

Onderweg met PWZN

Adviesrapport nav de bezinning in de Ichthuskerk op een toekomstig pastoresteam.



Gouda, 25 november 2021.

Wout Schonewille, WerkindeKerk

Inhoud

Onderweg met PWZN	1
1. Aanleiding.....	3
2. Opdracht.....	3
3. Bezinningsproces	3
a. Vragenlijst	3
b. Deskresearch.....	3
c. Interviews	4
➤ Interview Beleving.....	5
➤ Interview Beleid	5
d. Bezinningsavond	6
4. Advies	6
a. Bestemming	6
b. Reisgenoten	7
c. Taken en rollen	7
d. Reisorganisatie.....	8
Profiel 1: Pastorale predikant.....	11
Profiel 2: Inspirerende predikant.....	11
Profiel 3: Bevlogen kerkelijk werker	11
Profiel 4: Relationele jeugdwerker	11
5. Bijlagen	12

1. Aanleiding

De Protestantse Wijkgemeente Zoetermeer Noord zal per september 2022 een bijna ‘blanco situatie’ ontmoeten mbt het pastores team. Voorafgaand aan een evt. beroepingsproces heeft de kerkenraad gekozen voor een moment van bezinning.

Bij deze bezinning wil de PZWN ondersteund worden door een externe deskundige en daarvoor is WerkindeKerk benaderd.

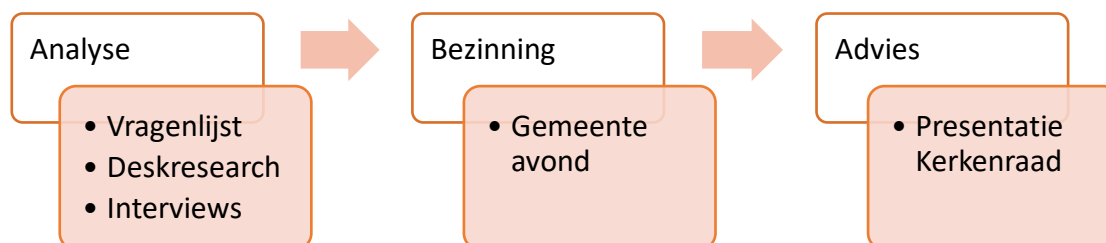
2. Opdracht

Naar aanleiding van de telefonische en fysieke contacten is er een voorstel gemaakt voor WerkindeKerk met onderstaande opdracht:

- Begeleiding bij de bezinning van de kerkenraad en wijkgemeente om te komen tot een goede besluitvorming mbt de toekomst van het pastoresteam.
- Uitgangspunt hierbij is het beleidsdocument 2021 – 2025 waardoor de bezinning zich vooral zal richten op de ‘realisatie’, de manier hoe de visie vorm kan krijgen en wat daarvoor nodig is qua pastoresteam.

3. Bezinningsproces

Het proces van de bezinning ‘Onderweg met de Ichthuskerk’ kent 3 fasen en daarbij horende acties.



a. Vragenlijst

Samen met de ‘stuurgroep’ bestaande uit Jaap Sneep (voorzitter kerkenraad), Han Wijnberger (scriba kerkenraad) en Paul Sniijders (voorzitter college Kerkrentmeesters) is de vragenlijst opgesteld en gecommuniceerd met de gemeente.

De vragenlijst is door 207 respondenten ingevuld. De rapportage hiervan is te vinden als bijlage 1.

b. Deskresearch

Naast de vragenlijst kan door ‘deskresearch’ een goed beeld ontstaan over de situatie van de Ichthuskerk.

- Formatie pastoresteam

De formatie is op verschillende momenten gewijzigd, in onderstaand overzicht is geprobeerd dat in beeld te brengen waardoor er ook zicht is op mogelijke gewenste formatie.

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Wijkpredikant	Jaap van den Akker	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75							
	Rein Algera	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,64			
	Nico de Lange	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,43				
	Marina van der Zwaag									0,16	0,38			
Jongerenpastor	Jeanette Vos						0,10	0,60	0,10					
	Arianne Lodder								0,19	0,55	0,55	0,55	0,32	
Subtotaal		2,65	2,65	2,65	2,65	2,65	2,50	2,25	1,94	1,93	1,57	0,55	0,32	
Buurtpastor	Johan Roest				0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,40	0,40			
Totaal		2,65	2,65	2,65	2,95	2,95	2,80	2,55	2,24	2,33	1,97	0,55	0,32	

- Leden Ichthuskerk

Het aantal leden en met name de groei of krimp van de wijkgemeente heeft vanzelfsprekend ook invloed op de formatie. Nu is het zeker nooit een causale relatie maar het is wel goed om inzichtelijk te maken wat de afname van het aantal leden zou betekenen voor de formatie als er wel een directe relatie is.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gem.	2022	2023	2024	2025
Aantal leden	2291	2186	2090	1946	1941	1870	1793	1711	1624		1556	1491	1430	1376
Perc. nav krimp		0,95	0,96	0,93	1,00	0,96	0,96	0,95	0,95	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96
Formatie - leden	2,65	2,53	2,42	2,25	2,25	2,16	2,07	1,98	1,88		1,80	1,73	1,66	1,59

De gemiddelde krimp van het aantal leden sinds 2013 is 3,5% per jaar. Als we dit voorspellend invullen voor de komende jaren wordt inzichtelijk wat de relatie tussen leden en formatie is. De achtergrond van de krimp is niet inzichtelijk te maken op basis van de ontvangen cijfers. Vanuit onderzoek van de Protestantse kerk is bekend dat zo'n 40% van de krimp veroorzaakt wordt door vergrijzing en overlijden. De resterende 60% wordt veroorzaakt door 'uitschrijvers' en dat zijn vooral doopleden in de leeftijd 15-35 jaar¹.

De samenstelling van de leden per juli-21 ziet er als volgt uit:

	Leden	Perc. Lid	Niet-leden
0 - 18 jaar	132	8%	6
19-30 jaar	100	6%	9
30 - 65 jaar	553	35%	95
65 jaar en ouder	783	50%	96
Totaal	1568		206

Het is aan te bevelen om ook een financiële prognose te maken van de inkomsten, bijdragen van leden, gerelateerd aan de formatie. In dit advies is echter geen financiële informatie opgenomen omdat de Kerkrentmeesters dit al hebben uitgewerkt, inclusief cohortmodel gebaseerd op levensverwachtingstabel van het CBS.

c. Interviews

Er zijn twee interviews gehouden, beiden met een eigen doel. Hieronder worden de belangrijkste conclusies weergegeven, het verslag wordt ivm privacy niet als bijlage opgenomen maar is beschikbaar via de scriba.

¹ De toekomst open tegemoet: beleidskader dienstenorganisatie PKN, 8 januari 2021, Pag 12



➤ Interview Beleving

Dit interview met zo'n 14 gemeenteleden had als doel om de respons op de vragenlijst verder in te kleuren, te corrigeren of aan te vullen (presentatie als bijlage 2).

- De rapportage van de vragenlijst werd als representatief gezien voor de gemeente.
- De respondenten zien zichzelf vooral als gemeentelid waardoor de vraag over betrokkenheid niet betekent dat er een beperkte groep actief is.
- Het begrip 'bestemming' riep verschillende associaties op, soms zelfs irritatie. In ieder geval was duidelijk dat de nadruk vooral ligt op de 'reis' en niet zozeer het 'einddoel' of de 'bestemming'.
- Ontmoeting en dienstbaarheid als meest belangrijke aspecten van de route werden herkend maar wel gevoed door geloof en inspiratie.
- Bij de 'Reisgenoten' bleken er grote verschillen te zijn over onze verantwoordelijkheid voor anderen zoals buurtbewoners. Er was enerzijds een terughoudendheid, 'geen ziertjes winnen' en anderzijds het gevoel dat een christelijke gemeente nooit voor zichzelf bestaat.
- De aandacht voor de jeugd werd onderstreept waarbij het gaat om 'relaties' en niet om de 'kerkbank vulling'. Daarbij werd de vraag opgeworpen in hoeverre er nog jongeren zijn en of we wel weten wat hun behoefte is?
- Qua reisorganisatie werd genoemd dat er een mooie mix gewenst is, vergelijkbaar met het voormalige pastoresteam die zeer gewaardeerd werd.

➤ Interview Beleid

Een tweede interview met beleidsmakers, het huidige pastoresteam, had als doel om vanuit het beleid te kijken naar de respons van de vragenlijst (presentatie als bijlage 3).

- Bijzonder dat de gemeente zichzelf als één ziet en niet meer als diverse bloedgroepen gebaseerd op de achtergrond, oorsprong.
- Een grote uitdaging is de veranderende visie op inzet. Er is een grote bereidheid om projectmatig taken op te pakken maar structurele inzetbaarheid (bijv. ambtsdragers) is ingewikkeld. Dit vraagt meer van professionals als continue factor.
- De relatie pastoresteam – kerkenraad is ook veranderd. Kerkenraad zal meer beleidsbepalend moeten zijn met inbreng van de professionals.
- Het geloofsgesprek moet meer gevoerd worden in het belang van onderlinge verbondenheid. Ook het gesprek tussen generaties is essentieel en vraagt om aandacht.
- Nav de rapportage bij 'reisgenoten' ontstaat het beeld van een 'interne gerichtheid'. In het gesprek met het pastoresteam werd geconcludeerd dat de soms aanwezige tegenstelling intern-extern onterecht is, onze jongeren zitten bijv. ook vaak al aan de 'buitenkant'.
- Het is essentieel dat in het toekomstige pastoresteam ook aandacht is voor jongeren en dit ook vorm krijgt in de formatie.
- De hoge verwachting (en waardering) van het pastoresteam geeft ook verlegenheid omdat dit mogelijk op langere termijn niet realistisch is. Ook hier geldt dat er een taakverschuiving van het pastoresteam (als voorbijgangers) naar gemeenteleden gewenst is.
- De zichtbaarheid van het pastoresteam en het benoemen van de werkzaamheden, activiteiten is wel essentieel voor een goed beeld bij gemeenteleden.

d. Bezinningsavond

Alle input uit de vorige acties is meegenomen in de voorbereiding voor een bezinningsavond met gemeentelieden. Deze avond is bezocht door zo'n 35 personen die in groepen het gesprek hebben gevoerd over de verschillende onderwerpen uit de presentatie (bijlage 4). De verslaglegging op de Hand-outs van de verschillende groepen is als bijlage 5 bijgevoegd. De veelheid en diversiteit van de input maakt een samenvatting bijna onmogelijk. De conclusies zijn verwerkt in het advies en met name in de toelichting op de profielen.

4. Advies

Op basis van alle informatie is het advies gegroepeerd per aspect van de 'Reis van de Ichthuskerk' weergegeven. Dit loopt uit in de beschrijving van profielen bij de 'Reisorganisatie'.

a. Bestemming

Op basis van de vragenlijst en de interviews bleek dat de Ichthuskerk een veelkleurige en diverse gemeente is. Dit is de kracht van de gemeenschap maar kan haar zwakte worden als het gesprek over deze diversiteit verstomt of vanzelfsprekend wordt. De wens tot het geloofsgesprek wordt ook expliciet verwoord in de vragenlijst en de interviews. De vorm van dit geloofsgesprek kan het beste bepaald worden door het (toekomstige) pastoresteam gelet op de kennis van de gemeente.

Als het de 'eigenheid' van de Ichthuskerk betreft zijn er uit zowel de beleidsdocumenten als uit de gesprekken over de vragenlijst een aantal begrippen opgekomen.

Geloof:

We vinden elkaar, zijn aan elkaar gegeven op grond van het christelijk geloof. De invulling hiervan verschilt maar er is geen twijfel over de drijfveer en samenbindende factor van de gemeente: het geloof in God.

Gemeente-zijn:

De onderlinge verbondenheid, het gemeente-zijn wordt als zeer essentieel getypeerd. Er is een grote groep vrijwilligers betrokken die de gemeenschap draagt. Ook de onderlinge zorg en omzien naar elkaar, zeker getuige het belang wat gehecht werd aan pastoraat, typeert de gemeente. Echter geeft de nadruk op pastoraat, door predikanten, ook een verwachting weer van de leden.

Dienstbaarheid:

Ook al riep het woord op zichzelf vragen op, de gedachte dat de gemeente vanuit het geloof in God er niet voor zichzelf is klonk nadrukkelijk. Hierbij kreeg die dienstbaarheid, naast het gemeente-zijn, een diverse invulling. Zowel qua doelgroep (niet-leden, wijkbewoners, ...) alsook de vorm die varieert in termen als presentie, diaconaat en missionair. Hierbij was er soms wel spraakverwarring over de doelgroep. Dienstbaarheid heeft de 'ander' op het oog, het gaat hier niet zozeer om dienstbaarheid aan elkaar als gemeente-leden. Een ander aandachtspunt is de terughoudendheid mbt missionaire presentie van de gemeente, negatief getypeerd als 'zieltjes winnen'. Tegelijk is ook uitgesproken dat een christelijke gemeente per definitie gericht op de ander en dat we mogen delen van wat wijzelf hebben ontvangen.

- Investeer in het geloofsgesprek, ook als de diversiteit het gesprek spannend kan maken.
- Maak onderscheid tussen activiteiten die het 'gemeente-zijn' stimuleren en de betekenis die de Ichthuskerk wil hebben voor anderen. Hierdoor creëer je eenduidigheid in communicatie en een doordachte balans tussen gemeente-zijn en dienstbaarheid.
- Faciliteer een gemeente-brede bezinning op de missionaire presentie van de Ichthuskerk en vind woorden, vormen die passen bij de eigenheid van de gemeente.

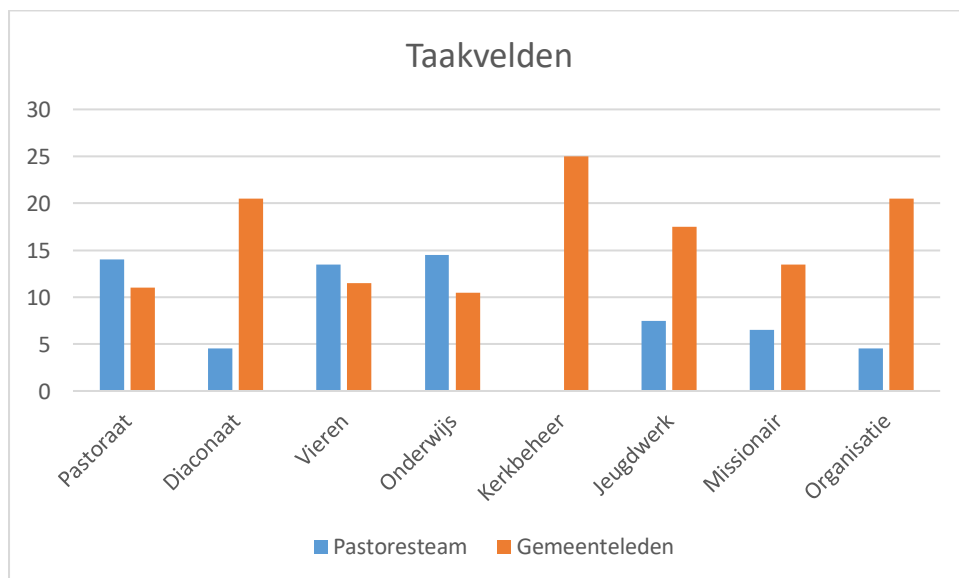
b. Reisgenoten

Aansluitend bij de betekenis die de Ichthuskerk wil hebben voor de 'ander' is onduidelijk wie er bedoeld wordt met de 'ander'. Gaat dit alleen om gemeente-leden, personen die aanwezig zijn op zondag, wijkbewoners of bijv. bezoekers van de Halte? Duidelijk is dat het aantal reisgenoten (leden van de gemeente) afneemt en dat dit zal doorzetten gelet op de leeftijdsopbouw van de gemeente.

- Neem moedige besluiten met betrekking tot de toekomst van de gemeente. Het continueren van het 'bestaande' en het aanbod van de huidige leden is niet duurzaam gelet op de afname en leeftijd van leden.

c. Taken en rollen

Naast alle input vanuit de vragenlijst en de interviews bleek tijdens de bezinningsavond dat de taakverdeling tussen 'Pastoresteam' en de 'Gemeenteleden' dit beeld geeft, gebaseerd op de toegekende punten per taakveld.



Qua kerkbeheer en organisatie ligt er nadrukkelijk een verwachting bij gemeenteleden, dit moet echter niet ten koste gaan van de verbinding en betrokkenheid van het pastoresteam bij beleid en organisatie. De aandacht van het pastoresteam, vooral de predikanten, ligt vooral bij Pastoraat, Vieren en Onderwijs.



Opvallend is wel dat ondanks de nadrukkelijke wens uit de vragenlijst en de interviews om te investeren in de jonge generatie dit vooral verwacht wordt van gemeenteleden. Ook de diaconale en missionaire inzet van het Pastoresteam moet getuige deze reacties beperkt zijn. Hierbij is het goed om onderscheid te maken tussen 1^e Lijnswerk: uitvoerende werkzaamheden en directe relatie met de doelgroep, en 2^e Lijnswerk: initiërend en faciliterend voor 1^e lijnswerkers.

- Bewaak de betrokkenheid van het pastoresteam bij de beleidsvorming en de organisatie van de gemeente zonder ze te belasten met de uitvoering hiervan.
- In tegenstelling tot de verwachting van gemeenteleden vragen de specifieke taakvelden Jeugdwerk, Diaconaat en Missionaire presentie veelal om specifieke expertise. Zoek bij de werving van nieuwe werkers naar vooral 2^e lijns expertise op deze terreinen.

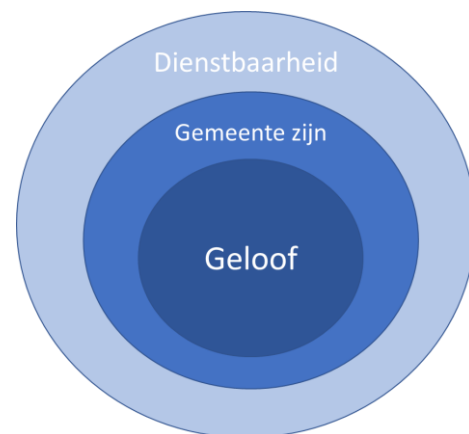
d. Reisorganisatie

Vanuit het beleidsdocument 'PWZN op weg naar 2025' nemen we de drie beleidsaccenten als richtinggevend voor de vorming van een toekomstig pastoresteam:

- Geloofsgesprek
Het gesprek over geloof stimuleren en faciliteren.
- Diversiteit
Open gemeenschap zijn waar diversiteit omarmt wordt
- Samenwerking
Met 'anderen' aanwezig zijn en samenwerken aan de blik naar buiten

Om deze drie richtinggevende beleidsaccenten te concretiseren naar het advies over het pastoresteam kunnen de drie begrippen uit de bezinningsavond ons helpen.

1. Geloof
Het geloof in God is de samenbindende factor en het bestaansrecht van de gemeente. Dat is ook de kern, het centrum van de Ichthuskerk waar Gemeente-zijn en Dienstbaarheid uit voortvloeien.
2. Gemeente-zijn
In alle veelkleurigheid zijn we samen gemeente en aan elkaar gegeven. Vanuit onze kern, het geloof, hebben we oog en hart voor elkaar als gemeente.
3. Dienstbaarheid
Samen en individueel zijn we vanuit ons geloof gericht op de ander. De gemeente kan daarom niet anders dan dienstbaar zijn aan haar omgeving.



Vanuit de kerkorde van de Protestantse kerk in Nederland (ord. 3 art 9) worden de volgende taken voor een predikant omschreven:

1. *Tot opbouw van de gemeenten is aan de predikanten toevertrouwd*
 - *de bediening van Woord en sacramenten door*
 - o *de verkondiging van het Woord;*
 - o *het voorgaan in de kerkdiensten;*
 - o *de bediening van de doop;*
 - o *de bediening van het avondmaal;*
 - o *het afnemen van de openbare geloofsbelijdenis;*
 - o *de bevestiging dan wel verbintenis van ambtsdragers en het inleiden van hen die in een bediening worden gesteld;*
 - o *het leiden van trouwdiensten en van diensten van rouwdragen en gedenken;*
 - *de catechese en de toerusting;*
 - *het verkondigen van het Evangelie in de wereld;*
 - *en zo zij daartoe geroepen worden, het dienen van de kerk in of vanwege de meerdere vergaderingen*

en tezamen met de ouderlingen

- *de herderlijke zorg, onder meer door het bezoeken van de leden van de gemeente en*
- *het opzicht over de leden van de gemeente*

Daarnaast wordt als volgt in de kerkorde gesproken (ord. 3 art 12) over Kerkelijk werkers:

1. *Met het oog op de vervulling van de roeping van kerk en gemeente kunnen belijdende leden van de kerk toegelaten worden om als kerkelijk werker benoemd te worden.*
2. *Een kerkelijk werker verricht arbeid in een gemeente, een classis, de evangelisch-lutherse gemeenten tezamen of in de kerk als geheel ten behoeve van*
 - *de missionaire arbeid,*
 - *het jeugd- en jongerenwerk,*
 - *de vorming, de toerusting en de catechese,*
 - *de pastorale arbeid,*
 - *de diaconale arbeid,*
 - *de gemeenteopbouw of waar de orde van de kerk dit aangeeft*

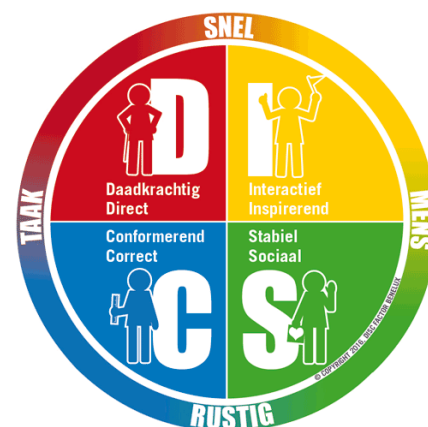
Op basis van alle input is onderstaande matrix opgesteld waarmee een aantal profielen ontstaan. De formatieomvang van het profiel is gegeven als percentage van de totale omvang gelet op de eigenheid van taken en het toegekende belang. De financiële ruimte en begroting voor de komende jaren bepaalt de totale formatieomvang.

	Vieren	Onderwijs	Pastoraat	Diaconaat	Missionair	Jeugdwerk	Organisatie
Profiel 1 75%	Liturgie en Prediking 40%	Kringwerk en toerusting 10%	Crisis pastoraat 20%				Beleid 5%
Profiel 2 80%	Liturgie en Prediking 25%	Kringwerk en toerusting 25%	Huisbezoek organisatie 10%	Beleid 5%	Beleid 5%	Beleid 5%	Beleid 15%
Profiel 3 40%				Organisatie en 1 ^e lijns 20%	Organisatie en 1 ^e lijns 15%		Beleid 5%
Profiel 4 50%		Catechese en geloof opvoeding 15%				Organisatie en 1 ^e lijns 30%	Beleid 5%
Gemeente leden	Liturgie	Kringwerk en catechese	Huisbezoek	1 ^e lijns	1 ^e lijns	1 ^e lijns	Beleid, kerkbeheer en facilitair

Naast de taakvelden en formatie-omvang in percentage (zie tabel) kan DISC-model² helpen bij het in beeld brengen van het profiel. DISC laat op de verticale as het verschil zien tussen ‘snel, assertief’ en ‘rustig, bedachtzaam’. Op de horizontale as wordt het verschil tussen ‘taak of mens gericht’ weergegeven. Op basis hiervan ontstaan er 4 gedragstypen:

- Dominant, Daadkrachtig, Direct (Rood)
- Influencer, Inspirerend, Interactief (Geel)
- Stabiel, Sociaal en ondersteunend (Groen)
- Consciëntieus, Correct en Calculerend (Blauw)

Op basis van de tabel en het DISC model zijn onderstaande profielen opgesteld om daarmee recht te doen aan de verschillende wensen uit dit bezinningsproject alsook een complementair team.



² <https://nl.wikipedia.org/wiki/DISC>



Profiel 1: Pastorale predikant

De behoefte aan een predikant met een focus op doordachte prediking en pastorale betrokkenheid bleek uit de bezinningsavond. Hierbij werd wel expliciet aandacht gevraagd voor crisispastoraat als taak voor de predikant en het huisbezoek meer als activiteit van gemeenteleden werd gezien.

Tegelijk is ook het ouderenpastoraat als aandachtspunt genoemd door één groep.

Meerdere groepen gaven aan dat dit een ervaren predikant moet zijn en getypeerd mag worden als 'denker, theoloog' waarmee het profiel ook meer kleur krijgt; vooral Groen en Blauw. Het gaat om een rustige, stabiele persoonlijkheid die relationeel (mens-gericht) is maar ook als theoloog zorgdraagt voor een goede exegese en een bepaalde senioriteit heeft.

Profiel 2: Inspirerende predikant

Het Vieren en Onderwijs werd door de afzonderlijke groepen ook genoemd als taak voor en predikant. Waarbij het aspect van 'Inspirerend' en 'Netwerker' door meerdere groepen is genoemd en het profiel getypeerd kan worden met woorden als 'outgoing', 'doener' met een focus op onderwijs, toerusting en training. Het DISC-profiel is dan vooral Rood en Geel; Daadkrachtig en Inspirerend.

Profiel 3: Bevlogen kerkelijk werker

De kerkelijke werker in profiel 3 heeft vooral de focus op de Diaconale en Missionaire taak van de gemeente. Enerzijds als 1^e lijnswerker en daarmee in direct contact met de 'ander' buiten de gemeente maar ook als stimulator en trainer om de gemeente present te laten zijn in deze wereld, door een groep verwoord als 'kerk in de wijk'. Ook tijdens de bezinningsavond bleek er verschil te bestaan in het 'evangeliserende karakter' van de gemeente. Gelet op de bijbels-theologische eigenheid van een christelijke gemeente alsook de kerkorde is 'evangeliseren' een kerntaak van de gemeente. De manier waarop dit vorm krijgt moet echter wel aansluiten bij de eigenheid van de Ichthuskerk.

Bij dit profiel past ook het aspect van netwerker, verbinder naar externe relaties en de burgerlijke gemeente Zoetermeer.

De relatie met Halte2717 vraagt om een goede afstemming en mogelijke samenwerking. Echter kan de 'Halte' niet de diaconale-missionaire taak van de gemeente overnemen, die blijft voluit een verantwoordelijkheid van de gemeente en van ieder afzonderlijk gemeentelid.

Qua profiel ligt de focus op het relationele aspect en het durven denken buiten reguliere kaders en inspirerende activiteiten. Daarbij het Geel en Groene profiel.

Profiel 4: Relationele jeugdwerker

Uit alle aspecten van het hele bezinningstraject bleek de nadrukkelijke wens om aandacht te geven aan de jongeren van de gemeente. Daarbij werd echter wel het gevoel van onvermogen benoemd en soms gekanaliseerd door de leeftijd van 'jongeren' te verlengen tot zelfs 35+. De intentie om oog en hart te hebben voor de leeftijd van 0 – 23 jaar (als reguliere leeftijdstypering) is overduidelijk en dit vraagt om een specifieke expertise.

In concrete zin is 'begrip en kennis van de jeugdcultuur' genoemd. In meerdere groepen werd ook het aspect van geloofsopvoeding als aandachtsveld genoemd waardoor het gesprek tussen generaties vorm kan krijgen.

Gelet op de vormende, toerustende taak van de gemeente zou een preekconsent gewenst zijn en werd ook genoemd in de groepen. Als profiel kan er gekozen worden voor een meer 1^e lijns werker wat vraagt om een Geel-Groen profiel. Als de focus meer ligt op het 2^e lijnswerk ter ondersteuning van gemeenteleden zou een Blauw-Groen profiel beter passen.

5. Bijlagen

1. Rapportage vragenlijst 'Onderweg met PWZN'
2. Presentatie Interview Beleving
3. Presentatie Interview Beleid
4. Presentatie Bezinningsavond
5. Rapportage groepsinbreng tijdens Bezinningsavond