

Tussentijdse Evaluatie 2020 van het Beleidsplan PG Wijk 2018-2022

In de slotalinea van het Beleidsplan 2.0 'De kerk als oplaadplek en netwerk', dat in februari 2018 door de kerkenraad van de Protestantse gemeente te Wijk bij Duurstede is vastgesteld, staat te lezen: 'Rond de zomer van 2020 vindt een tussentijdse evaluatie plaats van de doelstellingen en eerste resultaten, en kan het beleidsplan desgewenst worden bijgesteld.' Deze Tussentijdse Evaluatie 2020 (TE 2020) komt hieraan tegemoet door de vijf 'specifieke doelstellingen' die onder punt IV van dit Beleidplan staan, na te lopen en aan te vullen.

Hieronder zijn de punten I-III van dit plan ongewijzigd overgenomen. Die kunnen over twee jaar, als een nieuw Beleidsplan 2022-2026 wordt opgesteld, opnieuw geformuleerd worden. Punt IV bevat telkens bij de afkorting TE 2020 tussentijds commentaar op de 'specifieke doelstellingen voor 2018-2022', en is uitgebreid met de items '6. Jeugdwerk' en '7. Corona'. De plekken waar in het oude Beleidsplan nieuwe tekst is ingevoegd, staan schuin gedrukt.

Beleidsplan 2.0: De kerk als oplaadplek en netwerk

I. Korte profielschets

Uit het eerdere beleidsplan 'Werk aan de kerk' (d.d. 23 april 2016) is in dit vervolgstuk een profilering in zeven punten afgeleid. Die geldt als richtinggevend voor het denken en doen van de protestantse gemeente in de komende jaren en vraagt om verdere concretisering. Levend in het licht van Christus wil zij een zichtbare geloofsgemeenschap zijn waar:

- 1. mensen zich voeden en opladen aan de Bijbel, de eredienst en elkaar**
- 2. mensen van alle leeftijden gezien worden en zich gekend weten**
- 3. mensen elkaar de ruimte geven op eigen wijze hun geloof te beleven**
- 4. mensen worden toegerust tot dienstbaarheid aan de nabije en verre naaste**
- 5. de vertaalslag wordt gemaakt naar wat geloven vandaag voor ons betekent**
- 6. samenwerking wordt gezocht met andere kerken en groeperingen**
- 7. aandacht is voor zorgvuldige communicatie naar binnen en buiten**

II. Uitwerking profielschets

Het eerste uitgangspunt maakt duidelijk dat mensen in de kerk op zoek zijn naar geestelijke voeding in de vorm van inzicht, troost en inspiratie. Daarvoor gaan ze te rade bij de Bijbel, komen ze zingen en bidden in de eredienst en zoeken ze de ontmoeting met elkaar.

Het tweede uitgangspunt onderstreept hoe belangrijk het is om het pastoraat en jeugdwerk op peil te houden en met nieuwe initiatieven voor jong en oud te versterken.

Het derde uitgangspunt geeft aan dat respect voor elkaars visie en beleving belangrijk is voor de gemeente. Verdraagzaamheid en inlevingsvermogen zijn sleutelwoorden in een dialoog met elkaar. Pluraliteit is een groot goed, al kent ze ook haar beperkingen en grenzen.

Het vierde uitgangspunt maakt duidelijk dat pastorale en diaconale betrokkenheid iets is voor heel de gemeente en niet kan worden uitbesteed aan enkelingen. De kerk is een

netwerk van contacten waarin mensen elkaar inspireren tot een leven in dienstbaarheid.

Het vijfde uitgangspunt bepaalt ons bij de vragen en twijfels die ook binnen de kerk leven. Geloven is in verandering, onder andere door de dingen die we meemaken of zien gebeuren, en door de vragen die op ons afkomen vanuit de huidige wetenschap en cultuur.

Het zesde uitgangspunt onderstreept het belang van goede oecumenische contacten in Wijk, in het bijzonder met de Hervormde gemeente met wie we de kerk en De Open Hof delen.

Het zevende uitgangspunt onderstreept het hedendaagse belang van een goeddoordacht netwerk van communicatie, die niet alleen gericht is op eigen gemeenteleden maar ook op andere geïnteresseerden en op het geheel van de Wijkse samenleving.

III. Algemene doelstellingen 2018-2022

Kerkenraad: er wordt gestreefd naar een kleine, slagvaardige kerkenraad die het beleid op hoofdlijnen vaststelt, activiteiten stimuleert en faciliteert en zelf niet teveel vergadert. Het moderamen functioneert als dagelijks bestuur en kent met name een coördinerende en delegerende rol. De colleges, beraadsgroepen en werkgroepen in de gemeente opereren zelfstandig met een eigen afgebakende taak, binnen het door de kerkenraad afgegeven mandaat en financiële kader. Alleen zaken die het beleid betreffen of om advies vragen, leggen ze aan de kerkenraad voor. Belangrijke afspraken, taakomschrijvingen en draaiboeken worden centraal vastgelegd in documenten en/of de ambtsdragersmap.

College van Kerkrentmeesters: de beheersouderlingen en andere kerkrentmeesters streven jaarlijks naar een sluitende begroting en exploitatie. Zij doen dit door mee te doen aan de actie Kerkbalans en het vermogen deels te beleggen. In grote lijnen gaat het bij de kosten om pastoraat, gebouwen, organisten, communicatie, representatie en zondagse en doordeweekse bijeenkomsten.

College van Diakenen: de diakenen geven vorm aan de dienstbaarheid aan elkaar en de wereld en stimuleren dit onder gemeenteleden. Zij streven naar een sluitende begroting en een kleine, stabiele reserve. In de regel geven zij jaarlijks uit wat er binnenkomt. Dat geldt ook voor de werkgroep ZWO die onder verantwoordelijkheid van de diaconie opereert.

Beraadsgroep Pastoraat: samen met de predikant en de pastorale medewerkers stimuleren de ouderlingen pastoraat het omzien naar elkaar in de gemeente. Samen reageren zij op de behoeften die mensen zelf kenbaar maken en de signalen die zij op andere wijze opvangen. Naast het eigen bezoekwerk kan de Beraadsgroep gemeenteleden ook aanwijzen op elkaar, bijvoorbeeld in de vorm van wijkontmoetingen en bijeenkomsten als Meet & Greet

Beraadsgroep Vorming & Toerusting: de leden van Vorming & Toerusting streven ernaar het samen leren in de gemeente te stimuleren. Dit gebeurt met name in een leerhuis rond de Bijbel en in cursussen 'veranderend geloven'. Daarnaast worden er losse bijeenkomsten over een actueel onderwerp belegd. Jaarlijks of halfjaarlijks wordt een programma opgesteld en aangeboden waarin ook andere activiteiten in en om de Grote Kerk worden vermeld.

Eredienst: op dit moment is er geen actieve Beraadsgroep eredienst. Het is de vraag of die er weer moet komen. Het alternatief is dat de predikant in samenspel met anderen nieuwe wegen zoekt in de liturgie, die mag variëren, en daar met verschillende mensen en groepen vorm aan geeft. De gemeente heeft behoefte aan een vertaalslag naar het alledaagse leven. Sleutelwoorden zijn diversiteit, zorgvuldigheid en creativiteit, met eigentijdse, prikkelende en verdiepende teksten en verhalen rond de Bijbel.

Jeugdraad: de leden van de jeugdraad bezinnen zich op bijeenkomsten met en voor kinderen en jongeren en coördineert de activiteiten. Dit gebeurt aan de hand van een jaarplan dat samen met de betrokken groepen wordt opgesteld en uitgevoerd. Naast aandacht voor kinderen en jongeren op zondagochtend kan met de Hervormde gemeente gewerkt worden aan gezamenlijke jeugddiensten op de zondagmiddag of -avond.

De kerkenraad verwacht van alle genoemde groepen in september een werkplan voor het komende jaar en een verslag van het afgelopen jaar; voor beide geldt dat een A4 voldoet.

IV. Specifieke doelstellingen voor 2018-2022

In de lijn van het Beleidsplan 1.0 uit 2016 en de bezinningsdag van de kerkenraad in 2017 vragen de volgende onderwerpen om specifieke aandacht in de komende jaren.

1. Beleid en organisatie

Het beleidsplan 1.0 wordt een beleidsplan 2.0 met concrete acties. Een van de eerste taken voor de kerkenraad is om dit proces in gang te zetten en te begeleiden. Na vaststelling van dit uitgewerkte beleidsplan kan aan de colleges en beraadsgroepen, en aan bestaande of nieuw te vormen werkgroepen gevraagd worden de genoemde aanzetten tot nieuw beleid uit te werken en daarover op gezette tijden te rapporteren aan de kerkenraad. Beleidsplan 1.0 verwacht van de kerkenraad lef, flexibiliteit en verbindend leiderschap.

Zelf heeft de kerkenraad al aangegeven, mede geïnspireerd door het rapport 'Kerk op weg naar 2025' van de landelijke kerk, de organisatie van de gemeente kritisch te bekijken en de vergadercultuur terug te willen dringen. Vanuit het streven zuinig te zijn op onze vrijwilligers en hen niet te demotiveren, is het van groot belang dat de besluitvorming in de gemeente helder en vlot verloopt en goed wordt gecommuniceerd. Hoe vormen we een netwerk van betrokkenheid en doelmatigheid waarin de lijntjes kort en helder zijn?

In eerste instantie is het aan het moderamen om 'beleid en organisatie' te begeleiden.

Tussentijdse Evaluatie (TE 2020): De kerkenraad is minder gaan vergaderen. Het moderamen speelt een belangrijke coördinerende rol door informatie uit de verschillende colleges, beraads- en werkgroepen uit te wisselen en besluiten van de kerkenraad voor te bereiden en uit te voeren. Het moderamen raakt als team goed op elkaar ingespeeld en kan snel schakelen, zoals onder andere tijdens de coronacrisis is gebleken. Gevaar is wel dat andere leden van de kerkenraad informatie missen en zich buitenspel voelen staan. Dit kan deels worden opgevangen door de verslagen van het moderamen naar alle kerkenraadsleden te sturen en te agenderen.

Vanuit het moderamen wordt aan de beraadsgroepen in de kerk gevraagd jaarlijks een werkplan en een verslag (elk één A4) op te stellen. Dit wordt nog niet door iedereen gedaan, en ook agendering en bespreking in de kerkenraad is nog geen vast patroon geworden.

Voor kerkenraad en moderamen is regelmatig overleg met de Hervormde gemeente een punt van aandacht.

2. Communicatie

Voor het werken aan nieuw beleid en een transparante organisatie is goede informatie en communicatie van wezenlijk belang. Dat houdt mensen betrokken en kan misverstanden voorkomen. Er zijn vandaag de dag talloze manieren om te communiceren. Willen we dat efficiënt doen en onze middelen verstandig inzetten, dan moeten we helder hebben:

- Wat willen we communiceren? Wat is inhoud van de boodschap?
- Waarom willen we communiceren? Wat willen we bereiken, tot stand brengen?
- Met wie willen we communiceren? Wie behoren tot onze doelgroep?

Als genoemde vragen beantwoord zijn, is het zaak te verkennen in hoeverre de bestaande communicatiemiddelen (kerkblad, kerkbrief, website, e-mail, brieven, persberichten...) als netwerk voldoende zijn. Is er aanvulling nodig, in de vorm van een Nieuwsbrief? Moet de kerk meedoen op Facebook, Instagram of Twitter? Is er een ouderling communicatie nodig? Voor dit beleidspunt is het onvermijdelijk een aparte werkgroep in het leven te roepen.

TE 2020: De taakgroep die is geïnstalleerd en aan het werk ging, kwam in juni 2019 met een heldere eindrapportage. Op advies van de groep is geprobeerd een ouderling communicatie te vinden die samen met een te vormen werkgroep hiermee aan de slag kon. Dat is helaas niet gelukt. Door de coronacrisis ontstond een nieuwe situatie toen er een Nieuwsbrief werd opgezet en er online kerkdiensten werden aangeboden. Enkele betrokkenen, onder wie de nieuwe scriba, zijn bereid met de predikant verder na te denken over de interne en externe communicatie. Daarmee zijn de lijntjes naar moderamen en kerkenraad voor de komende tijd gegarandeerd. In de praktijk zal blijken of er behoefte is of komt aan een speciale ouderling.

3. Gebouwen

Eind 2017 is met de Hervormde gemeente een Denktank Gebouwen in het leven geroepen. Gezamenlijk wordt nagedacht over de inrichting, exploitatie en eventuele aanpassing van de Grote Kerk en de Open Hof. Het streven is een breed gedragen 'masterplan' te ontwerpen voor de lange termijn waarbinnen de beheercommissie haar uitvoerende werk kan doen. In samenhang met de plannen van de overheid voor de markt, het museum en de toren, wordt verkend hoe de kerk meer open en toegankelijk kan worden voor bezoekers en op passende wijze deel kan uitmaken van het geheel. Bij dit alles dient rekening te worden gehouden met teruglopende inkomsten en oplopende onderhoudskosten.

TE 2020: De Denktank heeft een masterplan voor de Grote Kerk en de Open Hof opgesteld dat door beide gemeenten is aanvaard. Op basis daarvan is, naast een Taakgroep Energie, een gezamenlijke Taakgroep Open Hof gevormd die plannen voor een grondige renovatie gemaakt heeft. Deze plannen worden in 2020 uitgewerkt door een Uitvoeringscommissie. Naast de coördinatie van deze dingen heeft de Denktank onder andere nog als taak in de komende tijd na te denken over het liturgisch centrum en de oude consistorie.

Vanuit de Colleges van Kerkrentmeesters worden plannen gemaakt voor de vorming van een Stichting Vrienden Grote Kerk. Aandachtspunten zijn onder andere de afstemming met de Beheercommissie en mogelijke samenwerking met de Stichting Concerten Grote Kerk.

4. Betrokkenheid en vrijwilligersbeleid

Onze protestantse gemeente heeft te maken met een verminderde betrokkenheid van haar leden. In de afgelopen decennia hebben veel mensen de kerk verlaten of de kerkgang losgelaten. Ook wordt het steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden voor allerlei taken. Enerzijds is er sprake van een landelijke tendens en kan deze ontwikkeling toegeschreven worden aan de tijdgeest. Anderzijds is het een proces waarover de kerk nauwelijks met haar blijvende en vertrekkende mensen in gesprek gaat. Er zijn wel exitgesprekken gevoerd, maar als mensen uit zicht verdwijnen, is daarvoor weinig aandacht. Kan dat misschien ook anders? Aan de Beraadsgroep Pastoraat wordt gevraagd wat een goede manier is om de betreffende mensen te benaderen. Vervolgens is het aan de kerkenraad om hieraan uitvoering te geven, en om beleid te ontwikkelen ten aanzien van het motiveren en vasthouden van vrijwilligers.

TE 2020: De Beraadsgroep Pastoraat heeft alle pastorale bezoekers verenigd in het Pastorale Team, een groep die driemaal per jaar bijeenkomt om het bezoekwerk te bespreken en daar inhoudelijk over na te denken. Deze teamvorming draagt eraan bij dat mensen zich gesteund en minder verloren voelen. Het benaderen van mensen die uit het zicht verdwijnen is maar zijdelings in de groep ter sprake gekomen. Hoe je dat moet doen, is lastig te beantwoorden. Het lijkt ook meer een taak voor alle gemeenteleden, die elkaar hierop kunnen aanspreken, en in het bijzonder de predikant dan voor het Pastoraal Team.

Het organogram draagt eraan bij dat vrijwilligers in taak- en werkgroepen weten waar ze met hun ideeën en vragen terecht kunnen. Dat kan verbindend en motiverend werken. Verkend kan worden of er behoefte is, naast de slotavond van de actie kerkbalans, aan andere bijeenkomsten voor vrijwilligers. Te denken is aan een borrelmoment, eens in de drie of vier maanden. Bij de werving voor nieuwe of ambtelijke taken speelt het moderamen vaak een coördinerende rol. Het is te overwegen een administratie op te zetten waarin ambities, specifieke kwaliteiten en eventuele toezeggingen van gemeenteleden worden bijgehouden. Ook kan gedacht worden aan een kleine coördinerende werkgroep rond scriba en predikant.

5. Missionaire gemeente

Bij de beëindiging van haar pionierswerk voor Zin in Wijk bij Duurstede heeft ds. Rebecca Onderstal enkele vragen doorgegeven waar onze gemeente haar voordeel mee kan doen met het oog op haar missionaire rol en houding: hoe wil zij kerk in de samenleving zijn? Concreet is de vraag of we willen voortbouwen op wat ZIN achterlaat (incl. website, logo, naam)? Willen we meedoen in The Passion? Proberen we pastoraal aanwezig te zijn in het café of elders? Geven we steun aan de lopende kring voor christelijke meditatie?

Los hiervan is het ook goed ons te blijven bezinnen op onze missionaire presentie in Wijk. Hoe willen we ons geloof uitdragen en op zo'n manier aanwezig zijn dat we van toegevoegde waarde zijn in de Wijkse samenleving? Hoe willen we hieraan vormgeven, wat betekent dat bijvoorbeeld voor de kerkdiensten en het kerkgebouw, voor eventuele nieuwe initiatieven en voor de inzet en taakomschrijving van de predikant?

Enerzijds wordt hierover al nagedacht binnen de bestaande Denktank Gebouwen, anderzijds kan het goed zijn in een – liefst weer gezamenlijke – werkgroep concrete plannen te maken.

TE 2020: Gebaseerd op veldwerk heeft de predikant-in-opleiding die als stagiair in onze gemeente actief is (september 2019 – november 2020) voor de zomer van 2020 belangrijke gedachten en voorstellen over missionair gemeente-zijn op papier gezet. Hij sprak zowel

gemeenteleden als mensen daarbuiten, zogenaamde 'critical friends'. Hij laat zien dat we als gemeente(n) vooral van 'buiten naar binnen' denken (wees welkom in de Grote Kerk), en dat de aanvullende vraag hoe we van 'binnen naar buiten' kunnen gaan en ons melden in de stad en het publieke debat, grotendeels blijft liggen. In dit verband adviseert hij onder andere aan het werk te gaan met een missionair kernteam dat keer op keer werkt met een korte cyclus van plannen-uitvoeren-evalueren. Voorafgaand aan zo'n stap van de kerkenraad is een grondige bezinning nodig op het waarom van missionair zijn. Ook is het goed de gemeente daarin te betrekken. Dit laatste kan misschien rond zijn afscheid worden georganiseerd.

TE 2020: Naast de vijf bovengenoemde 'specifieke doelstellingen' hebben zich tussentijds met kracht twee nieuwe aandachtspunten aangediend: jeugdwerk en corona

6. Jeugdwerk

De aanstelling in september 2019 van een kerkelijk jeugdwerker geeft nieuwe impulsen aan het jeugdwerk, zoals dat door de Jeugdraad wordt behartigd. Naast het toerusten van vrijwilligers en vormgeven van activiteiten is het haar taak om met de Jeugdraad visie en beleid te ontwikkelen. Het is de bedoeling dat aan het einde van haar contract er een plan met concrete doelstellingen ligt waarmee de Jeugdraad en de gemeente jaren vooruit kan.

7. Corona

Door de crisis die sinds maart 2020 ook het kerkenwerk sterk beïnvloedt, zijn een aantal nieuwe vragen op tafel komen te liggen. Zeker tot het moment waarop er een vaccin beschikbaar komt, moet keer op keer doordacht worden hoe we in de anderhalve meter samenleving met elkaar omgaan in de kerk. Dat betreft niet alleen de zondagse ontmoeting in (en na) de eredienst, maar ook doordeweekse samenkomsten in het kader van pastoraat, diaconaat, vorming en toerusting en kerkbestuur. Dit vraagt om creativiteit en flexibiliteit. Bij dit alles is goede samenspraak met de Hervormde gemeente van groot belang. Concreet ligt de vraag op tafel hoe we samen met kwalitatief goede apparatuur de online vieringen blijven verzorgen. Dit vraagt naast de extra inzet van mensen om een financiële investering.

V. Over de verdere procedure

In het voorjaar van 2022 vindt een definitieve evaluatie van de profielschets, doelstellingen en resultaten van het Beleidsplan 2018-2022 plaats en wordt onder leiding van het moderamen en de kerkenraad een nieuw Beleidsplan 2022-2026 opgesteld.

In een reactie vanuit het College van Kerkrentmeesters is aangegeven dat de in III genoemde taak- en doelstelling van het college om aanvulling en bijstelling vraagt

Deze tussentijdse evaluatie is in conceptvorm vanuit het moderamen voorgelegd aan de colleges, beraads- en werkgroepen en vervolgens door de kerkenraad definitief vastgesteld. Als bijlage is het organogram (PGWbD, revisie 3) toegevoegd.

Wijk bij Duurstede, 17 november 2020

Kerkenraad Protestantse gemeente te Wijk bij Duurstede