# Vervolg concept organisatie Dorpskerk

Inleiding:

*Als Dorpskerk willen we een vitale gemeente van Christus zijn, met de menskracht die we hebben. We willen ons geloof liturgisch vieren en verdiepen. We willen omzien naar elkaar en vanuit het fundament van geloof, hoop, liefde en trouw in de wereld staan, met hart voor de mens naast ons, dichtbij en veraf.*

De vernieuwing van de organisatie willen we baseren op bovenstaande visie die we geformuleerd hebben in het beleidsplan 2022-2027.

We willen - met de menskracht die we hebben - vormgeven aan onze kerk in het dorp.

We zijn met een leuke groep mensen, die veel waarde hechten aan de geloofsgemeenschap en elkaar. Bewust hebben we gekozen dit als een waarde te zien. En te koesteren wat er wel is. En niet koste wat het kost na te streven wat er niet meer is of nog zeer beperkt is. Het is aantrekkelijker te horen bij een groep mensen die samen iets tot stand brengt, dan bij een groep die moppert en klaagt over wat er allemaal ontbreekt en mis is.

De huidige vorm van organisatie vraagt veel formele functies als ouderlingen, kerkrentmeesters en diakenen. Al vele jaren is het lastig deze functies in te vullen en recent blijkt het onmogelijk ouderlingen te vinden. We kunnen de functies niet meer invullen voor 1 of 2 x 4 jaar.

We hebben uitgezocht wat voor de PKN op dit moment de minimale bezetting is van een kerkenraad. Dat is minimaal: twee kerkrentmeesters, twee diakenen, twee ouderlingen en een predikant. Hier binnen kan er nog een dagelijks bestuur (moderamen) bestaan van 3 leden: een voorzitter, een secretaris en een penningmeester.

Brainstormfase:

Afgelopen periode hebben we in klein comité gebrainstormd hoe met bovenstaande om te gaan. We hebben verschillende mogelijkheden verkend. Waarbij we steeds bedenken dat als we blijven doen wat we deden, we ook blijven houden wat we altijd al hadden. Dus we willen het anders, maar hoe.

We hebben ontdekt dat er mensen zijn die besturen leuk vinden en dat er mensen zijn die het leuk vinden kort en tijdelijk mee te helpen iets te organiseren.

In zijn algemeenheid vragen we mensen die rentmeester willen zijn van het gedachtengoed om een vitale gemeente van Christus te zijn. Dit samen invullen en vormgeven vanuit het fundament van geloof, hoop, liefde en trouw, met hart voor de mens naast ons. Rentmeester zijn van dit gedachtengoed is een belangrijke verantwoordelijkheid.

Daarbij hebben we als leden van de kerk de verantwoordelijkheid voor de bezittingen van de kerk: het kerkgebouw, de landerijen, de oude gebruiksvoorwerpen voor avondmaal en Eredienst enz. Een belangrijke taak voor een bestuur of kerkenraad is het optreden als een goed rentmeester: zorgvuldig op de spullen passen en ze niet verkwanselen of misbruiken.

Bij al deze veranderingen willen we aansluiten bij de mensen die er zijn en die onze leden zijn of zij die bij onze gemeenschap willen horen en wellicht lid willen worden.

Dat heeft geleid tot een volgende opzet die we graag aan jullie presenteren en bespreken. Op voorhand zeggen we al dat er nog veel moet worden uitgedacht en vormgegeven, dat willen we graag samen met jullie doen. En qua basisopzet willen we toetsen of dit jullie aanspreekt en het kans van slagen heeft.

Tussen opmerking:

In de afgelopen tien tot twaalf jaar is er natuurlijk vaker over dit onderwerp gesproken. Er zijn ideeën geopperd en voorstellen gedaan. Daarmee is – onbewust misschien – een denkproces op gang gekomen. En in sommige gevallen zijn praktische handigheden ingevoerd en gewoon geworden. Zo is er al vele jaren een administrateur bij de kerkrentmeesters, die niet altijd beëdigd is als kerkrentmeester. En bij alle projecten van de diakenen zijn er veel gemeenteleden actief, die vroeger misschien wel diaken zouden zijn geweest. In het navolgende is geprobeerd die werkbare situatie om te zetten in een formele organisatie met enige aanpassingen.

Basisopzet:

In plaats van de huidige (grote) kerkenraad willen we een bestuur instellen dat verantwoordelijk wordt voor zowel het inhoudelijke rentmeesterschap als het financiële rentmeesterschap. We zoeken mensen die besturen leuk vinden en genoemd rentmeesterschap als waarde onderschrijven. Zij zijn verantwoordelijk voor het totaal.

Om te blijven voldoen aan de voorwaarden van de PKN – op dit moment – willen we starten met een bestuur van 7 mensen. Op termijn zal wellicht ook de PKN overgaan tot een nog kleinere variant van 5 mensen. Voordeel van 7 mensen is dat de overgang naar de nieuwe situatie gemakkelijker zal verlopen, omdat het dichter bij de huidige situatie ligt. In het bestuur kunnen mensen nog steeds belast worden met specifieke taken, maar het grootste verschil is de verantwoordelijkheid als geheel.

Dit bestuur van de kerk vormt een honingraatstructuur – op basis van de vele groepen en werkzaamheden die er al zijn, én nieuwe - en delegeert verantwoordelijkheden en bevoegdheden met een duidelijk doel en duidelijke begin- en einddatum.

De werkzaamheden worden ondergebracht bij werk- of beheergroepen of projectgroepen. Vaak korte tijdelijke projecten. Of in beleidsplan termen: de jaarplannen met hun onderdelen op basis van het beleidsplan.

En daarnaast natuurlijk de blijvende projecten - zoals het beheer van gebouwen, diaconie projecten, bezoekwerk enz. De permanente groepen zijn vaak beheergroepen ( met soms daar binnen werkgroepen naar gelang de werkzaamheden) en bieden aan mensen de mogelijkheid om tijdelijk deel te nemen. Ideaal is als de groepen een open structuur kennen (honingraat) die uitnodigt om deel te nemen. En dat het prettig en gezellig is om samen aan een waardevolle taak te werken.

De deelnemers in een beheer- of werkgroep zijn dus niet langer ambtsdragers. Zij nemen een taak op zich en vervullen die naar beste eer en geweten. Bij de verdere ontwikkeling kan worden nagedacht over een contractje, een verklaring of een belofte bij de start. En ook aan het einde voor een passend afscheid.

Doordat we in een rijdende trein zitten, is ombouw altijd lastig. De winkel blijft open tijdens de verbouwing en in sommige groepen verandert er wellicht niet zoveel.

De taken worden op basis van de jaarplannen verdeeld over de verschillende groepen. Die wellicht deels weer op een soortgelijke manier worden ingevuld, zoals bijvoorbeeld het tuinonderhoud. Maar ook deels op een andere manier, door het open karakter van de groepen.

Huidige beschrijving van taken kan veelal in takt blijven en voor nieuwe taken als bijvoorbeeld kerk in het dorp of groene kerk zal wat specifieker per jaar beschreven moeten worden door het bestuur wat er van de werkgroep leden wordt gevraagd. Het vraagt discipline om de doelen en taken scherper te formuleren. Zowel werkgroep leden als bestuursleden kunnen daar behulpzaam bij zijn. Voordeel is dat duidelijker is waar je als deelnemer ‘ja’ tegen zegt.

Ombouw van oud naar nieuw:

Processen binnen een kerk gaan langzaam en gestaag. Bijsturing en ombouw gaan dus ook langzaam, maar gestaag. Toch zullen we moeten veranderen om te kunnen blijven bouwen en voortbestaan als gemeente.

Eerst is het belangrijk samen overeenstemming te krijgen hoe we dat willen doen. Dat is gestart met het nieuwe beleidsplan en het bijbehorende activiteitenplan dat 23 juni 2022 in de kerkenraad is vastgesteld. Dit plan heeft een soortgelijke weg afgelegd als we nu met het organisatieplan willen doen. Eerst samen verkennen en doorspreken en dat met verbeteringen al werkende weg invoeren.

In de voorbereiding hebben we praktische voorbeelden doorgesproken. Ook dat willen we graag met jullie delen.

Huidige ouderlingen:

In het activiteitenplan voor komend jaar is beschreven hoe er een werkgroep pastoraat is ontstaan. En hoe daar ook een voorstel voor wijziging in wordt gedaan. Het stuk start met:

*Vroeger was er meer pastoraat met toezicht en controle. Opzicht heeft plaatsgemaakt voor omzien naar elkaar. Er is een verschuiving van het verkondigen van het woord naar luisteren naar en meegaan met wat mensen zelf vertellen. Hierbij is meer aandacht gekomen voor het verstaan van de betekenis van het evangelie voor ons persoonlijk leven. Pastoraat is niet alleen een taak voor de predikant en de ambtsdragers, maar voor ons allemaal.*

Dit uitgangspunt omarmen we.

Om dat te kunnen combineren met het voorstel van de nieuwe organisatiestructuur zouden wij het bezoekwerk in een aparte werkgroep willen onderbrengen. Deze werkgroep geeft het bezoekwerk in ons dorp vorm. Daarnaast vormen de huidige contactpersonen een eigen werkgroep: zij hebben als taak het rondbrengen van de DorpsGast en de kerkbalans. Als een contactpersoon iets signaleert op een bepaald adres, dan kan hij/zij dit doorgeven aan de werkgroep Bezoek.

In onze dromen gaat de werkgroep Bezoek het bezoekwerk voor het hele dorp organiseren ongeacht kerkelijke gezindte en met deelname van vrijwilligers uit het hele dorp. Mooi zou zijn als er een scholingsprogramma voor bezoekwerk kan worden geboden. Diversiteit en aandacht staan dan centraal.

Een duidelijke vraag naar zingeving en evangelie wordt actief gesignaleerd bij de predikant.

Huidige diaconie:

De huidige diaconie wordt gevormd door beide kerken. Zij werken als een geheel samen. In het beleidsplan wordt beschreven hoe er plaatselijke en wereldwijde projecten worden ondersteund. En hoe er samengewerkt wordt met andere partners in het dorp. Er wordt veel georganiseerd. En de samenwerking met de Gastkerk, andere kerken en andere partners verloopt opbouwend.

Deze positieve werkwijze zouden wij graag in een werkgroep onderbrengen. De werkgroepleden hoeven dan geen ambtsdrager meer te zijn. De opzet en PR voor goede doelen kan worden verbreed.

Jaarlijks wordt vastgesteld wat wenselijk en haalbaar is. Helder is wat minimaal noodzakelijk is.

Huidige kerkrentmeesters:

De huidige werkwijze van de kerkrentmeester functioneert al enigszins als een commissie van beheer. Er zijn verschillende beheer- en werkgroepen. Zoals voor de tuin, het onderhoud van de graven, de ledenadministratie, het beheer van Klein Hanckema enz. Soms worden bedrijven ingehuurd om taken te verrichten, omdat er wel geld is, maar geen menskracht. De administratie van de kerk vraagt veel tijd en inzet. Er wordt gewerkt met meerjarenplannen voor onderhoud. Er worden regelmatig subsidie aanvragen gedaan en verkregen voor het onderhoud van de verschillende monumenten (kerkgebouw, orgel). Een betrouwbaar financieel beheer is van cruciaal belang voor het voortbestaan van de gemeente.

Hier is wellicht de nieuwe opzet nog het meest gelijkend op de oude situatie. De beheergroep, in combinatie met verschillende werkgroepen, geeft de mogelijkheid meer vrijwilligers voor kortdurende taken in te zetten en toch een goed rentmeesterschap te garanderen. En de verantwoordelijkheid voor het geheel ligt iets scherper bij het nieuwe bestuur.

Nieuwe werkgroep communicatie:

Communicatiestructuur actueel en eigentijds maken. Een kleine groep die, in nauwe samenwerking met de predikant, bedenkt en in het oog houdt ‘wat’ er gecommuniceerd moet worden. En dan ook ‘hoe’. Niet alleen communicatie via de DorpsGast (statisch, langzaam, stevig ingebed), maar ook bv. via Nieuwsbrieven (iets sneller), via Facebook of Whatsapp (wat sneller), via Zaken die uw aandacht vragen of Streekkrant etc. (gericht op het dorp) enz. Buiten en binnen de kerk en passend bij de nieuwe organisatie opzet. In het activiteitenplan voor 2022-2023 wordt deze taak actief opgepakt door een nieuw in te richten werkgroep. Deze werkgroep kan dan zowel de predikant als de groepen in de honingraat adviseren en ondersteunen. Het waarborgt de wens dat zowel de predikant als het bestuur weten wat wanneer gecommuniceerd is en wordt. En vaker nog wat zou moeten worden gecommuniceerd. Hoe vaak, wanneer, voor welke groep. Hoe worden we daarin nog effectiever als gemeente.

Om ruimte te creëren voor de nieuwe werkwijze:

Benoemen wat we niet meer doen. Dit vragen aan de huidige verschillende geledingen. Passen alle activiteiten nog bij de veranderende doelgroep. Bv huidige ouderen zijn groot geworden in de jaren zestig en niet in de 2e WO. Vinden zij wellicht andere activiteiten leuk? Waar kan de nieuwe werkwijze leiden tot anders vergaderen – bijvoorbeeld niet langer in grote groepen, maar klein en taakgericht.

Komend jaar vragen we de verschillende groepen hun activiteiten tegen het licht te houden, zodat er ruimte gecreëerd wordt voor nieuwe wensen.

Belangstelling peilen bij leden voor werkgroep Groene kerk.

In de enquête is de wens om Groene Kerk te worden duidelijk naar voren gekomen. Maar wat betekent dit? Wat doen we al? Wat zouden we nog willen, zodat ook de buitenwereld duidelijk ziet waar wij voor staan (overigens niet alleen op Groene Kerk gebied). In het vastgestelde activiteitenplan benoemen we dat we de belangstelling willen peilen bij gemeenteleden die aan de Groene Kerk mee willen vormgeven.

Belangstelling peilen bij leden voor werkgroep kerk in het dorp.

Een tweede wens die in de enquête duidelijk naar voren is gekomen, is kerk in het dorp te zijn. Samenwerken met andere organisaties. Zoals de diaconie mooi voorleeft. En verkennen wat er meer kan. Ons kerkgebouw meer benutten voor lezingen en culturele activiteiten. Zoals er nu af en toe een mooi particulier initiatief is, wat door ons wordt ondersteund. In het vastgestelde activiteitenplan benoemen we dat we de belangstelling willen peilen bij gemeenteleden (en niet-gemeenteleden) die Kerk in het Dorp mee willen vormgeven.

Werkwijze nieuw bestuur.

We willen een bestuur instellen dat verantwoordelijk wordt voor zowel het inhoudelijke rentmeesterschap als het financiële rentmeesterschap. We zoeken mensen die besturen leuk vinden en genoemd rentmeesterschap van het totaal als waarde onderschrijven. Zij zijn vervolgens ook verantwoordelijk voor het totaal.

De werk-, beheer- en projectgroepen gaan doen of blijven doen wat ze deden, met als verschil:

Er kunnen mensen deelnemen voor kortere tijd en voor afgebakende klussen

Er kunnen mensen deelnemen voor vastgestelde periodes, waarbij aan het eind van zo’n periode van twee kanten weer overwogen wordt of het goed is om door te gaan. Als het wederzijds goed blijft bevallen kunnen mensen tientallen jaren aan iets blijven deelnemen. (nu is dat beperkt door de zittingsperiodes van het ambt).

Taken worden door de groepen zelf opgesteld en samen met de kerkenraad vastgelegd/afgesproken. We denken zoveel mogelijk aan resultaatverantwoordelijke groepen die na overleg met het bestuur bepalen waar hun prioriteiten liggen.

Het bestuur faciliteert de groepen met financiën, vergadermogelijkheden etc.

Het bestuur bestaat uit zes ambtsdragers en de predikant: totaal 7 mensen. Om de overgang te vergemakkelijken en om te blijven voldoen aan de minimale eis van de PKN kunnen bij de start de aandachtsgebieden nog verdeeld worden als voorheen: dus twee diakenen, twee kerkrentmeesters en twee ouderlingen. Het bestuur is compleet in combinatie met de predikant.

De nieuwe vorm zal met elkaar verder uitkristalliseren. Centraal staat hoe we samen een vitale gemeente van Christus kunnen zijn met de menskracht die we hebben en met waardering voor datgene wat we hebben en zijn. Ons geloof liturgisch vieren en verdiepen. En omzien naar elkaar vanuit het fundament van geloof, hoop, liefde en trouw.

Het besturen van de kerk gebeurt tegen de achtergrond van deze visie en de activiteiten worden gehouden tegen het licht of ze bijdragen aan deze visie.

Alerter dan nu en afhankelijk van of Kerk in het Dorp, Groene Kerk, de droom van oecumenisch bezoekwerk vorm krijgen hopen we meer samen te werken met mensen vanuit het dorp en willen wij actiever zijn in het uitdragen van waar wij als gemeente voor staan.

Aan de nieuwe bestuursleden wordt een inspirerende en actieve inzet gevraagd en tegelijk een belangstellende houding naar de werkgroepen. Deelname in de werkgroepen is mogelijk. Maar is niet verplicht.

Jaarlijks wordt het activiteitenplan tegen het licht gehouden en jaarlijks (verspreid over het jaar) wordt (een vertegenwoordiging) van groepen gevraagd hun activiteiten te verantwoorden aan het bestuur, zowel inhoudelijk als financieel. Desgewenst kan dit worden voorbereid met een van de bestuursleden.

Toezien en stimuleren van het organiseren van de Eredienst (soms in alternatieve vormen zoals benoemd in de uitkomsten van de enquête) en de aanverwante vormen als open kerk en stiltedienst vormen een belangrijke taak van het bestuur.

In zijn algemeenheid wordt er op deze wijze minder vergaderd en meer toevertrouwd aan werk-, beheer- en projectgroepen. Centraal staat de onderlinge belangstelling en elkaar actief informeren.

Samenwerking binnen de Federatie met de Gastkerk.

In de enquête is naar voren gekomen dat we de samenwerking met de Gastkerk waarderen en willen behouden. Daar waar de samenwerking goed verloopt, willen we die actief ondersteunen en uitbouwen. Daar waar geen actieve inzet is van beide of één van beide kanten, gaat de activiteit als een eigen activiteit verder of stopt als activiteit.

Ook in de samenwerking geldt: minder vergaderen en meer energie voor het doen.

Bij de gezamenlijke vergaderingen is het voorstel in de nieuwe opzet drie bestuursleden uit het bestuur te laten deelnemen. Een van de gezamenlijke overleggen vervalt dan. Of het moderamen Dorpskerk neemt deel in de gezamenlijke kerkenraad of we beperken ons tot een gezamenlijk moderamen.

In de ideale wereld hopen we dat de Gastkerk ook nadenkt over een compactere organisatiestructuur en dat die gedachten naadloos in elkaar passen.

Tot slot

Met het beleidsplan en het activiteitenplan hebben we zowel voor onszelf als voor anderen willen verduidelijken waar we voor staan. Vanuit die kracht en waardering willen we handelen. We willen bezig zijn met wat we wel willen en kunnen.

Het bestuur ondersteunt dit door een heldere formulering van de taak voor of de verwachting van de werk-, beheer-, en projectgroep.

*Het onderscheid tussen de verschillende groepen:*

*Beheergroep: voor permanente activiteiten, die een basistaak van de gemeente zijn, zoals eredienst, financieel beheer en diaconie.*

*Werkgroepen: tijdelijke of semipermanente groepen die een duidelijk omschreven taak uitvoeren*

*Projectgroepen: tijdelijke groepen met een duidelijke begin- en einddatum, die een bepaald idee concreet maken in een advies aan het bestuur. Na invoering wordt het een werkgroep*

In de bijlage wordt een voorstel voor een formulering gedaan, die kan worden verbeterd door de dagelijkse praktijk.

Bijlage:

**concept formulering taak voor werkgroep, beheergroep, projectgroep:**

De Kerkenraad van de Dorpskerk vraagt aan de werkgroep ……,

Bestaande uit ……

In de periode van ….. tot …….

Het volgende te organiseren / te bewerkstelligen / tot stand te brengen:

……………………………….

Doel en bijdrage aan het beleidsplan 2022-2027 is: …..

Het zou fijn zijn als dit ….. klaar

We zien jullie graag in de KR vergadering van ….

Een korte rapportage van jullie activiteiten voor de Dorpsgast en terugkoppeling aan de gemeenteleden en dorpsbewoners wordt zeer op prijs gesteld.

 (Verder in het proces kan de werkgroep dit zelf opstellen en door de KR laten vaststellen / wijzigen / aanvullen)

PS Als bovenstaande in de praktijk te bureaucratisch werkt, gaan we op zoek naar een andere vorm.