



Protestantse Gemeente
Haaksbergen-Buurse

Ons verhaal van de toekomst



Concept Organisatie-Ontwikkelingsplan (OOP) deel 2

Versie 3: 15 augustus 2022

Werkgroep Organisatie-Ontwikkeling (WOO)

-Jannie de Greef

-Derk Klumpers

-Johan Niemans

-Job Stein

-Wim Slingerland, voorzitter/adviseur

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	blz. 1
1. Inleiding	blz. 2
1.1 Toekomst	blz.2
1.2 Gesprekken	blz.2
1.3 PKN Visienota "Van U is de toekomst"	blz.2
1.4 Beleving	blz.3
1.5 Leeswijzer	blz.3
2. Overstijgende beleidsgebieden en vernieuwing	blz.4
2.1 Inleiding	blz.4
2.2 Betrokkenheid en legitimatie	blz.4
2.3 De eredienst	blz.4
2.4 Financiën	blz.5
2.5 Vrijwilligersbeleid en werkdruk	blz.5
2.6 In- en externe communicatie	blz.5
2.7 Techniek	blz.6
2.8 Buurse en Usselo	blz.6
2.9 Implementatie organisatiestructuur	blz.6
2.10 Essentiële bouwstenen	blz.7
3. Tot slot	blz.7

**Bijlagen: Deelgebieden en vernieuwing
Format besluitvorming**

1. Inleiding

1.1 Toekomst

Praten over de toekomst van onze kerk kan niet anders dan in de context van een doorlopend veranderende samenleving en wereld om ons heen, met als enige constante en zekerheid het geloof en vertrouwen in Jezus Christus. Dus, wat er ook verandert, dit blijft de kern en het uitgangspunt van ons bestaan als kerk en gemeente.

Focussen op de toekomst heeft als kenmerk dat het gaat over voorstellingen, aannames en wensen, gebaseerd op ervaringen in heden en verleden. Het gaat daarbij ook altijd om dat wat wij nog niet weten en onze plannen kan verstoren; het onvoorspelbare. De afgelopen jaren heeft de wereldwijde pandemie en de oorlog in de Oekraïne dit nog eens aangetoond maar ook in ons persoonlijk leven weten we van dit gegeven.

In kunnen spelen op wijzigende omstandigheden binnen en buiten onze gemeente wordt dan ook een noodzakelijke grondhouding en rechtvaardigt het streven naar een permanent “lerende organisatie”, een organisatie waarin (soms lastige) vraagstukken in verbinding met elkaar tot gedragen keuzes kunnen leiden.

In ons Organisatie-Ontwikkelingsplan deel 1, dragende de titel van het eerdere visiedocument “Huis dat een levend lichaam wordt”, is vastgesteld waar we ons als kerkgemeenschap bevinden en welke bouwstenen en organisatievorm noodzakelijk zijn om tot een lerende, weerbare en vitale organisatie door te groeien; een organisatie die, met respect voor wat aanwezig en dierbaar is, openstaat voor vernieuwing. Daarbij ons realiserende dat we, met wie we zijn en al met ons dragen, goud in handen hebben. De gekozen vraagstelling beschrijft waarom we voor deze weg gekozen hebben, om van daaruit op zoek te kunnen gaan naar antwoorden.

Onze kerk en gemeente zijn een veranderende grootheid in een zich voortdurend veranderende omgeving/samenleving, die noopt tot herbezinning op organisatie en communicatie, met als doel de rijkdom die het christelijk geloof in zich bergt ook voor de toekomst te behouden. Dit Dienend, Lerend, Delend en Vierend, als weerbare/vitale kerkgemeenschap. Op welke wijze kan onze organisatieontwikkeling daarbij steunend en faciliterend zijn?

1.2 Gesprekken

Een belangrijk onderdeel van genoemde bouwstenen is, gemeenteleden in de breedte van de organisatie meer te betrekken bij vraagstukken, waarbij zowel de aanwending van beschikbare expertise als het vergroten van draagvlak doel zijn. Om deze reden is, op weg naar “Ons verhaal van de toekomst”, gekozen voor een intensieve ronde van gesprekken met personen en onderdelen uit onze organisatie, gericht op hun gedachten (dromen?) over onze toekomst als kerk; over wat moet blijven en wat moet veranderen. Naast deze gesprekken is er een oproep gedaan aan oud-ambtsdragers en de leden van de midden-generaties om mee te praten over onze toekomst.

1.3 PKN Visienota (2021) “Van U is de toekomst”

In haar visienota “Van U is de toekomst” (Website PKN) stelt de PKN dat, bij het zoeken naar een positionering van kerkelijke gemeentes richting de toekomst, de kerk in engere zin niet

uitsluitend “vindplaats” van Jezus en geloof hoeft te zijn, maar dat daar waar in bredere zin Jezus zichtbaar is, ook de kerk ervaren kan en mag worden.

Hiermee inspireert zij de kerken en gemeentes meer open te staan voor nieuwe vormen en uitingen van geloof en de beleving daarvan. Kortgezegd, de ontmoeting in de zondagse eredienst is een herkenbare en belangrijke pijler van ons kerkzijn, maar er is meer dat meer mensen kan inspireren bij het inhoud geven aan belijden en beleving van hun geloof. Daarbij blijft de ontmoeting, het delen van belevingen, de verborgen en verbindende kracht van het kerkzijn.

1.4 Beleving

Niet alleen in ons persoonlijke leven maar ook als gemeentelid, deel uitmakende van onze kerkelijke gemeente, speelt “beleving” een bepalende rol. Beleving is de emotie waarmee wij reageren op de wereld om ons heen; het (vaak onbewuste) permanente streven naar een beleving die in harmonie is met onze verwachtingen en verlangens. Ook in de gesprekken met gemeenteleden kwam dit naar voren en werd meermalen uitgesproken dat we ons als kerk de laatste decennia te veel gericht hebben op het bestaande/vertrouwde en ons te weinig bewust zijn geweest van hoe opeenvolgende generaties andere belevingswerelden qua cultuur, vormgeving, rituelen, woorden en muziek ontwikkeld hebben. Vanuit hun beleving duiden zij de kerk als stoffig, vastgeroest en ouderwets; heeft voor hen een identiteit die niet meer aanspreekt en zelfs vervreemdt. Maar ook gaven zij aan, elders momenten van kerkzijn en geloof te hebben ervaren, momenten die van invloed zijn geweest op hun leven en het blijvende verlangen naar anders en meer, ook in Haaksbergen. Belangrijk is het ons te realiseren dat “beleving” volgt op het “betekenis geven aan” en daarmee onderhevig is aan verandering; verandering na nieuwe ervaringen, een goed gesprek, een bepaalde uitleg of nieuwe inzichten. Daarom is het delen ervan met de ander, ook binnen onze kerk, van wezenlijk belang.

1.5 Leeswijzer

Na het voorgaande, waarin de kern van de noodzakelijke vernieuwing wordt beschreven, volgen in het volgende hoofdstuk en in willekeurige volgorde, de meer overstijgende beleidsgebieden en hun vraagstukken, vraagstukken die in termen van verandering en oplossing veelal nog nadere verdieping behoeven. Dit, alvorens onderdeel te kunnen zijn van “Ons verhaal van de toekomst” en de vertaling daarvan in het beleidsplan. Dit laatste in handen van het betreffende onderdeel of een aangewezen verantwoordelijke, en vastgelegd in het afgesproken format. Een format dat het standaard hanteren van uitgangspunten waarborgt; o.a. duidelijke vraagstelling en doelen, geschatte kosten, gevraagde menskracht en draagvlak.

Om recht te doen aan wat in de overige gesprekken met gemeenteleden naar voren is gekomen, worden in een bijlage de meer specifieke onderdelen van onze organisatie en hun gedachten over de toekomst kort weergegeven. Ook hier geldt dat een nadere verdieping noodzakelijk is en plannen voor de toekomst op een afgesproken wijze beschreven dienen te worden.

2. Overstijgende beleidsgebieden

2.1 Inleiding

De belangrijkste winst uit de gevoerde gesprekken was het vergroten van het besef dat veranderen voor onze organisatie noodzakelijk geworden is en een bijdrage vraagt van alle deelnemers/vrijwilligers. Actueel leeft dit besef voor sommige onderdelen nog onvoldoende of heeft het nog geen handen en voeten gekregen. De vraag over de toekomst blijkt daarom een ingewikkelde die tijd vraagt maar al wel het denken daarover in gang heeft gezet. Er zijn daarentegen ook onderdelen die verder zijn met hun plannen en de uitwerking daarvan. Voor de monitoring van de onderdelen, hun plannen en tempoverschillen, dient een vorm gevonden te worden. Dit uiteraard in nauwe samenhang met het beleidsplan en de daaruit voortvloeiende werkplannen. Feitelijk praten we dan over de implementatiefase en hoe die vorm te geven, waarbij gedacht moet worden aan een vorm van begeleiding.

2.2 Betrokkenheid en geloofsfactor

Wat in onze eerste notitie (OOP 1) al beschreven is, is ook in de recent gevoerde gesprekken weer duidelijk naar voren gekomen, te weten de grote betrokkenheid bij en liefde voor het onderdeel van de kerkelijke organisatie waarmee men zich verbonden voelt. Hierbij worden de waarde van gemeenschapszin en samenwerking als belangrijke positieve factoren genoemd. Minder vanzelfsprekend is daarbij de verbinding met andere onderdelen van de organisatie en de mogelijke kansen die daaruit voort kunnen vloeien. Opvallend was ook het vrijwel ontbreken van de geloofsfactor bij de inbreng van de gesprekspartners. Het is blijkbaar niet vanzelfsprekend dat de verbinding tussen wat “ons beweegt/ons geloof” en wat aan taken/werkzaamheden door ons verricht wordt, zichtbaar is. M.a.w.: we doen gewoon ons werk en hebben het er, ingetogen als we zijn, gewoon niet over. Dit roept dan wel de vraag op wat ons onderscheid van andere organisaties, wat in marketingtermen ons “unique sellingpoint” is?

Actie: a. Het zoeken van verbinding met andere onderdelen van onze kerkelijke organisatie is niet vanzelfsprekend en dient meer regel dan uitzondering te worden. Dit o.a. terug te vinden in de werkplannen. b. Bij het bepalen van onze identiteit moet duidelijk zijn hoe wij als kerk qua geloofsbeleving en geloofsuitingen door onszelf en “anderen” gezien en ervaren willen worden; waarin wij als kerk anders zijn dan andere organisaties?

2.3 De eredienst

Zoals in de inleiding al genoemd, wordt de huidige eredienst en liturgie door veel gemeenteleden als vertrouwd en als kern van het gemeenteleven gezien en ervaren, maar ook is er een groeiend aantal gemeenteleden dat qua beleving vraagt om meer eigentijdse uitingen qua opzet. Ook wordt gememoreerd dat de “vergrijzing” van opzet en rituelen voor een aantal kerkverlaters een belangrijke reden voor vertrek is geweest.

Actie: In afstemming met de liturgiecommissie zoeken naar mogelijkheden om binnen de huidige erediensten voor nieuwe elementen een plek te kunnen vinden, elementen die tegemoetkomen aan de “werelden” van de verschillende generaties. Maar ook kan de behoefte aan meer andersoortige diensten of bijeenkomsten hier een antwoord op zijn en kunnen ook buiten de liturgiecommissie gemeenteleden hiervoor verantwoordelijkheid nemen.

2.4 Financiën

Zonder ingrepen zal de financiële positie van de kerk de komende jaren verzwakken. Dit met name door het afnemende ledental van onze gemeente, maar ook door stijgende kosten op het gebied van energie en onderhoud. Het is nu nog “wishful thinking” als we geloven dat de veranderingen die wij voorstaan op korte termijn tot nieuwe leden zullen leiden, maar op de wat langere termijn mogen we dat hopen. Voor nu geldt vooral het zoeken naar bezuinigingen en het vergroten van de commerciële activiteiten.

Voor wat betreft het onroerend goed moeten we ons ook de vraag stellen of we als kerk niet te groot behuist zijn. Dit geldt voor het kerkelijk erf in Haaksbergen in het groot en voor Buurse in het klein. Ons ledenbestand neemt af en er zijn steeds minder (piek)momenten aan te wijzen waarop we die ruimte nog nodig hebben.

Actie: *a. Betreft het permanente proces van bezuinigen en vergroten van de (commerciële) inkomsten. b. Realistische benadering van het onroerend goed in relatie met behoefte en gebruik richting de toekomst. Samenwerking tussen CvK en Beheers commissie Diaconie loopt reeds en kan op termijn helpend zijn in de te maken keuzes rond onroerend goed.*

2.5 Vrijwilligersbeleid en de werkdruk

Betrokkenheid en werkdruk zijn zowel in de wereld van professionals als die van vrijwilligers nauw met elkaar verbonden en als het ons allemaal te veel wordt hebben we het er weer over; dit vraagt dus permanente aandacht maar is ook bijna niet te voorkomen. Wat wel te voorkomen is, is dat we ons als organisatie doelen stellen die niet in overeenstemming zijn met de beschikbare menskracht (en geld?). Het vraagt dan moed om “nee” te zeggen tegen iets belangrijks, maar houdt het werk wel gezond en leuk.

Wat in de gesprekken ook geopperd is, is de inzet van mensen met een bepaalde expertise van buitenaf, mensen die mogelijk verder van de kerk af staan maar wel bereid zijn een bijdrage te leveren, m.n. bij bepaalde projecten. Het mes snijdt daarbij altijd aan twee kanten: wij voelen ons als kerk geholpen en de betreffende vrijwilliger van buiten maakt kennis met onze kerk en gemeente.

Meer algemeen blijkt uit de gesprekken dat het grote aantal vrijwilligers en de verantwoordelijkheden die zij op zich genomen hebben, een herijking van het vrijwilligersbeleid rechtvaardigen; m.a.w. hoe is de aansturing geregeld, wat loopt goed en wat kan beter, hoe behouden wij onze vrijwilligers (binding), hoe krijgen wij nieuwe vrijwilligers uit de jongere generaties, hoe verloopt de werving/selectie, juridische aspecten, etc. Een belangrijk punt hierbij is de begeleiding en training van de vrijwilligers.

Tot slot is het goed ons te realiseren dat vrijwel alle werkers binnen onze organisatie, ongeacht hun rol en positie, vrijwilliger zijn en dus deel uitmaken van het vrijwilligersbeleid.

Actie: *Vertrekkend uit de vaststelling dat onze kerk beschikt over een goed functionerend vrijwilligersbeleid is het van groot belang dat dit, ook als onderdeel van de beoogde vernieuwing, gecontinueerd kan worden. Een herijking van bestaand beleid is daartoe een goed middel; uit de diverse gesprekken kwam al naar voren wat goed loopt en wat beter kan.*

2.6 In- en externe communicatie

Actueel maakt onze organisatie qua communicatie met name gebruik van kerkblad, website, YouTube, WhatsApp en de e-mail. De informatiebehoefte blijkt per persoon/vrijwilliger en de buitenwereld echter heel verschillend te zijn maar kent door de invloed van nieuwe media en/of voorzieningen verschuivingen. En juist in een fase waarin we ons als organisatie richten op de toekomst en de noodzakelijke veranderingen die wij voorstaan, is het van

groot belang dat er een heldere analyse plaatsvindt van hoe dit proces van vernieuwing, door gericht gebruik van (nieuwe) media en de samenhang daarvan ondersteund kan worden. Het heeft dus een hoge prioriteit! Maar hier geldt ook dat veel mogelijk is maar niet alles hoeft....

Actie: *Een project starten waarin het de opdracht is aan te geven wat in dezen noodzakelijk, wenselijk en qua geld en menskracht mogelijk is. Dus een communicatieplan met een hoge prioriteit, vanuit een duidelijke visie en gevoed door "Ons verhaal van de toekomst".*

2.7 Techniek

Het beleidsgebied Techniek is grofweg in twee onderdelen op te splitsen, te weten dat van beeld&geluid en dat van techniek in meer algemene zin.

Uitgaande van de groeiende vraag naar voorzieningen op het gebied van beeld&geluid, o.a. door het toenemend commercieel gebruik van Richtershof en kerkruimte, is dit onderdeel voor de huidige vrijwilligers, soms in combinatie met de kostersrol, nog maar moeilijk te bemensen. Nieuw beleid dat uitgaat van groei is noodzakelijk.

Actie: *a. Het beleidsgebied beeld&geluid vraagt, naast een toekomstvisie, om een centrale aansturing/coördinatie en antwoord op de vraag waar professionele ondersteuning ingezet kan/moet worden.*

Techniek in meer algemene zin betreft een klein team dat ingezet kan worden waar dat nodig is. Ondanks de krapte aan menskracht functioneert het, in samenwerking met de kerkrentmeesters, goed.

Actie: *Uitbreiding team en een paar keer per jaar werkoverleg, waarin o.a. de afstemming qua bereikbaarheid en vakanties. Dit in belang van de continuïteit.*

2.8 Buurse en Usselo

Waar de prille relatie met Usselo als kansrijk gekenschetst wordt, kan die met Buurse nog steeds als voortkomend uit een rouwproces worden gezien. Een rouwproces als gevolg van het afstoten van het "Kleine kerkje" en de weinig zichtbare verbinding met Haaksbergen. Los van de zakelijke vraagstukken, die afgehandeld dienen te worden, is er de wederzijdse wens Buurse meer zichtbaar op te nemen in gemeenschappelijke activiteiten.

Actueel geldt voor Buurse het opheffen dit jaar van de Hervormde vrouwenvereniging De Schakel en het overleg met de schietvereniging over de erfpachtovereenkomst gebouw Irene. De erfpachtovereenkomst met Stichting gebouw Irene wordt 2023 beëindigd.

Als overgebleven protestantse leden van het eerdere oecumenische traject "Geloven in Buurse", wenst een kleine groep gemeenteleden meer aandacht voor oecumenische diensten en andere activiteiten in Buurse.

Actie: *Rekening houdend met de recente geschiedenis en wat nog speelt in de relatie met Buurse, het samen met de betrokken gemeenteleden in Buurse formuleren van een heldere visie op de gezamenlijke toekomst en de activiteiten die daarbinnen mogelijk zijn.*

2.9 Implementatie organisatiestructuur

In het Organisatie-ontwikkelingsplan 1 is sprake van een globale schets van de beoogde organisatiestructuur, met de daarbij behorende begrippen. Belangrijke onderdelen zijn: het moderamen, de grote en kleine kerkenraad, de colleges en de werkgroepen. Bij de nadere uitwerking hiervan gaat het met name om de taakstelling en mandatering, uitmondend in beleid en werkplannen. Zo geldt bijvoorbeeld voor het College van ouderlingen haar relatie en afspraken met de werkgroepen Pastoraat, Vieren en Leren.

Een en ander zal vastgelegd dienen te worden in een actualisering van de plaatselijke regeling.

Actie: a. Actualisering plaatselijke regeling. b. Nadere beschrijving qua taakstelling en mandatering van de belangrijkste organisatieonderdelen.

2.10 Essentiële bouwstenen

In onze eerste notitie OOP1 benadrukken we het belang van een gedegen besluitvorming, als een van de belangrijke bouwstenen voor de toekomst van onze organisatie. Dit verwoordt in het Format besluitvorming (zie bijlage). Het structureel doorlopen van dit format bij belangrijke vraagstukken, draagt bij aan een heldere/eenduidige vraagstelling, het betrekken van relevante personen/groepen, het inschatten van de haalbaarheid van oplossingen/antwoorden en het formuleren van draagvlak. Direct hiermee samenhangend is het streven naar een organisatie waarin problemen in een sfeer van oplossingen benaderd worden. Wat inhoudt dat problemen en/of ongenoegens zoveel mogelijk van oplossingen worden voorzien, waarmee de "eigenaar/inbrenger" ook bijdraagt aan de voortgang.

Actie: a. Het concretiseren van de afspraak om bij belangrijke besluiten standaard gebruik te maken van het Format besluitvorming. b. Het streven om bij het inbrengen van vraagstukken/problemen steeds ook mogelijke oplossingen te benoemen.

Tot slot

Met gecontroleerde overmoed stellen wij voor daadwerkelijk een kerk en gemeente te willen zijn voor *alle* generaties; de uiteenlopende "werelden" waarin deze generaties zich bevinden te respecteren en waarderen. Het gaat daarbij niet om het kort door de bocht "opleuken" van onze kerk met simpele stereotypieën, maar om die aspecten van cultuur en de uitingen daarvan die nog steeds de kern van ons kerkzijn raken en ons in hun gedifferentieerd-zijn kunnen verrijken, stap voor stap. Binnen dit uitgangspunt is het bijvoorbeeld passend dat er zangmomenten kunnen zijn uit de bundel van Johannes de Heer, evenals die uit de wereld van de Gospel; dat er geluisterd naar en gesproken wordt over de muziek en teksten van bijvoorbeeld Leonard Cohen, U2, Typhoon en de Dijk; dat mensen gedichten voordragen die hen raken; dat er lezingen zijn over vraagstukken die ons bezighouden, etc. Maar dus ook, dat in onze reguliere erediensten en vespers er ruimte komt voor "nieuwe momenten en geluiden" die een breder publiek aan zullen spreken, waarmee wij daadwerkelijk "vindplaats" kunnen zijn van geloof, hoop en liefde; daarmee het "goud" in huis hebben dat ons onderscheidt van andere organisaties.

Dit is in onze ogen het kerk- en gemeentezijn op een onbevangen, lerende en nooit meer eindigende weg; "Ons verhaal van de toekomst", vol met verlangens, verwachtingen en onzekerheden, maar ook een weg waarop het "Verhaal van Jezus" ons blijft inspireren en leiden om er als kerkelijke organisatie voor alle mensen te willen zijn.



Deelgebieden en vernieuwing in “Ons verhaal van de toekomst”

In de diverse gesprekken over de toekomst met gemeenteleden, actief binnen de meer specifieke deelgebieden van onze kerkelijke organisatie, zijn het de kleine en grotere vraagstukken die opgeteld al of niet de beweging naar voren inkleuren. Daarom doet het, zoals gezegd, recht aan deze onderdelen hen in deze bijlage te beschrijven. En, evenals bij de meer overstijgende onderdelen, daarbij aan te geven welke acties zij voorstaan. Ook hier geldt de noodzaak van een bepaalde monitoring om de voortgang van plannen te kunnen volgen en ook te kunnen verbinden met het beleidsplan.

Predikant

Niet meer als spil en allesweter maar veel meer als organisator van ruimte voor het “goede gesprek”. Vernieuwingsvoorstellen vragen daarbij om een weging waarin standaard het geloofskapitaal, de menskracht, en de financiën een plaats hebben. Daarmee samenhangend speelt ook de vraag in hoeverre de huidige “pastorale contactstructuur”, met daarin een specifieke rol voor de predikant, nog wenselijk en houdbaar is.

Actie: *a. Het realiseren van deze nieuwe rol vraagt uitleg aan gemeenteleden (verwachtingen!) en evaluatie van het effect. b. Het samen met de ouderlingen formuleren van een vernieuwende visie op onze pastorale contactstructuur.*

Het Ouderenpastoraat (80+)

Voorziet nog steeds in een bepaalde behoefte en beleving. Is daarbij intensief qua menskracht maar draait qua opzet goed. De mogelijkheid van een klein “gebaar” bij huisbezoeken zou gewaardeerd worden. Wel wordt de doelgroep kleiner en zal er ook steeds naar de actuele behoefte en werkwijze gekeken moeten worden. Het is de wens dat iedereen over de mogelijkheid beschikt om internet-kerkdiensten te kunnen volgen.

Actie: *Beoordeling haalbaarheid van de twee wensen om a. voor allen internet-kerkdiensten te kunnen realiseren en b. bij een bezoek als gebaar een kleinigheid mee te kunnen nemen.*

Vrijwilligers diensten Saalmerink en Wiedenhof

Diensten lopen goed en voorzien in een behoefte. Wat gemist wordt is een geschikte ruimte binnen het Wiedenhof. Dit, na het zonder overleg verdwijnen van de Kapel.

Actie: *a. Met de directies van de instellingen de noodzakelijke condities van de diensten bespreken. B. Verder is er ook hier de vraag naar internet-kerkdiensten voor allen die dat wensen. (zie ook bovenstaand).*

Beheer Richtershof

Samen met het CvK wordt gewerkt aan het vergroten van de omzet, door uitbreiding van de commerciële activiteiten. Zijdelings vraagt ook het toenemend gebruik van de kerkruimte om antwoord op de vraag of dit onder de beheerder valt. Meer algemeen vraagt de bedrijfsvoering en de bekendheid daarvan onder gemeenteleden aandacht. Soms zijn er nog steeds oude verwachtingen.

Actie: a. Herijking beleid Richtershof onder invloed van noodzaak groei en uitbreiding.
b. Vergroten bekendheid en verduidelijking rol en verantwoordelijkheid beheerder.

Diaconie

Tevreden over haar positie en werkzaamheden, maar wil richting de toekomst een herijking van haar projecten, met o.a. de vraag welke nieuwe projecten met inzet van menskracht en geld geïnitieerd dienen te worden en welke afgebouwd.

Verder de vraag hoe de diaconie met haar maatschappelijk werk, meer dan nu het geval is, de samenwerking met de ouderlingen kan optimaliseren.

Voor wat betreft de identiteit van de diaconie, in samenhang met die van de kerk, kan meer samenwerking in dezen tot versterking in het algemeen leiden.

Actie: a. Herijking actuele en mogelijk nieuwe projecten. b. Overleg samenwerking maatschappelijk werk en ouderlingen. c. Versterking identiteit binnen en buiten de organisatie door gezamenlijk beleid, met als context de kerk als geheel.

Beheers commissie Diaconie

Loopt met huidige bezetting goed, maar er zijn zorgen over het in de toekomst over voldoende expertise kunnen beschikken. Dit raakt ook de (on)bekendheid van de commissie

Actie: Meer bekendheid commissie met daaraan gekoppeld het wekken van mogelijke belangstelling bij gevraagde experts.

Rommelmarkt

Nieuw bestuur na moeilijke periode. Om meerdere redenen een activiteit/voorziening die voldoening geeft; inkomsten, hergebruik/milieu en gemeenschapszin. Streeft naar verhoging inkomsten en nieuwe (jonge) vrijwilligers. Ook zoektocht naar goedkopere opslag.

Actie: a. Werving nieuwe (jonge) vrijwilligers. b. Zoeken naar goedkopere opslag.

Tuinploeg

Loopt goed maar met zorgen over uitblijven noodzakelijke uitbreiding met (jongere) vrijwilligers.

Actie: Gerichte werving van jongere vrijwilligers die bereid zijn eenmaal per maand in tuin te werken. Eventueel ook incidentele hulp organiseren.

Vereniging Vrijwillige Protestant (VVP)

Een weinig bekende, relatief grote groep, gemeenteleden met een eigen gezicht en positie.

Actie: Vergroten bekendheid middels onze media.

Protestantse Oudersensoos

Een voorziening, die gesubsidieerd door de Diaconie, maandelijks een middagactiviteit in de Richtershof verzorgt. Het ledenbestand neemt door verhuizing en overlijden snel af en bestaat momenteel uit 60 leden, waarvan het grootste deel tussen de 75 en 85 jaar is. Er is sprake van een zekere overlap met de VVP en ook de oecumenische Wittemgroep. De aandacht richt zich op het heden en niet op de toekomst.

Actie: Vermelding in het beleidsplan.

Orgelconcertcommissie

Het organiseren van de twee concerten per jaar loopt goed. Meer bekendheid binnen en buiten onze gemeente is gewenst.

Actie: *Meer bekendheid, door o.a. vermelding in beleidsplan en deelname aan bevrijdingsconcert.*

Stichting Protestantse begraafplaats Haaksbergen

Goed draaiende stichting, die voorziet in een duidelijke behoefte en richting de toekomst wil blijven groeien. Er is momenteel een overaanbod van vrijwilligers. Richting de toekomst vraagt het behoud van vrijwilligers en geschikte bestuursleden aandacht,

Actie: *Meer bekendheid door vermelding in beleidsplan en plaatsen link op onze PKN-website.*

College van Ouderlingen

Actueel veel werk(druk) maar ook veel voldoening. Beschouwen zich, in tegenstelling tot het heersende beeld, ouderlingen voor alle leeftijdscategorieën. Wel ligt het accent nu duidelijk op de groep oudere gemeenteleden. Actueel zijn er initiatieven richting de jongere generaties. Verder ligt, gelet de aard van het werk, een meer structurele samenwerking met de diaconie voor de hand.

Belangrijk punt voor de komende jaren is het, samen met de predikant, ontwikkelen van een pastorale contactstructuur, waarin de factoren traditie, verwachtingen en visie meegenomen dienen te worden.

Actie: *a. Op basis van een heldere analyse in het werkplan aangeven welke initiatieven richting welke leeftijdscategorieën dienen te gaan. b. Met diaconaal maatschappelijk werk afspraken maken over een meer structurele samenwerking, gericht op versterking van de gezamenlijke werkzaamheden. C. Het samen met de predikant ontwikkelen van een pastorale contactstructuur.*

College van Kerkrentmeesters

Baseert haar toekomstbeelden en activiteiten op een kerk in noodzakelijke verandering. Hierbij spelen de afnemende inkomsten en stijgende kosten een rol, maar wordt benadrukt dat de identiteit van de kerk ook op inhoudelijke gronden dient te veranderen; o.a. meer aandacht voor de behoeften van de verschillende generaties.

Verder wil zij het vrijwilligersbeleid versterken om zodoende vrijwilligers te behouden en nieuwe vrijwilligers aan te trekken.

Actie: *a. Op korte termijn het vergroten van de inkomsten door commerciële activiteiten, op de wat langere termijn herinrichting kerkelijk erf met, naar verwachting, meer mogelijkheden. b. Herijking vrijwilligersbeleid.*

Actie Kerkbalans

Vormt, los van de beoogde inkomsten, een belangrijke verbinding met gemeenteleden dichtbij en veraf. Ook een mogelijkheid om middels deze contacten bepaalde behoeften te signaleren en aan de ouderlingen of diaconie door te geven. De huidige werkwijze voorziet daarin. Het is een vraag/suggestie of het mogelijk is, voorafgaand aan de ronde kerkbalans, persoonlijk het kerkblad met het programma van de startdagen aan de gemeenteleden te overhandigen. Dit ter versteviging van het contact en het informeren over de mogelijkheden binnen onze gemeente.

Actie: *Onderzoeken van de mogelijkheden om het kerkblad, voorafgaand aan startdagen, persoonlijk aan gemeenteleden te overhandigen.*

Archief

Goedlopend onderdeel van organisatie, maar vrijwel uit het zicht van de gemeente. Werkt op basis van de (oude) richtlijnen Hervormde kerk; digitalisering is daarbij nog geen optie. Een actueel vraagstuk is het ontbreken van een uniforme verslaglegging, wat het archiveren bemoeilijkt.

Actie: *In het geven van meer bekendheid aan het archief, zou ook de noodzaak van uniforme verslaglegging genoemd moeten worden.*

Rondom de kerkdiensten

De techniek (beeld&geluid), het kosterswerk en de BHV-voorziening vragen in samenhang om nieuw beleid, nieuwe keuzes en een passende vorm van aansturing en organisatie. Dit ook in belang van een gezonde werkdruk.

De bemensing van het koffiedrinken na de diensten vraagt in afstemming met de beheerder Richtershof om permanente aandacht voor voldoende vrijwilligers/schenkers.

De voorziening “vervoer” betreft een aantal beschikbare vervoerders, waar door de pandemie de afgelopen twee jaren nauwelijks gebruik van is gemaakt. Maar ook actueel is er nauwelijks vraag. De indruk bestaat dat een deel van de gemeenteleden de, qua beeld en geluid, kwalitatief hoogwaardige TV-uitzendingen zo zijn gaan waarderen dat hen dit beter past.

De bloemendienst loopt goed, mede op basis van een spreadsheet en nieuwe Excel-bestanden. Voor wat betreft het aanleveren van namen van zieken of anders, is de inschatting dat de huidige procedure onvoldoende in de noodzakelijke volledigheid voorziet.

Actie: *a. De noodzaak van samenhangend beleid en aansturing/coördinatie voor beeld&geluid, de kosters en de BHV-voorziening. De kosters hebben als aanvulling een aantal praktische punten geformuleerd, die hierbij meegenomen kunnen worden.*

b. Aandacht blijven vragen voor de behoefte van voldoende vrijwilligers/koffieschenkers

c. Het meer bekendheid geven aan de mogelijkheid van vervoer naar de diensten, met als toegevoegde waarde de ontmoeting met mede-gemeenteleden. Maar richting de toekomst ook nadenken over de betekenis van digitale versus fysieke diensten.

d. Aandacht voor de vraag hoe actueel en voor de toekomst de aanlevering van de “lief en leed namen” geoptimaliseerd kan worden.

Organisatie Cantorij, Lectoren en het liturgisch bloemschikken

Deze onderdelen lopen qua organisatie goed en behoeven op korte termijn geen actie.

Liturgiecommissie

Wil richting de toekomst zoeken naar antwoord op vraag hoe bestaande liturgie en brede vernieuwing in een open kerk samen op kunnen trekken.

Actie: *Vernieuwing liturgie waar dat mogelijk en gewenst is, te midden van experimenten, door andere gemeenteleden georganiseerd.*

Beroepskrachten

Zijn tevreden over huidige positie/rol maar staan ook open voor het meewerken aan komende vernieuwingstrajecten. Achten dit van belang om daar met hun werk op aan te kunnen sluiten.

Actie: *Het vroegtijdig betrekken van de beroepskrachten bij vernieuwingstrajecten in het algemeen, zodat zij daar ook aan bij kunnen dragen c.q. op aan kunnen sluiten.*

Diversen

a. Koffiedrinken op de woensdagmorgen heeft als uitgangspunt het “omzien naar elkaar” en betreft gemiddeld zo’n 17 bezoekers. Vraagstuk voor komende jaren is het vergroten van de bekendheid.

b. Kerk-in-Actie voorziet met haar buffetten in het geven van bekendheid over actuele projecten en het genereren van de daartoe noodzakelijke financiën. Opbrengsten en (de bijvangst van) onderlinge ontmoetingen geven voldoening.

c. De sobere maaltijd, als onderdeel van de veertig dagen tijd, geeft voldoening; het met elkaar delen van het besef dat voeding en de ethiek daarvan, een belangrijk deel van ons leven vormt.

d. Het bezoeken van nieuw-ingekomenen beperkt zich momenteel tot gemiddeld één per jaar, maar oogst nog steeds veel waardering, door de “warme” niet opdringerige wijze waarop de informatie over onze kerk en gemeente wordt verstrekt. Overdracht van deze activiteit aan de ouderlingen is een optie.

e. De Oogstdankdienst en de wijze waarop deze de afgelopen jaren is ingevuld, zorgt nog steeds voor veel waardering bij de ontvangers, met als uitgangspunt “met elkaar/voor elkaar”.

f. Het Kerk café is een recent initiatief met een open eind en open vorm, globaal gericht op de midden generatie. Betreft een groep van gemiddeld minder dan tien bezoekers, waarvan verwacht wordt dat ze zelf mede invulling geven aan de vorm.

Actie

a. Vergroten bekendheid, door gerichte benadering doelgroep.

b. Loopt goed, maar kijken naar nieuwe vormen richting toekomst kan helpend zijn.

c. n.v.t.

d. De vraag beantwoorden of ouderlingen dit werk over kunnen en willen nemen, voorafgegaan door “warme” standaardbrief vanuit het Kerkelijk bureau

e. Zonder uitgangspunten te veranderen ieder jaar bekijken wat er qua menskracht en financiën haalbaar is. Belangrijk is de toegevoegde waarde van het gezamenlijk hiermee aan het werk zijn.

f. De bezoekers als mede-eigenaren mee laten denken over vorm en betekenis.



Protestantse Gemeente
Haaksbergen-Buurse

Bijlage

Tien hoofdpunten van beleid 2023-2026; een voorzet

- Communicatieplan; in- en extern/keuzes voor en afstemming media
- Implementatie organisatiestructuur; o.a. kleine en grote kerkenraad, colleges, werkgroepen en de relaties daartussen
- Aanpassen plaatselijke regeling
- Presentatie organisatie- en communicatiestructuur aan gemeenteleden
- Het ontwikkelen van een visie op de pastorale contactstructuur, als uitgangspunt voor toekomstig beleid/handelen
- Nadere uitwerking plan “gemeente voor alle generaties te willen zijn”
- De totstandbrenging van meer variatie in erediensten
- Formalisering “format besluitvorming” als standaard voor te nemen besluiten
- Herijking vrijwilligersbeleid, waaronder de training, instructie en begeleiding van de vrijwilligers
- Bemensing (o.a. leiding) en facilitering van team techniek, in relatie met groeiend gebruik Richtershof en kerkruimte



Protestantse Gemeente
Haaksbergen-Buurse

Format besluitvorming **Versie 04-01-2022**

1. **Beschrijving vraagstuk** (zo concreet/eenduidig mogelijk, met eventuele uitleg begrippen)
.....
2. **De wijze waarop informatie verzameld is** (hier gaat het om de ontstaansgeschiedenis vraagstuk, de bronnen en de "vraagstuk-eigenaar". Maar ook om de vraag welke andere groepen of personen geraadpleegd of betrokken zijn, dus welke consultaties?)
.....
3. **Advies/Voorgenomen besluit** (moet één op één reactie/antwoord zijn op vraagstelling)
.....
4. **Afgeleide doelen en tijdpad** (realistische doelen en termijnen)
.....
5. **Kosten of besparingen materieel en immaterieel** (eventuele kosten en/of besparingen in termen van geld en/of menskracht)
.....
6. **Draagvlak voor vraagstuk en oplossingen** (is er gepeild of bestaat er informatie over wat het draagvlak is voor duiden vraagstuk en advies?)
.....

Essentieel is de eerste stap, het verduidelijken van vraagstuk. Waar dit te vluchtig en/of onvoldoende helder plaatsvindt, blijken opeenvolgende stappen niet goed meer uitvoerbaar of later in het proces tot verschillende verwachtingen te leiden.....!