

**Organisatieontwerp Unie – ABC**



Versie 1.6.1

September 2020

## 1. Inleiding

Tijdens de ledenvergadering op 20 november 2019 werd de 'Perspectiefnotitie Unie – ABC' besproken en vastgesteld. Daarmee is het fundament gelegd voor het ontwerp van de toekomstige organisatie.

De perspectiefnotitie Unie – ABC beschrijft de paradox 'eenheid en verscheidenheid' en de wijze waarop daarmee zo goed mogelijk kan worden omgegaan. We kiezen voor een heterogene, landelijke gemeenschap van lokale gemeenten die zich verbinden op grond van gezamenlijke waarden. Die landelijke gemeenschap biedt een aantal services, die naar behoefte afgenomen en ingericht worden. Het optimaal functioneren van lokale gemeenten is het doel van samenwerking en service. Die gemeenten zijn zelfstandig en bevoegd een eigen kleur aan het Baptisme en/of CAMA te geven, die ook tot verschillende initiatieven en ondersteuningsbehoefte kan leiden.

In de visie op organiseren komen we tot de volgende ontwerpeisen:

- veel ruimte (in bevoegdheden) voor variatie in vormgeving van lokale gemeenten, samenwerking en diensten (eenheid in verscheidenheid)
- dit vraagt veel wendbaarheid en flexibiliteit van ondersteuning, beleidsontwikkeling en besluitvorming
- de bindende kracht van het landelijk verband gaat minder uit van sturende structuren, (beleids-)afspraken en rigide systemen. Veel samenhang en bindingskracht dient uit te gaan van zachte variabelen als inspiratie, juiste facilitering en houding.
- effectieve sturing op die zachte variabelen vormt de grootste uitdaging van de geïntegreerde Baptistengemeenschap, die haar missie wil realiseren met een maximale zelfstandigheid, binnen een inspirerend kerkverband.

De Unie en ABC kenmerken zich door een heterogene gemeenschap van lokale gemeenten. Er zijn volledig autochtone en allochtone gemeenten, zoals Chinese en Syrische. Ook zijn er grote stadsgemeenten en plattelandsgemeenten, conservatieve en progressieve gemeenten. Op basis van de missie en gezamenlijke waarden willen we de verschillen overbruggen en ons één kunnen voelen en als één kerkverband kunnen presenteren. Niettemin zal ook ruimte geboden worden voor lokale verschillen in bijvoorbeeld liturgie, (ethische) keuzes (zoals rol van de vrouw in de gemeente, (ont)koppeling van doop en lidmaatschap), beleid (met welke lokale kerken werken we samen, kerkplanting, accent op jeugd of juist op ouderen, diaconale taken etc). In een veranderende tijd zoeken wij zo concrete wegen, vanuit de hoop en het vertrouwen deel te zijn van Gods missie, in de weg van Jezus Christus.

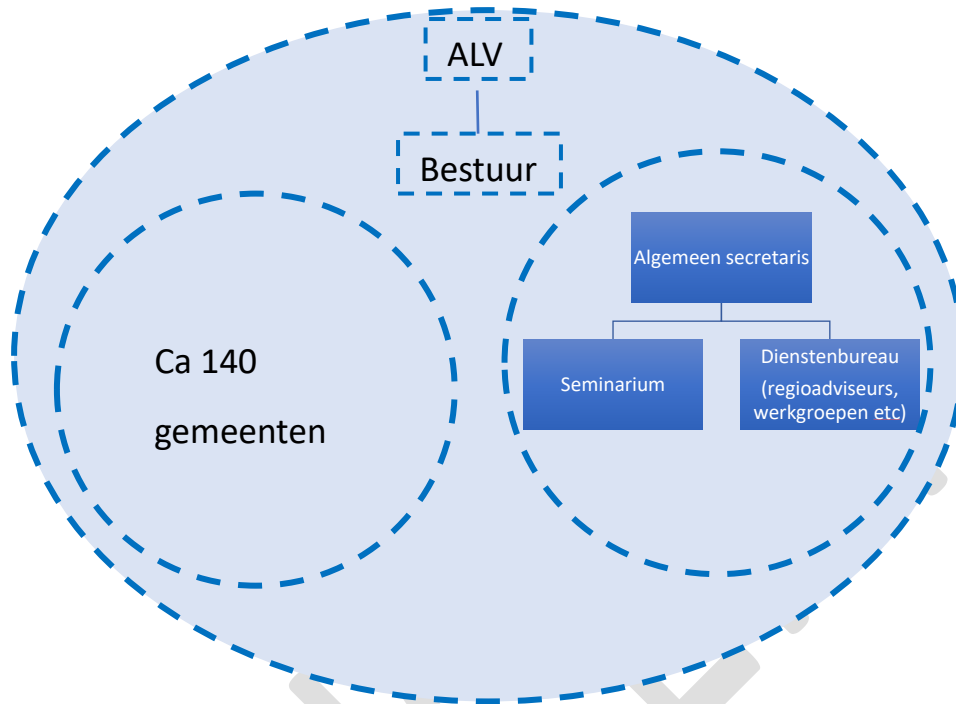
De volgende stap is het opstellen van een organisatieontwerp voor Unie-ABC. De werkgroep Bestuur en Organisatie<sup>1</sup> nam daarin het voortouw met als leidraad: niet het belang van het eigen kerkverband staat voorop, maar Unie-ABC weet zich een deel van het verhaal van Gods heilzame missie in de wereld en wil daaraan dienstbaar zijn.

---

<sup>1</sup> In de werkgroep 'Bestuur en Organisatie' zitten Herman de Boer, Peter Búgel en Fokke Kooistra.

## Structuur

Het doel van het nieuwe landelijke kerkverband is weergegeven in de uitgebreide missie (zie perspectiefnotitie). Het unieke van het Baptisme past het best bij een netwerkachtige structuur van het kerkverband. Zo'n structuur ziet er dan als volgt uit:



Anders dan bij een hiërarchie kent een netwerk geen machtscentrum. De interne activiteiten zijn op basis van eigen initiatief en wederzijdse aantrekkelijkheid. Op basis van gelijkwaardigheid wordt gesproken en besloten. Dat betekent dat gemeenten een groeiend eigenaarschap gaan ervaren voor het kerkverband als geheel en voor specifieke vraagstukken waar zij en andere gemeenten voor staan.

Moment van schrijven zitten we in de Corona-pandemie. Burgers zitten in quarantaine, kerkdiensten worden gezien als een event en zijn verboden. Wat nu? Oudstenraden zoeken contact voor goede oplossingen zoals video- en livestreamdiensten met al hun technische vragen. Andere vragen van gemeenten zijn: de collecten lopen terug, wat doen jullie? Of hoe houden we contact met gemeenteleden. Belangrijke vraag is ook: hoe organiseren we straks de 1,5m kerkdienst? In een netwerk zoeken gemeenten direct contact met elkaar en dat kan willekeurig zijn: van een naburige gemeente tot een gemeente die men kent of een vergelijkbare grootte of identiteit heeft. Het Dienstenbureau kan deze ontwikkeling zien als opstap naar een (tijdelijk of permanent) digitaal platform, waar gemeenten hun vragen stellen dan wel hun oplossingen (vrijblijvend) aanbieden.

### 2.1 De Algemene Ledenvergadering (ALV)

De ALV is het hoogste orgaan in het nieuwe kerkverband. Alle belangrijke besluiten met betrekking tot beleid, personen en financiën worden door de ALV genomen. Daar wordt mandaat verleend aan het bestuur en legt men verantwoording af over het gevoerde beleid. Men stelt het jaarlijkse beleidsplan vast, geeft het haar oordeel over de jaarlijkse

financiële stukken als de begroting en de jaarrekening en benoemt het de bestuursleden. Eenmaal per jaar komt de ALV bijeen en bestaat uit max twee afgevaardigden per aangesloten gemeente. In een nog op te stellen reglement wordt uitgewerkt hoe een gewogen besluitvorming -grote gemeentes hebben meer invloed dan kleine- er precies uitziet.

De opkomst baart zorgen. Vernieuwing van de opzet is gewenst om zo een hogere betrokkenheid op het kerkverband te krijgen evenals meer eigenaarschap over beleid en andere besluiten. Het vormt ook een kans om elkaar te ontmoeten en te inspireren. Tevens ontstaan mogelijkheden tot het versterken van de verbinding tussen gemeenten onderling en medewerkers van het Dienstenbureau.

De CvE beveelt ook aan de cultuur van de ALV te veranderen van een reactieve naar een interactieve co-creërende cultuur met een conferentie ontwerp. Ook de thema's kunnen zo gekozen worden, dat de attractiviteit omhooggaat.

Wat brengt afgevaardigden (ook uit de uithoeken van het land) naar een ALV? Dan moet er iets te halen zijn of moet men iets te brengen hebben. Dat kan een inspirerende spreker zijn, discussie over een uitdagend thema of een bijdrage aan discussie en besluitvorming in de ALV. Het kan ook helpen als er een vaste groep van afgevaardigden ontstaat. Zij leren elkaar in de loop der tijd kennen, verlangen elkaar weer te zien en hebben een betrouwbare verwachting over programma, beleid en verloop van discussies. Hoe mooi zal het zijn als er een EO-Jongerendag-gevoel ontstaat rondom een ALV. In kleine kring kan men zich buigen over een nieuw en aantrekkelijk ontwerp van de ALV.

## 2.2 Het bestuur

Doel van het bestuur is het realiseren van de missie van het nieuwe kerkverband. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van beleid en zelf niet operationeel actief. In de ambivalentie van lokaal én landelijk is het resultaat sterk afhankelijk van de stijl. Geen stijl van centralisme, maar ook geen laissez faire. Wij adviseren een stijl van faciliteren en verbinden. Het bestuur formuleert algemeen beleid, gemeenten hebben de ruimte hun lokale oplossingen te zoeken. Geen blauwdrukken, maar variatie binnen de marges. Gemeenten kunnen gefaciliteerd worden bij deze zoektocht, bijvoorbeeld door een advies van het COTA of een programma van het seminarium. Of het verbinden van good practices met elkaar of met gemeenten die nog zoekend zijn. Het verbinden wordt ook van het bestuur gevraagd als er tegenstellingen groeien tussen visies, belangen of personen binnen het kerkverband. Het overbruggen van verschillen, in de rol van derde, is dan van groot belang voor de eenheid en de rust in het kerkverband. Uiteraard verdient ook het alignement binnen het kerkverband grote aandacht. Het met elkaar richting geven aan het kerkverband; zorgen dat algemene ledenvergadering, bestuur en Dienstenbureau goed op elkaar zijn afgestemd.

Bestuursleden worden benoemd door de ALV, na een voordracht vanuit het bestuur, voor een zittingstermijn van drie jaar met mogelijke herbenoeming voor tweede termijn van drie jaar.

Het bestuur zal zich eveneens goed dienen te (laten) informeren over de voortgang van het werk in lokale gemeenten. In de context van ons kerkverband vraagt de communicatie van onder naar boven en omgekeerd veel aandacht en tijd. Het risico is immers niet denkbeeldig dat de lokale autonomie gaat overheersen danwel dat besluiten als topdown worden ervaren.

Met behulp van extra middelen kan het bestuur over een periode van twee tot vier jaar aan één of twee personen de opdracht geven om de wisselwerking met de gemeenschap goed in het DNA van het kerkverband en gemeenten te verankeren.

Daarnaast vervult het bestuur een ambassadeursrol naar alle externe netwerken waarmee wordt samengewerkt. Om het kerkgenootschap vitaal te houden is een open blik naar buiten nodig: het bestuur zal oog moeten hebben voor de ontwikkelingen in de gemeenschap (intern) en in de samenleving (extern) en neemt deze ontwikkelingen mee naar te formuleren beleid om als kerkgenootschap de visie te leven.

Na een goed verloop van de integratie, kan het nieuwe bestuur ook gericht aandacht besteden aan de werving van nieuwe gemeenten danwel met gemeenten, die de afgelopen jaren Unie of ABC hebben verlaten.

Unie en ABC kennen nu ook een bestuur met inmiddels ervaren bestuursleden, sommigen zijn theoloog andere bezitten bestuurlijke expertise. Het is verleidelijk te denken dat het nieuwe kerkverband voortbordurt op de bestaande conventies. What's new? Het ontwerp is evenwel niet een hiërarchie, maar een netwerkachtige structuur, die door haar waarden wordt geleid. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn daarbij gedelegeerd naar gemeenten. De communicatie kenmerkt zich door wederkerigheid, gelijkwaardigheid, luisteren en dialoog. Daarbij wordt uitgegaan van een meervoudige werkelijkheid en het verbinden van meerdere belangen en belanghebbenden (win – win ipv win – loose). Leiderschap baseert zich niet op macht, maar op natuurlijk gezag. Sleutelfiguren sturen op zachte variabelen, zoals op cultuur, visie, waarden, transparantie en vertrouwen, motivatie, inspiratie en faciliteren.

### 2.3 Algemeen secretaris

Het bestuur delegeert de uitvoering aan het Dienstenbureau, onder leiding van een Algemeen Secretaris. De Algemeen Secretaris is de leidinggevende voor het personeel en legt over de uitvoering van al zijn taken verantwoording af aan het bestuur. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, alsmede de competenties van de bestuurders worden vastgelegd in een bestuursreglement. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Algemeen Secretaris worden vastgelegd in het reglement Algemeen Secretaris.

De Algemeen Secretaris is een spin in het web, hij is het knooppunt van vele communicatie- en beleidsinformatie, zowel intern als extern. De titel komt vaker voor, denk aan de PKN en de RK. In het seculiere leven zouden we dit een directeur noemen.

### 2.4 Dienstenbureau

Vanuit Unie-ABC is de ondersteuning van het Dienstenbureau plaatselijke gemeenten doorgaans vooral gericht op de leiding van de gemeenten<sup>2</sup>. Voorgangers kunnen zich ontwikkelen in interactie met het seminarium en voor oudsten zijn er gelegenheden om samen te leren met coördinatoren in de regio. Voor de raden van de plaatselijke

---

<sup>2</sup> In gemeenten worden verschillende termen gebruikt voor de leiding van de gemeenten: raad, bestuur, oudsten, raadsleden. We kiezen voor raad en oudsten als benaming voor leiding van de gemeenten

gemeenten gaan de coördinatoren in de regio functioneren als de verbindende schakels met het landelijk verband.

Een ander uitgangspunten is om landelijke uitvoerende taken op het vlak van beheer en administratie ten behoeve van plaatselijke gemeenten zoveel mogelijk uit te besteden naar bestaande dienstverleners, die aan grotere kerkgenootschappen zijn gekoppeld. Daarmee wordt de keuze gemaakt om de inzet van eigen middelen zoveel mogelijk op de inhoud te richten.

De inrichting van het Dienstenbureau van Unie-ABC bestaat uit de volgende onderdelen:

- seminarium
- ondersteuning van gemeenten in de regio's,
- gemeentestichting
- zending (in samenwerking met CAMA zending)
- interne ondersteuning (secretariaat, communicatie en administratie)

Deze werkgebieden zijn in bijlage 2 op hoofdlijnen beschreven.

Gemeenten zullen voor veel vragen direct contact zoeken bij het Dienstenbureau. De bureaus van ABC en Unie worden geïntegreerd, niet alleen medewerkers maar ook systemen, contracten, beleidsafspraken etc. Het bureau verleent diensten, zo moet een gemeente zich ook behandeld voelen. Dat wil niet zeggen dat de klant koning is, maar wel dat men op een vriendelijke manier te woord wordt gestaan en dat naar oplossingen wordt gezocht in plaats van in belemmeringen. Het seminarie en de regioadviseurs leveren ook diensten aan gemeenten. Dat kan nieuw zijn en tijd vragen voordat een goed evenwicht is gevonden tussen de wensen en diensten.

## 2.5 Lokale gemeenten

Zoals eerder gezegd, bestaat er een grote variatie aan lokale gemeenten. Anders dan in sommige andere kerkgenootschappen, bestaat veel ruimte voor eigen keuzes in de vormgeving van gemeenten, liturgie, theologische interpretaties en ethische vraagstukken. Ook omgevings- en cultuurkenmerken kunnen van invloed zijn op vormverschillen, denk aan een gemeente in een studentenstad of een gemeente diep in Brabant of Limburg. Voorts kunnen verschillen ontstaan door andere momenten in de levenscyclus. Denk aan een startende gemeente of een gemeente met een traditie van meer dan 75 jaar. Verschillen zien wij als waardevol en leerzaam, het resultaat van bewuste en onbewuste keuzes van gemeenteleden. Daaruit ontstaan verschillende behoeften aan ondersteuning en/of bijdragen aan het kerkverband. Elke gemeente is een unieke gemeenschap van gelovigen met een eigen visie en vormgeving.

Deelname van gemeenten aan het landelijke kerkverband schept ook formele en informele verplichtingen. Het is ons inziens vanzelfsprekend dat gemeenten gevraagd of ongevraagd bereid zijn zich te verantwoorden voor hun keuzes. Zo gaat dat in een goed gezin, zo stellen we ons dat ook voor in de gemeenschap van kerken in het kerkverband. Zo past het ook dat elke gemeente bereid is bij te dragen aan het kerkverband als geheel. Gemeenten volgen de interne informatie, nemen deel aan belangrijke bijeenkomsten, zetten zich waar mogelijk in voor de continuïteit en ontwikkeling van het kerkverband.

Om die verantwoordelijkheid vorm te geven, bepleiten wij het aanstellen van een zogenaemde 'webber' binnen elke gemeente. Dit is bij voorkeur een raadslid, aangezien Unie-ABC zich primair richt op het ondersteunen van de raden van de gemeenten. Deze

persoon heeft als taak de relatie met het kerkgenootschap te onderhouden: de informatie te halen en te brengen, zegeningen te delen, bijeenkomsten te bezoeken, enzovoort. De contactpersoon participeert ook actief binnen het netwerk van gemeenten in de regio.

Bestuur en Dienstenbureau van ons kerkverband zorgen dat goed in kaart wordt gebracht wat de actuele wensen en behoeften van gemeenten zijn, zodat het aanbod en de communicatie daarop worden gericht.

### 3. Systemen

Na de keuze voor een netwerkstructuur, vormen systemen een aanvulling, die houvast biedt en de besturing voorspelbaar maakt. Systemen zijn afspraken voor activiteiten ten behoeve van de besturing. Dat kunnen grote en kleine afspraken zijn. Zonder volledig te zijn, benoemen we enkele van die systemen.

#### 3.1. Beleidscyclus: onderdelen, stappen en betrokken actoren

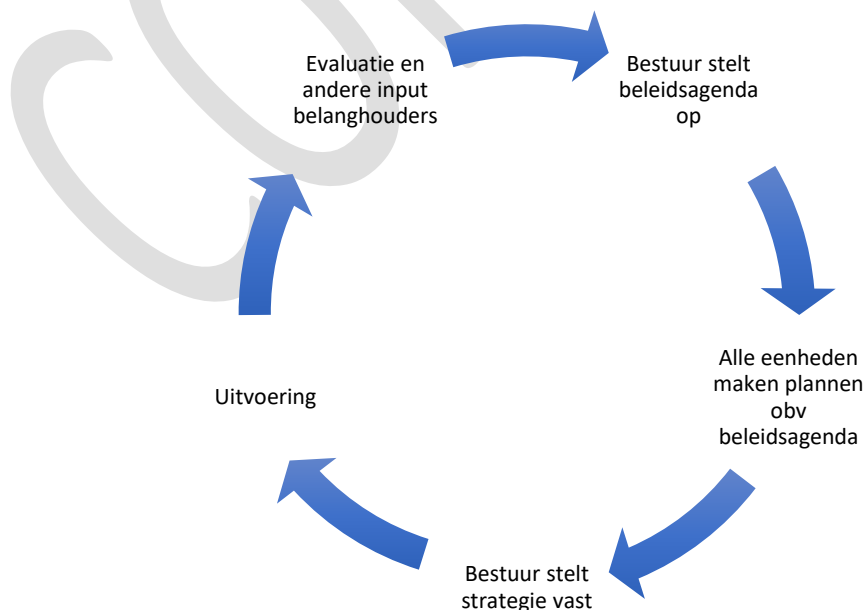
De essentie van een beleidscyclus is dat betrokkenen met elkaar zowel in analyse als voornemens de klokken gelijkzet en tot keuzes komt, waarna uitvoering van beleid volgt.

Beleidsvorming in de praktijk is veelal gebaseerd op het Deming-model (plan – do – check – act). Hoewel logische stappen, is de werkelijkheid vaak een stuk rommeliger. Oplossingen worden niet pas verzonnen als de problemen in kaart zijn gebracht.

Door de snelheid van ontwikkelingen en onverwachte gebeurtenissen (denk aan Covid-19) is lange termijnbeleid (4 jaar vooruit) uit de gratie geraakt. Men werkt bij voorkeur in kortere cycli en past Deming flexibel toe.

Beleidsontwikkeling zien we als een proces, waar belanghouders nauw bij betrokken zijn. Natuurlijk is en blijft het bestuur verantwoordelijk voor de strategie. Interne en mogelijk ook enkele externe belanghouders worden gehoord en praten mee. We spreken dan ook over een participatief beleidsproces.

Zo komen we tot de volgende beleidscyclus voor het kerkverband van Unie en ABC:





Op een later moment zal de concrete planning worden uitgewerkt. Is dit een jaarlijkse cyclus of kiest men bijvoorbeeld voor tweejaarlijks een fundamentele cyclus af te lopen met tussendoor een tussenstand met eventuele bijstelling.

### 3.2. Begrotingscyclus

De begrotingscyclus is doorgaans wel bekend. In het voorjaar de jaarrekening, in het najaar de begroting voor het nieuwe jaar. Het is inmiddels een goede gewoonte om deze cyclus te koppelen aan de beleidscyclus, zodat beleid en budget integraal worden behandeld. Het bestuur is ook voor deze cyclus de initiator met deelname van belanghouders. Uiteindelijk stelt het bestuur de jaarrekening vast en keurt de begroting goed. Looptijd is een jaar; gebruik van externe accountant aanbevolen.

### 3.3. Procuratieregeling

Deze regeling geeft medewerkers van het landelijk kerkverband kaders voor het aangaan van contractuele verplichtingen en voor het uitvoeren van (bank)transacties. Deze duidelijkheid is van belang voor zowel de interne organisatie alsook de externe omgeving. Bij procuratie wordt een ander dan het bestuur of de bestuursleden aangesteld om het kerkverband te vertegenwoordigen. Benoeming geschiedt onder verantwoordelijkheid van het Bestuur. Die aldus benoemde procuratiehouder is bevoegd uit naam en voor rekening en risico van het kerkverband (NB: hij vertegenwoordigt dus het kerkverband en niet het bestuur) bepaalde rechtshandelingen te verrichten. De procuratie is aldus een doorlopende volmacht tot vertegenwoordiging die berust op een besluit.

### 3.4. Jaaragenda

Voor de vaste overlegsituaties wordt een jaaragenda als systeem aanbevolen. Zo kom je niet alleen tot een effectieve planning, maar plan je ook de vaste thema's een jaar vooruit. Denk aan begroting, evaluatie, jaarplan volgend jaar etc. Een jaaragenda helpt ook voor de eventuele afstemming met andere belanghouders.

### 3.5. Interne communicatiesystemen

Voor een landelijk opererende netwerkorganisatie zoals Unie-ABC, is snelle, interne communicatie essentieel. Covid-19 leidde tot een sterke uitbreiding van digitale communicatiesystemen. Het is goed als daar de infrastructuur, programmatuur, veiligheid en privacy op wordt afgestemd, kortom dat er een volwassen digitaliseringsbeleid wordt ontwikkeld, wat de interne samenhang in het kerkverband dient.

### 3.6. HR-systemen

In het dienstencentrum en Seminarium werken ca 25 medewerkers. Voor hen -voor zover al niet aanwezig- is een HR-beleid gewenst. Naast de arbeidsvoorwaarden, zal ook aandacht zijn voor scholing en ontplooiingsmogelijkheden. Die kunnen in een cyclus geplaatst worden van evaluatie (functioneringsgesprek), planning (planningsgesprek) en faciliteiten om de persoonlijke ontwikkeling ook daadwerkelijk uit te voeren. Daarnaast zullen er systemen zijn voor werving en selectie, alsook advisering van gemeenten over de honorering van voorgangers.

Het is wenselijk om voor het kerkverband een mediation- en arbitragefaciliteit op te zetten voor conflicten in gemeenten en/of met voorgangers. Bestaande arbitrage van de Unie kan daarvoor benut worden.



Tenslotte wordt supervisie en intervisie gewenst met een register van coaches en begeleiders. Zo kan deze vorm uitgroeien tot een onderdeel voor permanente scholing en het professioneel functioneren stimuleren van voorgangers.

#### 4. Algemene competenties voor sleutelfiguren

De transformatie van hiërarchie naar netwerk vereist andere vaardigheden, andere sturingscriteria en andere interactieprincipes. Wanneer sleutelfiguren deze nieuwe stijl van besturen en adviseren praktiseren, dan gaat er een sterke stimulans voor verandering van uit. Zo ontwikkelt zich een andere (horizontale) cultuur. Tot de sleutelfiguren rekenen we in ieder geval: bestuursleden, (regio)adviseurs, webbers, bijzondere functies zoals voorzitters van project- of adviesgroepen en de bureau coördinator. Vertegenwoordigers van het Seminarium, die regelmatig contact hebben met gemeenten, zien we eveneens als sleutelfiguur.

Kijken we naar recente profielbeschrijving voor nieuwe bestuursleden, dan staan de volgende competenties centraal: dienen, dialogiseren, verbinden, flexibiliteit en innovatief.

Niet onderschat moet worden welk een grote verandering dit is en welke eisen dit stelt aan de sleutelfiguren. Het is raadzaam om externe begeleiding te zoeken voor de gewenste veranderingen.

#### 5. Slot

Wij geloven dat het in onze veranderende tijd met grote vragen nodig is om samen te leren in Gods missie, met hoop, moed en vertrouwen. 'Eén Heer, 'één lichaam, één missie'.

Samen werken en samen leren maakt ons samen sterker. Samen werken en samen leren is samen de lengte, de breedte, de hoogte en de diepte te kennen van de liefde van Christus in deze tijd, in afhankelijkheid van de Vader, Jezus de Zoon en de Heilige Geest.

De zelfstandige, lokale gemeenten zijn gezonde(n) gemeenten en kiezen voor een wederkerige verbinding met elkaar. Een gezonde(n) gemeente is een gunnende gemeente: een gemeente, die wil delen van de zegeningen die zij zelf van de Heer ontvangt.

Het landelijke verband wil een lerende, onderzoekende houding uitdragen om samen Gods weg te ontdekken en te gaan in deze tijd. De keuze voor opleiding van voorgangers in Gods missie en voor toerusting en vorming zijn de pijlers onder het landelijke verband van Unie-ABC. Daarbij horen ook nascholing en intervisie, vorming van raadsleden, ondersteuning en samen leren met de plaatselijke gemeenten.

## BIJLAGEN

In de bijlagen staan enkele formats, die benut kunnen worden, bij de start van het vernieuwde kerkverband, danwel later als een nieuw overleg, project of activiteit wordt gestart. De formats zijn een voorbeeld en dienen ter inspiratie.

### Bijlage 1: Overleg- en besluitvormingsstructuur

Type	Doel	Besluitvorming	Agenda	Samenstelling	Frequentie	Verslag naar
<b>Ledenvergaderingen/ontmoetingen</b>						
ALV	1.Vaststellen vijf jaren beleidsplan en begroting 2.Goedkeuren jaarverslag en jaarrekening 3.Benoemen bestuur	Meerderheid van stemmen	Bestuur stelt agenda op: -evaluatie beleidsplan - nieuw beleidsplan -financiën	2 personen per gemeente <sup>3</sup>	1 x 3 jaar	Secr. van gemeenten
ALO / Missie.Nu	1.Inhoudelijk gesprek over thema's die leven in gemeenten. Gezamenlijke creatie van nieuwe ideeën 2.Tussentijdse evaluatie beleidsplan	Gesprek	Alg. Secr. stelt agenda op: -adv uitkomsten jaarlijkse (of tweejaarlijks) vitaliteitsscan worden onderwerpen geagendeerd	2 personen per gemeente / gasten, doelgroepen externe deskundigen	Jaarlijks, 2x in 3 jaar	Secr. gemeenten Doelgroepen Website
<b>Bestuur</b>						
Bestuur	Toezicht houden op de uitvoering (werkorganisatie)				5x per jaar	Bestuursleden
Bestuur en personeel	Ontmoeting en beleidsvoorbereiding	Gesprek	Brainstorm over beleid	Alle bestuurs- en personeelsleden	1x per jaar	Ev. verslag voor betrokkenen
<b>Structureel overleg</b>						

<sup>3</sup> Advies: aanstellen van een 'netwerkoudste' binnen de raad (te denken valt aan een jongere), die tot taak heeft de relatie met het verband te onderhouden, de verbinding te stimuleren, de leerervaringen (verhalen) te delen

Opleidings- raad					2x per jaar	
<b>Willekeurig overleg</b>						
Gemeenten in regio						
Doelgroep (bijv. secr.)						
Thema's						

Tabel 1: Overleg- en besluitvormingsstructuur

**Bijlage 2: Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden** (tabel draaien en anders inrichten)

Hoewel in een netwerkorganisatie taken flexibel worden ingezet (geen vaste taak- en functieomschrijving, wel werkzaamheden die een verwacht resultaat dienen op te leveren), zijn voor een goede uitoefening van taken, wel bevoegdheden nodig. Bijv dat je een budget krijgt toegewezen, of dat andere middelen ter beschikking worden gesteld. Voor elke taak en gebruikte bevoegdheid, kan rekenschap of verantwoording worden gevraagd. In onderstaand schema staan bevoegdheden, die in samenhang met anderen, tot afspraken verheven kunnen worden. Combineer je de bevoegdheden met taken en rollen in overlegsituaties, dan ontstaat een volledig overzicht voor elk onderdeel van het kerkverband. Een voorbeeld tref je als 2<sup>e</sup> tabel hieronder.

<b>Alg secretaris – Bestuurder of ALV - Adviesraad</b>	<b>Type bevoegdheid</b>		<b>Gemeenten</b>
<p><b>Omschrijving</b></p> <p>Beslist zelfstandig</p> <p>Beslist na raadpleging van</p> <p>Beslist in overleg met.....</p> <p>Adviseert</p> <p>Wordt geïnformeerd door</p>	<p>A</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>D</p> <p>E</p>	<p>E</p> <p>D</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>A</p>	<p><b>Omschrijving</b></p> <p>Wordt geïnformeerd door</p> <p>Adviseert</p> <p>Beslist in overleg met.....</p> <p>Beslist na raadpleging van</p> <p>Beslist zelfstandig en informeert</p>
<p>Stelt vast/verleent goedkeuring aan ...</p>	<p>G</p>	<p>V</p>	<p>Legt ter goedkeuring/ter vaststelling voor aan ...</p>

Tabel 2: Bevoegdheidsverdeling (algemeen)

Functie	ALV	Alg secretaris	Gemeenten	Ondersteuning
Strategie en beleid landelijk verband	G <sup>4</sup>	A	D	D
Begroting	G	B	D	D
Communicatiebeleid	G	B	D	D
Hete hangijzers (rol vrouw, beleid homo's etc)	G	B	D	D
Benoeming voorgangers		E	A	D
Honoraria voorgangers (cao)	G	B	D	D
Beleid seminarie	G	C	C	C <sup>1</sup>
Internationaal beleid	G	B	D	D

Tabel 3: Taken en bevoegdheden

<sup>4</sup> Deze letters worden ook gebruikt in tabel 2

### **Bijlage 3: Werkgebieden:**

#### Het seminarium: Kennis, vorming en toerusting

- Het seminarium biedt vorming en onderwijs aan voor aankomende voorgangers (HBO en universitair) alsmede permanente educatie voor voorgangers. Dit is gericht op de drie kerntaken van navolgen, verstaan en leiden, geïnspireerd vanuit het verhaal van Gods heilzame missie in de wereld, verbonden met het verhaal van de gemeenschap en de samenleving.
- Het seminarium doet onderzoek naar actuele vraagstukken uit het werkveld van de gemeentepraktijk. Daarin is het een kenniscentrum dat onderzoekszin en een open houding stimuleert rondom de praktijken, identiteit en theologie van het Baptisme en gerelateerde stromingen (Reformatie, Anabaptisme, Evangelicalisme).
- Het seminarium deelt kennis en onderzoek (valorisatie) om binnen de gemeentelijke context open gesprek te faciliteren en een lerende houding en reflectie te stimuleren.
- Het seminarium streeft er naar een leergemeenschap te zijn van docenten, studenten, alumni, onderzoekers en voorgangers waarin zowel leer als leven een plek hebben met overtuigingen en vragen en waarin theologische reflectie wordt gestimuleerd.

- I.s.m. regio coördinatoren: de vorming en toerusting van oudsten/raadsleden worden door seminarium gefaciliteerd, opgezet en uitgevoerd om ook met hen een lerende houding aan te durven nemen om nieuwe wegen te zoeken in Gods missie in onze tijd.

Ondersteuning gemeenten. regio's



- Kernwoorden voor de ondersteuning van gezonde(n) gemeenten zijn: samen leren, wederzijdse relaties, waarin kennis en ervaring wordt gedeeld. Focus op verbinding, vorming en missie.
- We richten ons op verbinding en vorming van oudsten/raadsleden van de plaatselijke gemeenten.
- Nieuwe oudsten worden aangehaakt aan het landelijk verband, zodat zij de weten waarin ondersteuning gegeven wordt.
- Praktische ondersteuning wordt geboden op de terreinen van licenties, wettelijke regelgeving (ANBI, AVG), verzekeringen, rechtspositie voorgangers
- Het ontstaan en verder uitbouwen van regionale groepen van doorgaans 5-7 gemeenten is gewenst. Daarnaast kunnen verbindingen tussen gemeenten ontstaan op thema's (bijv. pionieren, beroepingswerk, etc.) of doelgroepen

(jongeren, functionarissen zoals secretarissen, etc.). Deze verbindingen tussen gemeenten worden door het kerkgenootschap gestimuleerd en gefaciliteerd en kunnen regio-overstijgend zijn.

- Er worden regioteams gevormd bestaande uit een 'verbinder' per regio (vrijwilliger) en een (betaalde) regio-coördinator per 3-4 regio's. In de regio's is aandacht voor de vraag hoe de missie van God vorm kan krijgen in de specifieke context van deze regio, in samenwerking met andere lokale geloofsgemeenschappen.



- Er worden moderne communicatie- en ICT-middelen ingezet (een digitale leeromgeving) om genoemde verbindingen te bevorderen; dit zal ook een tool zijn om het gezamenlijk leren tussen gemeenten te faciliteren.

#### Gemeentestichting en zending

- Unieke verbindingen met internationale families van CAMA en Baptisten
- Pionieren en leren van nieuwe vormen - nationaal en internationaal - worden gestimuleerd, onder andere door wederzijdse bezoeken om te leren vanuit de praktijk (European Baptist Federation, CAMA netwerk, Incarnate Network en Kerklab Netwerk Nederland)
- Focus op partnerschappen in gemeentestichting
- Relatie met identitaire zendingspartners (CAMA zending en EBMI – Europese Baptisten Zending) krijgt voorrang op de relatie met andere zendingsorganisaties
- Focus ligt op vorming van nieuwe gemeenschappen

#### Interne ondersteuning

- Inzet op samen leren om nieuwe wegen te vinden in Gods missie; deze inzet wordt vertaald in een meerjarencyclus (3 jaar) voor beleid en financiën met brede evaluaties, zowel tussentijds als aan het eind van elke cyclus
- De communicatiemiddelen worden ingezet om de raden van de lokale gemeenten te voeden, inspireren, van elkaar te leren, etc. Een strategisch communicatieplan zal gelijk lopen met beleidscyclus
- Vertegenwoordiging namens het landelijk verband