

Inhoud

Inleiding	2
Aanleiding	3
Methode	4
1. De ambtsdragers	5
1.1. Aantallen	5
1.2. De vitale functies	5
1.3. Belemmeringen	5
2. Vrijwilligers	5
3. Financiën	6
3.1. Begroting en reserves	6
3.2. Maatregelen	6
3.3. Inkomsten	6
3.4. Gebouwen	6
4. Hulpvraag	6
4.1. Personeel	6
4.2. Bestuurlijk	7
4.3. Praktische hulp	7
5. Wat gaat er goed	7
6. Wat dreigt fout te gaan	8
7. Samenwerking	9
7.1. Bestuurlijke samenwerking	9
7.2. Ad hoc samenwerking	9
7.3. Groeiende structurele samenwerking	9
7.4. Mislukte samenwerking	10
7.5. Regionaal samenwerken	10
8. Wat is onze roeping	11
8.1. Wat moet beslist blijven	11
8.2. Wat is ons perspectief	11
9. Wat kan er samen gedaan worden	12
10. Zou er een bestuur voor de Achterhoek kunnen komen	12
11. Wat moet – koste wat het kost – blijven	12
12. Hoe bent u kerk in de samenleving, wat is de maatschappelijke betrokkenheid	12
13. Hoe ziet de kerk er over 10 jaar uit	13
14. Wat zou u doen als u het voor het zeggen had	13
15. Conclusies	14
16. Aanbevelingen	14
16.1. Vooropmerkingen	14
16.2. Aanbevelingen in het algemeen	14
16.3. Aanbevelingen ambtsdragers	15
16.4. Aanbevelingen bestuurlijke organisatie	15
16.5. Aanbevelingen samenwerking	16
16.6. Mogelijke samenwerkingsvormen	16

Inleiding

Hoe moet het verder met onze gemeente?

Dat is de kernvraag waar het allemaal om draait in dit onderzoek. Een eenvoudige zin met een enorme veelheid aan antwoorden. Mooie antwoorden, hoopvolle antwoorden, maar ook zorgen en twijfels. Als die er niet waren zou de vraag niet gesteld worden.

Het was een mooi onderzoek om te doen. Vanwege de vele aardige ontmoetingen, de gastvrije ontvangst, de vele kopjes koffie. Maar veel mooier was de inzet, de volharding en het idealisme wat ik ontmoet heb bij de vragenronde. Mensen leven voor veel meer dan voor hun eigenbelang. De kerk is een ontmoetingsplek waar mensen boven hun dagelijks leven worden uitgetild. Ik heb tientallen voorbeelden gehoord van activiteiten waar mensen warm voor liepen. Zowel praktische als spirituele activiteiten waardoor mensen zin in hun leven ervaren en krijgen.

Daarnaast, juist vanwege die betrokkenheid, ook de grote zorgen die mensen hebben omdat ze weten dat het bestuur van de gemeenten stukloopt als er niet echt iets verandert.

In dit verslag leest u hoe er in de gemeentes in de Achterhoek Oost gedacht wordt over het antwoord op deze vraag. Soms is dat antwoord heel eenduidig, en soms lopen de antwoorden uit elkaar. Wat hoopvol is, is dat één antwoord door iedereen gedeeld wordt;

Hoe het verder moet is een zoektocht, maar dat het verder gaat is zeker.

Tenslotte wil ik Trix Drewes, gemeenteadviseur, en Daisy Vliegenthart, bestuurskundige en collega statenlid, hartelijk danken voor hun waardevolle kritische opmerkingen die dit verslag zeker ten goede zijn gekomen.

Jaap Jonk, augustus 2016

Daar waar het mij interessant leek heb ik de naam van de gemeente genoemd. Ik realiseer mij dat dat enige willekeur met zich meebrengt. Het volledige onderzoeksverslag met alle antwoorden die gegeven zijn, is digitaal bij mij beschikbaar; jonk.jaap@gmail.com

Aanleiding

Aanleiding voor dit onderzoek was dat er in 2014 één gemeente in acute financiële problemen was gekomen. Nadat de acute problemen waren opgelost leidde deze situatie bij de classis Achterhoek Oost tot drie constatering:

- Het is verstandig om wat betreft predikanten en kerkelijk werkers detachering te overwegen naast het beroepen van een predikant of het aanstellen van een kerkelijk werker. Het is duidelijk dat we veel in huis hebben, maar het is de vraag of mensen op de plaats waar ze nu zijn kunnen blijven werken.
- Er verandert veel. Op één gemeente na hebben alle gemeentes een tekort in hun financiële exploitatie.
- Het ledental loopt terug. Er zijn steeds minder mensen die bestuurlijke verantwoordelijkheid kunnen en willen dragen. Dat vraagt een bezinning op de manier waarop de gemeentes nu bestuurlijk georganiseerd zijn.¹
- Er is een aantal commissies, colleges en adviseurs binnen de classis die onvoldoende gecoördineerd werken. Dat vraagt een bezinning op de verhoudingen tussen de gemeentes en de rol van de classis daarin.²

In 2015 heeft de classis besloten om te onderzoeken hoe de plaatselijke gemeentes ervoor staan met de volgende vragen:

- Hoe ziet men de ontwikkelingen in de eigen gemeente en in de kerk de komende 5 tot 10 jaar?
- Welke zijn de mogelijkheden om elkaar te ondersteunen?
- Is samenwerking noodzakelijk om de eigen geloofsgemeenschap te behouden?
- Kunnen we nieuwe mogelijkheden voor samenwerking vinden?

Dit onderzoek is het resultaat daarvan. In dit verslag zal ik minder ingaan op de achtergronden van het kerkzijn. De Ecclesiologie is een gemeente en classis overstijgende vraag. De vraag naar hoe we de Protestantse Kerk in Nederland mogelijk gaan organiseren vinden we in het rapport Kerk 2025, Waar een Woord is, is een weg.³

Het verslag wil een duidelijk beeld geven van hoe de gemeentes in de Achterhoek oost ervoor staan; welke zorgen er zijn, waar de kansen en de wensen liggen en welke toekomstmogelijkheden er zijn.

¹ Ieder jaar verliest de PKN tussen de 50 en 60 duizend leden, dat is ieder jaar ongeveer 2,5%

² Over de rol van de classis zal ik verder in dit onderzoek niet ingaan. Over de organisatie van de classis in de kerk zie pag. 21 van "kerk 2025"

³ www.protestantsekerk.nl/kerk2015

Methode

Het onderzoeken van de bestuurskracht van een organisatie wordt vooral gedaan in het openbaar bestuur. Op het internet zijn tal van onderzoeken te vinden waar burgerlijke gemeentes en provinciale overheden gezocht hebben naar de kwaliteit van hun bestuur. Het gaat dan vooral om de volgende aspecten:

- Zijn wij een lerende organisatie? (in tegenstelling tot een starre organisatie)
- Staan wij open voor verandering? (in tegenstelling tot blijven doen wat de gewoonte is)
- Willen wij onze kwaliteit verbeteren?
- Voeren wij onze taken op een adequate manier uit?

Voor een kerkelijke gemeente krijgen deze vragen uit de aard der zaak een andere inkleuring. Toch zijn het ook voor ons relevante vragen om te stellen. Dat is zo omdat een onderzoek naar de bestuurskracht vooral een manier is om de organisatie tegen het licht te houden en om haar bij de tijd te brengen. Ook de kerkelijke gemeente heeft te maken met allerlei maatschappelijke en culturele ontwikkelingen waar zij niet los van staat.

Een bestuurskrachtonderzoek is een “ontwikkelinstrument”, oftewel “Bestuurskrachtonderzoek is als een spiegel die wordt voorgehouden en vraagt dus om durf, openheid en bereidheid verantwoording af te leggen over het eigen handelen. Op basis van de resultaten kan de organisatie concrete maatregelen nemen om de uitvoering van taken te verbeteren.”⁴

Het is een zogenaamd kwalitatief onderzoek. Dat wil zeggen dat het geen onderzoek is met een enquête achtige structuur waaruit een aantal getallen rolt. Het gaat er niet om dat je bijvoorbeeld per 100 zielen één ambtsdrager zou moeten hebben. Waar het om gaat is dat de kerkelijke gemeente een duidelijk beeld heeft van haar eigen doelen. Vervolgens gaat het er om of zij de mensen en de middelen heeft om die doelen te bereiken, en of er wellicht veranderingen in de organisatie nodig zijn om die doelen te bereiken.

In die zin sluit een onderzoek als dit goed aan bij deel 1 van het rapport kerk 2015 “Back to basics” waarin antwoord wordt gegeven op de vraag waarom er een kerk moet zijn:

- In de kerk hoor ik woorden die ik nergens anders hoor... het zijn woorden die me aanspreken in de diepste kern van mijn leven.
- De kerk is een gemeenschap van mensen die elkaar aanvaarden in Jezus’ naam en die voor elkaar willen instaan.
- De kerk helpt me om te begrijpen wat ‘goed leven’ is. Voor mijzelf maar ook voor de samenleving.⁵

Als onderzoeksmethode is dus gekozen voor een zogenaamd “gestructureerd interview”. Aan de hand van een vragenlijst (uiteraard voor iedere gemeente gelijk) heb ik het gesprek gevoerd met een aantal kerkenraadsleden, aangevuld met belangstellende gemeenteleden.

⁴ Uit “presentatie Handreiking bestuurskrachtonderzoek” www.rijksoverheid.nl

⁵ “kerk 2025” blz. 6

1. De ambtsdragers

1.1. Aantallen.

In vrijwel iedere gemeente speelt het probleem dat er te weinig ambtsdragers zijn. Tegelijkertijd is dit een relatief probleem. Dat is het om twee redenen; In de eerste plaats geeft een aantal gemeentes aan dat er weliswaar op papier te weinig ambtsdragers zijn, maar dat de taken toch gedaan worden. Dat kan doordat minder mensen meer werk doen, of doordat men de taken aanpast aan het aantal mensen (Lochem). In de tweede plaats kent iedere gemeente een bloeiend vrijwilligersleven. Aantallen van ruim boven de 100 zijn geen uitzondering. De vrijwilligers staan soms ver van de traditionele kerk af. Zo kent Ruurlo de uitnodiging aan haar eigen vrijwilligers om eens een keer naar een kerkdienst te komen. Dat wordt dan verder aangekleed met koffie en een hapje. Een enkele gemeente zit tegen de ondergrens aan van wat mogelijk is (Harfsen).

1.2. Vitale functies

In vrijwel iedere gemeente is het een probleem om een voorzitter en een secretaris voor de kerkenraad te vinden. Oplossingen worden gevonden door mensen voor een langere periode te laten werken (Ruurlo), een waarnemer te vragen (Dinxperlo) of door de predikant een rol te geven (Harfsen). Soms is het duidelijk dat het organisatorisch hapert (Eefde). Vaak is er sprake van mensen die het "al heel lang doen" (Eibergen).

1.3. Belemmeringen

Er is een aantal factoren aangegeven die ervaren worden als een belemmering om ambtsdrager te worden;

- Het woord "ouderling" is een beladen begrip
- Een periode van 4 jaar is te lang om je op vast te leggen
- Een krimpende gemeente vraagt om moeilijke beslissingen, het is lastig om daar bestuurlijke verantwoording voor te nemen
- De "vijver om te vissen" wordt steeds lastiger vanwege de vergrijzing, de grotere maatschappelijke vraag naar vrijwilligers en het feit dat er geen VUTers meer zijn.

2. Vrijwilligers

Het is opmerkelijk dat vrijwel alle gemeenten aangaf over een zeer groot aantal vrijwilligers te beschikken die enthousiast werken voor projecten, bezoekwerk, maatschappelijke activiteiten etc. dat betekent dat de functie van de kerk springlevend is.

3. Financiën

3.1. Begroting en reserves

Vrijwel alle gemeenten geven aan dat de begroting sluitend gemaakt wordt door geld aan de reserves te onttrekken. Soms heeft men het geluk van een legaat. Het is duidelijk dat er voor veel gemeenten op termijn geen gezonde financiële situatie is.

3.2. Maatregelen

Sommige gemeenten hebben al ingrijpende maatregelen genomen, vele bezinnen zich nog. Aalten heeft in het beleid “Sprong naar de toekomst” het aantal fte’s teruggebracht van 7,6 naar 5,0. Nu wordt het gesprek gevoerd over het definitief sluiten van één kerkgebouw.

3.3. Inkomsten

Op Barchem na geven alle gemeenten aan dat de inkomsten door de leden terug lopen. Alternatieve inkomstenbronnen zijn er nauwelijks. Alleen Eefde heeft het geluk van een toren die als zendmast dient voor telecombedrijven.

3.4. Gebouwen

Het is duidelijk dat een kerkgebouw geld kost. Alternatieven worden gevonden door het gebouw over te dragen aan de SOGK⁶ (Haarlo, Groenlo, Zutphen) of één van een aantal gebouwen te sluiten (Aalten, Lochem). In sommige plaatsen is er een stichting die de kerk als gebouw ondersteunt. De stichting wordt gevormd door mensen die het kerkgebouw belangrijk vinden in het dorp zonder dat zij nog een band met de kerkelijke gemeente hebben.⁷

4. Hulpvraag

Bij alle gesprekken is gevraagd “Waarmee de gemeente geholpen zou zijn”. In het algemeen is het welbeschouwd zeer opmerkelijk dat alle hulpvragen binnenkerkelijk gericht waren. Niemand stelde de vraag naar hulp op het gebied van vrijwilligersprojecten op het diaconale of maatschappelijke vlak. Dat gaat allemaal tot tevredenheid, en vaak tot grote tevredenheid! Nog een algemene opmerking; het werk van de gemeenteadviseur werd zeer gewaardeerd.

4.1. Personeel

De mobiliteit van predikanten kan een probleem zijn waarbij hulp welkom is (Aalten, Dinxperlo). Het is een zaak die landelijk speelt en waar expliciet over wordt gesproken in het rapport kerk 2025. Ook in het concept synodebesluit wordt deze hulpvraag duidelijk onderkend. De voorzitter van de regionale classica vergadering krijgt hiervoor de verantwoordelijkheid.⁸

⁶ Stichting Oude Gelderse kerken zie www.SOGK.nl

⁷ Zie bijvoorbeeld www.stichtingBiM (Barchkerk in het Midden)

⁸ Besluitvoorstel inzake de nota ‘kerk2025’ een stap verder (LWK 16-01) punt C11

4.2. Bestuurlijk

Behoorlijk wat gemeentes zouden hulp op het gebied van bestuur en administratie willen hebben. (Zutphen, Neede, Barchem, Lochem) ook dat is een punt dat landelijk de aandacht heeft. De synode wil besluiten tot “vereenvoudiging van de regelgeving en het back-to-basics brengen van de kerkorde, alsmede het beheer”.⁹

4.3. Praktische hulp

Er is ook een aantal praktische zaken waarbij enige hulp welkom is, en ook al wordt gebruikt. Er zijn goede ervaringen met LAVA op het gebied van jeugdwerk (Harfsen). Meerdere mensen zien het probleem dat er op veel plaatsen aan soortgelijke projecten wordt gewerkt. Het zou handig zijn dat “kant en klare” projecten werden uitgewisseld. (De Wijngaard, Lichtenvoorde) zodat je makkelijk kunt starten.

5. Wat gaat er goed.

Dit was de aardigste vraag van het onderzoek. In vrijwel iedere gemeente werd gaandeweg enthousiaster verteld wat er allemaal gebeurde, en waar men vreugde aan beleefde. Ik geef een bloemlezing uit de initiatieven;

- *Kerkdiensten met veel regelmatige kerkgangers*
- *Rommelmarkt waar mensen plezier aan beleven*
- *Bezinningsdag*
- *Kringenwerk, leeskring, leerhuis*
- *Passiedienst op goede vrijdag*
- *Top 2000 dienst met een ad hoc koor van 80 ‘man’*
- *Drie keer een musical*
- *Kerstproject van een lichtjesroute door het centrum*
- *Diaconaal project met jongeren naar Roemenië om daar klussen te doen.*
- *Kerstoratorium*
- *Zomeropenstelling van de kerk met elke zaterdag een concert*
- *Voedselbankactie / dankdagactie*
- *De goede relatie met allerlei instellingen in het dorp zoals de supermarkt*
- *Pastoraat m.n. de Vrijwilligers dienst. Het is een groep die 80 plussers bezoekt*
- *Kerkbalans*
- *Allerlei groepen voor de tuin, kerkonderhoud*
- *Bloemendienst*
- *Tienviering 1 keer per maand*
- *Paasontbijt*
- *Gemeentezondag*
- *Levende adventskalender (iedereen is op 1 dag welkom op 1 adres)*

⁹ Idem: besluit 3C

- *Wervingscommissie (650 reacties)*
- *Project "The passion" i.s.m. Marianum college*
- *Project over pesten i.s.m. de basisschool*
- *Klankbordgroep vluchtelingen i.s.m. burgerlijke gemeente*
- *Facebook activiteiten worden regelmatig door 100den mensen bekeken*
- *Koffiedrinken na de eredienst is van vitaal belang*
- *Goede relatie met de regionale pers*
- *Kerk café; een informele gesprekgroep voor 25 tot 50 jarigen*
- *Huiskamergesprekken*
- *Schuldhelpmaatjes project van de diaconie*
- *Kids in church; voorbereid door jonge vaders*
- *We laten mensen vooral doen waar ze goed in zijn, de weinige mensen die willen en kunnen besturen moeten dat dan ook doen.*
- *We hebben naast de oudere ook jonge mensen, ook als bestuurders*
- *We kunnen goed over concrete zaken spreken, en zo duidelijke beslissingen nemen over bijvoorbeeld het aantal kosters, en het gaan van drie naar twee gebouwen.*

Het is klip en klaar dat de protestantse gemeentes in de Achterhoek een enorm maatschappelijk kapitaal herbergen. Er zijn duizenden mensen dagelijks bezig met een veelheid van activiteiten. Blijkbaar geven deze activiteiten zin aan het leven. Voor de één is dat direct religieus ingekleurd, voor de ander nauwelijks. Aan de andere kant is het blijkbaar zo dat "de kerk ertoe doet". Al deze activiteiten en het feit dat mensen er enthousiast aan werken bewijzen dat de kerkelijke gemeente weldegelijk een functie heeft in onze maatschappij.

Een opmerkelijk initiatief is dat in Ruurlo de vrijwilligers worden uitgenodigd om een kerkdienst bij te wonen, met daarna een hapje en een drankje, omdat ze - zonder expliciete uitnodiging - niet in de kerkdienst gezien worden.

6. Wat dreigt er fout te gaan.

Net zoals op de vraag naar wat er goed gaat is er uitgebreid geantwoord op de problemen die de gemeentes op zich af zien komen. Alle gemeentes zien uiteraard de algemene problematiek van de terugloop van het aantal leden. Alleen de ELK van Zutphen heeft evenveel aanwas van nieuwe leden, als dat er leden verlies is door bijvoorbeeld overlijden. Almen heeft systematisch nagedacht over de zorgelijke toekomst. Er zijn twee werkgroepen die bezien welk beleid de gemeente het beste kan voeren. "Samenwerking"; met andere gemeentes kerkelijk samenwerken of "Verbreding"; de organisatie levend houden door verbinding te zoeken met andere dorpsorganisaties.

Ik geef een bloemlezing van de moeilijkheden die gezien worden;

- *De bemensing van de kerkenraad wordt steeds moeilijker in aantal en kwaliteit*
- *Als de koster/scriba/voorzitter/administrateur stopt, hebben we een probleem*
- *De financiën zijn op (langere/afzienbare) termijn niet vol te houden*
- *Er komen geen jonge mensen meer bij*
- *Er dreigt "over-accommodatie" in het dorp*
- *Er is mooie vernieuwing in kerkdiensten, maar de continuïteit daarvan is moeilijk*

- *Onnodige bovenplaatselijke regelingen*
- *Organisatie is te strak, die zou vrijblijvender kunnen*
- *Onvoldoende contact met de samenleving (i.t.t. bijvoorbeeld de Oranjevereniging)*
- *Pastoraat wordt steeds meer alleen “ouderenpastoraat”*
- *Mensen verdwijnen administratief uit het zicht*
- *Zelfstandigheid is op termijn niet te handhaven*
- *Terugloop van het kerkbezoek*
- *Er is een beleidsplan, maar dat blijft teveel bij het papier.*

7. Samenwerking

7.1. Bestuurlijke samenwerking

Alleen streekgemeente De Wijngaard (Borculo, Geesteren, Gelselaar en Haarlo) hebben een structurele bestuurlijke samenwerking. Men geeft aan dat deze samenwerking uit financiële nood is geboren, maar nu uitstekend bevalt. Het geeft “vreugde en voldoening” en nu de zaken allemaal hun beslag hebben gekregen vragen de gespreksdeelnemers zich af waarom het zo lang moest duren totdat de samenwerking definitief werd.

Verschillende gemeentes geven aan dat bestuurlijke samenwerking onontkoombaar is in de toekomst. Het gebrek aan bestuurders en de financiële situatie dwingen daartoe.

7.2. Ad hoc samenwerking

Alle gemeentes hebben wel een vorm van samenwerking. Soms in de vorm van een gezamenlijk overleg, soms in de vorm van een kanselruil. Er functioneren gezamenlijke diaconale projecten zoals bijvoorbeeld de Stichting Hulpverlening Lochemse Kerken (SHLK) en de Interkerkelijke Stichting voor Hulp bij Bijzondere Noden (ISBN) in de “oude” gemeente Gorssel.

Harfsen en Laren wilden samen een kerkelijk werker aanstellen, die dan in beide gemeentes een 40% aanstelling krijgt.

7.3. Groeiende structurele samenwerking

In veel gemeentes ziet men de noodzaak tot samenwerking en gaat men op zoek naar mogelijkheden. Een aantal gemeentes is begonnen met samenwerking met de intentie om die voort te zetten en zo mogelijk uit te breiden. Neede en Eibergen zijn daar een voorbeeld van. Men is begonnen met de meest praktische vorm; het kerkblad. De diaconieën volgen met verkennende gesprekken, en het idee is de samenwerking zo uit te breiden. Zutphen en Warnsveld werken op een soortgelijke manier, daar is men begonnen met jeugdwerk en diaconie.

7.4. Mislukte samenwerking

Uit de aard der zaak is samenwerking niet vanzelfsprekend en is er geen garantie op succes. Twee samenwerkingen zijn na veel moeite toch gestopt. Barchem en Ruurlo gaan toch zelfstandig verder. Ook Groenlo en Lichtenvoorde hebben uiteindelijk niet voor elkaar gekozen.

Een aantal zaken is daarbij helder geworden;

- Zorg voor **gelijkwaardigheid**. Altijd is er een grotere en een kleine gemeente. De een heeft meer bestuurders, meer geld, een mooier gebouw, een rijkere traditie dan de ander. Dat is een onontkoombaar gegeven. Toch moet je elkaar als gelijkwaardige broeders en zusters zien en waarderen. In de kerk is er maar één Heer.
- Zorg voor een **onafhankelijke begeleider**. Laat je begeleiden door een onafhankelijk extern persoon. Iedereen van een van beide gemeentes heeft z'n belangen. En als hij die niet heeft wordt hij ervan verdacht dat hij ze toch heeft.
- Wees **open en transparant over de financiën** en zorg dat die zeker goed geregeld zijn. Niets menselijks is kerkmensen vreemd .

7.5. Regionaal samenwerken

Op de vraag wat de gedachte is over een "regionaal bestuur Achterhoek" waren de reacties overwegend positief.

De meeste gemeenten zien een dergelijk bestuursorgaan als een middel om in de toekomst de organisatie draaiende te houden. Harfsen, Ruurlo, Winterswijk en Groenlo zien dit op dit moment als een goede keuze, die volgens Ruurlo ook het beste snel genomen zou moeten worden. Veel mensen denken dat een dergelijk model in de toekomst mogelijk moet zijn. Voorlopig zou er sprake kunnen zijn van een administratiekantoor of faciliterende dienst (Almen, Aalten, De Wijngaard, Eibergen, Gorssel, Lichtenvoorde, Warnsveld). Deze gemeentes zien een verlichting in de "organisatielast" (Lichtenvoorde) als een groot voordeel. De Wijngaard noemt het "ontzorgen".

Eefde heeft wel eens gedacht aan een "maatschap van predikanten" analoog aan de gezondheidszorg praktijk.

Er zijn ook gemeentes niet echt tegen, maar wel met een houding dat een dergelijke instelling een "minst kwade" oplossing is (Neede)

Maar niet iedereen deelt die houding. Dinxperlo, Lochem en Zutphen vinden een regionaal bestuur overbodig. Lochem en Dinxperlo motiveren dat mee vanuit het idee dat een kerkelijke gemeente een platte organisatiestructuur moet hebben. Zutphen vindt het eenvoudigweg niet nodig.

8. Wat is onze roeping

8.1. Wat moet beslist blijven

De vraag “wat moet er beslist blijven?” is uiteraard een spannende want dan gaat het er om wat je bestaansrecht is als kerkelijke gemeenschap. Wat is voor ons essentieel; de zin van ons bestaan als groep? Het antwoord op deze vragen komt voor vrijwel alle mensen neer op twee zaken te weten:

- De kerkdienst ter plaatse
- Het plaatselijke pastoraat.

Daarnaast werd nog het jeugdwerk en de plaatselijke bestuurlijke zelfstandigheid genoemd. Het is boeiend om deze uitkomsten te vergelijken met het Rapport “Waar een Woord is, is een weg”. Daarin wordt beschreven dat het goed zou zijn om ons te richten op “Back to basics”. In het rapport Waar een woord is, is een weg wordt als invulling van het begrip back to basics aangegeven dat het in de kerk om drie dingen gaat. Deze drie aspecten zijn een invulling van de drieslag “Believe, belong, behave”:

- In de kerk hoor ik woorden die ik nergens anders hoor. Die woorden worden ‘evangelie’ genoemd, goed nieuws van God. Het zijn woorden die me aanspreken in de diepste kern van mijn leven.
- De kerk is een gemeenschap van mensen die elkaar aanvaarden in Jezus’ naam en die voor elkaar willen instaan.
- De kerk helpt me om te begrijpen wat goed leven is. Voor mijzelf maar ook voor de samenleving.¹⁰

Het is duidelijk dat de plaatselijke ervaring van gemeentes in de Achterhoek naadloos aansluit bij dit rapport. Blijkbaar hebben we een goed idee van waar het eigenlijk om gaat. Immers;

- “De woorden die ik nergens anders hoor” dat is de kerkdienst
- “Mensen die elkaar aanvaarden in Jezus’ naam” dat is pastoraat

8.2. Wat is ons perspectief

- We hebben verdiensten voor mens en maatschappij (wat gaat goed)
- We hebben idealen (de kerkdienst en het pastoraat)
- We hebben een unieke betekenis voor de wereld om ons heen.
- Maar we moeten het gaan doen met minder bestuurders en met minder geld.

¹⁰ Blz. 6 Waar een Woord is, is een weg. Korthedshalve citeer ik alleen de eerste regels van elk aspect.

9. Wat kan er samen gedaan worden

Er niemand die niet wil samenwerken. Maar er wordt wel verschillend tegen aan gekeken. Sommige gemeenten zijn ronduit enthousiast. Een mooi argument om zoveel mogelijk samen te doen is dat je dan niet meer hoeft af te stemmen over de vraag “Wie doet wat?” (Ruurlo, Gorssel.)

Praktische samenwerking is uiteraard ook mogelijk vanuit het idee dat je eerst eens dingen samen kunt doen die verder geen beleidsmatige consequenties hebben. Bijvoorbeeld het kerkblad (Lochem, Neede, Eibergen) of activiteiten zoals lezingen, excursies, gezamenlijke PR in de regio.

Sommige gemeenten zien in de samenwerking vooral voordeel als de organisaties in elkaar geschoven worden. Te denken valt aan een regionale diaconie, regionaal kerkelijk bureau, en tenslotte een regionaal predikantenteam.

Tenslotte is er natuurlijk ook de samenwerking met andere kerken zoals de Rooms Katholieke (Lichtenvoorde)

10. Zou er een bestuur voor de Achterhoek kunnen komen.

Het viel te verwachten dat hierover heel verschillend wordt gedacht. De antwoorden variëren van: “Prima, liever vandaag dan morgen” tot “Daar zijn wij voorlopig niet aan toe”.

Natuurlijk met de nodige nuancering. Voor de helderheid zet ik een aantal opmerkingen dat is gemaakt onder elkaar:

- Het moet niet de Rooms Katholieke structuur krijgen
- Zakelijke en administratieve taken zouden kunnen
- Een soort faciliterende dienst
- Het mag geen extra geld gaan kosten, dat kunnen we dan beter zelf besteden
- Als de gemeenten maar hun eigen vrijheid behouden
- Goed om een predikantenteam te regelen
- Goed om vrijwilligers en andere groepen te coachen

11. Wat moet ‘koste wat het kost’ blijven.

De antwoorden op deze vraag komen praktisch overeen met de antwoorden op vraag 8.

12. Hoe bent u kerk in de samenleving, wat is de maatschappelijke betrokkenheid.

Hieronder staat een lijstje met activiteiten. Maar wellicht belangrijker om te vermelden is dat uit de gesprekken blijkt dat de maatschappelijke betrokkenheid voor veel mensen een belangrijke zaak is. Het gaat de mensen met wie ik sprak duidelijk niet alleen om de binnenkerkelijke activiteiten. Juist de activiteiten naar de maatschappij toe worden als uitermate relevant beschouwd (Almen). Soms voelt men zich, juist omdat het belangrijk gevonden wordt, daarin tekort schieten. (Eefde) Voorbeelden van maatschappelijke betrokkenheid:

- Vluchtelingenhulp
- Zorgzaammatje

- Jeugdwerk gericht op de samenleving
- Voedselbankactiviteiten
- Fietsenactie voor een AZC
- Kledingactie Oost Europa
- Kerk openstelling voor wandelend / winkelend publiek
- Open tafel (maaltijdproject)

13. Hoe ziet de kerk er over 10 jaar uit.

Het zal niemand verbazen dat iedereen denkt dat de kerk aanzienlijk kleiner is geworden wat betreft het aantal leden, en wat betreft het aantal kerkgangers op zondagmorgen. Er blijft een kleinere groep mensen over. De gemeente is dan een organisatie met onderstaande eigenschappen;

- Minder formeel
- Open naar de maatschappij
- Gericht op de samenleving
- Met naast de kerkdienst andersoortige bijeenkomsten
- Werkt vraaggericht
- Gebruikt social media, en andere ICT communicatiemiddelen
- Werkt samen met andere kerkelijke gemeenten.

14. Wat zou u doen als u het voor het zeggen had.

Het is logisch dat in de antwoorden die hier gegeven zijn veel van het bovenstaande weer terugkomt. Daarom geef ik alleen de opmerkelijke ideeën die nog niet beschreven zijn, of op deze manier onder woorden gebracht.

Neede zou eigenlijk het liefste alle structuren aan de kant zetten en opnieuw beginnen met een groep mensen waarbij Jezus en de bijbel centraal staan. Je zou kunnen zeggen “Back to basics” in alle consequenties. In Groenlo wordt het als volgt onder woorden gebracht “Terug naar de bron, en open staan voor het werk van de Geest”.

Meer algemeen is de mening dat het in de kerk eenvoudiger moet wat betreft de regels en de structuren. Dat we vooral moeten doen waar we goed in zijn (Aalten) Dat we flexibeler moeten worden ook wat betreft de arbeidscontracten, en wat betreft het besteden van diaconale gelden.

15. Conclusies:

1. Naast de kerkdienst en het pastoraat leiden “naar buiten gerichte activiteiten” tot vreugde en zijn die vaak succesvol. Het kunnen activiteiten vanuit de kerkelijke traditie zijn en maatschappij gerichte activiteiten zijn. Diaconie en missiologie hebben een nieuwe invulling gekregen.
2. Mensen krijgen energie van een mooie viering, een goed pastoraal gesprek en een zinvolle activiteit
3. De huidige manier van bestuurlijk organiseren is voor een paar gemeentes op afzienbare termijn niet vol te houden
4. Mensen ervaren last van kerkelijke structuren en de kerkorde
5. Vrijwilligers zijn er veel, ambtsdragers weinig
6. Samenwerking is onontkoombaar
7. De huidige kerkelijke organisatie kost mensen meer energie dan dat zij zelf nodig vinden.
8. Vrijwilligers die pastoraal, diaconaal, missionair en liturgisch werk doen, moeten ontzorgd worden van bestuurlijk werk.

16. Aanbevelingen

16.1 vooropmerkingen

De aanbevelingen die ik hieronder doe zijn niet getoetst aan de kerkorde. Dat was mijn opdracht niet, en daarnaast wordt er gewerkt aan een vereenvoudiging van de kerkorde. Ons nu in een bestaand keurslijf persen is achterhaald.

De aanbevelingen zijn gericht op vereenvoudiging van het bestuur, anders gezegd; we willen niet nog meer vergaderingen of organen instellen. We willen juist minder vergaderen, en meer spiritualiteit beleven (een mooie kerkdienst) en meer naar onze naaste omkijken (zorgen voor elkaar en de ander)

Het is onmogelijk om een spoorboekje te maken van hoe het zou moeten gaan. Daarvoor zijn de gemeenten te verschillend, en zijn de verhoudingen tussen de gemeenten ook te verschillend.

16.2 Aanbevelingen algemeen.

1. Denk in de sfeer van “Back to basics”. Spreek tegen elkaar uit waar het je nou eigenlijk om gaat. Zorg dat je de wereldse formaliteiten in orde hebt bijvoorbeeld voor de ANBI status, maar denk niet teveel aan de kerkordelijke belemmeringen. “Als het niet kan zoals het moet, dan moet het maar zoals het kan”. En dat is helemaal niet erg.
2. Het idee van “eigen baas zijn” is prominent aanwezig. Maar dan gaat het over geld en gebouwen. Het vraagt durf en bezinning om te bedenken of dat niet het belangrijkste in de weg staat; de kerkdienst ter plaatse en het onderlinge pastoraat.
3. Geef jonge mensen mogelijkheden en verantwoordelijkheid om aan de toekomst van de gemeente te werken.

4. Samenwerking is onontkoombaar. Maar spreek met elkaar goed door over de “mindset” waarmee je begint. Zie het als een positieve kans en niet als een verlies.
5. Wees open en eerlijk tegen elkaar. Spreek uit wat je beweegt, maar ook waar je bang voor bent, en wat je hoopt. Realiseer je, en spreek dat ook uit tegen elkaar, dat het moeilijk is om de bestaande groep mensen “open te breken”. (En dat is voor oudere mensen ‘uit de aard der zaak’ een veel prominenter dan voor de jeugd)
6. Spreek vanaf het eerste moment over het geld en de bezittingen . Wij zijn maar mensen, en we zijn nu eenmaal gehecht aan onze aardse goederen. Wees gerust; dat is voor (bijna) iedereen hetzelfde, openheid en eerlijkheid over de financiën zal het wederzijdse vertrouwen zeer bevorderen. Niets is zo fnuikend in de samenwerking als achterdocht over de financiën.
7. Vraag een onafhankelijk persoon om de samenwerking te begeleiden.

16.3 Aanbevelingen ambtsdragers

1. Schaf de oude “studentikoze” woorden af. Een Preses is voor een Leidse studentenvereniging, wij hebben gewoon een voorzitter. Hetzelfde geldt voor de scriba. Onnodig ingewikkeld taalgebruik schrikt mensen volkomen af.
2. Stap af van de vaste termijnen van 4 jaar. Ze zijn niet meer van deze tijd. Iedereen begrijpt dat je een bestuurlijke functie niet voor een jaartje aanvaardt. In het huishoudelijk reglement van een kerkenraad kun je een maximale periode en een procedure van vervanging regelen.

16.4 Aanbevelingen bestuurlijke organisatie

1. Formeer een kleine kerkenraad met ambtsdragers die een bestuur vormen. Deze kerkenraad regelt de formaliteiten die nodig zijn en heeft de financiële verantwoordelijkheid.
2. Maak gebruik van buitenkerkelijke deskundigheid. Een welwillende lokale financieel deskundige mag best tijdelijk lid van de kerk zijn, zolang zijn ambtsperiode duurt.
3. Formeer daaraan ondergeschikt werkgroepen voor pastoraat, diaconie, jeugdwerk etc. Daar hoeven geen ambtsdragers in te zitten. Deze werkgroepen krijgen de kaders van het werk van de kerkenraad. Bijvoorbeeld het financiële kader. Maar als de diaconie denkt dat het repaircafé een maatschappelijke nood ledigt en bovendien een missionaire functie heeft dan hoeft daar echt geen kerkenraadsbesluit aan ten grondslag te liggen.
4. Beperk het aantal avonden dat er vergaderd wordt. Een mogelijkheid is een “vergaderavond” waarbij alle werkgroepen tegelijkertijd vergaderen. Je kunt dan meteen daarna een (korte!) “kortsluitvergadering” organiseren waarbij de noodzakelijke gegevens worden uitgewisseld. En als het nodig is kun je staande de vergadering even aan een andere werkgroep iets vragen.

16.5 Aanbevelingen samenwerking

1. Samenwerken mag niet betekenen dat er meer vergaderingen of bestuurslagen komen.
2. Spreek vanaf het eerste moment over je idealen en je angsten
3. Wees vanaf het begin open over de financiën en de gebouwen. Je hoeft niet meteen te beslissen, maar zeg eerlijk dat je het vreselijk jammer vindt als er geen kerkdiensten eer in jouw kerk gehouden worden.
4. Zie elkaar als gelijkwaardig
5. Laat je onafhankelijk begeleiden.
6. Laat de kerkorde de discussie niet domineren, maar spreek over je eigen doelen en idealen.

16.6 mogelijke samenwerkingsvormen

Ik laat hier de ad hoc samenwerking buiten beschouwing. Met ad hoc bedoel ik samenwerking die niet is gericht op bestuurlijke samenwerking, maar meer uit praktische motieven gegroeid is. Voorbeelden zijn kanselruil of uitwisseling van de gegevens van het toerustings programma.

1. groeimodel

Samenwerking is bedoeld om naar elkaar toe te groeien maar nog vrijblijvend wat betreft de eindvorm. Je begint met iets praktisch om kosten te besparen, bijvoorbeeld het kerkblad. Zo leer je elkaar kennen en groei je naar elkaar toe. (Neede Eibergen)

Ook bij dit eenvoudige begin is het belangrijk om je duidelijk te realiseren waar je naar op weg bent en met welk doel.

2. Streekgemeente

Samenwerking waarbij de lokale raden blijven bestaan, en er een streekkerkenraad is die een aantal zaken regelt die voortaan gezamenlijk zijn. Zo kun je denken aan een gezamenlijk predikantenteam. (Borculo, Geesteren, Gelselaar en Haarlo)

3. Fusie

Twee (of meer) kerken gaan volledig samen. Er is nog maar één kerkenraad.

4. Kerkenraad met “kernen” er om heen

Het is denkbaar dat een kerk bestuurlijk zo klein wordt dat er geen eigen kerkenraad meer in stand gehouden kan worden. Maar dat betekent uiteraard niet dat het kerkelijk leven verdwenen is. Het model van de Nederlandse kerk in Duitsland zou dan gebruikt kunnen worden¹¹.

Het is niet een structuur van een centrale kerkenraad met wijkkerkenraden omdat dat teveel ambtsdragers vraagt. Er is één kerkenraad met daarnaast kernraden voor een bepaald (geografisch) gebied. Kerkordelijk zou je zo’n kernraad kunnen beschouwen als een sectieteam zoals in de kerkorde in ordinantie 4 art. 10 beschreven staat.

Het idee zou kunnen bestaan dat een dergelijke kernraad zijn kernraden ook geografisch aangrenzend moet hebben. Nader beschouwd is dat geenszins noodzakelijk. De kerkenraad kan immers uit vertegenwoordigers van verschillende kernen bestaan. Ze kan bijvoorbeeld in Lichtenvoorde vergaderen terwijl de kernraden (wel geografisch begrensd) in Dinxperlo, Groenlo Harfsen, en Lichtenvoorde zetelen.

De kerkenraad is verantwoordelijk voor het kerkelijk leven in de kernen, ze is ook verantwoordelijk voor de predikant en draagt eindverantwoordelijkheid voor de financiën.

Groot voordeel van deze constructie is dat een “kleine” gemeente zich niet hoeft aan te sluiten bij een grote gemeente met veel bestuurskracht. Twee of meerdere kernen kunnen zo samen een bestuurlijk verantwoorde kerkenraad formeren.

¹¹ NKID zie www.nederlandse-kerk.de