zou moeten werken. Stroomlijn het bijwonen van wijkteamvergaderingen door predikanten en laat predikanten en coördinatoren elkaar op de hoogte houden van het werk in de wijk.
- ☞ doe aan ‘verwachtingsmanagement’; spreek als wijken en kerkenraden duidelijk naar elkaar uit wat je van elkaar verwacht en bekijk samen wat werkbaar is. Geef daarom ook structurele voorlichting aan leden en kerkenwerkers over hoe de structuur werkt, (vooral: hoe

communicatie zou moeten lopen) zodat mensen bij de juiste adressen aankloppen en communicatie sneller en meer accuraat wordt. Het mag niet als vanzelfsprekend verondersteld worden dat iedereen de weg weet. Zorg bijvoorbeeld voor een beknopte handleiding, vooral voor nieuwe leden.

- ☞ onderzoek of er spilfiguren zoals een secretaris kunnen worden toegevoegd die raakvlakken tussen vergaderingen van diverse geledingen zichtbaar maakt.
- ☞ bedenk ondersteunende voorzieningen voor wijken met veel vacatures.
- ☞ zorg voor een beter omschrijving en ondersteuning voor de functie van coördinator; die functie heeft een sleutelrol in veel processen.
- ☞ geef het jeugdbezoek een duidelijker plaats binnen het kerkenwerk.
- ☞ zorg dat het bezoek aan ouderen niet tussen wal en schip raakt.

### 3 Bestuurlijke Kwaliteit

#### 3.1 Oorspronkelijke doelstelling

Het bestuur van onze gemeente bestond voorheen uit de ambtsdragers, die gezamenlijk (als kerkenraad) de beslissingen namen. Afgezien van het feit dat het een erg grote groep was, moesten de leden twee kwaliteiten in zich hebben: zowel pastorale gaven als bestuurlijk inzicht. De eerste had doorgaans de overhand.

Verbetering werd beoogd door een kleinere kerkenraad in te stellen met leden met een speciale bestuurlijke positie, namelijk die van beleidsouderlingen c.q. beleidsmedewerker, vrijgesteld van pastorale of diakonale taken. Zo werd het mogelijk ook mensen te gebruiken met de gave goed beleid kunnen maken en uitvoeren, maar die niet het ambt van ouderling op zich willen of kunnen nemen. Nieuw was tevens dat beleidsmedewerkers vrouwen kunnen, om zo te delen in hun bevlogenheid en het talent om heel goed bestuurlijk werk in onze gemeente te doen.

De beleidsouderling kreeg steeds een duidelijk terrein - bijvoorbeeld catechese, jeugdactiviteiten, zending - maar trekt niet de hele kar. Zo kan bij kennis en interesse van het KBZ-lid worden aangesloten en ontstaat een beter overzicht over welke activiteiten ontplooid worden. Hij of zij gebruikt commissies om het eigenlijke werk te doen. Dat kunnen bestaande commissies zijn die voortaan onder die persoon vallen, of nieuwe tijdelijk commissies.

Elke beleidsmaker zet in samenspraak met de andere KBZ-leden, Kerkenraden en de commissies de koers uit in welke richting inspanning verricht gaat worden en bewaakt de voortgang.

#### 3.2 Scores op de stellingen

Heeft het instellen van een bestuurlijke kerkenraad, met mannen en vrouwen die alleen aan beleid werken en voor een thematisch beleidsterrein de grote lijn uitzetten, geleid tot samenhangende, goede en snelle beslissingen?

3. Verhoogde bestuurlijke kwaliteit	--	-	0	+	++	
<i>diakenen (KD)</i>	-	19 %	-	56 %	25 %	<i>overw. positief</i>
<i>ouderlingen (KP)</i>	-	12 %		68 %	20 %	<i>overw. positief</i>
<i>KBZ</i>	-	7 %	3 %	80 %	1 %	<i>sterk positief</i>
<i>wijkteams</i>	3 %	27 %	17 %	53 %	1 %	<i>overw. positief</i>

**Toelichting.** Een percentage betekent bijvoorbeeld: van alle kruisjes die de wijkteamleden hadden geplaatst bij de stellingen over bestuurlijke kwaliteit stond 53% in de kolom met de '+'.

Door alle groepen heen is men het overwegend eens met de stellingen rond bestuurlijke kwaliteit. Het meest tevreden lijkt de KBZ te zijn. Ook KD en KP zien voornamelijk positieve kanten aan de nieuwe structuren rond het besturen van de gemeente. Iets minder positief zijn de wijkteams.

Scores op een aantal van de afzonderlijke stellingen vallen op. De tevredenheid over het functioneren van de drie kerkenraden is onverdeeld groot. Zowel leden van de kerkenraden zelf als de wijkteamleden zijn positief over de slagvaardigheid en helderheid van de huidige structuur. De verdeling van bevoegdheden kan volgens de diakenen helderder.

### 3.3 De ervaren positieve en verbeterpunten

Positieve punten die de bevroegde groepen zelf aandroegen zijn onder meer de splitsing tussen bestuurlijk en pastoraal. Dat wordt vrijwel unaniem als positief genoemd. Pastorale ouderlingen vinden het prettig om het bestuurlijke aan anderen over te kunnen laten. Ook de deskundigheid en aansluiting tussen KBZ-leden en hun commissies beoordeelt men als positief; gavengericht, daadkrachtig, overzichtelijk, plezier en motivatie worden genoemd. De juiste mensen zitten op de juiste plek. En commissies kunnen gericht ingeschakeld worden.

Vooraf draagvlak en transparantie rond besluitvorming kan beter. En de KBZ zou nog gerichter mogen gaan werken, minder ad hoc en minder uitvoerend. De KP mag meer aandacht besteden aan het opvangen van wijken zonder ouderling, alsmede het geestelijk leiding geven. KBZ-ers vinden dat de KP hun beleid niet altijd goed oppakt, het onderlinge samenspel tussen kerkenraden kan worden verbeterd.

### 3.4 Aanbevelingen

- ☞ handhaaf de scheiding van bestuur en pastoraat, zoals neergelegd in de huidige verdeling van kerkenraden en bestuurlijke verantwoordelijkheden.
- ☞ kies als KBZ, maar misschien wel breder, jaarlijkse speerpunten waar de energie meer geconcentreerd op gericht wordt.
- ☞ werk aan draagvlak en transparantie door de interactie met de gemeente te zoeken. De wijkteams kunnen helpen om voeling te houden met de leden.
- ☞ neem bij het maken van beleid de uitvoering nadrukkelijker in beschouwing. Onderzoek de bereidheid tot daadwerkelijke realisatie van beleid, evalueer achteraf en leer van de uitkomsten. Vraag commissies structureel om terug te koppelen.
- ☞ vermijd als KBZ om uitvoerende taken te verrichten in plaats van beleid maken.
- ☞ onderzoek de mogelijkheid tot verkleinen van het aantal KBZ-posten en maak gebruik van gemeenteleden die in opdracht specifieke onderwerpen kunnen uitdiepen.

---

## 4 Gavengericht werken

### 4.1 Oorspronkelijke doelstelling

Een van de meest wezenlijke doelen van de nieuwe structuur is gavengericht werken: de leden van onze gemeente moeten zich kunnen inzetten naar de gaven die ze gekregen hebben. Voor elke gave, elk tijdsbudget, man of vrouw, moet een geschikte taak te vinden zijn. Mensen die bestuurlijk gedreven zijn en vol goede ideeën, maar niet de gaven hebben om ouderling of diaken te zijn konden in de nieuwe structuur hun talenten toch inzetten. Andersom, de mensen die pastoraal zeer begaafd zijn maar voorheen enorm tegen het vergadercircuit van de kerkenraad opzagen konden toch in als ambtsdrager gaan functioneren, of als pastoraal bezoeker in de wijkteams.

Omdat er zo veel verschillende 'functies' ontstonden binnen onze kerk, voor elke gave is er wel wat te vinden. Ook voor mensen die niet ruim genoeg in de tijd zitten om ouderling te zijn. Straks kun je als pastoraal bezoeker met een adres of 10 toch eigenlijk niet meer excuseren met 'te weinig tijd'. Alle leden kunnen goed werk doen, ook met een kleine moeite.

Belangrijk punt is verder dat vrouwen veel meer kunnen gaan doen dan in de oude situatie. Zowel het pastoraat (pastoraal bezoeker) of het bestuur (beleidsmedewerker) behoren sindsdien tot hun mogelijkheden.

## 4.2 Scores op de stellingen

Heeft de ontstane diversiteit aan meer specifieke taken binnen onze gemeente meer mensen tot actieve deelname aan het kerkelijk leven verleid?

4. Meer gavengericht werken	--	-	0	+	++	
<i>diakenen (KD)</i>	7 %	27 %	-	29 %	38 %	<i>licht positief</i>
<i>ouderlingen (KP)</i>	14 %	32 %	-	36 %	18 %	<i>verdeeld</i>
<i>KBZ</i>	-	36 %	5 %	51 %	8 %	<i>licht positief</i>
<i>wijkteams</i>	9 %	23 %	5 %	48 %	15 %	<i>licht positief</i>

**Toelichting.** Een percentage betekent bijvoorbeeld: van alle scores die de KBZ-leden hadden gegeven voor de stellingen over gavengericht werken was 0% een '--'.

Door alle groepen heen is men verdeeld over het gavengericht werken, maar toch licht eens met de stellingen rond gavengericht werken. Het meest tevreden lijken de wijkteams te zijn. Ook KD en KBZ zien voornamelijk positieve kanten aan de nieuwe structuren die gavengericht werken mogelijk maken in de gemeente. De KP is verdeeld.

Scores op een aantal van de afzonderlijke stellingen vallen op. Er is grote eensgezindheid dat het tegenwoordig goed mogelijk is om taken te vinden die bij je gaven passen. Iedereen vindt dat de nieuwe structuur in die zin geslaagd is. Maar er is ook grote eensgezindheid dat de vacaturedruk er niet door gedaald is. Kortom: hoewel mensen beter dan voorheen een passende taak kunnen vinden, komen we toch actieve mensen te kort. De bezettingsproblemen die daar een gevolg van zijn worden het meest hevig gevoeld onder de ouderlingen; allen verklaren dat de bezetting al jaren niet best is. Ook KBZ en wijkteams maken zich zorgen om de bezetting.

## 4.3 De ervaren positieve en verbeterpunten

De groepen die zijn ondervraagd melden dat ze blij zijn met de keuzemogelijkheid, de variatie in taken die je kunt kiezen, en vooral ook dat de gaven van de vrouwen in onze gemeente nu breder worden ingezet. Als verbeterpunt wordt veelvuldig genoemd de zichtbaarheid, vindbaarheid en bewustwording van gaven in de gemeente. De bezetting van KD, KBZ en zustercontact zal in niettemin al geruime tijd op orde. Er wordt nog te veel in een kleine vijver van bekenden gevist, waardoor mensen toch worden ingeschakeld voor taken waar zij niet geschikt voor zijn.

## 4.4 Aanbevelingen

- ☞ breng het gavengericht werken naar een hoger plan
- ☞ denk bij het maken van beleid en het uitvoeren van werk in de gemeente vanuit de beschikbare en benodigde gaven, in plaats van in structuren en taken. Bij werving van mensen kun je de gave voor op stellen bij het zoeken. Bouw met de stenen die je hebt.
- ☞ onderzoek methodes om de bewustwording van gaven die mensen gekregen hebben te stimuleren, alsmede methodes om gaven beter zichtbaar en vindbaar te maken. De wijkteams kunnen hun kennis van de mensen in de wijk daar bij aanbieden.
- ☞ onderzoek of de activiteiten binnen onze gemeente wel overeenkomen met de aanwezige gaven. Kijk of er geen accenten worden gelegd op dingen die we eigenlijk niet goed kunnen.
- ☞ besteed bijzondere aandacht aan de gaven van de mensen die belijdenis doen; geef ze juist in deze fase een kans om zich de gemeente eigen te maken.

## 5 Toerusting

### 5.1 Oorspronkelijke doelstelling

Als essentiële voorwaarde voor dit alles werd in de plannen voor de nieuwe structuur genoemd de toerusting. Voor de nieuwe rollen die ouderling en diaken gaan spelen hebben ze extra bagage nodig, extra kennis van zaken. Cursussen of onderlinge kennisuitwisseling zullen belangrijker gaan worden. Ook binnen de wijkteams werd een goede toerusting van groot belang geacht.

De predikant zou daar ook meer tijd voor moeten gaan maken, ook omdat het pastoraat niet langer zijn eindverantwoordelijkheid is, maar de wijk in eerste plaats voor zichzelf moet leren te zorgen. Natuurlijk zullen er gevallen zijn waar de predikant wel bij komt, maar er moet een verschuiving komen naar de wijk, met de predikant, door toe te rusten, als geestelijke leider van zijn gemeente.

### 5.2 Scores op de stellingen

Is er daadwerkelijk een proces van toerusting van de gemeente ontstaan, waarmee de kwaliteit van het kerkenwerk en de geestelijke groei zijn bevorderd?

5. Prominente rol voor toerusting	--	-	0	+	++	
<i>diakenen (KD)</i>	-	48 %	-	47 %	5 %	<i>verdeeld</i>
<i>ouderlingen (KP)</i>	-	48 %	-	50 %	2 %	<i>verdeeld</i>
<i>KBZ</i>	8 %	61 %	11 %	21 %	-	<i>overw. negatief</i>
<i>wijkteams</i>	14 %	43 %	5 %	36 %	3 %	<i>licht negatief</i>

**Toelichting.** Een percentage betekent bijvoorbeeld: van alle kruisjes die de wijkteamleden hadden geplaatst bij de stellingen over toerusting stond 43% in de kolom '-'.  
-

Door alle groepen heen is men verdeeld, en soms oneens met de stellingen rond toerusting. Het minst tevreden lijkt de KBZ te zijn, maar ook de wijkteams zijn kritisch. KD en KP zien zowel positieve als negatieve uitkomsten van de doelstelling meer toerusting te geven.

Scores op een aantal van de afzonderlijke stellingen vallen op. De geestelijke leiding van de predikanten wordt door diakenen en ouderlingen als voldoende beschouwd. De KBZ en wijkteams zien dat heel anders, zij vragen om meer geestelijke leiding. Alle groepen zijn het er wel over eens dat er te weinig daadwerkelijke toerusting verzorgd wordt. De bereidheid om die toerusting ook te ontvangen is onder de diakenen en vooral de wijkteams groot. Ouderlingen en KBZ-leden vermoeden een beperkte bereidheid.

### 5.3 De ervaren positieve en verbeterpunten

Ook in de punten die de groepen zelf aandroegen is te zien dat het thema toerusting leeft. Er wordt veelvuldig melding gemaakt van behoefte en bereidheid. Het aanbod is onvoldoende, wordt er gezegd. De predikanten echter menen dat zij wel aanbieden, maar dat het niet gebruikt wordt.

### 5.4 Aanbevelingen

- ☞ onderzoek hoe de vraag naar toerusting, die breed leeft, kan worden verbonden aan een bevredigend aanbod; zoek slimme vormen die efficiënt en laagdrempelig zijn.
- ☞ besteed bijzondere aandacht aan goede toerusting van de wijkteams. De coördinator kan ondersteunen in het afstemmen van vraag en aanbod van toerusting en het zoeken naar efficiënte vormen, bijvoorbeeld door meerdere wijkteams tegelijk toe te rusten.
- ☞ zorg voor afstemming, taakverdeling en lange termijn planning op het gebied van toerusting
- ☞ ontwikkel een visie op geestelijk leiderschap die verbonden is met de gemeentevisie.
- ☞ laat predikanten zelf toegerust worden om toerusting en leiderschap te kunnen geven.

---

## 6 Visie als richtinggever

### 6.1 Oorspronkelijke doelstelling

Een visie is een beeld van de toekomst waarvan we samen zeggen 'wat zou het fantastisch zijn als wij als gemeente zó zouden worden'. Een beeld van onze gemeente dus, dat passie opwekt. Het werd belangrijk geacht voor een gemeente om zo een toekomstbeeld te hebben. Je moet immers vooruitkijken om ergens te komen. De visie is een duintop in de verte en de golven alle praktische obstakels die tussen ons en ons doel in staan. Die obstakels brengen je minder snel van de wijs, als je weet waar je heen wilt: *als gemeente willen wij een gemeenschap zijn van mensen die groeien in hun toewijding aan Jezus Christus en die hun gaven gebruiken ten dienste van elkaar en de wereld.*

Een visie geeft, zo was de bedoeling, richting aan ons handelen en plannen, het moet een duidelijk raamwerk zijn, waarbinnen allerlei afgeleide deelvisies ontwikkeld kunnen worden, zo gedetailleerd en praktisch als dat dan nodig blijkt. Een visie bepaalt voor een aantal jaren ons aandachtsgebied, wordt de toetssteen voor ons huidig functioneren en dwingt ons tot keuzes.

### 6.2 De ervaren positieve en verbeterpunten

De bevroegde groepen mochten een cijfer geven voor het gebruik, het nut en de toepasselijkheid van de visie in hun werk. De diakenen waren er vrij positief over (cijfer 7,7). Ze brengen daadwerkelijk in praktijk wat er in de visie staat: met je gaven de naaste helpen, samen problemen oplossen, eventueel instanties inschakelen, samen verantwoordelijk zijn. Ook de wijkteamleden voelen dat zo (cijfer 7,3); zij geven praktisch inhoud aan de visie. In het wijkleven vindt dat helaas weinig weerklank, volgens de wijkteamleden. Men is meer op zichzelf dan op elkaar gericht.

De ouderlingen zijn kritischer (cijfer 6,6). Hoewel het omzien naar elkaar vorm krijgt gaat er ook veel mis. De onderbezetting dwingt tot bescheidenheid en veroorzaakt tijdgebrek bij het vóórleven van de visie in de wijk.

Ook de KBZ-leden zijn kritisch (cijfer 6,3). Hoewel de visie nadrukkelijk gebruikt wordt in KBZ-beleid, wordt het nog niet in woord en daad overgebracht op de gemeente. Vooral het deel dat gaat over gaven inzetten voor de wereld wordt te weinig waargemaakt.

### 6.3 Aanbevelingen

- ☞ breng de visie opnieuw onder de aandacht en bekijk met de leden of we er speerpunten uit kunnen halen die we tijdelijk centraal stellen.
- ☞ maak waar nodig deelvisies, bijvoorbeeld voor geestelijk leiderschap.
- ☞ onderzoek of de activiteiten die wij in de gemeente ontplooiën aansluiten bij de visie, behoeften en gaven. Stel zo nodig bij waar wel en niet energie in gestoken wordt.
- ☞ besteed meer aandacht aan onze betekenis als gemeente voor de wereld buiten de gemeente. Onderzoek hoe wij een zoutend zout kunnen zijn.