

WAAR ZIJN WE NOW HELEMAAL MEE BEZIG?

Verslag van een gezamenlijke trektocht



Eindrapport met conclusies en aanbevelingen
van het Gemeenteopbouw Pilotproject
2002-2005
van de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland

Peet Wijchers
Anne de Vries
Arjan Treuren
Teun van der Leer (eindred.)

Uitgave: Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland
Biltseweg 10
3735 MC Bosch en Duin
www.baptisten.nl <<http://www.baptisten.nl>>

Inhoud

Voorwoord	3
1. Baptisten Gemeente Pernis: Een steeds vollere rugzak. Het zelfverzorgende karakter van een vacante gemeente	5
2. Baptisten Gemeente Appingedam: Samen op trektocht. Groeien in de breedte en in de diepte	17
3. Baptisten Gemeente Groningen-Noord: Van geloofsopbouw naar gemeenteopbouw. Over de noodzaak en de zegen van 'Leven uit de Bron'	27
4. Baptisten Gemeente Krommenie: Klein maar dapper. Hoe ook een kleine gemeente doelgericht aan gemeenteopbouw kan werken	37
5. Het team van gemeenteopbouw werkers: De trektocht van een team. Over de toegevoegde waarde van teamwork en intervisie	45
6. Algehele conclusies en aanbevelingen	55
7. Wat kan het taakveld Gemeenteopbouw & Evangelisatie voor uw gemeente betekenen?	57
8. Ruimte voor aantekeningen	59

Voorwoord

‘Waar zijn we nou helemaal mee bezig?’.

Onder deze titel kwamen vertegenwoordigers van vele gemeenten binnen onze Unie op 25 juni 2005 in Kampen bijeen. Dit ter afronding van een zogenaamde ‘pilot’ (proefproject) voor gemeenteopbouw. In het kader van dit project gaven drie gemeenteopbouwwerkers (GO-ers) vanuit de Unie – Peet Wijchers, Anne de Vries en Teun van der Leer – van april 2002 tot april 2005 ondersteuning in gemeenteopbouwprocessen van vier gemeenten: Appingedam, Groningen Noord, Krommenie en Pernis.

Een pilotproject, omdat er sprake was van een volstrekt nieuw avontuur binnen onze Uniegemeenschap. Een oefentraject voor gemeenten en gemeenteopbouwwerkers om in de praktijk en aan den lijve te ondervinden wat het betekent om gemeenten niet als plaatselijke voorgangers, maar als procesbegeleiders bij te staan.

We noemen het een (geloofs!)avontuur omdat we met elkaar onderweg zijn gegaan, niet wetend waar we uit zouden komen.

In het laatste decennium van de vorige eeuw hebben de leden van wat toen de Evangelisatie Commissie van de Unie heette, in meerdere rapporten beschreven dat gemeenteopbouw als doelgericht en planmatig werken noodzakelijk was om tot gezonde gemeenten te komen. En gezonde gemeenten zijn ook gezonde// gemeenten!

In deze jaren is duidelijk geworden dat gemeenten op maat geholpen moeten worden. Elke gemeente is uniek. Beleidsplannen moeten passen bij de visie, situatie en (on)mogelijkheden van de plaatselijke gemeente. Ondersteuning kan dan niet vrijblijvend zijn. Een uitgezet traject kan wel aangepast, maar niet afgeblazen worden. Op de trektocht van het geloofsavontuur doe je de meeste ontdekking pas onderweg. Dat vraagt om een verbond. Een contract. Een gemeente verbindt zich dan ook contractmatig voor een bepaalde periode en voor een vastgesteld aantal uren per week aan een gemeenteopbouwwerker.

In dit evaluatierapport wordt met grote dankbaarheid en grote verwachtingen voor de toekomst verslag gedaan van de gezamenlijke trektocht van de gemeenteopbouwwerkers en van de afzonderlijke gemeenten met één van de gemeenteopbouwwerkers. Als gemeenteopbouwwerkers zijn we gegroeid in onderlinge verbondenheid, in persoonlijk geloof en in het vertrouwen dat God ook vandaag nog zijn gemeente(n) bouwt.

‘Waar zijn we nou helemaal mee bezig?’ Een leerproject is afgesloten. Het heeft metterdaad laten zien wat er kan gebeuren, wanneer met inzet van buitenaf doelgericht ingezet wordt op gemeenteopbouw. Het heeft de kracht van teamwerk getoond en de breedte aan modellen die gebruikt kunnen worden. Wellicht vormt het de aanzet tot een veel verdergaand vernieuwingsproces, waarin gemeenten getrainde professionals uitnodigen inspirerend bij te dragen aan de plaatselijke gemeente. En nog veel verder reikend: Een proces waarin gemeenten bereid en in staat zijn elkaar te helpen met de ontwikkelde vaardigheden. Het zou een volstrekt tegendraadse en indrukwekkende demonstratie van solidariteit kunnen worden, die haaks staat op de goddeloze supermarktcultuur van onze tijd. Het biedt een formidabele kans het ‘totaal anders’ van gelovigen en gemeenten te demonstreren aan een samenleving die helemaal zelfgericht is geworden.

De gemeente kan zelf verkondiging zijn. Daarbij gaat het niet zozeer meer om het voortbestaan of de groei van gemeenten en Unie, maar om de integriteit en effectiviteit van de boodschap van Jezus Christus, die wij allen als Heer dienen. Wanneer wij als gemeenschap op deze weg tot veel sterkere samenwerking komen, zal dat zegen betekenen voor gemeente en samenleving!

Het is onze hartelijke wens dat lezing, overdenking en bespreking van dit rapport binnen gemeenten, kerkenraden en gemeenteopbouw werkgroepen, velen zal inspireren en verder helpen op de weg van de opbouw van de gemeente van Christus. En uiteraard zijn wij van harte bereid om er met u verder over te komen praten!

Namens het taakveld Gemeenteopbouw & Evangelisatie,

Teun van der Leer
Arjan Treuren
Anne de Vries
Peet Wijchers

Hoofdstuk 1

Baptisten Gemeente Pernis

EEN STEEDS VOLLERE RUGZAK

Het zelfverzorgende karakter van een vacante gemeente

- door Peet Wijchers -

1.1 Inleiding

De startzondag van het project valt voor Pernis op 14 april 2002. Tijdens deze dienst is de rugzak als beeld van de gezamenlijke trektocht opgevoerd. De rugzak speelt ook een betekenisvolle rol tijdens de samenkomst van de gemeente op zondag 20 maart 2005. In deze dienst is aandacht besteed aan het einde van het samenwerkingsverband tussen gemeente en gemeenteopbouwwerker. Zelf heb ik deze zondag een veel vollere rugzak meegenomen dan waarmee ik op de startzondag het podium heb betreden. Een beeld van een gemeente die kan putten uit de rijkdom van wat God zelf in de leden van zijn huisgezin geeft. Een rijkdom die er voor zorgt dat de gemeente onder toerustend leiderschap in staat is veel meer zelf te doen dan zij voor mogelijk houdt. Zij doet dat in afhankelijkheid van God, in de kracht van Zijn Geest en vertrouwend op het werk van Jezus Christus.

De gemeente laat zich evenmin onbetuigd en overhandigt een rugzak vol met cadeaus en op schrift gestelde herinneringen aan de voorbije drie jaren. Ik citeer uit een dankbetuiging van mijn kant daarover aan de gemeente:

Hartverwarmend en heel bijzonder vind ik dat bijna zonder uitzondering iets wordt verteld over groeien in geloof, kennis en volwassenheid. Meer dan eens wordt verwezen naar de samenkomsten op de zondagmorgen en regelmatig komt er een cursus voorbij waaraan is deelgenomen. Er is veel geleerd en in de onderlinge gesprekken veel gedeeld. Op zulke momenten komt Efeze 3:14-21 (18) me haarscherp voor ogen. Pas samen met alle heiligen zullen we een glimp mogen zien en verstaan van de lengte, hoogte en breedte van de liefde van Jezus Christus. Het inzicht in deze liefde is groter geworden door de geloofsgesprekken in de diverse ontmoetingen aan huis, in de kringen, tijdens gemeenteavonden, op zondagen en in het geven van de diverse trainingen en cursussen. Daardoor ben ik, net als jullie allemaal, gegroeid in geloof en discipelschap.

Het nu volgende evaluatieverslag gaat over ontwikkeling van visie en beleid, het maken van stappenplannen en de uitvoering daarvan. Het kan soms wat zakelijk overkomen alsof gemeenteopbouw niet meer is dan een statisch gebeuren. Gemeenteopbouw zit echter vol geloofsdynamiek en ik ben bijzonder verheugd dat in Pernis aan den lijve te hebben ondervonden. Gemeenteopbouw is daarmee bewezen ten diepste geloofsopbouw te zijn.

1.2 Voorgeschiedenis

In het jaar 2001, het jaar waarin Pernis 25 jaar zonder eigen voorganger op trektocht is, ontstaat er financiële ruimte om naar een voorganger uit te zien. In de voorbije 25 jaar is de gemeente zich sterk bewust van de mogelijkheden om met elkaar de gemeentelijke taken te vervullen. Dat bewustzijn heeft niet altijd tot een effectieve vorm van samen optrekken geleid. Leidinggeven blijkt een lastige klus. Toerustend leidinggeven blijft buiten beeld. Binnen de leiding van de gemeente groeit echter wel een duidelijk besef dat een gemeente in de 21^{ste} eeuw een bij haar tijd passende organisatiestructuur verdient. In 1999 wordt een prachtig organisatie-model ontworpen, aan het papier toevertrouwd, met de gemeente besproken en door de gemeente aanvaard. Maar tot daadwerkelijke invoering komt het niet. Hoewel er een pastoraal werker, met name gericht op ouderen, is aangesteld, is er binnen de gemeente een groeiend verlangen naar een voorganger die het totale pastorale werk aandacht en inhoud zal geven. Daarmee wordt de vraag naar een voorganger nog eens geaccentueerd. Men gaat op zoek naar een parttime voorganger op contractbasis, maar dat blijkt al gauw niet zo eenvoudig te zijn.

Contacten met de Unie leiden tot gesprekken over deelname aan het pilotproject van procesbegeleiding in een gemeenteopbouwproces. Er volgen gesprekken met delegaties van de raad en de voltallige raad. Daaropvolgend wordt een voorlichtingsavond voor de gehele gemeente georganiseerd op 14 juni 2001¹. De gemeente besluit per 1 april 2002 een contract aan te gaan voor drie jaar op basis van 16 uren per week.

1.3 De uitgangssituatie

1.3.1 De rol van de gemeenteopbouwwerker (GO-er)

De GO-er heeft een adviserende en analyserende rol in het proces om tot een beleidsplan te komen, waarbij handvatten geboden worden om het beleidsplan daadwerkelijk uit te voeren. Daarnaast zal de GO-er de gemeente motiveren en inspireren. Wanneer het beleidsplan elementen bevat met betrekking tot het toerusten van (leden van) de gemeente zal de GO-er, wanneer het binnen de grenzen van zijn mogelijkheden ligt, deze toerusting verzorgen.

1.3.2 De beginvraag

Vanuit de gesprekken met de raad en de avond met de gemeente wordt een eerste vraag voor het gemeenteopbouwproces (GO-proces) geboren. Het is de vraag naar begeleiding in visieontwikkeling, het maken van een beleidsplan en een daarbij passend tijdpad, om als gemeente nog gemotiveerder en enthousiaster haar missie uit te kunnen voeren. Op termijn zal gekeken worden naar de noodzaak en/of het profiel van (een) te beroepen voorganger(s), voltijds of deeltijds.

1.3.3 De trektocht

De gemeente wil graag op trektocht. Samen zoeken naar een begaanbare weg om te zijn wat een gemeente ten diepste is. Missionair! Een trektocht mag dan verschillen met een georganiseerde reis, beide hebben gemeen dat ze een vertrekpunt kennen. Het vertrekpunt van elke gemeente wordt gemarkeerd door de situatie waarin ze zich bevindt. Daar zijn vragen mee gemoeid als: wie zijn we, waar staan we voor, wat hebben we in huis en waar willen we naar toe? Deze vragen stel je niet los van de geschiedenis. De gemeente is ontstaan vanuit de stadszending (1933), verzorgd door de baptistengemeente te Rotterdam-Zuid, die in Pernis een evangelisatiepost startte. In 1946 wordt de gemeente Pernis geïnstitueerd. De groep telt dan dertig leden.

In het jaaroverzicht 2001 van de gemeente schrijft de secretaris: 'Na het ontvangen van 44 attestaties van Rotterdam-Zuid is de gemeente per 1 januari 2001 meteen gegroeid naar 159 leden'. Je zou dus kunnen zeggen dat de moeder bij de dochter is komen inwonen. In deze situatie gebruiken enkele leden uit Zuid de overgang om voor zichzelf tot rust te komen en een voor hen passend plekje te vinden. Sommigen zijn gewoon moe en willen bijkomen. Anderen hebben nog wat gemengde gevoelens over de opheffing van Zuid en een enkeling voelt zich wellicht wat overbodig geworden. Maar er zijn er ook, vooral jongeren, die graag zo snel mogelijk voluit mee willen werken in het nu gestarte project.

Hier liggen vragen die beantwoord moeten worden. Is de inwoning tijdelijk of permanent? Gaan we nadenken over een volledige integratie van Rotterdam-Zuid en een daarop aangepast beleid of hebben we visie voor nieuw werk in één van de vele wijken van Rotterdam? Er is in de drie jaar van het project weinig directe aandacht besteed aan deze vragen. Ze zijn wel altijd blijven sluimeren. De integratie is voor hen uit Rotterdam-Zuid die volop mee zijn gaan doen in cursussen en later in kringenwerk goed verlopen. Dat geldt voor een grote groep van 'de mensen van Zuid'. Er is nog niet nagedacht over een nieuwe gemeente in Rotterdam-Zuid. Wellicht zit er potentie in de groeiende kring Rotterdam-Zuid.

1.4 De situatie in het voorjaar van 2002

De gemeente kent een goed functionerend verenigingsmodel. Het dorp Pernis past qua cultuur ook wel bij dit verenigingsmodel. Pernis - een enclave ingesloten door de Shell, havens en de grote stad - is een dorpsgemeenschap. Het wordt niet als een gesloten gemeenschap ervaren. Toch zijn er de kenmerken

¹ De uitnodigingsbrief wordt als bijlage nr 1 toegevoegd

van het dorp. Ons kent ons. Men weet van elkaar of en naar welke kerk je gaat. De dorpingen zijn over het algemeen positief over de baptistengemeente. Pernis als dorp is net zo doortrokken van verenigingswerk (belangrijke sociale verbanden) als de baptistengemeente zelf. Zowel de dorpsgemeenschap als de gemeente kent veel laag geschoolden.

De leden van de Baptisten Gemeente Pernis zijn over de regio verspreid. Er staan 27 verschillende plaatsnamen in de adressenlijst. In Pernis zelf wonen 58 leden (36%). In Rotterdam wonen er 26 (16%). In Hoogvliet wonen er 15 en 11 in Spijkenisse. Brielle, Barendrecht en Rozenburg hebben er elk 7. Samen 47 (29%). De overige 19% zijn verdeeld over de andere 21 plaatsen. De afstand naar Pernis houdt sommige buitenleden af van het meedraaien in verenigingsverband.

Er is een goed, maar nog niet ten volle uitgevoerd beleidsplan 1999-2002 geschreven. In dat plan wordt onder andere over het voorgangerloos tijdperk geschreven. Ds. G.H.W. Pflaum is de laatste voorganger in dienst van de gemeente geweest. Hij is in de zomer van 1976 vertrokken. Na diens vertrek nam de gemeente het besluit de energie en het geld te steken in het verwerven van een eigen 'schuldenvrij' gebouw. De vraag naar een eigen voorganger is echter nooit verstomd. Juist nu (2001/2002) wordt de vraag vaker gesteld dan de jaren er voor. De schuld op het gebouw is geheel afgelost.

De vraag naar een voorganger blijkt niet in de eerste plaats een vraag naar iemand die leiding kan geven aan de gemeente, hoewel dat verlangen ook duidelijk wordt uitgesproken. Het is vooral een vraag naar iemand die het pastoraat in handen moet nemen. Dit verlangen wordt vooral gehoord onder oudgedienden. De vraag naar een voorganger gericht op pastoraat heeft niet bij iedereen een zelfde achterliggend verwachtingspatroon. Sommigen zien uit naar een pastoraal begaafde voorganger omdat ze in een grijs verleden zelf regelmatig bezocht zijn en daar goede herinneringen aan hebben, terwijl anderen juist een pastoraal begaafde voorganger willen omdat ze die ervaring sinds meer dan dertig jaar ontberen. Onder jongere gemeenteleden is er op dit terrein een soort van driestromenland. De eerste stroom verwacht een voorganger die de gemeente helpt zelf pastoraal verantwoordelijk te zijn en hen daar op toe te rusten. De tweede stroom verwacht een voorganger die zich vooral richt op crisispastoraat en de derde stroom verwacht van een voorganger dat hij/zij regelmatig eens om het hoekje kijkt. Het voorgangerloos tijdperk heeft 'gevoelsmatig en/of daadwerkelijk' vooral op het punt van het pastoraat hiaten gecreëerd. De noodzaak van goed georganiseerd pastoraat is door velen aangegeven. De reorganisatie van het pastoraat in de gemeente lijkt bij de topprioriteiten te behoren.

De gemeente kenmerkt zich naast het goed draaiend verenigingswerk vooral door veel muzikaal en vocaal talent.

Overigens is alles wat een zichzelf respecterende gemeente nodig heeft binnen de gemeente te vinden.

1.4.1 Sterke en zwakke punten

Bij het benoemen van de sterke en de zwakke punten van de gemeente realiseert de gemeente zich dat in sommige gevallen een sterk punt ook tegelijkertijd het gevaar van zwakte in zich heeft.

Als sterke punten worden genoemd:

- * een duidelijk verlangen om naar een 'aan haar doel beantwoordende' gemeente te groeien; een prima uitgangspunt om aan vernieuwing te werken
- * het kader (volgens een ruwe schatting zo'n 40 personen) toont een grote individuele inzet, die vooral ten goede komt aan het verenigingsleven
- * er is verhoudingsgewijs erg veel zang en muziek! Er is in de gemeente altijd ruimte geweest voor jongeren om veel plezier en aardigheid te beleven aan het maken van muziek. Die ruimte moet er zeker blijven of opnieuw gezocht worden.
- * de gemeente kenmerkt zich door gastvrijheid en openheid. Deze openheid wordt ook gezien als een vorm van vrijheid. Vrijheid om te zijn wie je bent en geaccepteerd te worden in wat je voorstaat.
- * de zondagse samenkomsten worden over het algemeen als inspirerend en afwisselend ervaren. De grote variëteit aan sprekers heeft daarop een verfrissende invloed.

* er is een goed gestructureerd kinder- en jongerenwerk. Vooral het kinderwerk, met als duidelijk in het oog springend onderdeel het kindervakantiebijbelfeest, is een sterk punt in de gemeente. Het aantal jongeren dat de samenkomst bezoekt, is daarentegen verhoudingsgewijs erg laag.

* er is een redelijke actiebereidheid: fietsactie, kledingactie, etc

* men ervaart over het algemeen een groot saamhorigheidsgevoel. Samen met de muzikaliteit levert dat de nodige uitstraling en aantrekkingskracht op.

Als zwakke punten worden genoemd:

* het gericht zijn op vooral het verenigingsleven verhoogt een eilandjescultuur en verzwakt een gezamenlijk beleid. Bij het invoeren van een eventuele (noodzakelijk gebleken) andere organisatiestructuur zullen de verenigingen de invoering niet vergemakkelijken. Er is sprake van vele soorten groepen en groepjes, die weinig onderling contact hebben. De huidige groepen werken zelfs het gemeenschapsgevoel en het werkelijk samen optrekken tegen.

* de grote aandacht voor zang en muziek bergt het gevaar in zich dat andere aandachtsgebieden ondersneeuwen. Opgemerkt wordt dat kwantiteit nog geen kwaliteit waarborgt.

* de openheid en vrijheid in de gemeente wordt door enkelen als een bedreiging gezien voor de 'grondwaarden' van de gemeente. Er is hier en daar behoefte aan een duidelijke doordinking van de identiteit (en de waarden) van de gemeente. De gemeente mist op dit punt een duidelijk beleid.

* het gemiddelde gemeentelid is zich niet bewust van een duidelijke visie: zonder duidelijke visie geen duidelijk beleid! De grote interne aandacht om iedereen er bij te houden (gemeente in stand houden) geeft een verkeerde prioriteit aan.

* te weinig onderlinge aandacht en een zwakke pastorale structuur

* veel vacatures zijn moeilijk te vervullen, waarschijnlijk een gevolg van een lage betrokkenheid bij meerdere leden en vrienden

* de organisatiestructuur zou verbeterd kunnen worden. Er is een plan, maar niet doorgevoerd. Dit moet worden opgepakt.

1.4.2 Waar staan we voor

Een te ontwikkelen beleidsplan vraagt niet alleen om een duidelijke visie maar ook om een door iedereen gedragen grondhouding. Op 27 juni 2002 is deze grondhouding op de volgende wijze onder woorden gebracht en bekrachtigd:

In het licht van Gods grote liefde voor de wereld, willen we als volgelingen van Jezus Christus, de gekruisigde en opgestane Heer, onder leiding van de Heilige Geest, leren God lief te hebben met heel ons leven en de naaste als onszelf. Om dit leven als christen tot ontwikkeling te laten komen zijn we bereid ons, persoonlijk en samen, te oefenen in betrokkenheid op de Heer, betrokkenheid op elkaar als zijn volgelingen en betrokkenheid op zijn werk in en voor de wereld.

In inleidingen, gesprekken en preken heeft de gemeente in dit kader de volgende uitgangspunten met elkaar gedeeld: De gemeente wordt niet alleen met de mond, maar ook met hart, verstand en lijf en leden beleden als een gemeenschap van gelovigen. De gemeente is een koninklijk priesterschap met de opdracht om de grote daden te verkondigen van Hem die ons uit de duisternis heeft getrokken tot zijn wonderbaar licht (1 Petrus 2:9). Het doel van de gemeente ligt verankerd in de Grote Opdracht van Jezus zoals verwoord in Matteüs 28:18-20. Hier is duidelijk aangegeven dat we opgeroepen worden te groeien in discipelschap, om daardoor in staat gesteld te worden anderen te werven. Dit doel komt helemaal overeen met wat veel eerder verwoord is in de statuten van de gemeente.

De gemeente spreekt uit dat zij als geloofsgemeenschap elk lid wil toerusten tot dienstbetoon, tot opbouw van het lichaam van Christus (Efeze 4:12). Hiermee onderstreept zij nog eens de wens om het zelfverzorgende vermogen van de gemeente te versterken.

1.4.3 Wensen en prioriteiten

Tijdens de eerste twee gemeenteavonden worden een zevental wensen geformuleerd:

1. Binnen drie jaar kent de helft van de gemeente zijn/haar van God ontvangen gaven en weet die 'met vreugde en effect' binnen de gemeente in te zetten
2. Het invoeren van kringen om daarmee de eenheid en de onderlinge betrokkenheid te vergroten
3. Het drie tot vier keer per jaar organiseren van een bijzondere zondag en/of weekend om de saamhorigheid te vergroten
4. Het faciliteren van toerusting met betrekking tot leiding geven in jeugdwerk en aan kringen, voor pastoraat en evangelisatie
5. Het opzetten van een evangelisatiestrategie voor de gemeente
6. Het ontwikkelen van de organisatiestructuur van de gemeente in de richting van het werken met werkvelden, aangestuurd door coördinatoren
7. Het opzetten van een zodanige pastorale structuur, dat niemand pastorale zorg hoeft te missen

Na een ruime discussie is eensgezind gekozen om in het seizoen 2002/2003 prioriteit te geven aan de wensen 1 (gaven ontdekken) en 7 (pastorale structuur ontwikkelen).

1.5 De eerste concrete activiteiten

1.5.1 Gavencursussen

Direct na de zomer van 2002 zijn parallel aan elkaar twee gavencursussen gegeven.

Het daaropvolgende voorjaar van 2003 nog eens twee en in het najaar 2003 de voorlopig laatste. Deze laatste hebben Dik van der Laan en ik samen gegeven. Dik van der Laan is nu verantwoordelijk voor het met enige regelmaat blijven geven van deze cursus. In totaal hebben ruim zestig personen deelgenomen aan deze cursussen. Daarnaast is er met zeker vijftien personen los van de gegeven cursus gesproken over hun bekwaamheden en hun plaats in het gemeentelijke werk. Daarmee zijn in ieder geval de gaven van een ruime helft van de leden bekend. Elke nieuwe vacature wordt nu gavengericht ingevuld. En er is zelfs sprake van nieuwe taak/werkgroepen op grond van ontdekte gaven binnen de taakvelden in de nieuwe structuur. Er wordt sinds de jaarvergadering van 2004 een leden/vriendenlijst op het vervullen van taken in de gemeente bijgehouden. 75% van de gemeente is minimaal bij één taak buiten het bezoeken van de zondagmorgendienst betrokken.

Uit de eerste vier gavencursussen zijn door clustering van gaven, avonden georganiseerd om te spreken over plaats en functie van de gaven in de gemeente.

Zo zijn er avonden geweest voor pastoraal begaafden, creatievellingen (van allerlei soort en slag) en mensen met gaven voor zending en evangelisatie. Hier is de basis gelegd voor verdere invulling van wat we de kerntaken binnen de gemeente zijn gaan noemen, namelijk liturgie, pastoraat, catechese, diaconaat en apostolaat (evangelisatie en zending).

1.5.2 Ondersteunende verkondiging

Vanaf het begin van dit project is er regelmatig contact geweest tussen Ton Boeschoten (voorganger in bijzondere dienst van Pernis en afgestaan als legerpredikant, nu met emeritaat) en mij. In eerste instantie over de afstemming van onze preken. Samen verzorgen wij op twintig zondagen per jaar de verkondiging. Daarin hebben we gedurende de gehele periode van het project het proces thematisch ondersteund.

1.5.3 Een bestuur dienstbaar aan de uitvoering van de kerntaken

Binnen de gemeente lag al een principe akkoord om met coördinatoren te werken. Coördinatoren zijn verantwoordelijk voor een aan hen toebedeeld werkveld. De ontwikkelingen in gang gezet door de gavencursus brengt de raad van de gemeente bij een vijftal coördinatoren op de vijf genoemde kerntaken van de gemeente. De raad gaat in de richting van een bestuur samengesteld uit een klein DB en de vijf coördinatoren. Huidige en toekomstige voorganger(s) maken deel uit van het bestuur. De

raad bezint zich op de visie en het toekomstige beleid van de verschillende kerntaken. En zij begint aan de wijzigingen van het huishoudelijk reglement (een forse klus). Zo bereidt zij zich daarmee voor op de diverse (gemeente)avonden waarop er met de gemeente en/of besturen van verenigingen gesproken wordt over de kerntaken en de plaats van de verschillende verenigingen onder de te onderscheiden kerntaken. Zo ontstaat er bij catechese een onderverdeling in cursussen, kinder- en jeugdwerk en het kringenwerk. Deze drie krijgen elk een eigen subcoördinator. In het Hemelvaartsweekend van 2003 gaat een behoorlijk deel van de gemeente naar een camping om de onderlinge band te versterken en zich te bezinnen op de kernfuncties. Hier wordt een nieuw logo op basis van de kernfuncties voor de gemeente geboren. Tijdens de jaarvergadering in 2004 geeft de gemeente toestemming om een structuur door te voeren die scheiding gaat maken tussen bestuurlijke taken en uitvoerende taken. Het bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de gemeente en draagt zorg voor een goede uitvoering van de kerntaken (of doelen) van de gemeente zonder dat ze de uitvoering daarvan zelf voor haar rekening neemt. Het bestuur coördineert dit doordat elk van de vijf coördinatoren zorg draagt voor een goede bemensing en de uitvoering van de activiteiten in het taakveld. Tijdens de jaarvergadering wordt er afscheid genomen van oude raadsleden en worden nog ontbrekende coördinatoren en een voorzitter verkozen. Alle coördinatoren hebben bestuurlijke competenties en affiniteit met hun kerntaak. Hiermee is een heel belangrijke stap genomen. Een organisatiestructuur dienstbaar aan het uitvoeren van Matteüs 22 en 28 (het Grote Gebod en de Grote Opdracht). In 2004 hebben de coördinatoren hard gewerkt aan een eigen beleidstuk met als onderdelen: de bestaande situatie met knelpunten eind 2004, doelstelling, een daarop geënt nieuw beleidsplan en een organogram van de kerntaak. De stukken zijn tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de hun toegewezen coaches (Ton Boeschoten en ik). Deze beleidsplannen zijn voorgelegd in de jaarvergadering van 31 maart 2005 en integraal door de gemeente overgenomen. Alle beleidsplannen zijn opgenomen in een portfolio waarin ook het GO-proces, de samenstelling van de baptistengemeente Pernis, alles over Pernis zelf en bovenal het profiel van een te beroepen voorganger staan. Een commissie voorganger heeft zich hier mee beziggehouden met als uitgangspunt het materiaal dat door het GO-proces is aangereikt.

Deze ontwikkelingen hebben bijgedragen aan een situatie waarin ik uren over heb. Het mag op zich boeiend heten dat hier zichtbaar wordt wat GO-ers beogen. Zichzelf overbodig maken. Per 1 september 2004 is het aantal werkbare uren binnen het contract teruggebracht van 16 uren tot 10 uren per week.

1.6 De kerntaken in hun ontwikkeling tijdens het proces

Er zijn drie kerntaken die vanaf het begin helder in beeld zijn. Dat zijn de kerntaken pastoraat, catechese en liturgie.

1.6.1 Pastoraat

Binnen de raad is er al iemand verantwoordelijk voor het pastoraat. Hij wordt, nog als raadslid, coördinator van het pastoraat. De gavencursus bracht een veelheid aan pastorale gaven in beeld. In de verschillende ontmoetingen van deze mensen, aangevuld met al bekende pastoraal bekwame mensen, ontstaat de gedachte om in eerste instantie een team te creëren van mensen die allemaal voor drie tot vijf mensen pastorale verantwoordelijkheid dragen. Op deze wijze is er onderlinge zorg gewaarborgd in de aandachtsfeer. Vanuit het idee van de pastorale piramide², waarbij het team de één na onderste laag verzorgt, kan er via een toerustingstraject gekeken worden wie er in aanmerking komen voor intensievere toerusting om hoger in de pastorale piramide te werken. Dit moet een laag worden tussen het team en de pastor voor ouderenzorg ds. Gerrit Kanis. Daarboven weten we Ton Boeschoten voor het crisispastoraat, die ook de pastorale trainingen verzorgt. Er wordt nu nog steeds hard gewerkt aan een overzicht van de natuurlijke contacten in de gemeente onder leiding van de coördinator pastoraat. Hiermee zijn we weg van het beeld van de bezoekende ouderlingen. Er wordt nu zorg op maat

² Zie bijlage 2

geleverd. Dat is wel even wennen, maar deze structuur is vele malen effectiever dan wat er tot 2002 aan pastorale zorg is verleend. Vergeleken met 2002 is er nu een veelvoud aan mensen bij de pastorale zorg betrokken.

1.6.2 Liturgie

Uit één van de bijeenkomsten van de creatief begaafde mensen is een werkgroep liturgie voortgekomen. Binnen deze groep is door een drietal personen een visie(praat)stuk over muziek in de gemeente geschreven. Dit stuk haakt aan bij het verlangen naar een beleid gericht op het totale aanbod van zang en muziek. Verder is er aandacht voor de discussie over de begeleiding van de samenzang op de zondagmorgen (combo/orgel), de kwaliteit van de muziek en de opleiding van muzikaal begaafde jongeren. Dit stuk is meerdere keren onderwerp van bespreking geweest in de raad, in de werkgroep liturgie en uiteindelijk onder leiding van de nieuwe coördinator liturgie met allen die op de één of andere wijze iets te maken hebben met zang en muziek in de gemeente.

Het stuk is tot nu toe nooit in zijn geheel overgenomen maar heeft wel betekenis gekregen in het gesprek binnen de nu uitgebreide werkgroep liturgie, over liturgie naar vorm en inhoud. De werkgroep denkt met en voor de gemeente na over eenduidige samenkomsten. Een dienst herkenbaar voor de gemeente én de gasten die na één keer weer komen. De werkgroep liturgie heeft in december 2003 een proefproject gedraaid met de vier adventsdiensten. Deze diensten zijn geëvalueerd op een gemeenteavond en het project heeft zich in 2004 onder leiding van de huidige coördinator herhaald. Deze ervaringen, de bezoeken die door de werkgroep gebracht zijn aan verschillende soorten diensten in diverse gemeenten en de eigen doordenking van wat liturgie inhoudt door zowel de werkgroep als werkgroep en gemeente, brengt de werkgroep en de gemeente dichterbij een afgewogen, voor de gemeente herkenbare en eenduidige samenkomst. Een onderdeel in de diensten van het adventsproject is de bijdrage van een dramagroep. Deze groep is ontstaan vanuit de gavencursus en verleent zo af en toe haar medewerking in samenkomsten.

1.6.3 Catechese

Parallel aan de gavencursussen zijn er individuele gesprekken gestart met de leiding van het kinder- en jeugdwerk. Uit deze gesprekken komt zorg naar boven over het verschil van inzicht onder de leiding met betrekking tot het leiding geven en de vorm waarin de bijbelse boodschap gebracht wordt. De behoefte om toegerust te worden op de taken van de verschillende functies is groot.

Vanuit de individuele gesprekken zijn er gesprekken gevoerd met de gehele groep.

Hoewel de gesprekken pittig zijn, zijn ze ook verhelderend en ze leiden uiteindelijk tot gesprekken over een gezamenlijke visie op kinder- en jeugdwerk. De uitkomst is maatgevend voor de visie op onderdelen van het werk.

Gedurende de gehele periode van de pilot is er steeds zorg om het lage aantal kinderen en jongeren dat de activiteiten bezoekt. Het nieuwe bestuur voert in de personen van de coördinatoren van liturgie en catechese en de voorzitter, gesprekken met de leiding van de jeugd. Die gaan over de plaats van jongeren in de gemeente en in de samenkomst. Een boeiende en veelbelovende exercitie.

In het nieuwe beleidsplan staat toerusting hoog op de agenda. Zoals al eerder gemeld heeft catechese naast kinder- en jeugdwerk ook een subcoördinator voor cursussen en voor de kringen.

Er zijn enkelen met de gaven van het onderwijs in de gemeente, die in de periode van de pilot getoond hebben een cursus te kunnen geven. Zij zijn mede verantwoordelijk voor het voortgaande cursusaanbod. Andere kerntaken kunnen - bij wijze van spreken - een cursus inhuren bij catechese. Op dit moment zijn er cursussen voor pastoraat, evangelisatie (de cursus 'Aanstekelijk Christen' en de Alphacursus) en voor catechese (de gavencursus). Er wordt gekeken naar een training voor leiding geven aan jeugdwerk.

De subcoördinator voor de kringen stuurt de kringen aan, maar maakt ook deel uit van het kringleidersteam dat groter is dan het aantal kringen. Het team is in het voorjaar van 2004 samengesteld. Hoewel er minder kringen zijn gestart dan bedoeld, is het begin voortvarend. Een enkele

kring groeit zelfs al qua aantal. De kringen beantwoorden aan hun doel. Ze verzorgen gesprekken over geloof en leven en brengen de deelnemers (ook in hun onderlinge zorg) dicht bij elkaar.

1.6.4 Diaconaat

De kerntaak diaconaat is door de nieuwe coördinator en haar coach helemaal ontwikkeld. Deze kernfunctie komt dan ook pas nu voluit in beeld. Een immense klus. De kerntaak is goed opgetuigd. Er is veel tijd gegeven aan het bemensen van een werkgroep diaconaat, waarbinnen goed is nagedacht over visie en beleid. Dat heeft geleid tot het instellen van een aantal werkgroepen, zoals een vervoersteam, een klusteam, een team gezinszorg, een team werelddiaconaat, een team financiële, sociale en juridische zaken en een team ouderenzorg.

1.6.5 Evangelisatie

Hoewel de gemeente op het getuigenis afgestemde activiteiten heeft, is er geen visie op evangelisatie. Laat staan dat er een evangelisatiestrategie is. In de EA-analyse die in mei 2003 gehouden is, staan toerustend leiderschap en behoeftegerichte evangelisatie stijf onderaan. Het is leuk om te zien dat zo vlak na een viertal gavencursussen 'gavengerichte taakvervulling' het hoogste scoort. Maar evangelisatie is duidelijk buiten beeld. Het taakveld evangelisatie moest (organisatorisch) nog helemaal opgezet worden. Persoonlijk ben ik nauw betrokken geweest bij de doordenking en de opzet van vooral dit taakveld. Meerdere gesprekken met de coördinator evangelisatie hebben ons op een voorlopig pad gezet. Om alvast met toerusting op evangelisatie te beginnen is de cursus 'Aanstekelijk Christen' in het voorjaar 2004 aangeboden. Het merendeel van de deelnemers vertoonde grote affiniteit met het evangelisatiewerk. Zij hebben dan ook bekwaamheden in die richting. Gelukkig was er ook deelname van enkelen die beseften dat het getuigenis van de gemeente een gezamenlijke aangelegenheid is. Samen ontdekten we dat ieder gemeentelid een getuige is. Elk individueel lid legt dat getuigenis af in een stijl die bij hem of haar past. De cursus zal regelmatig worden herhaald. In de tweede helft van 2004 is er een Alphateam samengesteld om in de eerste maanden van 2005 de Alphacursus te kunnen geven. Het is een aardig groot team geworden bestaande uit een kookploeg, gesprekleiders en iemand die de inleidingen verzorgt. Samen hebben we een prima tijd gehad met de deelnemers van de eerste cursus. Het resulteert in mensen die groeien in geloof, tot geloof komen en mensen die de doop aan hebben gevraagd. De Alphacursus wordt in het najaar van 2005 herhaald. Tijdens de jaarvergadering op 31 maart werd bekend dat de werkgroep evangelisatie helemaal compleet is. Zij gaan nu gemeenteavonden voorbereiden waarop samen met de gemeente een visie op evangelisatie wordt eigen gemaakt en een evangelisatiestrategie wordt ontworpen. Daarmee wordt de gemeente het besef bijgebracht dat zij zelf het instrument van het getuigenis is.

1.7 Conclusies voor en vanuit Pernis

1.7.1 Een zestal duidelijke veranderingen

Wanneer de gemeentelijke situaties van 2002 en 2005 met elkaar worden vergeleken dan is er veel veranderd. Het bestuur van de gemeente zegt daarover desgevraagd:

1. De organisatiestructuur is totaal veranderd en daardoor is het pastorale aanbod aanzienlijk verbeterd
2. Er doen veel meer leden en vrienden mee in een bij hen passende taak of functie.
3. Een bestuur op afstand werkt efficiënter en behoudt beter het overzicht
4. Er is een begin gemaakt met de invulling van onderontwikkelde gebieden als diaconaat en evangelisatie
5. Er is merkbaar geestelijke groei en grotere betrokkenheid ontstaan
6. De gemeente heeft beter zicht op wat zij zelf kan en wat zij aanvullend van personen of voorganger(s) van buitenaf zou moeten vragen; dit heeft tot een duidelijk voorgangerprofiel geleid

1.7.2 Nadelen

Het aantal beschikbare uren van de gemeenteopbouwwerker in de gemeente Pernis is achteraf gezien aan de hoge kant geweest. Om betrekkelijk snel tot een 'voorlopige' analyse van de situatie te komen is dat prachtig. Later blijkt dat er ook nadelen aan kleven.

De rol van de GO-er is die van het begeleiden van het proces. Door de vele beschikbare uren is er een respectabel aantal van die uren gegeven aan de voorbereiding en uitvoering van tien zondagse samenkomsten per jaar. Dat heeft veel voordelen gegeven in het onderbouwen en doorgeven van de visie en in het enthousiasmeren en het betrekken van de gemeente bij het proces. Op de zondagmorgen ontmoet je een veelvoud van wat er op gemeenteavonden aanwezig is. Persoonlijk heb ik daar erg van genoten, maar voelde tegelijk de spanning tussen het profetische van de verkondiging en het begeleiden van een proces als GO-er. De rol van de begeleider die zelf de 'onwetende' is en het de ander laat zeggen, staat haaks op die van de uitlegger van het Woord.

Het invullen van al die uren en het beperkt houden van de reistijden vraagt om clustering van activiteiten. Veel gebeurt op avonden. Ik ben dan ook vaak drie avonden (twee nachten) per week in Pernis geweest. Hierdoor ontmoette je veel mensen (ik woonde en werkte vooral in het kerkgebouw) ook buiten de eigenlijke activiteiten. Het is moeilijk om daar de scheiding tussen pastoraat en je eigenlijke werk hoog te houden. Terwijl juist die afstand je rol als GO-er bepaalt en inhoud geeft.

In de tweede helft van het proces is het nodig om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen. Ik heb heel veel gesprekken met beoogde kandidaten gevoerd. Dat lijkt me niet direct de taak voor een GO-er, maar het paste wel bij mijn persoonlijke stijl als inspirator, promotor en overreder.

Aan het einde van het seizoen 2003/2004 wordt duidelijk dat ik in Pernis met aanzienlijk veel minder uren toe kan. Omdat een GO-proces te allen tijde zou moeten leiden tot vergroting van het aandeel van de leden zelf in het doorgaande GO-proces moet daar in het contract met de gemeente rekening mee worden gehouden.

1.7.3 Nieuwe voorgangersprofielen?!

Terecht wijst men er in Pernis op dat een gemeente door het GO-proces gewend is geraakt aan een voorganger met specifieke competenties, die daarop ook is ingehuurd. Tegelijk is zij in haar beroepingswerk weer aangewezen op een 'klassieke' voorganger, die 'alles' doet. Het pilotproject vraagt daarom een verdere uitwerking en doordenking van voorgangerprofielen. Het seminarium is daar volop mee bezig. De resultaten moeten snel toegepast kunnen worden, wil de winst van dit project niet verzanden.

1.7.4 Overgave en identiteit

Binnen het proces in Pernis is er intensief ingezet op ontdekken en toerusten van gaven. Dat kan leiden tot activisme. Er is een neiging om de gave direct in de opgave te vertalen, terwijl juist het besef van het *ontvangen* van je gave je richt op Degene die geeft. Het besef dat de gaven ontvangen worden in de overgave richt je op God Zelf. In Hem ontvangen we de entourage van geborgenheid, veiligheid, vertroosting en bemoediging. Een prima fundament van waaruit en waarop we onze opgaven uitvoeren. Dit fundament mag niet verwaarloosd worden!

Binnen een GO-proces worden de leden van de gemeente regelmatig geconfronteerd met verschillen in geloofsbeleving en daarmee ook met identiteitsvragen. Het is evident dat wanneer zich dit voordoet er open en in een veilige en betrouwbare sfeer over gesproken moet worden. In een aantal ontmoetingen met de 20+ groep en de leiding van de zondagsschool is dit gesprek moeizaam gevoerd. Gemeentebreed verdient dit onderwerp veel en regelmatig aandacht. In Pernis constateerde ik een zekere (onbewuste) angst om dit gesprek ook daadwerkelijk te voeren. Het intensiveren van het geloofsgesprek waarin men elkaar van hart tot hart ontmoet lijkt me een begaanbare weg. Het bezinnen op en het definiëren van je identiteit, neergelegd in bijvoorbeeld een introductiecursus, is niet alleen voor Pernis, maar voor onze gehele geloofsgemeenschap van wezenlijk belang. Er is hier nog een taak te verrichten.

1.7.5 Gemeentestichting als volgende stap?!

De positie van de in de gemeente opgenomen leden van de voormalige gemeente Rotterdam Zuid is in het proces niet echt doorgesproken. Het is als vanzelf een weg van integratie geworden en daarbinnen is er redelijk veel aandacht geweest voor de individuen. Gemeentestichting is geen onderwerp geworden. De groeiende kring van Rotterdam-Zuid en het uitbreidingsgebied bij Barendrecht biedt Pernis een boeiende gelegenheid om gemeentestichting op de agenda te zetten.

1.8 Slotwoord

Na drie jaar staat de gemeente Pernis voor de uitdaging om de nieuwe structuur niet als doel in zichzelf te zien, maar als een dienstbaar instrument om het missionaire karakter van de gemeente hoog te houden en vorm te geven. Zij zal daarin een weg moeten zoeken om de kloof tussen de gemeente en hen die (nog) niet geloven te overbruggen. Persoonlijk ben ik er diep van overtuigd dat zij daartoe in staat is.

Bijlage 1, hoofdstuk 1: Uitnodigingsbrief eerste gemeenteavond

In het kader van de Reorganisatie van de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland heeft de Stuurgroep Gemeente Opbouw (SGO) kortgeleden een nota verstuurd betreffende een voorstel aan de Unie dat men enkele gemeenteopbouwwerkers binnen de Unie van Baptistengemeenten in Nederland wil aanstellen. Dit voorstel is inmiddels door de Uniecommissie unaniem overgenomen. De SGO heeft onze gemeente benaderd om hieraan mee te doen.

In het kort komt het voorstel er op neer dat het gaat om iemand die de gemeente gaat stimuleren en motiveren. Het zal dus een enthousiast en enthousiasmerend persoon zijn die de hieronder gegeven werkzaamheden zal gaan doen:

- begeleiden in visieontwikkeling
- ontwikkelen van beleid
- het opzetten van een uit te voeren plan, uitgezet in een tijdpad
- het geven van toerusting
- begeleiding van raadsleden en coördinatoren
- begeleiding van leiding van clubs en verenigingen

In onderling overleg kunnen afspraken worden gemaakt over het voorgaan in de diensten. Tevens zal de Gemeente Opbouwwerker (GO-er) in het kader van de voortgang van het GO-proces gemeenteavonden, gemeentebijeenkomsten, gemeentezondagen en/of samenkomsten mee leiding geven en uitvoeren.

De GO-er doet zelf geen pastoraat. Hij is wel bereid om in voorkomende moeilijke pastorale gevallen advies en ondersteuning te geven. De GO-er zal de werkzaamheden toespitsen op de gemeente.

Het is de bedoeling dat een en ander in werking treedt op 1 januari 2002 en minimaal drie jaar zal duren.

Het is bijzonder moeilijk om een voorganger te vinden die past in onze gemeente en de vraag naar voorgangers is groter dan er voorgangers zijn.

Onze gemeente is sinds 1976 vacant en al die tijd heeft de gemeente zelfstandig gewerkt. Hierdoor zal de gemeente de tijd nodig hebben om aan een voorganger te wennen.

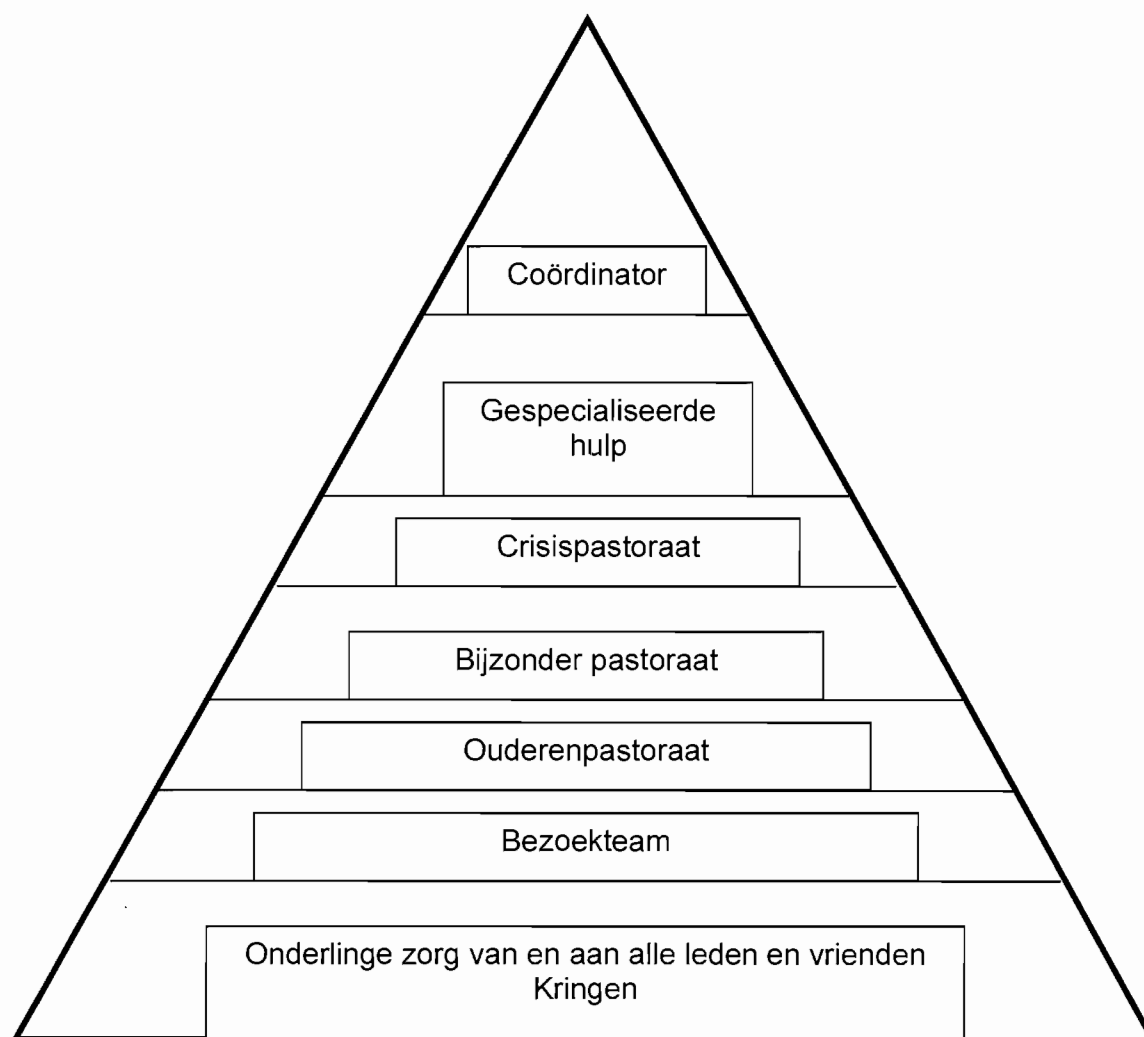
De raad en commissie voorganger ziet in dit voorstel van de SGO het voordeel dat er gewerkt kan worden aan gemeenteopbouw en in samenwerking met de GO-er een passende voorganger gezocht kan worden.

Om die reden kunnen de raad en de commissie voorganger zich vinden in het voorstel van de SGO en stelt de gemeente het volgende voor:

'De Gemeente geeft de commissie voorganger toestemming om met de SGO verder in onderhandeling te gaan betreffende de realisering van een GO-er per 1 januari 2002'.

De raad kan zich indenken dat er nog vragen zijn betreffende het voorstel. Daarom zal er een gemeenteavond worden georganiseerd op donderdagavond 14 juni 2001 om 19.45 uur. Hierbij zal ds. P. Wijchers aanwezig zijn om e.e.a. te verduidelijken en om vragen te beantwoorden.

Bijlage 2, hoofdstuk 1: De pastorale piramide



In de situatie van Pernis probeert men in de onderste laag van het ongestructureerde pastoraat naast de kringen inzicht te verschaffen in de al bestaande natuurlijke contacten binnen de gemeente. De zogeheten Nulde lijn.

Het bezoektteam bestaat uit een groep mensen die pastorale gaven hebben en min of meer verantwoordelijk zijn voor een aantal hen persoonlijk toegewezen leden en vrienden.

Voor het ouderen pastoraat is er een pastor op urencontract aangetrokken.

Het bijzonder pastoraat wordt verzorgd door getrainde personen met meer dan gemiddelde pastorale gaven.

Het crisispastoraat wordt door een pastor verzorgd, terwijl gespecialiseerde hulp van psychologen etc. incidenteel van buiten af wordt ingeroepen.

Alles wordt aangestuurd via de coördinator.

Hoofdstuk 2

Baptisten Gemeente Appingedam

SAMEN OP TREKTOCHT

Groei in de breedte en in de diepte

- door Anne de Vries -

2.1 Inleiding

De titel van het boekje van Bert Bakker³, *Samen op trektocht*, blijkt ook een uitstekend opschrift boven het gemeentepbouw proces (GO-proces), dat zich tussen 2002 en 2005 heeft afgespeeld in de Baptisten Gemeente Appingedam. In het begin van het proces werd in de vergaderingen van de raad telkens een deel van het boekje gebruikt om samen na te denken over de trektocht, voordat de vergaderagenda alle aandacht opeiste. Ook werd het principe van de gezamenlijke trektocht van meet af aan voorgelegd aan de gemeente zelf. De gemeente nam die denkrant en wijze van werken over. In alle fasen van het proces is er telkens weer sprake geweest van het samen op weg zijn, samen overleggen, toegroeien naar besluiten en de uitvoering van wat er besloten was. Alle last die bij het werken met een consensus hoort, kwam ook tevoorschijn: met name fikse investeringen in tijd en mensen, omdat er telkens weer op basisniveau overlegd moest worden. En het moest inderdaad; niet omdat het boekje dat zegt, maar omdat vrijwel iedereen het fijn vond om zo te werken. Dat het (meer) energie en tijd kostte, was een offer, dat met inzet gebracht werd en zijn eigen zegen met zich mee bracht. Ook al waren er wel momenten waarin de raad en gemeente opbouw werkgroep de indruk hadden, dat de vaart er uit was, toch kwam telkens weer de impuls om verder te trekken, een impuls die ervoor zorgde, dat het proces niet strandde. En het gaat nog steeds voort.

2.2 Voorgeschiedenis

De voorgeschiedenis van het GO-proces is behoorlijk bepalend geweest voor de aard van het proces. Rond de eeuwwisseling ontstond er een crisis binnen de gemeente, die als resultaat had dat de voorganger en een groot deel van de leiding van de gemeente weggingen. De leidinggevendenden die achterbleven trokken een belangrijke conclusie uit de voorafgaande periode: de gemeente zelf is eigenaar van het proces van groei en ontwikkeling. Dat was niet bedoeld als menselijke grootspraak, integendeel, telkens weer werd de afhankelijkheid van God beleden en ervaren. Nee, het was een uitspraak, waarmee leiding en gemeente aangaven, dat ze hun eigen verantwoordelijkheid samen wilden dragen en dat niet over wilden laten aan deskundigen uit eigen kring of van buiten.

Eind 2000 had het eerste gesprek binnen de raad plaats over de mogelijkheden van een GO-proces. Peet Wijchers⁴ kwam een paar keer om met de gemeente te overleggen over de mogelijkheden van zo'n proces, met als resultaat, dat op 11 september 2001 in een gemeentevergadering met overgrote meerderheid van stemmen (60 voor, 8 tegen) besloten werd een GO-proces aan te gaan in samenwerking met de Unie.

2.3 Chronologie

2.3.1 2002: Wie zijn we en waar zetten we op in?

In een oriënterend gesprek met de raad van de Baptisten Gemeente Appingedam werd duidelijk dat het algemene doel was: de gemeente in elk opzicht te doen groeien. Daaraan gekoppelde subdoelen waren: uitbreiding van kringenwerk en zielzorg en training van kringleiders. Op de jaarvergadering werden de algemene lijnen van het proces voorgelegd aan de gemeente, die dat deels enthousiast, deels met enige

³ *Samen op trektocht. Over de rol die ambtsdragers spelen bij veranderingsprocessen in de gemeente.* Gorinchem 2000

⁴ Voorheen landelijk evangelist in dienst van de Unie en op dat moment in praktijk reeds gemeente opbouw werker in landelijk verband

terughoudendheid en deels ook met scepsis begroette. Gemeente en gemeenteopbouwwerker (GO-er) kenden elkaar nauwelijks; het hele proces was nieuw; anderzijds was er ook behoefte aan een duidelijke route om te gaan. Niet allen deelden (het begin van) een visie op gemeenteopbouw. Volgens sommigen zou de keuze voor het pilotproject mogelijk verloren tijd opleveren, omdat het betekende dat er in de komende 3 jaar (en wellicht ook daarna) geen fulltime voorganger zou zijn, die de gemeente zou activeren en zelf ook een aanzienlijke pastorale inspanning zou leveren.

Er hadden vier gemeenteavonden plaats in 2002, die bezocht werden door ongeveer veertig leden en vrienden van de gemeente. Op de eerste werd informatie gegeven over de acht groeikenmerken van de Natuurlijke Gemeente Ontwikkeling⁵, waarbij ook ruim veertig suggesties (die al eerder gedaan waren vanuit de gemeente) ondergebracht werden onder de acht kenmerken. Op de tweede avond had een sterkte/zwakte analyse plaats door alle aanwezigen, waarna de oogst van alle genoemde punten vertoond werd op een scherm, zonder dat er in analyserende of besluitvormende zin over gesproken werd. Ondertussen was een kwaliteitsanalyse van de Evangelische Alliantie (EA) gaande, waarvan de resultaten⁶ op de derde gemeenteavond (samen met de geordende resultaten van de sterkte/zwakte analyse van de gemeente) aangeboden zouden worden om met de gemeente samen verder aan te werken, vanuit de opdracht de sterke punten in te zetten om de zwakke te versterken. Op de vierde gemeenteavond legden raad en GO-werkgroep aan de gemeente het voorstel voor eerst te gaan werken met een gavencursus, om in beeld te krijgen wat er in de gemeente aan gaven aanwezig is. Dit was niet een voor de hand liggende keuze, omdat gavengerichte taakvervulling in de EA-test er als één na hoogste factor uit kwam. Ook de keuze om in te zetten op uitbreiding van kringenwerk⁷ lag niet voor de hand, omdat dat de hoogste factor was. De visie van de leiding van de gemeente (die overgenomen werd door de gemeente zelf) was om via die beide sterke punten de minimumfactoren (toerustend leiderschap en liefdevolle relaties) te versterken.

Een derde niveau van analyse gebeurde in een gespreksronde die ik met een twintigtal (grotendeels) echtparen in de gemeente voerde over hoe zij de situatie van de gemeente inschatten en hoe we het beste verder zouden kunnen gaan. De algemene resultaten daarvan waren gespreksmateriaal voor raad, GO-werkgroep en gemeente en droegen aanzienlijk bij aan een zo duidelijk mogelijke diagnose.

Tevens waren er in dat jaar vergaderingen met de raad en de GO-werkgroep en samenkomsten van kringleiders in de kringleiderskring, waarin ik de toerusting voor mijn rekening nam. Daarnaast ging ik in het begin sporadisch en later in een wat meer regelmatige frequentie voor in de diensten op zondag, die dan meestal een gemeenteopbouw thema als inhoud hadden.

2.3.2 2003: Gavengericht werken

Het jaar 2003 werd gekenmerkt door het ontdekken van de gaven. Er deden in totaal ongeveer zeventig mensen mee aan een vijftal gavencursussen in de opzet zoals Peet Wijchers die gemaakt had. Hoge waardering kreeg met name de verduidelijking van de gaven en de mogelijkheid om met elkaar in kleine kring (geloofs)gesprekken te voeren. Ook het persoonlijke nagesprek met elke deelnemer (meestal gevoerd door een GO-werkgroep lid en mij) werd ervaren als een zeer waardevol onderdeel, waarin tevens gezocht werd naar praktische toepassing van het ontdekte in het werk van gemeente en Gods Koninkrijk. Tenslotte werden er in dit en het volgende jaar een aantal gavenavonden belegd, waarbij die deelnemers werden uitgenodigd die allen een bepaalde gave hadden ontdekt. Tijdens deze avonden was er gelegenheid om als 'gavengenoten' met elkaar te praten over de mogelijkheden en valkuilen en zo mogelijk te komen tot praktische afspraken met betrekking tot toerusting of inzet van de betreffende gave.

Dit jaar speelde er tevens een conflict binnen de raad. Ik werd na enige tijd doelbewust ingezet als coach en begeleider van het proces dat moest leiden tot een oplossing. Het kostte alle betrokkenen veel

⁵ Christian A.Schwarz, *Natuurlijke gemeenteontwikkeling*, Hoorbaar 1996

⁶ zie bijlage 1

⁷ op dat moment waren er vier gesprekskringen actief in de frequentie van 2 x per maand en daarnaast nog een paar andere activiteiten met kringkarakter.

energie en zorgde ervoor dat de leiding van de gemeente een tijd lang niet erg doeltreffend en daadkrachtig kon opereren.

Een bijzondere ontwikkeling was de aanstelling voor 60% van een gemeentetoeruster⁸ in de persoon van Roger Dragstra. Met zijn aanstelling kon inderdaad de nodige aandacht gegeven worden aan met name het jeugdwerk en de verdere toerusting van jeugdleiders. In de loop van het pilotproces is hij ingevoerd geraakt in de gezamenlijke trektocht en droeg hij daaraan in belangrijke mate bij.

In september 2003 besloot de gemeente (nadat deze route al eerder ter bespreking was geweest) zichzelf op te delen in kringen. Naast de bestaande kringen zouden er zoveel nieuwe kringen samengesteld worden, dat alle leden van de gemeente én alle vrienden die dat wilden, er een plaats in zouden hebben. De bedoeling was dat elke kring op zich pastorale zorg zou dragen voor die kringleden die niet konden meedoen vanwege levensomstandigheden (ouderdom, ziekte of iets anders). Door allerlei omstandigheden kwam de definitieve verdeling pas een jaar later tot stand, na verschillende besprekingen op meerdere niveau's.

Tenslotte werd de minimumfactor 'Liefdevolle relaties' tot centraal thema van de kringen, nadat er in november een gemeenteavond aan gewijd was.

2.3.3 2004: Het kringenwerk op volle sterkte

In dit jaar kwam uiteindelijk het kringenwerk op volle sterkte. In september startten er negen kringen. De coördinatie daarvan lag bij de GO-werkgroep. Tevens werd een begin gemaakt in de gemeente met een proces van nadenken over visie en beleid. Voorlopig werd in een gemeenteavond als centrale doelstelling ontworpen en aangenomen:

*Jezus Christus kennen en bekend maken met
Liefde, Aandacht, Missie en Passie (LAMP)*

In het najaar kon ik een cursus *Aanstekelijk Christen*⁹ geven aan ruim tien deelnemers, mede ook als toerusting op het gebied van evangelisatie. De coaching van raad, GO-werkgroep en de gemeentetoeruster bleef voortgaan en leverde voortdurend nieuwe ontwikkelingen op. Er ontstond een jeugdberaad en een nieuwe opzet van zielzorg, waarbij de basiszorg van de kringen voluit in beeld kwam. Omdat er sprake was van een gestage toestroom van gasten die interesse in de gemeente hadden, ontstond een introductie cursus voor deze groep, ontworpen en uitgevoerd door Roger Dragstra. In de gemeentevergadering van november werd besloten hem in 2005 voor 100% in dienst te nemen als gemeentetoeruster. Daarmee besloot de gemeente verder te gaan op het ingezette traject, waarbij niet meer gezocht werd naar een fulltime voorganger, die in belangrijke mate het (pastorale) werk zou moeten doen, maar naar iemand die in staat is de gemeente in brede zin toe te rusten tot het werk van de Heer.

2.3.4 2005: Vooruitgang duidelijk zichtbaar

Terwijl ik mijn activiteiten in Appingedam afrondde, vonden er oriënterende gesprekken plaats in raad en gemeente over de ervaren huisvestingsproblemen; de kerkzaal is regelmatig niet in staat de bezoekers goed en veilig te bergen. Er werd een tweede gemeenteanalyse vanuit de EA gehouden¹⁰, waaruit bleek dat de gemeente in alle groeikenmerken aanzienlijk vooruit was gegaan, terwijl de onderlinge verschillen tussen de kenmerken ongeveer gelijk waren gebleven. In de evaluerende bespreking in de raad bleek met name het voortdurende geloofsgesprek aan breedte en diepte te hebben gewonnen.

⁸ Met 3 opdrachten: toerusten van de gemeente en haar leiders, ontwikkeling van een zielzorgteam en ontwikkeling van het jeugdwerk.

⁹ Cursus *Aanstekelijk Christen, Laten zien en horen wat je gelooft in een stijl die bij je past*, Een gezamenlijke uitgave van *Willow Creek Nederland* en *Agapè*

¹⁰ Zie bijlage 1

2.4 Aandachtsvelden

2.4.1 De acht groeikenmerken

Hoewel acht thema's niet gemakkelijk te onthouden zijn, is de systematiek van de Natuurlijke Gemeente Ontwikkeling van Christian Schwarz wel een vertrouwde manier van denken geworden binnen de gemeente. De afgelopen drie jaar hebben laten zien, dat het niet alleen een prima manier is om een heldere diagnose van de gemeente te krijgen, maar dat het ook met name een functioneel plaatje is, waarin al het werk van de gemeente voortdurend beschreven en gewogen kan worden. Overigens is het boeiend om te zien, hoe er nu een proces gaande is, waarin de kenmerken van de doelgerichte gemeente¹¹ gekoppeld worden aan de bestaande groeikenmerken. Voor zover het zich laat aanzien verdragen ze zich uitstekend met elkaar en leveren beide indelingen hun eigen winst op voor het werk van de gemeente.

2.4.2 Gavengericht werken

De inzet op de gaven kwam met name voort uit praktische overwegingen: Je weet niet wat je kunt doen als gemeente wanneer je niet weet wat je in huis hebt. De vijf cursussen die gehouden zijn hebben het gedachtegoed van de gaventest van Schwarz¹² verspreid over de gemeente en er voor zorg gedragen, dat gelovigen inderdaad op een andere wijze naar gaven en taken zijn gaan kijken. Er is nu minder valse bescheidenheid op dit gebied en het is vanzelfsprekend geworden voor instromers, dat zij op een gegeven moment een gavencursus gaan volgen. Die zal dan ook op structurele wijze (eenmaal per jaar) worden aangeboden, waarbij de vaardigheid om die cursus te geven overgedragen is. Treffend is ook, dat nu van de leiding van gemeente en kringen verwacht wordt aan de cursus mee te doen, als ze dat nog niet gedaan hebben. Ook het beheer van de gaven in een zogenaamde gavenbank is onderwerp van voortdurende aandacht. De GO-werkgroep beheert de gegevens in opdracht en samenspraak met de raad. Soms wordt erin gezocht vanuit bestaande vacatures, maar inmiddels zijn er ook voorzichtige ontwikkelingen van nieuwe activiteiten vanwege gevonden gaven. Het zielzorgteam is daarvan een uitstekend voorbeeld¹³.

2.4.3 Kringen

Het kringenwerk heeft zich sterk ontwikkeld. Een belangrijke oorzaak daarvoor is, dat de gemeente vanwege haar korte bestaansgeschiedenis nog geen vaste traditie had van het verenigingsleven, zoals veel oudere baptistengemeenten die hebben. Er kon dan ook meteen ingezet worden op de frequentie van tweemaal per maand, een frequentie die noodzakelijk is om in de kringen de getalsmatige groei mogelijk te maken. Tevens bood het de mogelijkheid de basiszielzorg gestalte te geven. Het is een vanzelfsprekende gedachte dat de kring zorgt voor haar leden, ook (juist) als ze niet actief meedoen. Daarnaast is de kringleiderskring een plaats van voortdurende training, sterk gericht op de praktijk en daarom van groot belang voor de kringleiders, die dat belang zelf ook onderkennen.

Van meet af aan is nadrukkelijk ingezet op getalsmatig groei: elke kring werd uitgedaagd (door middel van de beroemde lege stoel) na te denken over wie er het volgende nieuwe kringlid zou kunnen worden en wanneer de kring uit haar eigen midden een nieuwe kring zou kunnen uitzenden. Deze groeigedachte bewaart de kringen voor de valkuil van de geslotenheid – een gesloten kring sterft uiteindelijk (en meestal spoedig) uit. De kringen functioneren ook als effectief vangnet voor de opvang van nieuwe gasten en gemeenteleden. Zonder het kringenwerk zou de opvang veel minder effectief zijn en zouden er meer gasten en leden uiteindelijk weer uitstromen. Maar nu is er een netwerk, waarin mensen een plek kunnen vinden in de grote, maar ook in de kleine samenkomst.

¹¹ Rick Warren, *Doelgerichte gemeente, Medema Vaassen 2003*. De vijf doelen zijn: aanbidding, gemeenschap, evangelisatie, discipelschap en bediening of dienstbetoon

¹² Christian A.Schwarz, *De nieuwe Gaventest*, Hoornaar 1988

¹³ Zie bijlage 3

2.4.4 Coaching

Een belangrijk deel van mijn werk bleek te liggen in het begeleiden van raad, GO-werkgroep en gemeentetoeruster. Dat is een soort werk, dat niet erg in het oog loopt, maar wel effectief kan zijn in ondersteunende zin. De raad heeft daar in de bestuurlijke crisis dankbaar gebruik van gemaakt en ook daarna, wanneer mij om advies gevraagd werd over uiteenlopende zaken. Een coachingselement dat door een van de raadsleden zelf werd ingebracht en erg nuttig bleek, was een teamrol analyse¹⁴, waarin elk raadslid zijn eigen specifieke rol, sterke en zwakke kanten ontdekte, en zo ook de mogelijkheid kreeg om gericht te werken aan de zwakke kanten.

2.4.5 Leiderschap

Tijdens de gavencursus bleek dat er heel weinig leden waren, die de gaven voor het geven van leiding hadden; kennelijk had de crisis in 2000 de gemeente beroofd van een groot deel van haar leiders. Meestal werd het opgevangen door mensen met verwante gaven (zoals herderschap) of door inzet vanwege de algemene christenplicht. Toerustend leiderschap is echter nog steeds een minimumfactor. Op een aantal terreinen (jeugdwerk, muziekteam, zielzorg) begint de toerusting stevige vorm te krijgen, maar een voorstel tot het invoeren van een snuffelstage bij de raad bleef voorlopig steken in de eerste besprekingen. Uiteindelijk is de verwachting dat Roger Dragstra dit kenmerk verder zal kunnen ontwikkelen in samenwerking met de rest van de leiding van de gemeente.

2.4.6 Liefdevolle relaties

Twée jaar lang is dit kenmerk onderwerp van gesprek geweest in de kringen¹⁵. Het is wel gebleken dat de analyse van 2002, waarbij deze factor een van de laagste was, het bij het rechte eind had, hoewel er in het begin veel twijfel was over de correctheid van de analyse. Het had te maken met de recente ervaring van een scheuring in de gemeente, met onbekendheid omdat er veel mensen nog maar kortgeleden lid waren geworden, met een zekere scepsis ook ten opzichte van het GO-proces, waardoor men geneigd was het geloofsgesprek niet direct te zoeken en zich enigszins afwachtend op te stellen. Er is inmiddels veel verbeterd en de leiding van de gemeente hoopt en verwacht dat met name de kringen zelf zullen functioneren als werkplaats van Gods liefde.

2.4.7 Diensten

In het begin was er sprake van een zekere tegenstelling in de visie op de aard van de dienst en van de samenzang. Het combo (waar tientallen jongere leden en vrienden bij betrokken zijn) opteerde met name voor de lofprijzing en aanbiddingmuziek van de bundel *Opwekkingsliederen*, een deel van de oudere generatie zag liever dat er gebruik gemaakt werd van de hymnische stijl zoals die terug te vinden is in de bundel *Liederen voor de Gemeentezang*, die de Unie in 1999 heeft uitgegeven. In het begin van het GO-proces leverde dat kritisch commentaar van beide groepen ten opzichte van elkaar op.

Inmiddels zijn er drie ontwikkelingen gaande: beide groepen hebben ondertussen meer met elkaar gesproken en daarom meer respect voor elkaar gekregen; beide muziek- en zangstijlen hebben een meer gebalanceerde plek in de samenkomst; de gemeente merkt, dat de zangleiding er steeds beter in slaagt relevante liedteksten te vinden, die passen in de opbouw van de dienst. De gemeente bepaalt in belangrijke mate de aard van de dienst. De samenzang, de voorbede, de lofprijzing, een getuigenis – alles gebeurt onder leiding van en door gewone christenen en dus niet door beroepstheologen. De verkondiging (waarvoor meestal wel een theologisch geschoold iemand wordt uitgenodigd) vormt een positief soort contrapunt; de aanwezigen in de samenkomst beleven beide elementen tamelijk intens en de balans tussen beide zorgt voor een vruchtbare combinatie van twee elkaar versterkende manieren van je geloof beleven en uiten.

¹⁴ Hierbij werd gebruik gemaakt van de test van Belbin; zie www.thesis.nl/belbin

¹⁵ Aan de hand van Christian A.Schwarz, *Het Liefde-leerproces*, Hoornaar 1999

2.4.8 Organisatie

Terwijl het werk zich ontwikkelt, ontwikkelt de organisatie mee. De 'platte' basisstructuur van een baptistengemeente (gemeentevergadering als beleidsbeslissend orgaan en de raad als beleidsvoorbereidend en uitvoerend orgaan) is ongewijzigd. Wel is duidelijk geworden, dat raadsleden ook een grote hoeveelheid uitvoerend werk tot nog toe (met liefde) hebben gedaan, maar dat er in een groeiende gemeente ook sprake moet zijn van steeds meer delegeren. In pastorale zin groeit er inmiddels een nieuwe structuur via kringen en zielzorgteam, zoals eerder al beschreven. Ook is er een 'instroom'structuur aan het ontstaan, waardoor mensen die binnen komen als gast niet onopgemerkt blijven en de begeleiding krijgen, die ze graag willen hebben en nodig hebben. Het kringenwerk schept zelf een structuur. Nu er zich inmiddels weer nieuwe kringen aandienen, is het duidelijk dat de kringleiderskring te groot geworden is om goed te kunnen functioneren. In de toekomst zal er gewerkt worden in twee kringleiderskringen, die geleid en toegerust zullen worden door twee kringcoördinatoren. Deze structuur is tamelijk onbegrensd in haar uitbreidingsmogelijkheden, een gegeven dat van het grootste belang is voor deze gemeente, die procentueel één van de snelst groeiende gemeenten in onze Unie is.

2.5 Conclusies

Een aantal conclusies komen uit het GO-proces van Appingedam naar voren en ik geef ze in betrekkelijk willekeurige volgorde.

1. Voor procesbegeleiding is 25% aan werktijd aan de ruime kant en wellicht teveel. Het kan er toe leiden dat de procesbegeleider toch andersoortige taken gaat overnemen (bijvoorbeeld pastorale) en daardoor zijn zeggingskracht en zijn kritische effectiviteit als buitenstaander vermindert.
2. Hoewel meer directe voorbeelden en gegevens mij ontbreken ben ik geneigd te denken, dat inzetten op de maximumfactoren van een EA-analyse wel degelijk tot opbouw en verbetering leidt, maar dat de onderlinge rangorde van de kenmerken niet verandert. De grafiek van 2002 en 2005 van de EA-analyse van Appingedam laat een vrijwel ongewijzigd (op zijn kant liggend) berglandschap zien. Daaruit zouden we de lering kunnen trekken, dat het moet volgens het boekje – zet voluit in op de minimumfactoren. Daarmee wordt de gemiddelde groei­kracht van de gemeente waarschijnlijk hoger (de ton kan meer water bevatten).
3. Werken in teamverband¹⁶ is zo lonend, dat ik het als een voorwaarde stel, juist ook voor lokaal GO-werk. Het verandering­proces in een bestaande gemeente met tradities is riskant; structurele intervisie is een minimumvoorwaarde. Aanpak via een team verdient alle aanbeveling, omdat daarmee de gemeente kan profiteren van een breedte aan inzichten en gaven. De kans op ontsparing vermindert er effectief mee.
4. Een GO-proces is niet alleen bestemd voor de gemeente in de volle breedte, maar dient ook vertaald te worden naar de subterreinen van het werk en de specifieke taken die daarbij horen – het dient alle geledingen van het gemeentelijk werk te doortrekken om voluit effectief te zijn.
5. Een gemeente op trektocht heeft geen uitgeschreven beleidsplan nodig. Het is voldoende wanneer het thema van de gezamenlijke trektocht geworteld is in denken en doen van de gemeenteleden. In de praktijk zal dat betekenen, dat de leiding voortdurend de gemeente consulteert over de te volgen koers en de gemeente voortdurend eigenaar blijft van het proces. Zo voorkom je dat plannen, die worden uitgedacht door de leiding, vervolgens door de gemeente niet worden uitgevoerd, omdat ze er geen affiniteit mee heeft en er niet in gekend is.
6. Dit GO-proces heeft alle kenmerken van de school van Schwarz. Voor velen is dat al een achterhaald station, zo lijkt het wel. Voortdurend doemen er nieuwe processen en succesverhalen op en het gevaar dreigt, dat gemeenten (en gemeenteopbouwwerkers!) hijgend van de ene 'school' naar de andere draven, of nog erger: dat gemeenten willekeurig uit de verschillende stromingen die onderdelen plukken, die hen wel wat lijken, zonder de onderlinge samenhang te respecteren. In de situatie van

¹⁶ Met name in de zin van bovenlokale intervisie, waarbij GO-deskundigen van buiten de gemeente inzage krijgen in wat de leiding van de gemeente doet om ook op detailniveau positief-kritisch commentaar te leveren.

Appingedam heeft het zich blijkbaar geloond om grotendeels met de methode en terminologie van Schwarz te werken – met veel genoegen en zegen.

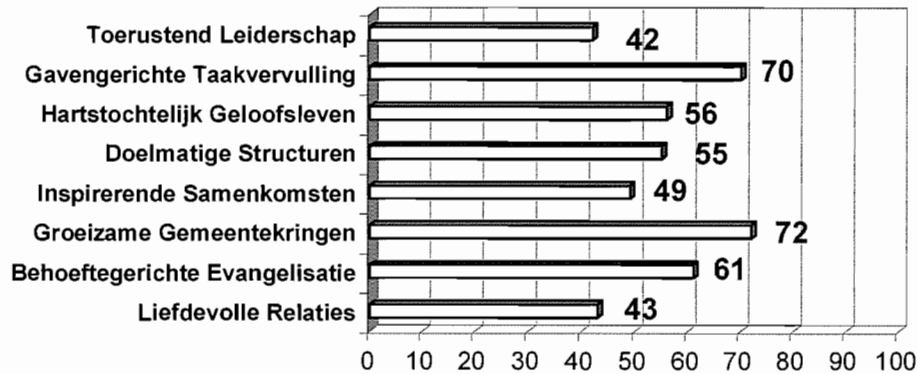
7. De gemeente heeft verschillende momenten van crisis gekend. Ik ben nog stilliger in mijn opvatting geworden, dat een crisis minstens twee positieve kanten heeft. In de eerste plaats is het een geschikt moment om na te denken over verandering en die ook samen in te voeren. In de tweede plaats betekent strijd en weerstand dat er kennelijk winst te behalen valt. Dat is een patroon dat ik in mijn werk vele malen heb zien voltrekken. De geschiedenis van Appingedam heeft het nog eens weer bevestigd – het moedigt ons aan niet bij de pakken neer te zitten maar met volharding te doen wat goed is in Gods koninkrijk, omdat er veel zegen in de toekomst ligt.

2.6 Toekomst Appingedam

Toekomstbeschrijving is een riskante zaak, temeer omdat ik niet de gave van profetie heb. Maar een paar lijnen zijn zonder al te veel risico uit te zetten.

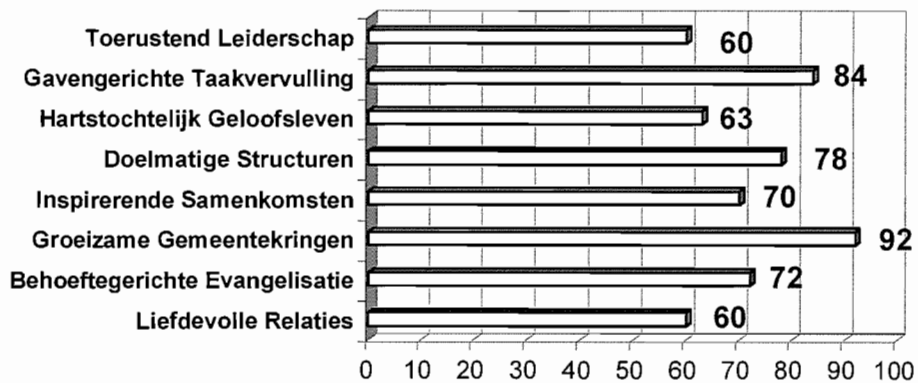
- a. De gemeente bevindt zich in een groeifase. Dat betekent, dat leiding en gemeente nu al nadenken over de gevolgen op langere termijn. Het heeft gevolgen voor huisvesting, structuur, inzet van mensen, financiën en nog veel meer aspecten van de gemeente. Boven alles schept het een sfeer van vreugdevolle verwachting, waarin gemeente en leiding uitzien naar de zegen die God gaat geven.
- b. Mij is nog niet duidelijk of de ontwikkeling zal gaan in de richting van een grote gemeente met een team van leidinggevenden uit verschillende disciplines of dat het zal komen tot voortdurende stichting van nieuwe (dochter)gemeenten of wellicht zelfs beide.
- c. De gemeente heeft een leerschool doorlopen, die nog niet af is, maar nu al een schat aan ervaring heeft opgeleverd, die nuttig is voor andere baptistengemeenten. Ze is ook bezig met een verandering van blikrichting. Tot nog toe was alle aandacht voornamelijk gericht op wat er binnen in de gemeente gebeurde, overigens zonder mensen buiten de gemeente uit het oog te verliezen. Maar nu begint het nadenken over hoe andere gemeenten kunnen profiteren van wat Appingedam heeft geleerd. Ik wens de gemeente en leiding van harte toe, dat ze daarin effectief zullen zijn!

**Baptistengemeente Appingedam
Gemeenteprofiel - juni 2002**

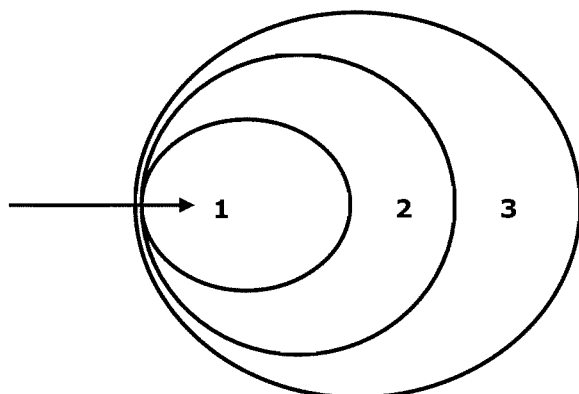


*gemiddelde 56
streefgetal per kenmerk >65*

**Baptistengemeente Appingedam
Gemeenteprofiel - maart 2005**



*gemiddelde 72
streefgetal per kenmerk >65*



De zorg voor elkaar is opgebouwd uit verschillende schillen. De schillen staan altijd met elkaar in contact. De pijl geeft aan hoe je je door de schillen heen beweegt. De onderlinge zorg heeft dus altijd zijn basis in de kring. Als er meer zorg nodig is komt er een nieuwe schil omheen, waarin meer zorg geboden kan worden. Het schakelt de vorige schil echter niet uit.

1 De eerste schil is de kring: basiszorg

In de kring bieden we elkaar de basiszorg. Op een praktische manier om elkaar denken en met elkaar actief meeleven met wat persoonlijk belangrijk is voor de kringleden.

2 De tweedeschil is het zielzorgteam: persoonlijke zorg

In deze schil vinden we de zorg die vanuit het zielzorgteam geboden wordt. Deze zorg vult de basiszorg van de kring aan.

3 De derde schil is de professionele hulpverlening

Het kan zijn dat een situatie vraagt om professionele en specifieke begeleiding die het zielzorgteam (nog) niet kan bieden. Dan geven we mensen advies om de stap te maken naar externe deskundigen. Om een goed beeld te hebben van wat de beste doorverwijzing is en bij wie je terecht komt maakt het zielzorgteam een sociale kaart. Dit is een overzicht van hulpverleners (zowel christen als niet christen) met een beschrijving van hun werkwijze, deskundigheid en persoonlijke informatie en ervaringen van mensen. We maken hierbij gebruik van de sociale kaart die ontwikkeld wordt vanuit de Christelijke Hogeschool in Ede, afdeling maatschappelijk werk.

Wanneer vult het zielzorgteam de kring aan?

Op twee manieren kan het zielzorgteam in beeld komen. Dat kan als het kringleden niet lukt om in een persoonlijke situatie de goede zorg te geven. De kringleider zoekt dan, in overleg met degene om wie het gaat, contact met het zielzorgteam. Je kunt ook direct contact opnemen met het zielzorgteam, als je, bijvoorbeeld, in een bepaalde situatie vastloopt en eens door wilt praten. Vanuit het zielzorgteam leggen we dan, in overleg met jou, contact met de kringleider. Daarmee blijft de kring altijd in beeld voor de basiszorg.

Wat mag ik verwachten van het contact met het zielzorgteam?

Je krijgt iemand van het zielzorgteam aan de lijn. Die zal informeren waarom je belt. Vervolgens krijg je informatie over wat er verder gaat gebeuren. In de regel wordt er een afspraak gemaakt voor een intake-gesprek. In dat gesprek bespreken we je vraag en bekijken we wat je omstandigheden zijn. Daarna overleggen we en zullen we je een advies geven vanuit de mogelijkheden die we zien. Dat kan betekenen dat er een mogelijkheid is vanuit het zielzorgteam of een doorverwijzing naar deskundigen.

Wat doet het team nog meer?

Daarnaast ondersteunen we kringleiders bij hun (praktische) vragen rondom de basiszorg in de kring. Naast de zorg die we willen bieden als mensen ergens tegen aan lopen, willen we ook handvatten geven voor een evenwichtig geestelijk en gezond christen-zijn. Het beeld van een brandweerteam maakt veel

duidelijk: naast 'branden blussen' willen we ook 'rookmelders' uitdelen om te voorkomen dat het hele huis vlam vat. Je kunt hierbij denken aan een cursus (geloofs)opvoeding, een workshopdag voor ouders en kinderwerkers gericht op omgaan met kinderen met aan autisme verwante contactstoornissen, een huwelijksconferentie, een bijeenkomst voor christenen met een niet gelovige/onkerkelijke partner, etc.

Wie zitten erin?

Het team bestaat uit mensen die hebben laten zien dat ze al een tijdje met God onderweg zijn, veel van mensen houden, beschikbaar willen zijn voor anderen en graag willen groeien in hun bediening en relatie met God. Gaven van zielzorg is een stevige plus in het kader van gavengericht werken. Het is echter geen 'must' en het hebben van deze gave geeft ook niet automatisch 'recht' op een plek in het zielzorgteam.

Wat doet het team aan toerusting?

Deskundigheid van de teamleden (vanuit opleiding of ervaring) wordt ingezet en ingebracht in het team. Deskundigen van buiten geven in de toekomst toerusting rondom specifieke thema's of onderwerpen. Teamleden nemen in roulatie deel aan studiedagen voor zielzorgers. Sommigen zijn bezig met een pastorale opleiding waardoor hun bagage toeneemt. Vanuit hun opleiding en achtergrond geven de gemeentetoeruster en een maatschappelijk werker begeleiding aan het team. Eens per drie weken is er overleg en afstemming in het team.

Wie is verantwoordelijk voor wat er gebeurt?

Op grond van verschillende teksten uit Gods Woord, heeft de gemeente de opdracht voor de onderlinge zorg gekregen. Daarmee is de oudstenraad verantwoordelijk dat die zorg ook daadwerkelijk een plek heeft in de gemeente. In Handelingen 4 zien we, dat in de eerste gemeente, naast de geestelijke leiding, voor de praktische invulling andere mensen ingeschakeld worden. Zo willen we er in onze gemeente ook mee omgaan. De raad blijft verantwoordelijk, maar vraagt broeders en zusters het praktische deel invulling te geven. Afspraken hierover hebben we vastgelegd in het protocol verantwoordelijkheid. Als u wilt, kunt u dit bekijken. De raad blijft dus ook altijd verantwoordelijk voor standpunten rondom theologische of pastorale zaken.

Hoe werkt het team?

We willen graag zorgvuldig en met kwaliteit werken. Dat betekent dat we goed moeten bedenken wat we aankunnen en waar de grenzen liggen van onze mogelijkheden. We vinden het daarom belangrijk dat er doorlopend vorming is van de teamleden, zodat we ook in ons eigen team, op termijn, deskundigheid verder kunnen ontwikkelen.

Hoe gaan zielzorgleden om met vertrouwelijkheid?

Voor de samenstelling van het team hebben we afspraken gemaakt over de vertrouwelijkheid. We hebben dit besproken met de nieuwe teamleden en die hebben hiermee ingestemd. Dat betekent dat wat verteld wordt in een gesprek in het kader van het zielzorgteam vertrouwelijk behandeld wordt. Dat kan zolang het volgens de Nederlandse wet ook kan. De geheimhouding heeft betrekking op geheimhouding in het team. Dat wil zeggen dat, mocht het nodig zijn en altijd na overleg met degene met wie de gesprekken gevoerd worden, overleg kan plaatsvinden in het zielzorgteam.

Hoofdstuk 3

Baptisten Gemeente Groningen-Noord

VAN GELOOFSOPBOUW NAAR GEMEENTEOPBOUW

Over de noodzaak en de zegen van 'Leven uit de Bron'

- door Teun van der Leer -

3.1 Inleiding

Op zondag 30 januari vierden de baptistengemeenten Groningen-Noord en Groningen-Zuid hun 125-jarig bestaan in een gezamenlijke feestelijke dienst. Daarmee is Groningen één van de oudste gemeenten uit onze Unie, die in 1881 ook tot de oprichters van onze Unie behoorde. Een gemeente dus met een lange en rijke historie. Toen we op zondag 7 april 2002 in 'De Cirkel' aan de Korreweg de pilot officieel startten, bestond dat gebouw precies 40 jaar. De plaatselijke voorganger, ds. J.H. Hofman en ik, preekten over 1 Petr. 2:1-10, de tekst (vers 4) die indertijd door ds. Ph. Lindeman gebruikt werd bij de inwijding van het gebouw en die op de buitenkant vermeld staat. Iedereen kreeg een duploblokje mee naar huis, om daarmee aan te geven dat we het sámen zouden gaan doen. Een mooie start van een spannend proces.

3.2 Voorgeschiedenis

Zoals gezegd heeft de baptistengemeente Groningen (Noord) een lange geschiedenis, met uiteraard hoogte- en dieptepunten. Groningen-Noord werd in 1956 zelfstandig. De gemeente kende een geweldige bloeiperiode, zodat na 'De Cirkel' in 1962, in 1973 een tweede kerkgebouw werd geopend, 'De Vuursteen'. Maar al vanaf 1977 raakt de groei eruit. Groningen deelt in de teruggang van vele grote stadsgemeenten. In 1994 werd 'De Vuursteen' alweer verkocht. Dat leidde tot veel pijnlijke discussies en kostte nogal wat leden. Intussen zette de vergrijzing door. Van de 350 leden in 1977 zijn er in 2002 nog 150 over, waarvan er op zondagmorgen gemiddeld 50-60 in de kerk zitten.

In de loop van 2001 en na gesprekken met Peet Wijchers, nam de gemeente het moedige besluit om een deel van de opbrengst van 'De Vuursteen' direct te investeren in gemeenteopbouw. Op 24 september 2001 stemde de gemeentevergadering waarin 31 leden aanwezig waren voor de aanstelling van een gemeenteopbouwwerker van de Unie voor 10 uur per week voor de periode april 2002 – april 2005.

3.3 De uitgangssituatie

Deze werd uitstekend verwoord in de terugblik van voorzitter Jur Kruizinga bij mijn afscheid in april 2005. Onder de vraag 'Wat trof je aan in april 2002' zei hij: 'Een gemeente die in zwaar weer terechtgekomen was. Het bootje dobberde als speelbal van de golven en de wind stuurloos rond op het water. Niet dat er niets gebeurde, integendeel: iedereen was bezig de boot drijvend te houden en de gaten te dichten die er waren ontstaan. Maar door het slechte weer, door het vele werk, door het wegvallen van veel mensen, wisten we niet goed meer waar we heen moesten en hoe we dat moesten doen. Er was ook zo veel om verdrietig en angstig over te worden. Misschien waren we ook wel wat vergeten dat de Heer zelf aan boord was, zoals de discipelen op dat schip op het meer van Genesareth. We spraken met elkaar veel over allerlei huishoudelijke zaken, maar weinig over ons geloof dat ons had samengebracht'.

3.3.1 Eerste verkenningen

In april en mei 2002 voerde ik elf gesprekken met in totaal veertien personen uit diverse geledingen van de gemeente (waaronder alle raadsleden). In een verslag daarvan staat dat men het er vrijwel unaniem over eens was dat de gemeente zich in een ernstige crisis bevond die om drastische maatregelen vroeg en dat deze crisis m.n. zichtbaar werd in:

- * de afwezigheid van jongeren
- * het niet in staat zijn nieuwe mensen vast te houden
- * de gestage doorgaande achteruitgang wat betreft kerkbezoek en lidmaatschap

Als belangrijkste oorzaken van de crisis worden genoemd:

- * het ontbreken van bezieling in de zondagmorgendiensten
- * het ontbreken van het onderling geloofsgesprek ('We zijn meer vereniging dan geloofsgemeenschap').
- * het ontbreken van onderling vertrouwen; snel kritiek en wrijvingen
- * een gesloten cultuur en angst voor verandering ('Wat nieuw is wordt te vaak als bedreigend gezien. De gemeente is teveel met zichzelf bezig').
- * het ontbreken van duidelijke geestelijke leiding

Sommigen betwijfelen of het nog wel goed kan komen. De algehele sfeer is er een van gelatenheid. De identiteit lijkt vooral te bestaan uit '(bij elkaar) houden wat we nog hebben'.

3.3.2 Doelstelling

Op grond van deze eerste bevindingen wordt als doel voor de pilot van drie jaar vastgesteld: *De neerwaartse spiraal ombuigen, zodat de gemeente weer kan gaan groeien.*

Deze doelstelling was – ook terugkijkend – niet uitgesproken ambitieus, maar wel realistisch. Of het zou gaan lukken was de vraag. Dat het de moeite waard was er nog een keer voor te gaan, stond vast.

3.4 Activiteiten ten behoeve van het geloofsgesprek

Op 4 juni 2002 werden naar aanleiding van deze analyse op een gemeenteavond de volgende vijf zorgpunten gepresenteerd, waarbij men in de pauze met een gele sticker aan kon geven welke punten men het belangrijkste vond om nu eerst actie op te ondernemen. Dat gaf al een eerste duidelijk beeld:

<u>zorgpunt</u>	<u>aantal gele stickers</u>
Zondagmorgen inspireert niet	39 x
Onderling geloofsgesprek ontbreekt	43 x
Er is geen duidelijke geestelijke leiding	42 x
Te veel onderlinge verhoudingen verstoord	24 x
Gesloten cultuur en angst voor verandering	9 x

Na meerdere gesprekken met individuen en een uitgebreide evaluatie van deze gemeenteavond met de raad, werd bewust gekozen voor een concreet actieplan dat op korte termijn uitgevoerd kon worden en pas later te kijken naar een beleidsplan voor de lange termijn. Er was grote behoefte aan inspiratie en 'ritseling van nieuw leven' om moed en vertrouwen te krijgen voor de voortgang van het proces. Pas als er ten gevolge hiervan enige beweging komt en er dus een breder draagvlak ontstaat, zal gewerkt gaan worden aan een beleidsplan. Dit was een heel bewuste keuze en op dat moment de enig juiste. Eerst werken aan een visie- en beleidsplan zou de motivatie alleen maar ondermijnen ('wéér praten!'). Bovendien was er éérst een geestelijk draagvlak nodig om een eventueel plan op te kunnen bouwen. Zonder een levend geloofsfundament had en heeft het geen zin om aan gemeenteopbouw te gaan doen.

Tegelijk werkte deze inzet ook enigszins scheidend. Er trad binnen de gemeente een verschuiving op van 'de zaak draaiende houden' (met een vaak verbluffende inzet van weinig mensen), naar aandacht voor geloof en gebed; een omslag die niet iedereen direct mee kon maken. Dit leverde het risico op van groepen met verschillende groei-snelheden, die remmend kunnen gaan werken. Dit is dan ook af en toe

opgetreden, maar tegelijk leek (en lijkt dit ook achteraf) toch de enig begaanbare weg voor dat moment. Het is echter wel iets om in een vergelijkbare situatie rekening mee te houden en zich rekenschap van te geven als men eraan begint.

Tijdens een tweede gemeenteavond op 17 september 2002 werd daarom voorgesteld om vooral aandacht te gaan geven aan de 'toppers' van 4 juni: zondagmorgen, geloofsgesprek en geestelijke leiding. De activiteiten die vervolgens werden gelanceerd zijn voor een deel typerend voor het hele proces geworden en hebben het geloofsgesprek weer op gang gebracht. Ze worden hieronder kort geïntroduceerd en toegelicht¹⁷.

3.4.1 Een preekplan

Het zogenaamde preekplan 'Van geloofsopbouw naar gemeenteopbouw' had als doel lijn aan te brengen in de verkondiging, die gericht zou moeten worden op geloofsopbouw ter wille van gemeenteopbouw. Omdat er ook duidelijk behoefte was aan variatie en inspiratie vanuit de diensten werd er een 'preekteam' samengesteld, waarin naast de eigen voorganger ds. Jannes Hofman, ook de drie (en later vier) GO-ers én de predikanten Bert Wijchers en Piet Brongers participeerden.

Dit plan is gedurende de hele pilot uitgevoerd. Ik voorzag de verschillende sprekers van suggesties voor preekonderwerpen en Schriftgedeelten, we mailden elkaar wekelijks onze preken toe om op elkaar aan te kunnen sluiten en tweemaal per jaar kwamen we bij elkaar om te overleggen, nieuwe afspraken te maken en met en voor elkaar en voor de gemeente te bidden.

3.4.2 Een maandelijks 'keek-op-de-preek'

Met een knipoog naar een inmiddels ter ziele gegaan televisieprogramma, werd een maandelijks zogenaamde 'keek-op-de-preek' gestart, waarbij in kleine groepen werd nagepraat over de preek. Inmiddels is dit een vaste verworvenheid in Groningen-Noord geworden. Een mogelijkheid die voor elke gemeente uitvoerbaar is, even eenvoudig als aantrekkelijk. Na de dienst is er voor wie dat willen koffie en cake(!) en wordt er gedurende een half uur (niet langer!) nagepraat in groepjes over de preek aan de hand van de eenvoudige drieslag: (1) Wat begreep je niet of waar was je het niet mee eens? (2) Wat was nieuw voor je, verraste en/of raakte je? (3) Wat ga je er concreet mee doen? We noemen dat het vraagteken, het uitroepteken en de pijl. Per onderdeel wordt eerst een rondje langs de hele groep gemaakt, zodat ieder ook echt aan het woord komt. Daarna volgt een groepsgesprek. Vaak leverde de voorganger tevoren een korte samenvatting van de preek op papier. De gesprekken werden afgesloten met gebed voor elkaar in de groepjes, Hoewel het aantal deelnemers meestal slechts rond de 20 lag (nog altijd een derde van het aantal kerkgangers!), werd dit door die deelnemers als bijzonder waardevol ervaren.

3.4.3 Aandacht voor gebed

De rol van het gebed hebben we geprobeerd te bevorderen door ondermeer een tweewekelijkse gebedskern; een plek waar mensen een uur bijeen kwamen om zich samen te bezinnen op het gebed en vervolgens te bidden voor elkaar en voor de gemeente. Daarnaast werd deelname aan de jaarlijkse gebedsweek van de Evangelische Alliantie in januari gestimuleerd en werd er een gebedscursus *Here, leer ons bidden* aangeboden.

De gebedskern bestaat nog steeds, maar wordt slechts door een heel klein groepje van overwegend ouderen bezocht. Zij gaan er trouw mee door. Van deelname aan de gebedsweken was formeel wel, maar substantieel nauwelijks sprake en aan de gebedscursus (gegeven door een medewerker van *Agapè*-Groningen) werd door slechts drie gemeenteleden deelgenomen, alledrie al deel uitmakend van de gebedskern.

¹⁷ In november werden de plannen in een zgn. 'probleemschema' gegroepeerd, om een overzicht te hebben en 'de vinger aan de pols te kunnen houden'. Het schema is te vinden onder bijlage 1 bij dit hoofdstuk. Zie voor een toelichting op het werken met deze schema's hoofdstuk 5.3.2

3.4.4 Maandelijks Leven uit de Bron-avonden

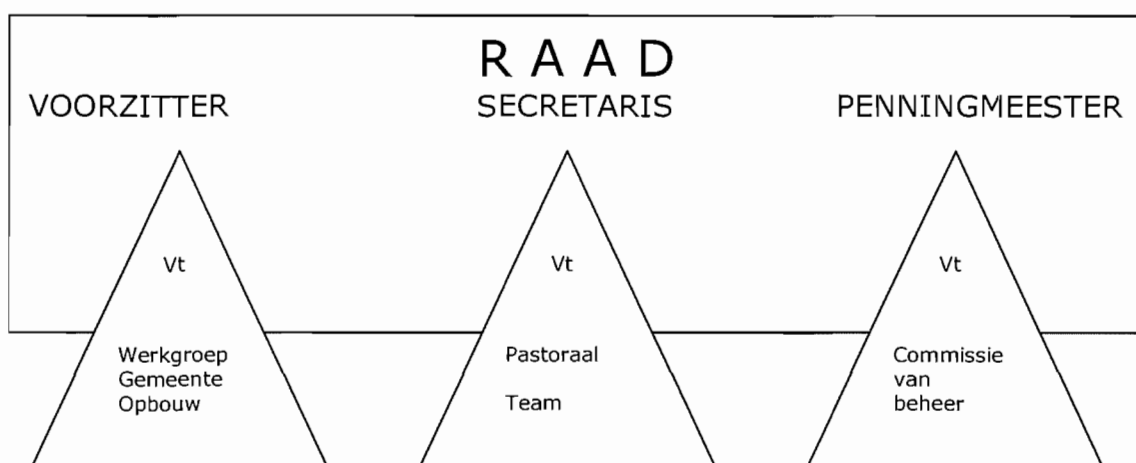
Om het geloofsgesprek te bevorderen, zijn we begonnen met maandelijks zogenaamde *Leven uit de Bron*-avonden van raad en pastorale raad samen. Aan de hand van het gelijknamige boekje van ds. Noorloos¹⁸ en gebruikmakend van het daaruit ontwikkelde materiaal van het Evangelisch Werkverband¹⁹ kwamen we maandelijks bijeen om samen te zingen, te bidden, bijbel te lezen en geloofservaringen uit te wisselen. Later ontwikkelde ik zelf nog lessen over de christelijke feestdagen, de Psalmen en het 'Onze Vader'. *Leven uit de Bron* is in de loop van de drie jaren een soort 'subtitel' voor het GO-proces geworden. Daar werden we steeds weer bij de kern bepaald en leerden we het ABC van het Evangelie weer spellen.

3.5 Jaartheme 2002/2003: Van geloofsopbouw naar gemeenteopbouw

Het eerste volledige 'GO-seizoen' krijgt als motto 'Van geloofsopbouw naar gemeenteopbouw' mee. Bij een tussentijdse evaluatie met de raad in januari 2003 wordt vastgesteld dat er langzaam iets verandert. De sfeer is iets beter, iets opener. Maar het gaat nog te langzaam. Ook valt de betrokkenheid bij het GO-proces tegen, ook binnen de raad zelf. We zitten op het goede spoor, zo vindt iedereen, maar er komt te weinig uit. De algemene houding is nog te afwachtend. Verder wordt vastgesteld dat het pastoraat een helderder structuur behoeft, met betere communicatielijnen en opleiding en toerusting van de werkers. Verder is het beheer te klein en er is verschil van mening of het zo wel goed functioneert.

Naar aanleiding van deze tussentijdse evaluatie wordt op de jaarvergadering van 24 maart 2003 een voorstel tot herstructurering van raad, pastorale raad en beheer gedaan 'om het GO-proces meer vaart en samenhang te geven'. Onder de raad komen drie 'operationele teams' te hangen, te het beheer, een pastoraal team en een permanente werkgroep gemeenteopbouw (WGO), die slagvaardig kan optreden, maar ook het draagvlak in de gemeente buiten de raad voor het GO-proces kan verbreden. Uit elk team komt er één vertegenwoordiger in de raad.

In schema ziet dat er als volgt uit:



De letters *Vt* staan voor de vertegenwoordiger van de betreffende groep die deel uitmaakt van de raad.

De taakomschrijving van de WGO luidt: *Het inhoudelijk doordenken van het GO-proces, visie- en beleidsvorming en het organiseren en op elkaar afstemmen van GO-activiteiten.*

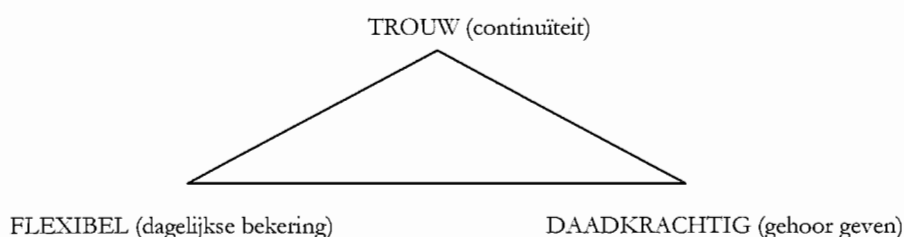
¹⁸ *Leven uit de Bron. Via geloofsoontwikkeling naar gemeenteopbouw.* Ds. Marius Noorloos, Kampen 1999

¹⁹ Ds. Jelle de Kok schreef ten behoeve van de Gemeentegroei groepen 16 lessen onder de titel *Groeien en bouwen via leven uit de Bron*. Voor meer informatie zie www.ewv.nl

De instelling van de WGO is achteraf gezien een goede en geslaagde 'move' te noemen. Het heeft inderdaad 'meer vaart en samenhang' gebracht en zeker ook de betrokkenheid en het draagvlak vergroot. Tegelijk verschoof de geestelijke leiding van raad naar WGO en liep de raad in de loop van dat jaar min of meer 'leeg'. Later zijn enkele leden van de WGO overgestapt naar de raad, waardoor er weer meer evenwicht ontstond.

3.6 De Werkgroep Gemeenteopbouw (WGO)

In haar eerste jaar (van de jaarvergadering 2003 t/m de jaarvergadering 2004) heeft de WGO zich naast diverse praktische zaken, vooral bezig gehouden met het opstellen van een visie- en beleidsplan in voortdurend gesprek met allerlei mensen en geledingen in de gemeente. We spraken steeds over drie vragen - Wat bindt ons als gemeente? Wat remt ons? Wat voor soort gemeente willen we zijn? – en deden dat met als richtlijn de zogenaamde driehoek van Benedictus²⁰:



Dit naar aanleiding van een visiedag die we als WGO in augustus 2003 voor de verandering in Arnhem houden. Deze dag heeft achteraf gezien geweldig veel opgeleverd. Het feit dat je er even helemaal uit bent, een dag lang echt de tijd hebt om dingen door te praten en door te bidden, samen te eten en samen te lachen, maakt dat het rendement aanzienlijk is.

Na een serie gesprekken in het najaar van steeds twee WGO-leden met gemeenteleden en/of echtparen, wordt een eerste concept visie- en beleidsplan geschreven. Dit plan wordt vervolgens in januari 2004 met de raad, het beheer, de gemeentebijbelstudiegroep, zusterhulp, de huiskring, het combo en het pastoraal team + de ouderenbezoekers besproken. Daarna wordt een definitief concept aan de gemeente voorgelegd, dat na een gemeenteavond waarop het nog volop besproken en geamendeerd kan worden, op de jaarvergadering van maart 2004 wordt aangenomen.

Door deze wijze van werken is de totstandkoming van dit plan door een groot deel van de gemeente echt als een gezamenlijke trektocht ervaren.

3.6.1 De visie

Als visie voor de gemeente wordt in dit plan uitgesproken:

We willen een open, actieve, becht verbonden en groeiende geloofsgemeenschap zijn, die het geloven handen en voeten geeft in de omgeving.

In één kernachtige zin, die als gebedskaart aan alle gemeenteleden (in de 'ik-vorm'!) wordt uitgereikt:

Ik wil Gods liefde ontvangen, beantwoorden en doorgeven!

²⁰ Meer hierover valt te lezen in *De regel van Sint-Benedictus*, Amsterdam 2000, en in Wil Derkse, *Een levensregel voor beginners. Benedictijne spiritualiteit voor het dagelijkse leven*, Tiel 2001

3.6.2 De doelen

Voor elk van deze werkwoorden worden drie doelen geformuleerd:

A. Wij willen Gods liefde *ontvangen* door:

1. Inspirerende kerkdiensten
2. Onderlinge ontmoeting en gesprek
3. Onderlinge zorg voor elkaar

B. Wij willen Gods liefde *beantwoorden* door:

1. Te groeien in gebed en omgang met de Bijbel
2. Te dienen in de gemeente overeenkomstig onze gaven
3. Trouw te zijn in het bezoeken van de diensten en in het dragen van onze financiële verantwoordelijkheid

C. Wij willen Gods liefde *doorgeven* door:

1. Een duidelijk gezicht naar buiten, dat tot naamsbekendheid leidt
2. Het Evangelie te (leren) delen met:
 - a. onze kinderen en jongeren
 - b. onze directe relaties
3. Van betekenis te zijn voor mensen die hulp en ondersteuning nodig hebben

Gemeente en WGO zijn er zich goed van bewust dat we niet al die doelen tegelijkertijd kunnen bereiken. Gekozen wordt voor een aantal speerpunten, waaraan concrete stappenplannen worden gehangen.

3.6.3 De stappenplannen en hun uitvoering

Stappenplan bij A.1, inspirerende kerkdiensten:

- a. De vorming van tijdelijke werkgroepen liturgie op projectmatige basis voor bijzondere diensten als Pasen-Pinksteren-Kerst, startzondag, kinderdienst e.d.
- b. De werkgroepen wisselen na elke bijzondere dienst van samenstelling. Een werkgroep bestaat uit drie of vier personen, waarvan er telkens één of twee worden vervangen. Zo ontstaat er een soort estafette, bijv: Startzondag – oogstdankdienst – Kerst – herdenkingsdienst – Pasen – Pinksteren – startzondag enz., waarbij de ervaring telkens wordt meegenomen en doorgegeven.

Dit functioneert sinds Pasen 2003.

Stappenplan bij B.1, groeien in gebed en omgang met de Bijbel:

- a. In nauw overleg met de bestaande huiskring wordt een plan uitgewerkt om te komen tot meerdere huiskringen en/of gemeentegroepgroepen in de toekomst.
- b. In het nieuwe seizoen gaat er naast de reeds bestaande een *tweede* huiskring van start, al dan niet in combinatie met 'Leven uit de Bron'.
- c. Vanuit de gavencursus worden potentiële kringleiders gezocht, die een training krijgen direct na de zomer. Kringleiders 'in functie' krijgen coaching en feedback van de GO-er.

Dit is uitgevoerd met enkele maanden vertraging. In januari zijn drie gemeentegroepgroepen (GGG's) van start gegaan onder leiding van drie gespreksleiders en drie aspiranten. Alle zes hebben zij een training in december van de GO-er gevolgd en na de start in januari op maandelijkse terugkomavonden verdere training en feedback ontvangen. De gemeentebijbelstudie groep, de al bestaande huiskring en de *Leven uit de Bron*-avonden zijn in deze GGG's opgegaan.

Stappenplan bij B.2, dienen overeenkomstig onze gaven:

- a. Nog voor de zomer wordt een vijf avonden omvattende gavencursus gegeven door de GO-er. Alle leden en relaties worden gestimuleerd om hieraan deel te nemen. Om die deelname te stimuleren en mogelijk te maken worden gedurende deze vijf weken alle andere activiteiten zoveel mogelijk stil gelegd: de gemeente is op cursus!
- b. Na de zomer geeft de GO-er opnieuw een gavencursus, nu samen met enkele deelnemers aan de eerste cursus die hiervoor gaven blijken te hebben.
- c. In het voorjaar van 2005 wordt de cursus gegeven door deelnemers aan een van de eerdere cursussen.
- d. Gemeenteleden en relaties worden zoveel mogelijk op grond van hun gaven ingezet in de gemeente. Vacatures worden gavengericht vervuld.

Beide cursussen onder a en b zijn op die tijdstippen gegeven, beide door de GO-er. In het gavenprofiel van de in totaal achttien deelnemers springen de gaven zielzorg (8x), gastvrijheid (11x), barmhartigheid (7x) en dienen (11x) er uit. Er heeft in 2005 nog geen nieuwe cursus plaatsgevonden. Met d wordt een voorzichtig begin gemaakt. Een bijeenkomst met alle mensen met de gave van gastvrijheid heeft in het voorjaar plaatsgevonden. Verder is een aanzet gegeven voor een beleidsplan pastoraat, waarin ook voorzien is in een training voor de mensen met de gave van de zielzorg.

Stappenplan bij C.2a, het evangelie delen met onze kinderen en jongeren:

- a. Nog voor de zomer wordt er een plan opgezet voor het starten van een activiteit gericht op de leeftijdsgroep 12-15 jaar. Dit bij voorkeur samen met degene(n) die dit werk ook willen en kunnen gaan doen.
- b. Er worden mensen gezocht en gevraagd die kinder- en jeugdwerk willen (gaan) doen en hen wordt gerichte toerusting aangeboden (training op maat van NBJB of EA)
- c. Na de zomer wordt tenminste één activiteit voor 12-15 jaar gestart.

Er is een klein plannetje gemaakt voor het starten van activiteiten op zondagmorgen voor tieners, er zijn gesprekken geweest met enkele kandidaten om dit te leiden en er is overleg hierover gevoerd met het zondagsschoolteam. Tot op heden is er bij gebrek aan menskracht én aan tieners, nog geen uitvoering aan gegeven.

3.7 Terugblik

In een uitvoerige schriftelijke en mondelinge evaluatie met leden van de raad en de WGO begin 2005, komt naar voren dat de bescheiden ambitie aan het begin van het proces, namelijk 'De neerwaartse spiraal ombuigen, zodat de gemeente weer kan gaan groeien', is gerealiseerd. Tegelijk wordt vastgesteld dat het allemaal nog heel kwetsbaar is en dat we er nog lang niet zijn.

3.7.1 De belangrijkste veranderingen

Als veranderingen ten opzichte van drie jaar geleden worden genoemd:

- meer gericht op het Woord, meer ruimte voor gebed, meer geloofsgesprekken
- iets meer vertrouwen en gemotiveerdheid om te werken aan groei
- jongere gezinnen doen wat mee en zijn 'teruggekomen'
- zondagsschool biedt weer perspectief
- we hebben weer na zovele jaren doopdiensten
- meer betrokkenheid naar elkaar, minder oud zeer
- de diensten zijn gevarieerder

- meer aandacht voor visie en doel van de gemeente
- herschikking van het kader op basis van gaven

3.7.2 De belangrijkste momenten

Als belangrijkste markeringspunten worden genoemd:

- dat we zijn begonnen met geloofsopbouw en de geloofsgesprekken weer op gang zijn gekomen
- de gesprekken met sleutelfiguren en groepen in de gemeente om draagvlak te vergroten
- de oprichting van de WGO en de visiedag op 30-8-03 in Arnhem
- de *Leven uit de Bron*-avonden
- de vaststelling door de gemeente van het visie- en beleidsplan
- de start van de gemeentegroei groepen
- het vele gebed voor het GO-proces in allerlei geledingen van de gemeente, hetgeen niet vanzelfsprekend (meer) was

3.7.3 Wat beter had gekund

Wat heb je gemist in het GO-traject? Wat had beter gekund?

- een poosje voelde ik de gezamenlijke negativiteit, ook van de GO-er ('waar komen we uit?'). Had hier de GO-er – hoe eerlijk misschien ook – niet wat meer een (positief) 'tegenover' voor ons moeten zijn?!
- het is nog niet gelukt de onderlinge contacten en de betrokkenheid van de twintigers en dertigers te vergroten
- het opzetten van een tussenjeugdgroep in aansluiting op de zondagsschool is nog niet gerealiseerd, maar blijft erg noodzakelijk
- we hadden misschien flankerende activiteiten moeten aanbieden aan de 'doeners' om het gevaar van verschillende groeisnelheden in te dammen
- we hebben niet iedereen meegekregen in de visie dat het om het *geloofsgesprek* gaat

3.8 Conclusies en aanbevelingen

Uit de slotevaluatie kwamen een zestal conclusies:

1. Een procesmatige begeleiding 'van buiten' voegt wezenlijk iets toe.

Genoemd wordt de enthousiasmerende, activerende en stimulerende rol die de GO-er gespeeld heeft en de geestelijke leiding die daarvan uitging. 'Het hielp ons om het vertrouwen opnieuw te hervinden; we waren zelf aan het eind van onze krachten'. Iemand van buiten heeft ook een eigen 'gezag' om de dingen weer te benoemen en iedereen een spiegel voor te houden. Juist de objectieve en neutrale blik van de buitenstaander kan de zaak weer op gang brengen: 'We hielden elkaar als verschillende groepen zo in evenwicht dat er geen beweging meer in kwam; de impuls van buiten was de hevel die het proces op gang bracht'.

De pilot wordt 'een geweldig mooi model vanuit de Unie om gemeenten weer "body" en geloof en vertrouwen te geven', genoemd. Met de toevoeging: 'Uiteindelijk moeten we het zelf (weer) gaan doen'.

2. Dat de GO-er deel uitmaakte van een team is van grote waarde. Niet alleen omdat de gemeente daardoor van deze extra deskundigheid meeprofiteert, maar ook voor de GO-er zelf om 'zijn ei kwijt te kunnen' en het vol te houden.

3. Gemeenteopbouw zonder geloofsopbouw is zinloos.

Deze bewustwording is cruciaal gebleken in het hele proces. Het hart van de zaak is een zaak van het hart.

4. Kadertraining (zowel geloofstoerustend als taaktoerustend) is een essentieel onderdeel van een GO-proces. Maar te grote afhankelijkheid hiervoor van de GO-er is te duur en kan ten koste gaan van de procesbegeleiding. De Unie zou moeten overwegen hier een bredere trainersgroep ('uurdocenten' of vrijwilligers) op te zetten en deze in bijvoorbeeld regionale 'pools' samen te brengen.

5. Voor de effectiviteit van het GO-werk is het zeer aan te bevelen dat de GO-er binnen een straal van 100 km. van de pilot-gemeente woont.

De reisafstand van de GO-er (180 km.) was een belemmering; in de eerste plaats voor hemzelf, maar ook voor het proces, dat hierdoor teveel in de (on)mogelijkheden van de GO-er werd geperst.

6. Het is de vraag of GO-processen tevoren in een bepaalde tijdsperiode moeten worden afgebakend. Drie jaar was in het geval van Groningen-Noord te kort. Gemeenteopbouw vraagt om een lange adem.

3.9 Het proces gaat verder

Met de afloop van de pilot is de GO-ondersteuning vanuit de Unie aan Groningen-Noord niet geëindigd. Sinds 1 april 2005 heeft Anne de Vries (die vanuit Veendam een stuk sneller ter plaatse kan zijn: besparing van kostbare reistijd!) voor 1 dag per week de GO-ondersteuning voor de gemeenten Groningen-Noord én Groningen-Zuid op zich genomen. Op uurbasis was Teun van der Leer al in 2003 bij Zuid betrokken geraakt, die in een vergelijkbare situatie als Noord terecht gekomen was. Dit werd in 2004 al aan Anne de Vries overgedragen. Nu de gemeenten Noord en Zuid besloten hebben intensiever met elkaar te gaan samenwerken, ligt het voor de hand dat de ondersteuning vanuit de Unie ook een gemeenschappelijk gebeuren wordt. Samen gaan deze gemeenten voort Gods liefde te ontvangen, te beantwoorden en door te geven!

Bijlage 1, hoofdstuk 3: Overzicht verbeterpunten Groningen-Noord, 27-11-02

taakveld	(geestelijke) leiding	diensten	pastoraat	gebed	Onderling geloofsgesprek
Doelgroep	raad	bezoekers	Leden, vrienden en gasten	Leden en vrienden	Leden en vrienden
Probleem	Teveel organisatorisch, te weinig inhoudelijk	Teruglopend en wisselend aantal kerkgangers	Te weinig mensen, geen duidelijke communicatie en coaching	Met en voor elkaar bidden gebeurt te weinig	Men praat nauwelijks onderling over geloof
(beoogd) resultaat	Inhoudelijke leiding die visie overdraagt	Groeiend aantal kerkgangers	Duidelijke organisatie en afstemming en meer menskracht	Een levendige en groeiende gebedskern	Dat het praten over je geloof meer vanzelfsprekend wordt
activiteiten	Samen de cursus <i>Leven uit de Bron</i> doen; coachingsgesprekken	Preken gericht op geloofsopbouw door 'poule' van 6 vaste voorgangers	Organogram maken met heldere afspraken.	14-daagse gebedskern; gebedsdag promoten; gebedscursus aanbieden	Maandelijkse 'keek-op-de-preek'; elke gemeenteavond inhoudelijk-vierende component geven
Leiding Menskracht Middelen	GO-er in het begin en daarna roulerend	GO-er in afstemming met 5 andere voorgangers	Voorganger i.o.m. GO-er. Pastorale raad en ouderenbezoekers	Fam. Oenema, ondersteund door raad en GO-er	Voorganger die op die zondag voorgaat + gespreksleiders
Financieel budget	n.v.t.	Uit budget voor gastspekers	n.v.t.	Cursusdeelnemers betalen eigen bijdrage	n.v.t.

Hoofdstuk 4

Baptisten Gemeente Krommenie

KLEIN MAAR DAPPER

Hoe ook een kleine gemeente doelgericht aan gemeenteopbouw kan werken

- door Peet Wijchers -

4.1 Inleiding

Klein, maar dapper! Dat kun je met recht zeggen van de Baptisten Gemeente Krommenie. Onvermoeibaar. Genietend van de mooie momenten. Bij tegenslagen niet stuk te krijgen en altijd volhardend in geloof, hoop en liefde.

Je herkent in Krommenie de grote saamhorigheid en het op elkaar betrokken zijn van een kleine gemeente. Dat biedt geweldige kansen, maar het heeft ook schaduwzijden. Je leert elkaar (te?) goed kennen. Juist daarin wordt zichtbaar dat je ook kwetsbaar bent. De onderlinge relaties komen sneller onder spanning te staan. Voeg daarbij het vele werk dat door weinig handen gedaan moet worden en het is te begrijpen dat ook de vermoeidheid een factor van belang is in een proces van bouwen aan de gemeente.

4.2 Voorgeschiedenis

In februari 2001 had ik een inspirerend gesprek met de raad van de gemeente. Het ging vooral over de voortgang van het zich 'plotseling' beter ontwikkelende gemeentewerk. Er groeide binnen de gemeente een duidelijk verlangen naar hulp bij toerusting en hulp bij het geven van pastoraat. We hebben het in dat gesprek over de invoering van open (missionaire) kringen gehad op basis van wat al ervaren werd in de Alpha-cursus en over de vraag of iemand voor 20% aan procesbegeleiding en toerusting wilde doen. Dit gesprek heeft er toe geleid dat we op 23 september 2001 een gemeentedag hebben georganiseerd waarop de invoering van kringen en de benodigde hulp van buitenaf onderwerp van gesprek zijn geweest. Deze dag wordt de gemeente ook de mogelijkheid om mee te doen aan het pilotproject voorgehouden. De gemeente neemt het besluit om mee te doen. Peet Wijchers wordt de gemeenteopbouwwerker (GO-er). Hij verbindt zich voor 4 uren per week aan de gemeente. De financiële ruimte voor een GO-er laat niet meer dan een dienstverband van 10% toe.

4.3 Uitgangssituatie

4.3.1 De rol van de gemeenteopbouwer

De GO-er heeft een adviserende en analyserende rol in het proces om tot een beleidsplan te komen, waarbij handvatten geboden worden om het beleidsplan daadwerkelijk uit te voeren. Daarnaast zal de GO-er de gemeente motiveren en inspireren. Wanneer het beleidsplan elementen bevat met betrekking tot het toerusten van (leden van) de gemeente zal de GO-er - wanneer het binnen de grenzen van zijn mogelijkheden ligt - deze toerusting verzorgen.

4.3.2 De beginvraag

In de gevoerde gesprekken met de raad en tijdens de gemeentedag is de vraag gesteld om aan te geven wat men van het GO-proces verwacht. Men verwacht invoering van kringen, een betere pastorale structuur en een groter missionair elan.

4.3.3 De trektocht

Om duidelijk te krijgen waar de gemeente zich nu bevindt en om goed aan te sluiten bij geformuleerde doelen hebben we het beeld gebruikt van de gezamenlijke trektocht. In dit beeld gaan we uit van een vertrekpunt, een reisdoel en een begaanbare weg van vertrekpunt naar reisdoel. Vragen die bij het

vertrekpunt een rol spelen zijn: Wie zijn we, waar staan we voor, wat hebben we in huis en waar willen we naar toe?

4.4 De situatie in het voorjaar 2002

De gemeente, ontstaan tijdens de oliecrisis begin zeventiger jaren, is nooit erg groot geweest. In *Geschiedenis van het baptisme in Nederland*²¹, staat op pagina 315 dat er op 31 december 1977 tweënderdertig leden waren. Op dit moment heeft de gemeente zo'n zesendertig leden met een relatief grote (voorzichtig groeiende) vriendenkring en naar verhouding veel kinderen in de zondagsschoolleeftijd. De komende jaren zal, wanneer de gemeente in staat blijkt haar jongeren vast te kunnen houden, vooral de tienergroep gaan groeien. In dat geval verwacht de gemeente ook op andere, buitenkerkelijke jongeren, aantrekkingskracht uit te kunnen oefenen.

Van de gemeente is 75% min of meer betrokken en doet wel iets in de gemeente. Dat is het voordeel van een kleine gemeente. Alle activiteiten die een zichzelf respecterende gemeente zou moeten hebben zijn aanwezig. We zetten het even op een rijtje: een crèche, zondagsschool, jeugdwerk, bijbelstudie en/of gebedskringen, zusterkring, werkgroep zending, evangelisatie en gemeenteopbouw, Youth/Alpha-cursus, het opnemen van kerkdiensten voor uitzending binnen de lokale omroep, vocale en muzikale mogelijkheden in een combo (voorzang), het zangkoor, gemeenteblaadje, boekentafel, bazaar- rommelmarkt, het klaarzetten van de zaal, kostersdiensten, schoonmaak van de zalen.

De omgeving waarin de gemeente leeft en werkt is meer gesecculariseerd dan menig ander deel van Nederland. Er is een relatief grote en actieve rooms-katholieke gemeenschap in Krommenie aanwezig. Mensen hebben wel iets met religiositeit, maar minder met de kerk. De contacten met niet-gelovigen leiden slechts af en toe tot een duurzame gang naar de gemeente, laat staan dat ze lid zouden worden. De gemeente wordt als open en gastvrij voor buitenkerkelijken gezien. De Alpha-cursus heeft daar een katalyserende werking in. Ook in de Alpha-cursus blijkt het moeilijk te zijn om mensen vast te houden en op te nemen in de netwerken van de gemeente. De leden en vrienden van de gemeente wonen niet allemaal in Krommenie zelf. De gemeente krijgt daardoor (hoe klein in getal ook) het karakter van een streekgemeente.

4.4.1 Uit de gesprekken en de gemeenteavonden

Uit gesprekken met leden en vrienden van de gemeente en uit drie gemeenteavonden gehouden op 22 april, 27 mei en 17 juni 2002 (met een veelbelovend opkomstpercentage van bijna 60%!) ontstaat het volgende beeld van de gemeente.

De gemeentelijke bijeenkomsten - in welke vorm dan ook - worden weergegeven in termen van een wollen deken, thuis voelen en geborgen zijn. Men ervaart een redelijke eenheid. (Niet iedereen ondergaat deze eenheid als een geestelijke eenheid.) Er is onderling veel contact. Samenvattend wordt het woord *saamborigheid* genoemd. Waarschuwend wordt opgemerkt dat deze situatie gemakkelijk leidt tot introvert gedrag en dat de onderlinge gesprekken lang niet altijd geloofsgesprekken zijn (meestal niet) en bovendien weinig diepgang kennen...!

De grote betrokkenheid onderling tijdens bijeenkomsten leidt soms tot minder aandacht voor hen die niet aanwezig kunnen zijn.

Voor hen die op een behoorlijke afstand van het gebouw wonen, wordt het bezoeken van vooral de activiteiten op werkdagen als belastend ervaren. De afstand vormt ook een probleem voor hen met wie contact is gelegd in de wijk waar je woont. De opgebouwde relaties vertalen zich daardoor niet in een meegaan naar het 'gemeentecentrum'.

Op één van de gemeenteavonden hebben de aanwezigen aangegeven welke functies en/of taken men in de gemeente verricht, of er vreugde aan wordt beleefd en of men zich er voldoende op toegerust vindt. De conclusie is dat er over het algemeen veel plezier wordt beleefd aan het werken binnen de

²¹ Uitgave van de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland, 1979 (2^e herziene druk). Geschreven door J. van Dam

gemeente, dat niet iedereen zich even goed vindt toegerust en dat aanwezigen meer zicht willen hebben op daadwerkelijk ontvangen gaven. Het screenen van de gemeente op in haar aanwezige gaven moet duidelijk maken in hoeverre de juiste prioriteiten in het werk worden gesteld. Doen we wat we, op grond van de ons gegeven gaven, behoren te doen?

4.4.2 Visie

Een goede grondhouding om aan een gemeentebouwproces te gaan werken vraagt (her)bevestiging van de toewijding aan de Heer van de gemeente, aan elkaar en aan de mensen met wie we samen leven. De gemeente ziet als haar doel de grote daden te verkondigen van Hem die ons uit de duisternis heeft getrokken tot zijn wonderbaar licht (1 Petrus 2:9). Dit doel ligt verankerd in de Grote Opdracht (o.a. Matteüs 28:18-20). Hierin is duidelijk dat we geroepen worden om te groeien in discipelschap. We worden opgeroepen nieuwe discipelen te werven om hen weer te doen groeien opdat ook zij in staat gesteld worden anderen te werven, enz.

Hiermee is ook de weg naar het doel verwoord! We willen als geloofsgemeenschap elkaar toerusten tot dienstbetoon, tot opbouw van het lichaam van Christus (Efeze 4:12).

In hoeverre beantwoorden we als gemeente aan bovenstaand beeld? Hoe ziet onze werkelijkheid eruit? Wat zijn onze zwakke en sterke punten?

4.4.3 Sterke en zwakke punten

De bereidheid om tot vernieuwing te komen en de wil om er te zijn voor God, elkaar en de samenleving is nadrukkelijk aanwezig. Er bestaat grote betrokkenheid en er is een duidelijk gevoel van saamhorigheid. Er valt redelijk veel muzikaliteit binnen de kleine groep te ontdekken. Spontaniteit in de vieringen. Er zijn veel kinderen, maar er is in verhouding weinig zondagsschoolleiding. Het probleem van weinig kader en kadervorming doet zich nadrukkelijk gelden. Dat geldt zeker voor de raad. De raad bestaat uit drie personen. Gedurende het gehele proces is er sprake van uitval door vertrek en ziekte. Dat maakt leiding geven behoorlijk lastig. Er kan doelmatiger worden gewerkt. Er is afgezien van de zendingsoopdracht, geen duidelijk realiseerbaar doel voor ogen. Of het moet al het doel zijn dat de bestaande gemeentelijke activiteiten in goede orde blijven doorgaan. De huidige structuur (verenigingsmodel) past waarschijnlijk niet bij een nieuw te formuleren doel. Er is veel bedrijvigheid, maar alles is niet even doelgericht. De bedrijvigheid, als uitdrukking van grote betrokkenheid, verantwoordelijkheidsgevoel en voluit gemeente willen zijn, zou wel eens een zwak punt kunnen zijn. Versnippering van aandacht!

De uitstraling van de gemeente is een sterk punt, maar de zwakte ligt hierin dat er te weinig gebruik van wordt gemaakt. Er is te weinig zicht op de (on)mogelijkheden van de gemeente. Er is geen duidelijk zicht op wat God met de plaatselijke gemeente in Krommenie wil.

4.4.4 Wensen en prioriteiten

Door de leden en vrienden van de gemeente worden zes wensen geformuleerd:

1. Binnen twee jaar een goed draaiend kringenwerk dat mogelijkheden biedt voor groei door gebed en bijbelonderricht én het onderling pastoraat in 'omzien naar elkaar' garandeert.
2. Binnen een jaar een 'bij de tijd passend' jongerenwerk, dat onze eigen jongeren perspectief biedt en buitenkerkelijke jongeren bereikt.
3. Binnen twee jaar is iedereen goed toegerust op zijn/haar mogelijkheden om met plezier op een bij hem/haar passende plek mee te doen in het (uit)bouwen van de gemeente.
4. Geen energie verspillen aan zaken die God niet van ons vraagt, maar alles richten op het bereiken van buitenkerkelijken.
5. Buitenkerkelijken bereiken samen met andere geloofsgemeenschappen.
6. De diensten als een plek waar mensen op adem kunnen komen en ruimte vinden om God te leren kennen en kracht te ontvangen voor je plek in de maatschappij als christen.

Tijdens een gemeenteavond worden deze wensen besproken, waarna iedere aanwezige zijn/haar voorkeur kan aangeven. De uitslag is vervolgens, na een bidstond in de vorm van triogebeden, in bespreking gegeven om tot een gezamenlijk gedragen keuze te kunnen komen. De gemeente zou graag alles willen aanpakken wat onder de zes aangegeven punten is verwoord. Om de krachten niet te versnipperen, maar juist te bundelen, is na een ruime discussie eensgezind gekozen om prioriteit te geven aan wens nummer drie. Deze keuze is gemaakt omdat de gemeente graag inzicht heeft in de onder haar aanwezige (on)mogelijkheden. Een inventarisatie van gaven zou kunnen helpen bij het vaststellen van volgende doelen. Toerusting op de te ontdekken en/of te bevestigen gaven wordt als noodzaak onderkend. Er bestaat grote behoefte aan en een verlangen naar (kring)leiderschapsgaven. De gemeente hoopt deze gaven te ontdekken en te ontwikkelen om daarmee zusters/broeders te vinden die leiding kunnen geven aan de gemeente en aan (nog) in te voeren kringen.

4.5 De gavencursussen en hun gevolgen

In het seizoen 2002/2003 wordt twee keer een gavencursus gegeven. Indien noodzakelijk kan er in het seizoen 2003/2004 nog één gegeven worden om iedereen de gelegenheid te geven de cursus te kunnen volgen.

De ingestelde gemeenteopbouw werkgroep (GOW, voorheen de evangelisatiewerkgroep) is verantwoordelijk voor de organisatie van de cursus. Zij bewaakt ook het proces van verwerking en uitwerking in de vorm van persoonlijke gesprekken met de deelnemers over o.a. de ontdekkingen die gedaan zijn en hun huidige en toekomstige functioneren in de gemeente. De persoonlijke gesprekken met de 25 cursisten (driekwart van de gemeente!) worden in eerste instantie gevoerd door de GO-er en iemand uit de gemeente. Het is de bedoeling dat de persoon uit de gemeente dit later zelfstandig gaat doen met nog iemand uit de gemeente. In deze gesprekken wordt gekeken naar een mogelijke inzet van ontdekte gaven in het gemeentelijke werk. Daartoe is inventarisatie van werkgebieden, functies, taken, functie- en taakomschrijvingen nodig. De GOW doet de inventarisatie ten behoeve van een onderdeel uit de cursus. Vrijwel iedereen onderkende de noodzaak van blijvende toerusting op de ontdekte of al bekende kwaliteiten.

4.5.1 Zichtbaar missionair zijn

Het is zomer 2003. Gemeenteopbouw vraagt om lange adem en veel overleg. We willen graag dat iedereen mee onderweg blijft. Toch wordt ook het verlangen naar een wat slagvaardiger beleid hoorbaar. Meerdere leden willen graag zichtbaar missionair zijn. Dat levert spanningen op over het voorliggende tempo en de gestelde prioriteiten. Hier doet zich ook de beperkte mogelijkheden van vier uren per week gelden. Alles kan en moet ook niet tegelijk. Het blijft lastig om het totaalplaatje voor ogen te houden wanneer je met een onderdeel bezig bent.

Om tegemoet te komen aan het groeiende verlangen om meer missionair te zijn worden de mensen met gaven van zending, evangelisatie en gastvrijheid bij elkaar geroepen. Hieruit volgt dat de zondagmorgendienst en de warme gastvrijheid van de gemeente beter in dienst gesteld kunnen worden van het gezamenlijke getuigenis. De invoering van een welkom- en nazorgteam, een gastenboek en toerusting op het getuigende vermogen van de gemeente is het gevolg. Iedereen is immers een getuige! De toerusting in de vorm van de cursus 'Aanstekelijk Christen' bemoedigt ook de leden van de gemeente die bij het opstarten van het interkerkelijke *Rock Solid* en *Solid Friends* (voor tieners) betrokken zijn. De cursus brengt de deelnemers groei in geloof. Vooral in de kleinere groepjes binnen de cursussen wordt het geloofsgesprek intensief beoefend. Daarmee vergroot zich ook het verlangen naar het invoeren van het kringenwerk in de gemeente. Gemeenteopbouw blijkt ook hier geloofsopbouw.

De gemeente wil niet alleen een getuigende gemeente zijn voor buitenkerkelijken, maar ook voor haar eigen jongeren. De noodzaak om zich te heroriënteren op het kinder- en jongerenwerk wordt gevoeld. Opvallend is de zorg van ouderen voor jongeren! Een nieuwe organisatiestructuur voor het jongerenwerk als ook de uitbreiding van het team medewerkers en het onder woorden brengen van het doel van jongerenwerk is het gevolg.

4.5.2 Cursus pastoraat

De gavencursussen en de cursus 'Aanstekelijk Christen' geven aanleiding om naar een aantal zaken te kijken. Er is voldoende potentieel voor het invoeren van een pastorale structuur met een duidelijke plaats voor de kringen. Besloten wordt om aan beide aandacht te besteden in het seizoen 2003/2004. Er wordt na een bijeenkomst van mensen met gaven van pastoraat besloten een aantal bijeenkomsten te beleggen in de tweede helft van 2004 waarbinnen gekeken kan worden naar differentiatie in de gave. Wie kan wat en heeft waarvoor een verlangen? De groep is door deze werkwijze wat geslonken, maar het is nog steeds een behoorlijke groep van acht mensen. Zij beginnen aan een cursus pastoraat in de tweede helft van 2005. Intussen wordt ook met de gemeente nagedacht over kringen. Tijdens een gemeentedag op 21 februari 2004 geeft de gemeente aan kringen te willen invoeren.

4.5.3 Inventarisatie op werkgebieden, taken en functies

De inventarisatie op werkgebieden t.b.v. de gavencursus leidt tot twee gemeenteavonden in 2003. Op 18 februari en op 1 december hebben we samen gedeeld welke activiteiten er allemaal zijn, wat we daarmee bedoelen en of de gestelde doelen ook bereikt worden. Welke visie ligt er achter? De gemeente wordt inzicht geboden in de bestaande structuur. Wat wordt er veel (te veel?) gedaan door betrekkelijk weinig mensen. Niet vreemd dus dat onderweg mensen hebben moeten afhaken. Hoe kunnen we doelmatiger en slagvaardiger te werk gaan?

4.6 Een bij de vernieuwing passende organisatiestructuur

In september 2003 gaat de raad naar de conferentie doelgerichte gemeente. De deelnemers komen enthousiast en zeer gemotiveerd terug. Het wordt langzamerhand duidelijk dat er een andere, bij de vernieuwing passende organisatiestructuur nodig is.

4.6.1 Visie

Een gemeentedag op 21 februari 2004 wordt gebruikt om na te denken over visie en doelen van de gemeenten. De doelen worden gevonden en bevestigd in Matteüs 22 en 28. Op grond van deze doelen komt de gemeente in een daarop volgende gemeentebijeenkomst tot een aangepaste visieomschrijving:

In afhankelijkheid van God wil de Baptisten Gemeente Krommenie zijn naam groot maken door mensen te helpen volgelingen van Jezus te worden. Zij neemt hen op in Gods gezin, doopt hen, en helpt hen meer op Jezus te gaan lijken, om elkaar en haar omgeving met de beschikbare gaven te dienen.

4.6.2 Kringen en pastoraat

In de tweede helft van 2004 komen een tweetal zaken bij elkaar, namelijk de invoering van kringen en toerusting op pastoraat. Kringleiders met benodigde gaven worden gevraagd en getraind. De drie in te voeren kringen worden gezien als de onderste laag van wat de pastorale piramide²² genoemd wordt. De drie kringen krijgen elk een apart karakter. Er is er één specifiek gericht op onderlinge zorg en aandacht, één gericht op diaconaal bezig zijn en één gericht op vergroten van bijbelkennis. Het verschil in karakter heeft te maken met het optimaal gebruik maken van de gaven van de kringleiders en de wensen van de kringleden. Daarnaast zijn alle drie de kringen ingericht op het intensiveren van onderling contact, groei in discipelschap en het vormgeven van onderlinge zorg (pastoraat). Een relatief groot percentage van de gemeente doet mee, ongeveer 70%.

4.6.3 De vijf doelen

Begin 2005 is de organisatiestructuur van de gemeente ingericht op de vijf doelen (kernfuncties) van de gemeente²³. De gemeente heeft weinig kader. Daarom begint men met de raad als een klein DB: voorzitter, secretaris en penningmeester. De drie kringleiders vormen het geweten van de raad en doen

²² Zie bijlage 2 bij het verslag over Pernis

²³ Ontleend aan: Rick Warren, *Doelgerichte gemeente, Medema Vaassen 2003*. De vijf doelen zijn: aanbidding, gemeenschap, evangelisatie, discipelschap en bediening of dienstbetoon

waar mogelijk mee in het bijzondere bezoekerwerk. Het gehele pastorale werk wordt aangestuurd door een al benoemde coördinator pastoraat.

Ieder doel zal in de toekomst een eigen coördinator krijgen binnen het bestuur. De voorzitter en kartrekker van de gemeente houdt de zondagmorgendienst in zijn portefeuille (aanbidding). Het bestuur (klein DB) houdt overzicht op wie waar wat doet of kan doen (dienstbetoon). De toerusting (groeien in volwassenheid) ligt voorlopig in de handen van de GO-er.

De definitieve invulling van de posities van de coördinatoren is afhankelijk van beschikbare begaafde mensen. De gemeente neemt terecht de tijd om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen. De gemeente neemt niet meer op zich dan ze aankan. Keuzes maken dus. Eind 2004 besluit de gemeente om het contract met de GO-er te verlengen. Het zeer kleine bestuur heeft nog blijvende ondersteuning nodig.

4.6.4 Identiteit

Tijdens het GO-proces is duidelijk geworden dat de gemeente behoefte heeft om haar identiteit te definiëren en om aandacht te geven aan de plaats van doop en avondmaal. Daartoe is er een introductie cursus ontwikkeld die in het voor- of najaar 2005 gegeven gaat worden. Het is de bedoeling dat de bij de gemeente betrokken leden en vrienden er eerst door heen gaan om samen te praten over de inhoud van de cursus. De gemeente kan er nog aan schaven. Op deze wijze wordt het geloofsgesprek gevoerd en de identiteit verwoord. De gemeente kan dan zeggen: Hier staan we samen voor en dat willen we uitdragen. Elke nieuwkomer wordt in de toekomst op deze wijze vertrouwd gemaakt met de identiteit van de Baptisten Gemeente Krommenie.

4.7 Vooruit kijkend

De gemeente is voorgesteld om in de veertigdagentijd van 2006 de 40 doelgerichte dagen te houden. Als voorbereiding daarop wordt de cursus 'Aanstekelijk Christen' in het najaar van 2005 herhaald en wordt de Alpha-cursus direct na Pasen 2006 aangeboden. Het zoeken van een coördinator evangelisatie heeft nu prioriteit.

4.8 Conclusies

De gestelde doelen zijn nog niet helemaal geconcretiseerd. Wel kennen bijna alle bij de gemeente betrokkenen hun gaven en er is al volop toerusting op de gaven.

De pastorale structuur in de vorm van een pastorale piramide groeit. De pastorale structuur is ingebed in een nieuwe organisatiestructuur gericht op de vijf doelen. De kringen zijn ingevoerd en functioneren naar verwachting en tevredenheid. De kringleiders functioneren als het geweten van de kleine raad en dat voldoet bovenmate. Het missionair elan is merkbaar vergroot en kan ook worden afgezien aan de plannen voor het seizoen 2005/2006. De gemeente is ondanks vertrek en overlijden van leden in de voorbije jaren niet geslonken. Door doop en opname is de gemeente op peil gebleven. De vriendenkring is uitgebreid. De opkomst op zondag is groter en de betrokkenheid gegroeid.

Een contract van vier uren per week heeft zijn beperkingen. In de praktijk blijkt dat ik nogal gauw geneigd ben meer te doen dan de betreffende uren. Ik merk ook dat ik meer dan in Pernis ook een rol van gemeentevorganger heb. Met af en toe een hoge uitzondering vervul ik geen rol in het pastoraat. Dat is opmerkelijk gezien de zeer nauwe banden die in deze periode met bijna iedereen in de gemeente zijn ontstaan. Het is een hele klus om een gezonde afstand te bewaren om als procesbegeleider te kunnen functioneren. Voor mijn gevoel wil de gemeente nog steeds te veel met te weinig mensen. De gemeente moet het met een minimale bezetting qua leiderschap doen. Leiderschap is onontbeerlijk voor elke gemeente.

De gemeente heeft een nog steeds groeiende kring van vrienden. Enkelen laten zich dopen. Velen lopen al jaren mee als vrienden en worden zeer gewaardeerd. Daaronder bevinden zich ook die in staat zijn om mee leiding te geven aan de gemeente. De hechte onderlinge band van de kleine groep van

leden en vrienden doet ook de (mogelijke) scheidslijn tussen leden en niet leden vervagen. Er worden vragen gesteld over de betekenis van het lidmaatschap. De genoemde Introductie cursus kan mogelijk antwoorden opleveren.

Het is niet verwonderlijk dat juist zij die in de frontlinie staan het meest te verduren hebben. Dat heeft geestelijke en lichamelijke gevolgen. Dus uitval. Het blijft moeilijk om dat te voorkomen. Het vraagt van de gemeente terughoudendheid in het opleggen van een niet te realiseren tempo en het vraagt om het stellen van door ieder gedragen prioriteiten. De bewaking van een dergelijke afspraak zou in het contract met de GO-er moeten worden vastgelegd.

Een kleine gemeente met een 'ons kent ons' cultuur gaat snel uit van vooronderstellingen en heeft de neiging (met heftiger gevolgen dan in grotere gemeenten) om sneller *over* dan *met* elkaar te praten. Er zal zeker in een kleinere gemeente aandacht besteed moeten worden aan een cultuur waarbinnen met vertrouwen en in een veilige sfeer openhartig met elkaar gecommuniceerd wordt. Laat de vrucht van liefde leidraad zijn. Het is een geschenk van Gods Geest.

Juist in een kleine gemeente moet er nadrukkelijk gelet worden op het principe van de gavengerichte taakvervulling. Wanneer je geen gaven voor een taak of een functie in huis hebt, moet je overwegen het niet te doen. Of eigenlijk: helemaal niks overwegen. Je moet het dan gewoon niet doen.

Overigens is het wonderlijk te noemen dat ook in een kleine gemeente bijna alles voor handen is. In ieder geval voor dat wat God met de(ze) gemeente wil.

Hoofdstuk 5

Het team van gemeenteopbouw werkers

DE TREKTOCHT VAN EEN TEAM

Over de toegevoegde waarde van teamwork en intervisie

- door Teun van der Leer -

5.1 Inleiding

Hoewel het om vier gemeenten ging die ver van elkaar verwijderd lagen, was het van het begin af aan duidelijk dat we het als GO-ers sámen zouden gaan doen. Juist om optimaal rendement uit de pilot te halen en er maximaal van te leren, wilden we over elkaars schouders meekijken en elkaar helpen en feed-back geven. Om die reden hielden we in het begin een dagelijks logboek bij en stuurden dat elkaar toe, lazen via de mail elkaars stukken en verslagen mee en ontmoetten we elkaar een- tot tweemaal per maand.

In dit GO-overleg bespraken we niet alleen het algehele Gemeenteopbouw en Evangelisatiewerk (ons taakveld), maar ook steeds de ontwikkelingen in onze pilot-gemeenten. De onderlinge band die daarmee ontstond, het elkaar bevragen, bemoedigen, met elkaar meeleven en voor elkaar bidden, mag 'met stip' als een niet te onderschatten factor van betekenis aan de resultaten van dit project worden toegevoegd.

Tegelijk hebben we al voor de start van de pilot met de toenmalige Unie Commissie afgesproken dat we – zeker in het begin – behoefte hadden aan deskundige begeleiding van buitenaf. Deze intervisie die van april 2002 tot en met maart 2004 door Marius Stehouwer²⁴ werd gegeven, is eveneens een onmisbare bouwsteen gebleken.

5.2 Geen vlekkeloze start

De pilot kwam in eerste instantie als het gaat om samenwerking en afstemming tussen Unie en pilotgemeenten, wat moeizaam op gang. De Unie stond aan het begin van een grootscheeps reorganisatieproces, wat in de praktijk inhield dat de praktische en zakelijke regelingen soms niet goed vorm kregen. Het team van drie en later vier GO-ers²⁵ ontstond nog onder de verantwoordelijkheid van de laatste Unie Commissie. De toegezegde contracten, waarin een en ander formeel geregeld werd, moesten door de net aangetreden nieuwe Unieraad worden gerealiseerd en kwamen pas in de tweede helft van het traject bij de gemeenten aan, wat terecht het nodige commentaar opleverde.

De verdeling van de drie GO-ers over de vier gemeenten was een complex iets. Peet Wijchers was al voltijds in dienst van de Unie en werd voor 10% verbonden aan Krommenie en voor 40% aan Pernis; de overige 50% was bestemd voor landelijk GO- werk. Teun van der Leer verminderde zijn voltijdse werk als gemeentevoorganger in Arnhem-Centrum tot 50% en kwam voor 50% bij de Unie in dienst, waarna hij voor de helft daarvan (dus 25%) ingezet werd in Groningen-Noord en de overige 25% benutte voor het landelijk werk. Anne de Vries had een soortgelijke regeling voor 50% als gemeentevoorganger (eerst in Hengelo-Centrum en vanaf oktober 2003 in Veendam) en voor 25% in Appingedam; de overige 25% waren voor het landelijk werk.

²⁴ Marius Stehouwer is trainer en organisatieadviseur en lid van de baptistengemeente Amersfoort

²⁵ Peet Wijchers, Teun van der Leer, Anne de Vries en later Arjan Treuren.

In schema ziet dat er zo uit:

Anne de Vries	Peet Wijchers	Teun v.d. Leer
GO-Appingedam (25%)	GO-Pernis (40%)	GO-Groningen-Noord (25%)
GO-Algemeen (25%)	GO-Krommenie (10%)	GO-Algemeen (25%)
Voorganger Hengelo-C/Veendam (50%)	GO-Algemeen (50%)	Voorganger Arnhem-C (50%)

Deze verdeling van de teamleden over de vier 'pilot-gemeenten' werd aan de gemeenten min of meer als voldongen feit gepresenteerd. Er waren gevoelens van teleurstelling over die verdeling, die eerst overwonnen moesten worden.

Al met al was het van de kant van de Unie geen vlekkeloze start. Maar zowel bij de GO-ers als in de vier gemeenten bestond ook de duidelijke indruk, dat er kans was op een heel bijzondere periode en een heel bijzondere ontwikkeling. Immers, een GO-proces, zoals dat nu beoogd werd, was in de Unie nog niet eerder voorgekomen. Ook dat er nu een team van GO-ers was, dat voortdurend samen overlegde en intervisie ontving, was een volstrekt novum in de geschiedenis van de Unie. Dat betekende een situatie van verwachting, maar ook van onzekerheid, waarin gemeenten en GO-team zich bevonden. Ook in die situatie is voor beide groepen gebleken hoe waardevol een gezamenlijke trektocht is.

5.3 Intervisie

In eerste instantie werden zes intervisie sessies van elk twee en een half uur afgesproken²⁶. De eerste drie zouden gewijd zijn aan theoretische inleidingen, afgewisseld met oefeningen en praktijktoepassingen, over het opzetten van een beleidscyclus voor het maken, implementeren en evalueren van plannen. De laatste drie zouden gewijd zijn aan terugkoppeling van het geleerde in de pilot-gemeenten, waarbij uitwisseling van ervaringen ('successen en problemen') een belangrijke plaats in zou nemen. Later werden op verzoek van de GO-ers nog twee sessies toegevoegd, de eerste als een vervolg op de laatste drie en de tweede gericht op de afronding van de pilot.

De vraagstelling concentreerde zich dus op het planmatig werken binnen en door de gemeente én op de rol van de GO-er als procesbegeleider, zoals verwoordt in de vragen die de GO-ers bij de intake hadden geformuleerd:

- Hoe zorg ik ervoor dat een gemeentebeleidsplan met de geformuleerde doelen zo breed mogelijk wordt gedragen binnen de gemeente?
- Hoe voorkomen we dat die brede gedragenheid ten koste gaat van de duidelijkheid van het plan?
- Hoe formuleren we doelen die voldoen aan een aantal kwaliteitseisen: realistisch, duidelijk en meetbaar?
- Hoe kunnen we plannen ook volgen tijdens de uitvoering, zodat we te weten komen in welke mate de doelen feitelijk ook zijn gerealiseerd?
- Hoe moet het plannen maken goed worden gepositioneerd binnen de gemeente? Hoe krijg je duidelijkheid over de rol van de raad en de rol van diverse betrokkenen (verantwoordelijk voor specifieke taken als kinderwerk, zending, muziek)?
- Welke moet de verbinding zijn tussen de gemeentevisie en een driejarenplan?

²⁶ Voor een overzicht van de inhoud van deze sessies, zie bijlage 1

- Welke is mijn rol als GO-er bij doelgericht werken in de gemeente: procesbegeleider-op-afstand of mede-deelnemer in het proces?
- Wat zijn de voordelen en de nadelen van beide rollen?

De nu volgende paragrafen 5.3.1 t/m 5.3.4 zijn een bewerking van het verslag dat Marius Stehouwer ten behoeve van de Unieraad over het intervisietraject schreef.

5.3.1 De rol van de gemeenteopbouw werker (GO-er)

Vanaf de eerste sessie is serieus aandacht besteed aan de vraag: 'Hoe sta je persoonlijk in dit werk?'. Er is geen draaiboek of een 'rolmodel' voor een GO-er voorradig; ieder vult de functie op zijn eigen wijze in. Tegelijkertijd zijn er wel degelijk 'algemeenheden' te ontdekken in de rol. De volgende beschrijving geeft het patroon weer dat regelmatig uit de gesprekken in de sessies naar voren kwam:

De GO-er heeft een meer intensieve relatie met de gemeente dan bij een incidenteel 'optreden' als externe, zoals éénmalige prediking of het verzorgen van een gemeente(opbouw)avond. Aan de andere kant is het contact van de GO-er minder intensief dan dat van een 'gewone' voorganger, die permanent aanwezig is. Als relatief buitenstaander moet de GO-er de gemeente leren kennen en de gemeente moet de GO-er leren kennen. Omdat de functie van GO-er zelf óók nieuw is, betekent dit nog een extra nieuwe kennismaking. Daarom ook, zo hebben we besproken in de sessies, is het belangrijk dat beide partijen naar elkaar toe regelmatig verwoorden wat ze van elkaar verwachten en of die verwachtingen tot dan toe zijn uitgekomen. Daarover in gesprek blijven is van grote waarde.

In de sessies is veel aandacht besteed aan de rol die de GO-er speelt als 'procesbegeleider'. In dat kader is gebruik gemaakt van principes van procesadvisering zoals verwoord en geïllustreerd door Edgar Schein²⁷. Procesadvisering is in de woorden van Schein vooral de 'cliënt' helpen om zijn eigen problemen en vragen helder te krijgen en zelf na te denken over gewenste verbeteringen en actiepunten. De 'cliënt' kan zowel een individu als een groep of een organisatie zijn. De externe is niet geroepen om de problemen van de cliënt voor hem op te lossen, maar om deze cliënt bewust te maken van zijn eigen kennis en zijn eigen verantwoordelijkheid. Hij wordt geholpen om zijn eigen keuzen te maken. Het stellen van de goede vragen en het voorhouden van een spiegel zijn belangrijke onderdelen van de geboden hulp.

De GO-ers gaven aan dat deze principes van procesadvisering van grote waarde zijn voor het werk. De toepassing van de principes blijkt echter niet zo eenvoudig. Ieder gaf aan zichzelf regelmatig tegen te komen in de neiging om verantwoordelijkheden over te nemen van de gemeente en in de gewoonte om problemen van de gemeente te gaan oplossen, al of niet gebaseerd op verwachtingen die mensen van je hebben.

Als procesbegeleider faciliteer je de eigen ontwikkeling van de gemeente. Je bent geen 'trekker' (zoals vaak wel als voorganger), maar juist een begeleider. Het is een nieuwe rol die al of niet bij je past. Een rolverandering die ook de tijd moet hebben, om te ontdekken of het bij je past. Daarbij is het goed om uit te wisselen over gemeenschappelijke ervaringen, maar blijkt er grote diversiteit. Niet alleen de persoonlijkheid van de GO-ers is verschillend, maar ook het karakter en de verwachtingen van de gemeenten.

De gemeente, dat is een gemeenschap van mensen met hun vroegere ervaringen, met hun regio-aard, met hun voorkeuren en hun angsten²⁸. Op zoveel manieren is een gemeente te typeren. Het gaat om de manier van omgaan met elkaar, de wijze van werken, de eerdere ervaringen met en manier van

²⁷ Edgar H. Stein, *Procesadvisering. Over de ondersteunende rol van de adviseur en het opbouw van samenwerking tussen adviseur en cliënt*, Amsterdam 2000

²⁸ De thematiek 'angstige bezorgdheid' binnen de gemeente als 'emotioneel systeem van persoonlijke relaties' hebben wij besproken aan de hand van het boek van Ronald W. Richardson, *Werken aan een gezonde gemeente*, Gorinchem 2002, dat we zeer warm in ieders aandacht aanbevelen.

aankijken tegen leiding, de kerkelijke achtergrond etc, etc. Als GO-er zul je, binnen je mogelijkheden, proberen om de onderlinge processen te kennen en te begrijpen.

Het blijkt dat er verschillende manieren zijn voor de gemeente en voor de GO-er om de gemeente beter te leren kennen, zoals de EA-gemeenteanalyse, individuele gesprekken en gemeentevonden. Dergelijke vormen vullen elkaar aan.

Procesbegeleiden betekent niet alles maar goedkeuren wat er in de gemeente gebeurt. Het gaat erom dat mensen worden aangemoedigd om keuzen te maken naar elkaar en naar de Here God toe, onder andere op basis van de Grote Opdracht van Matteüs 28:18-20. Het betekent ook dat je als GO-er mensen die door hen eerder genomen besluiten voorhoudt en hen aanmoedigt zich steeds opnieuw toe te wijden.

Heel belangrijk is de relatie die de GO-er heeft met de groep mensen waarmee hij primair heeft te maken, de raad of de GO-werkgroep. Met hen wordt in eerste instantie het traject doorlopen en zij zullen het naar de gemeente moeten vertalen.

Steeds zul je als GO-er zoeken naar de juiste dosering van je eigen 'interventie'; in principe alleen voorzover dat nodig is in het GO-proces. Moet je handelen in pastorale situaties? Hoe ga je om met theologische onderwerpen? In welke mate geef je leiding? Daar zal steeds zorgvuldig afgewogen moeten worden.

De momenten van uitwisseling van ervaringen boden ook gelegenheid van elkaar te horen wat goed heeft gewerkt. Zoals op een avond met de raad aankaarten dat het proces te veel afhankelijk lijkt van de GO-er en daar dan over doorpraten om elkaar beter te begrijpen. Of in een andere bijeenkomst met de gemeenteleiding hen vooral te vragen wat ze zelf tot nu toe vinden van de voortgang van het GO-proces.

Ook voor plannen maken gelden de principes van procesadvisering. Als GO-er kun je de gemeente helpen haar eigen plannen te maken, dat proces soepel en vruchtbaar te laten verlopen. Dat is wat anders dan het schrijven van hun plan. Immers, het is hun gemeente, het zijn hun prioriteiten en het is hun eigen verantwoordelijkheid naar elkaar en naar God toe

5.3.2 Planmatig werken in de gemeente

Plannen maken wordt door de Bijbel aangemoedigd. Met het oog op de kwaliteit van plannen wijst Spreuken 15:22 op het belang en de noodzaak van het gezamenlijk overleg. Eenmaal gemaakte plannen vragen om bevestiging van God, we moeten onze plannen aan Hem voorleggen (Spr. 16:3).

In onze sessies hebben we de tijd genomen om principes van plannen maken²⁹ te bespreken en toe te passen. Het is goed om ordening aan te brengen in het denken en in het taalgebruik over beoogde verbeteringen, ambities en plannen. Dit hebben we geoefend aan de hand van het voorbeeld van de denkbeeldige gemeente 'Kromperdam-Noord'³⁰, een gemeente die van alles van plan is en daarvoor tijd, geld en activiteiten heeft voorzien, maar de intenties zijn een kluwen van gedachten. De herschikking van deze gedachten tot een geordend geheel geeft overzicht en inzicht voor alle betrokkenen, niet in de laatste plaats voor de leiding van het taakveld en de gemeenteleiding. Per 'taakveld' kan er een koppeling en een ordening plaatsvinden van beoogde resultaten, activiteiten, middelen, budget. Zo wordt op één A4-tje een diffuus gedachtegoed herleid tot een duidelijk plan dat bevorderend werkt voor éénduidig begrip en voor onderlinge afstemming. Het biedt ook de mogelijkheid om tijdens de uitvoering op eenvoudige wijze de voortgang van realisatie (monitoring) en de eindwaardering

²⁹ Zie bijlage 2

³⁰ Zie de bijlagen 3A en 3B

(evaluatie) te doen met elkaar. Werken met een dergelijk 'probleemschema' zoals we het zijn gaan noemen (terwijl het eigenlijk een 'oplossingsschema' is!) is redelijk eenvoudig en zeer behulpzaam!³¹

Plannen maken en uitvoeren hebben alles met elkaar te maken. Zoveel mogelijk zullen de uitvoerders ook de plannenmakers moeten zijn. Zij hebben de kennis en de verantwoordelijkheid om de gedachten en ambities tot werkelijkheid te laten worden. De gemeenteleiding kan wel steun geven aan de taakvelden om hun plannen te maken en ze met hen te bespreken. Dat is wat anders dan voor hen in de plaats plannen te maken. De bedenkers kunnen het beste ook de uitvoerders zijn. Als vervolgens door hen over die uitvoering wordt nagedacht stimuleert dat hun leerproces tot verbetering.

5.3.3 Ervaringen met de benadering van procesadvisering (PA)

Tenn geeft aan dat zijn gebruik van de benadering van procesadvisering goed uitwerkt in diverse gemeenten. Het terugspelen van verantwoordelijkheden aan de gemeente wordt door hen opgepakt.

Anne onderstreept de waarde van de PA werkwijze: 'Procesadvisering is formidabel in diagnostiek. Het helpt de gemeente om zelf haar diagnostiek te bepalen en helpt hen gebruik te maken van hun eigen kennis. Door procesadvisering houd je de gemeente een spiegel voor.'

Peet ziet zichzelf groeien in de rol van procesbegeleider. Ook in andere taken binnen Unieland, in het contact met gemeenten met problemen, helpt de methode: 'In crisissituaties de rol van onwetende vervullen werkt erg goed, daar heb ik veel van geleerd.'

Arjan merkt dat men van hem soms snel probleemoplossend handelen verwacht, maar hij zelf komt er achter dat vaak juist meer 'pas op de plaats' en reflectie nodig is, waardoor ook onuitgesproken knelpunten aan de orde kunnen komen.

De beperkingen van PA blijken vooral op het terrein van (geestelijk) leiderschap en het geloofsleven in de gemeente. De kracht van PA is tegelijk haar beperking, namelijk het ontbreken van de mogelijkheid om directief leiding te kunnen geven. Juist in geloofszaken is dit soms noodzakelijk.

Procesadvisering betekent echter niet: 'Ieder doe wat goed is in zijn eigen ogen'. In de christelijke gemeente kiezen we ervoor om de bijbel als toetssteen voor ons handelen te gebruiken. De kracht van procesadvisering, namelijk mensen hun eigen diagnose laten stellen en hun eigen verantwoordelijkheid onder ogen brengen, hoeft niet strijdig te zijn met de erkenning van de autoriteit van de bijbel. De vraag is hoe te voorkomen dat gelovigen voorgekauwde en hapklare antwoorden van hogerhand krijgen toegediend in plaats van zélf te worden uitgedaagd om diagnostiek en antwoorden te zoeken vanuit de bijbel.

Procesadvisering is een vaardigheid die van grote waarde kan zijn en met name verbonden is aan specifieke rollen. Voor de taakuitoefening als voorganger en andere leidinggevende taken zijn ook andere vaardigheden vereist. Het is van belang dat een voorganger en/of GO-er zich in concrete situaties bewust is van zijn rol en op basis hiervan bewuste keuzen maakt over het al of niet gebruiken van procesadvisering of andere vaardigheden.

Het is goed om daarbij ook oog te hebben voor de verschillende taken van een leider. Het is niet alleen 'situationeel leiding geven' maar, meer fundamenteel - zeker ook het binnen de gemeente - bouwen aan een strategie en een structuur. 'Strategie' betekent dat er onder de leden gezamenlijkheid bestaat in het gedachtegoed over de koers van de gemeente, dat is het patroon van belangrijke keuzen. De leider heeft hier een belangrijke rol in te vervullen. 'Structureren' betekent dat duidelijkheid bestaat over taakverdeling en coördinatie. Wie doet wat? Zijn de verwachtingen die men van elkaar hierin heeft goed uitgesproken? Een leider heeft een taak ervoor te zorgen dat beide, strategie en structuur, worden gebouwd in de gemeente.

³¹ Tijdens de jaarlijkse Gemeentebouwconferentie van 6 en 7 februari 2004 in Zelhem is er onder leiding van Peet Wijchers in gemeentegroepen mee geoefend en zo als instrument meegegeven. In de bijlage bij Groningen-Noord op blz. 36 staat een voorbeeld van een schema zoals dat tijdens het proces daar is gemaakt en gebruikt.

5.3.4 Conclusies en aanbevelingen

Deze intervisie sessies leiden tot een aantal conclusies en aanbevelingen:

1. De behandelde onderwerpen in deze sessies zijn eveneens toepasbaar en belangrijk in de werksituatie van een 'gewone' voorganger, een functie die ieder van de GO-ers ook zelf vervult of heeft vervuld. Ook voor voorgangers is het belangrijk om gemeenten te helpen meer planmatig te werken. En ook voor voorgangers is het belangrijk te weten hoe de gemeente geholpen en begeleid kan worden om haar eigen gemeenteontwikkelingsproces ter hand te nemen. Het is aan te bevelen om in de begeleiding van reeds actieve voorgangers en voor voorgangers in opleiding voldoende aandacht te (blijven) schenken aan reflectie op hun 'rol' en aan 'planmatig werken binnen de gemeente'.
 2. Het delen van ervaringen is van groot belang. Ieder van de GO-ers waardeerde de mogelijkheid eigen ervaringen te kunnen delen en tegelijkertijd van anderen de ervaringen te vernemen.
 3. Van groot belang binnen de rol van de GO-er is het toerusten van mensen en het investeren in mensen op gemeenteniveau. Te denken valt met name aan raadsleden en taakveldcoördinatoren. Dergelijke toerusting heeft blijvende doorwerking en is iets wat je achterlaat, ook als je vertrekt als GO-er. Nauw daarmee verbonden: het belang van mensen te helpen om zelf duidelijke en gerichte doelen voor ogen te houden.
 4. Stel gemeenten voortdurend de vraag: 'Wat hebben jullie geleerd?'.
 5. Binnen de Unie zou gekeken moeten worden naar de waarschijnlijk toenemende behoefte bij gemeenten, om mensen met een bepaalde deskundigheid voor een bepaald aantal uren per week tijdelijk in te huren ('leasevoorgangers?'). Is hier aanbod op te ontwikkelen?
 5. Er blijft een duidelijk verschil tussen 'voorgangerswerk' en 'procesbegeleiding' – deze twee moeten duidelijk onderscheiden worden. Dit moet een duidelijke plek krijgen in het intakegesprek tussen een gemeente en een GO-er.
 6. Om gemeenten toe te rusten op verschillend terrein kan gedacht worden aan verschillende soorten trainingsaanbod:
 - * trainen van GO-vaardigheden voor het kader van plaatselijke gemeenten
 - * trainen van regionale GO-ers die op hun beurt weer gemeenten in hun regio gaan toerusten
 - * trainen van gemeenteleden op bepaalde onderwerpen van gemeenteopbouw, zodat men vertrouwd raakt met de terminologie en de processen
 - * trainen van trainers die hun eigen gemeente gaan trainen over onderwerpen van gemeenteopbouw
- De uiteindelijke keuze van trainingsaanbod zal bepaald moeten worden door een goede inventarisatie vooraf van precieze trainingsbehoeften en van beschikbaar kader bij geïnteresseerde gemeenten.

Bijlage 1, hoofdstuk 5: Overzicht van de trainingssessies

	Sessie-1	Sessie-2	Sessie-3	Sessie-4	Sessie-5	Sessie-6
Datum	7 mei 2002	31 mei 2002	6 september 2002	11 oktober 2002	28 november 2002	17 januari 2003
Onderwerpen	<p>Introductie traject en programma</p> <p>Plannen maken: in lijn met de Bijbel?</p> <p>De GO-er: voortrekker, uitvoerder of procesbegeleider?</p> <p>De beleidscyclus</p> <p>De PME gemeentetest</p>	<p>Korte terugblik op sessie-1</p> <p>Uitkomsten van bespreking met gemeentes over rolverwachtingen</p> <p>Omschrijving van gemeentesituatie en knelpunten</p> <p>Beleidsplan: functie, inhoud, totstandkoming</p>	<p>Terugblik op sessie-2</p> <p>Huidige stand van zaken in gemeenten</p> <p>Plannen per gemeente voor seizoen 2002-2003</p>	<p>Hulp bieden bij verbeteren van het taakproces in de gemeente</p> <p>Plannen en plannen maken: stellingen, oefening structureren ambities</p> <p>Kromperdam-Noord, principes van plannen maken</p>	<p>Terugblik sessie-4</p> <p>Bespreken van huiswerkopdracht plannen maken</p> <p>Onze klant en zijn vraag</p> <p>'Werken aan een gezonde gemeente' –boek van Ronald Richardson</p>	<p>Planmatig werken in de gemeentes: hoe gaan we verder?</p> <p>Een tussenbalans opmaken over ons werken als GO-er</p> <p>Evaluatie van de 6 sessies</p> <p>Hoe verder?</p>
Huiswerk	<p>Gesprek voeren met gemeente(n) over wederzijdse rolverwachtingen</p> <p>Omschrijven van gemeentesituatie en knelpunten</p> <p>Bestuderen van hoofdstuk 1 van Schein: 'Wat is procesadvisering?'</p>		<p>Bestuderen aan de hand van. leeswijzer hoofdstuk 8 van Schein over 'taakprocessen'</p>	<p>Bestuderen van hoofdstuk 4 van Schein over 'typen cliënten en problemen'</p> <p>Beantwoorden hoe de gemeente bezig is met plannen maken en vaststellen van mogelijke verbeteringen en oefenen aan de hand van plantabel</p>	<p>Introduceren van planningsmethode binnen de gemeente</p> <p>Verbetersuggesties van gemaakte werkplannen</p>	

Bijlage 2, hoofdstuk 5: Principes bij het maken van plannen

1. Gemeenteactiviteiten richten zich op een bepaalde groep mensen, de gebruikers, en willen voor hen een resultaat (toegevoegde waarde) hebben. Bijvoorbeeld gastvrijheid voor nieuwe mensen, koffie voor aanwezigen in de zondagdienst, duidelijkheid over gaven en verlangens voor hen die actief in de gemeente willen dienen.
2. Gemeenteactiviteiten 'kosten' menskracht (welkomdienstwerkers, koffieschenkers, Netwerkcursus trainers) en soms ook fysieke middelen (koffie/thee en suiker, cursusmateriaal Netwerk e.a.).
3. Om menskracht in te zetten is vaak niet (vrijwilligers) en soms wel geld nodig. Voor fysieke middelen is dat geld meestal wel nodig.
4. Menskracht en fysieke middelen zijn maar in beperkte mate aanwezig, evenals het geld om die middelen aan te schaffen. Daarom worden keuzen gevraagd. Keuzen die het beste vooraf en gezamenlijk gemaakt kunnen worden. Hoe optimaliseren we de inzet van menskracht en andere middelen gezien onze prioriteiten en gezien de gaven en verlangens van mensen?
5. Om de visie en missie van de gemeente te concretiseren zijn menselijke activiteiten nodig die binnen een bepaald tijdsbestek 'het ideaal' dichterbij brengen. Dit vraagt om een resultaatgericht werkplan.
6. In een dergelijk werkplan wordt door betrokkenen van tevoren vastgelegd:
 - a. Welke resultaten en verbeteringen men nastreeft voor de specifieke gebruikers
 - b. Welke activiteiten voor ieder van die resultaten verricht moeten worden
 - c. Wie die activiteiten zal gaan uitvoeren
 - d. Wanneer dat zal gebeuren
 - e. Met welke en hoeveel middelen (menskracht, fysieke middelen, geld) dat zal worden uitgevoerd
7. Het maken van plannen heeft een aantal functies: het maakt gebruik van de aanwezige kennis en ervaring van mensen, het geeft richting aan de gezamenlijke gedachten naar de toekomst en het legt de richting en werkwijze van toekomstige activiteiten vast. Daarmee schept het ook toewijding van betrokkenen.
8. Een 'geschreven' plan heeft een aantal functies: het is een middel voor communicatie en onderlinge afstemming, een middel van controle en een uitgangspunt voor gezamenlijk leren.

Bijlage 3.A, hoofdstuk 5: Opdracht gemeente Kromperdam-Noord

Beschrijving van de plannen van een gemeente:

De gemeente Kromperdam-Noord is een gemeente met veel verschillende geledingen: de gehele gemeenschap van gelovigen die zondag samenkomt, mensen die al lang lid zijn maar de blijdschap van het geloof dreigen kwijt te raken, de jeugd van 12-17 jaar, nieuwe mensen die schoorvoetend uitzoeken of hun plek in deze gemeente is, een groot aantal mensen die vanuit een traditioneel kerkelijke achtergrond al lang in de gemeente komt en de vaste actieve leden. De gemeente kent ook heel wat taakvelden: jeugdwerk, pastoraal team, muziek en zanggroep, welkomdienst, doopkring en gavencursus.

De gemeente kent ook problemen: de jeugd heeft weinig kennis over de relevantie van de bijbel, nieuwe mensen verdwijnen onopgemerkt zonder te zijn aangesproken, de doop op belijdenis is vaak onbekend en daardoor onbemind, geloof wordt ervaren als een 'moeten', in de zondagdienst is aanbidding moeilijk omdat men nog vol zit van de afgelopen week, veel actieve leden doen activiteiten die niet bij hen passen en kunnen te weinig hun gaven kwijt.

Er wordt ook heel veel gedaan in de gemeente: iedere week oefent de muziekgroep, er wordt in beeld gebracht of er een kring over 'geloofservaring' kan gaan komen, de jeugdgroep gaat op weekend en heeft iedere week haar samenzijn, er worden gavencursussen gegeven en ook raadgeefgesprekken. Ook wordt er extra op gelet dat nieuwe mensen worden aangesproken bij de koffie na de dienst.

De gemeente heeft ook een budget. Het ziet er als volgt uit:

1. Training	550
• leiding jeugdgroep 350	
• fris blijven in het geloof 200	
2. Huur ruimten	250
• Muziekruimte 200	
• Zaalje vier avonden 50	
3. Weekenden	750
• 'Aanbidding in de gemeente' 450	
• Jeugdhotel 300	
4. Materiaal en apparatuur (infofolders, speakers, pastoraal team)	570
Totaalkosten	2120

Kun je wat orde aanbrengen in deze gegevens?

Bijlage 3B, hoofdstuk 5: Uitwerking van opdracht Kromperdam-Noord

Taakveld	Jeugdwerk	Pastorale Team	Muziek, zang en geluid	Welkomdienst	Doopkring	Gavencursus
Doelgroep	Jeugd 12-17 (20 jongeren)	Hen die de blijdschap van het geloof zijn kwijtgeraakt	De gemeente in de zondagdienst	Nieuwkomers in de gemeente	Gasten en vrienden	26 actieve leden en vrienden van de gemeente
Probleem	Weinig kennis bij de jeugd over relevantie van de bijbel voor hedendaagse vragen	Geloof als een 'moeten'	Na een drukke week een barrière om te komen tot aanbidding	Nieuwe mensen voelen zich niet welkom verdwijnen weer onopgemerkt	Onbekendheid met doop op belijdenis	Deze mensen doen te veel taken die niet bij hen passen en kunnen te weinig hun gaven kwijt
Resultaat	Verbeterde kennis van de inhoud van de bijbel en hoe eruit te leven	Hernieuwde blijdschap in het geloof	Meer vrijheid in aanbidding	Nieuwkomers zijn aangesproken en hebben toegang tot de gemeente	Grotere bekendheid met de doop op belijdenis	Ieder functioneert binnen de gemeente volgens zijn gaven en verlangen
Activiteiten	1.veertig zondagen jeugdclub verzorgen 2. organiseren van weekend jeugdclub 3.teamvergaderingen jeugd 4. persoonlijk contact onderhouden met jeugd	1. In beeld brengen wat er speelt in geloofsbeleving 2. Mogelijkheden onderzoeken van een kring over 'geloofsbeleving' 3. Persoonlijk huisbezoek	1. 1x p.w. oefenen 2. om de 14 dagen spelen in de dienst 3. deelnemen met 5 mensen aan muzikweekend 4. met raad samen zoeken naar nieuwe opzet van de dienst 5. elk kwartaal samen vergaderen	1. 52 zondagen welkomdienst verzorgen en praatje maken met nieuwkomers bij de koffie 2. indien gewenst namen en adressen van nieuwelingen doorgeven aan raad	1. folder over doopkring ontwerpen 2. folder verspreiden onder gegadigden via o.a. welkomdienst 3. een- of tweemaal per jaar doopkring houden	1. voorbereiden en verzorgen van 2 gavencursussen 2. Verzorgen van 26 raadgeefgesprekken 3. Overleggen met taakveldleiders over inzet van mensen
Leiding/Menskracht en Middelen	4 jeugdwerkers ieder 2 uur per 2 weken (= 208 uur)	3 leden van het pastoraal team, ieder 1 avond per week	6 muzikanten, 1 avond per 2 weken + een zondagdienst, oefenruimte, apparatuur	6 leden welkomstdienst, ieder een zondag per 3 weken		2 trainers ieder 4 avonden met 2 uur voorbereiding; 3 raadgevers ieder 3 uur, zaaltje
Financieel Budget	Training leiding jeugdwerk €350,- Weekend Jeugdhotel €300,-	Werkmateriaal Pastoraat in de gemeente €200,- Trainingsweekend 'Fris blijven in het geloof'€200,-	Speakers, mengpaneel €270,- Muzikweekend in de Bron (50% eigen bijdrage) €450,- Huur ruimte €200,-	Drukken infofolder €100,-		Huur zaaltje voor 4 avonden €0,-

Hoofdstuk 6

Algehele conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

Een aantal conclusies zijn reeds verwerkt in de diverse verslagen. In dit hoofdstuk brengen we ze bij elkaar en proberen we een totaal overzicht te geven. We maken daarbij onderscheid tussen inhoudelijke en meer praktische conclusies, al is dat onderscheid hier en daar betwistbaar. We eindigen met een aantal concrete aanbevelingen.

6.2 Inhoudelijke conclusies

1. Gemeenteopbouw zonder geloofsopbouw is zinloos. Het *hart* van de zaak is een zaak van het *hart*.
2. Een GO-proces vraagt om een cultuur waarbinnen met vertrouwen en in een veilige sfeer openhartig met elkaar gecommuniceerd kan worden. Als die cultuur er niet is, zal het tot stand brengen daarvan prioriteit nummer één moeten zijn.
3. Een procesmatige begeleiding ‘van buiten’ voegt wezenlijk iets toe. Iemand van buiten heeft een eigen ‘gezag’ om de dingen te benoemen en iedereen een spiegel voor te houden. Juist de objectieve en neutrale blik van de buitenstaander kan de zaak weer op gang brengen.
4. Er ligt een spanning tussen het profetische van de verkondiging als voorganger en het begeleiden van een proces als GO-er. Tegelijk is een combinatie van begeleiden en af en toe zondags voorgaan niet alleen veelal onvermijdelijk, maar ook gewenst. Zowel om een groot deel van de gemeente te ontmoeten, maar ook om via de verkondiging het GO-proces te ondersteunen. Tegelijk blijft er een duidelijk verschil tussen ‘voorgangerswerk’ en ‘procesbegeleiding’ – deze twee moeten duidelijk onderscheiden worden. Dit moet een duidelijke plek krijgen in het intakegesprek tussen een gemeente en een GO-er. Aan deze ‘rolwisseling’ zal tijdens het GO-proces voortdurend kritische aandacht moeten worden gegeven en de uitvoering ervan zal steeds weer moeten worden getoetst.
5. Werken in teamverband is zo lonend, dat het eigenlijk als voorwaarde zou moeten gelden, juist ook voor lokaal GO-werk. Het veranderingproces in een bestaande gemeente met tradities is riskant; structurele intervisie is een minimumvoorwaarde. Bovendien kan de gemeente bij de aanpak via een team profiteren van een breedte aan inzichten en gaven. De kans op ontsporing vermindert er effectief mee. Bovendien is het voor de GO-er zelf een bijna onmisbare mogelijkheid om zinvolle feed-back te ontvangen, ‘zijn ei kwijt te kunnen’ en het vol te houden. Ook het delen van zijn ervaringen in een veilige omgeving wordt als noodzakelijk ervaren en binnen een team gewaarborgd.

6.3 Praktische conclusies

1. Over het aantal beschikbare uren van een GO-er moet tevoren goed nagedacht worden. Acht uren per week lijkt – uitzonderingen daargelaten – het maximum. Dit om te voorkomen dat de procesbegeleider toch andersoortige taken gaat overnemen (bijvoorbeeld pastorale) en daardoor zijn zeggingskracht en zijn kritische effectiviteit als buitenstaander vermindert.
2. Voor de effectiviteit van het GO-werk is het zeer aan te bevelen dat de GO-er binnen een straal van 100 km. van de pilot-gemeente woont.
3. Gemeenteopbouw vraagt om een lange adem. Er zal zeker in een kleinere gemeente aandacht besteed moeten worden aan uitval. Het blijft moeilijk om dat te voorkomen. Het vraagt van de

gemeente terughoudendheid in het opleggen van een niet te realiseren tempo en het vraagt om het stellen van door ieder gedragen prioriteiten. De bewaking van een dergelijke afspraak zou in het contract met de GO-er moeten worden vastgelegd.

6.4 Aanbevelingen

1. Het pilotproject vraagt om een verdere uitwerking en doordenking van voorgangersprofielen. Door een GO-proces raakt een gemeente gewend aan een voorganger met specifieke competenties, die daarop ook is ingehuurd. Bovendien heeft een gemeente na een GO-proces dat aandacht geeft aan gavengerichte taakvervulling, beter zicht op wat zij zelf kan en wat zij aanvullend van personen of voorganger(s) van buitenaf zou moeten vragen. Tegelijk is zij in haar beroepingswerk weer aangewezen op een 'klassieke' voorganger, die 'alles' doet.

Het is aan te bevelen dat er uitgebreid wordt nagedacht over nieuwe voorgangersprofielen en dat dit in de opleiding zo spoedig mogelijk een plek krijgt. Daarnaast zou nagedacht moeten worden over de (on)mogelijkheden van het aanbod van zogenaamde 'lease-voorgangers' die men ten behoeve van een bepaalde deskundigheid tijdelijk 'in kan huren'.

2. Binnen een GO-proces worden de leden van de gemeente regelmatig geconfronteerd met verschillen in geloofsbeleving en daarmee ook met identiteitsvragen. Het bezinnen op en het definiëren van je identiteit, neergelegd in bijvoorbeeld een introductiecursus, is voor onze gehele geloofsgemeenschap van wezenlijk belang.

Het is aan te bevelen dat gemeenten introductiecursussen ontwikkelen, die de neerslag vormen van een gesprek over en bezinning op hun (vernieuwde?!) identiteit. Tegelijk hoeven niet alle welen steeds weer te worden nitgevonden en zouden gemeenten elkaar onderling kunnen dienen met elkaars cursusmateriaal.

3. De in de intervisie aan de orde gekomen principes van procesbegeleiding zijn eveneens toepasbaar en belangrijk in de werksituatie van een 'gewone' voorganger. Ook voor voorgangers is het belangrijk om gemeenten te helpen meer planmatig te werken. En ook voor voorgangers is het belangrijk te weten hoe de gemeente geholpen en begeleid kan worden om haar eigen gemeenteontwikkelingsproces ter hand te nemen.

Het is aan te bevelen om in de begeleiding van reeds actieve voorgangers en voor voorgangers in opleiding voldoende aandacht te (blijven) schenken aan reflectie op hun 'rol' en aan 'planmatig werken binnen de gemeente'.

4. Het toerusten van en het investeren in mensen op gemeenteniveau is van wezenlijk belang voor de voortgang van een GO-proces. Tegelijk legt deze toerusting een forse claim op de tijd en de energie van de GO-er die ten koste kan gaan van de eigenlijke begeleiding.

Het is aan te bevelen dat de Unie zorgt draagt voor regionale 'pools' van getrainde vrijwilligers die gemeenten in de regio kunnen bedienen.

Hoofdstuk 7

HET AANBOD

Wat kan Gemeenteopbouw & Evangelisatie voor uw gemeente betekenen?

- door Arjan Treuren -

7.1 Inleiding

De visie van het taakveld Gemeenteopbouw & Evangelisatie (GO&E) is:

Gemeenten helpen doelgericht te werken aan de opbouw van het lichaam van Christus in de context van het dorp, de plaats of de stad waar ze zich bevinden.

Vanuit deze visie wil het taakveld GO&E voor zoveel mogelijk gemeenten beschikbaar zijn en hen inspireren, ondersteunen en trainen in het vervullen van het Grote Gebod (Mat. 22:36-40) en de Grote Opdracht (Mat. 28:18-20). Dit doet het taakveld door gemeenten te helpen planmatig en doelgericht te werken, waardoor opbouw en groei vorm krijgen. In het woord opbouw komen onze menselijke activiteiten aan de orde en in het woord groei Gods werk. Het gaat om opbouw en groei zowel in kwaliteit als in aantal. Onze verwachtingen zijn van Hem, die groei en wasdom geeft. Als taakveld ervaren we het als een groot voorrecht om mee verantwoordelijk te zijn voor het scheppen van de juiste voorwaarden. Het gaat dus uiteindelijk om hulp op maat aan de individuele gemeente bij het vervullen van haar opdracht in de samenleving.

7.2 Activiteiten

Deze worden op verschillende manieren geboden:

1. Een zo breed mogelijk aanbod van producten en diensten

Naast de al ontwikkelde en van anderen overgenomen producten ten dienste van het gemeenteopbouwwerk, zullen we ons voortdurend bezinnen op relevant nieuw aanbod (van producten) passend bij wat plaatselijke gemeenten nodig hebben. Hierbij kunt u denken aan: gemeenteopbouw plannen en strategieën, en het ontwikkelen en geven van cursussen op verschillende terreinen (leiderschaps-, kringleiders-, gebeds- en evangelisatietoerusting, etc.).

2. Gemeenten op maat bedienen

Iedere gemeente is uniek! Een gedegen analyse van de gemeente is doorgaans geen overbodige luxe. GO&E helpt gemeenten graag bij deze analyse van de gemeente, het maken van een bij haar passend visie- en beleidsstuk en een daarop afgestemd stappenplan.

Uiteraard zijn er ook grote rode lijnen in het gemeenteopbouw traject te onderkennen. Deze gelden voor alle gemeenten. Aansluitend bij wat de gemeenten als nodig en nuttig ervaren bieden we jaarlijks een conferentie en studiedagen aan.

3. Clusteren van gemeenten met dezelfde problemen en/of uitdagingen

Een aantal gemeenten staat voor dezelfde problemen of ziet dezelfde kansen. Graag zouden we deze gemeenten gezamenlijk willen helpen. Een voorbeeld daarvan zijn de bijeenkomsten die we de afgelopen jaren hebben georganiseerd voor de gemeenten in de grote steden van de randstad.

4. Samenwerking tussen gemeenten onderling bevorderen

Onderlinge samenwerking van lokale gemeenten is noodzakelijk om te kunnen profiteren van elkaar kennis, vaardigheden en ervaringen en om elkaar daarmee te kunnen dienen. Ook om kleinere gemeenten te ondersteunen met menskracht, middelen en/of financiën. Onderlinge solidariteit ter wille

van de uitvoering van de Grote Opdracht! Het taakveld GO&E wil en kan daarin een actieve rol vervullen.

Daarmee blijven we nauw aansluiten bij wat in 1881 bij de oprichting als het doel van de Unie is verwoord en nog altijd geldt, namelijk:

- a. Onder haar leden liefde, achting en samenwerking te bevorderen
- b. de gemeenten behulpzaam te zijn in de uitvoering van hun taak en gelegenheid te scheppen om de beginselen der gemeente bekend te maken en het Evangelie te verbreiden
- c. mede te werken tot verbreiding van het Evangelie in binnen- en buitenland

5. Gemeenten helpen in gemeentestichting

Gemeentestichting is een uitwerking van het principe van vermenigvuldiging. Gemeentestichting is een evangelisatievorm bij uitstek. Een gemeente die nieuwe gemeenten voortbrengt is als een vader en moeder die kinderen krijgen. Vrucht dragen dus! Het principe van vermenigvuldiging is overigens op alle terreinen van het gemeentewerk van toepassing. Het taakveld GO&E wil vanuit dit principe de gemeenten meer op het spoor van gemeentestichting zetten en daar waar nodig en wenselijk is, een actieve rol spelen.

7.3 Samen op weg gaan, dat is ons gebed!

De Unie is er voor de gemeenten en de gemeenten zijn er voor elkaar. Samen zijn we er voor de verkondiging van het Evangelie en de dienst aan de samenleving. 'Samen op weg gaan, dat is ons gebed, als een volk dat juist daarvoor door U apart is gezet' (*Opwekkingsliederen*.nr. 249, eerste regels van het refrein).

Als onderdeel van dit geheel wil het taakveld GO&E haar steentje bijdragen door de gemeenten van harte te dienen, opdat groei in geloof en groei in getal zichtbaar worden, tot eer van God!

