

Werkplan Uden-Veghel

zonder bijlagen



INHOUD

1. Doel	3
2. Inleiding.....	4
2.1 Speelveld	4
2.2 Spel	5
2.3 Spelregels	6
3. Doelen en doelstellingen.....	7
3.1 Ruimte voor diversiteit en betrokkenheid	7
3.1.1 Droom	7
3.1.2 Durf.....	7
3.1.2 Doe	7
3.2 Geloven als 'core-business'	9
3.2.1 Droom	9
3.2.2 Durf.....	9
3.2.3 Doe	9
3.3 Gastvrijheid als kern.....	10
3.3.1 Droom	10
3.3.2 Durf.....	10
3.3.2 Doe	10
4. Organisatorisch.....	11
4.1 Taken van de kerkenraad.....	12
4.1.1 Droom	12
4.1.2 Durf.....	15
4.1.3 Doe	15
5. Predikant.....	18
5.1 Advertentie.....	20

1. DOEL

Over 5 jaar hoopt de gemeente Uden-Veghel een vorm te hebben gevonden waarin zij de komende jaren 'het spel kan spelen op een veranderd speelveld'.

Daarom wil de gemeente de komende jaren toegroeien naar een gemeente met een flexibele organisatievorm, waar christelijk geloof beleefd kan worden in diversiteit en gezamenlijkheid.

Dit werkplan schetst een nadere omschrijving van dat doel en de benodigde ontwikkelingen om dat doel te halen. Dit werkplan is samengesteld door een werkgroep, bestaande uit een aantal gemeenteleden en adviseur ds Marloes Meijer. Een deel van de gemeente heeft op gemeenteavonden op verschillende manieren meegedacht over delen van dit plan.

Aan de hierna volgende tekst kunnen geen rechten ontleend worden. Het is ook niet de bedoeling dat ze buiten de gemeente verspreid of gebruikt wordt. Wel kan ze als inspiratie- en richtinggevend document voor de toekomst van protestantse gemeente Uden-Veghel gebruikt worden.



2. INLEIDING

Het vertrek van de predikant was aanleiding om eens stil te staan bij de huidige situatie en toekomstmogelijkheden van gemeente Uden-Veghel, maar men is zich ook bewust van het veranderende 'speelveld': de wereld verandert en de gemeente zoekt daar een antwoord op.

Dit werkplan is het resultaat van het traject 'herbezinning toekomst Uden-Veghel'. Via de stappen 'dromen', 'denken' en 'doen' zijn we tot dit plan gekomen. In een aantal bijeenkomsten en gemeenteavonden hebben meedenkgroep en gemeente de stappen van het Liturgiemodel doorlopen. Het resultaat vindt haar weerslag in dit plan.

Het andere resultaat van dit traject is zichtbaar in de meedenkgroep: een onderlinge openheid, vertrouwen en positieve energie, met ruimte voor kritisch denken en de nodige humor. We hopen dit uit te breiden naar de rest van de gemeente.



2.1 Speelveld

Het 'heilige spel' wordt gespeeld op het speelveld van de gemeente Uden-Veghel, maar ook in de wereld daar omheen.

In de landelijke, maar zeker ook in deze plaatselijke gemeente is sprake van krimp in het ledenaantal en vergrijzing onder de leden. Dat vraagt voor de toekomst om keuzes en prioritering.

Gemeente Uden-Veghel heeft (nog) geen financiële problemen. De komende 10 jaar kunnen zij zeker nog vooruit. Wanneer de ontwikkelingen gaan zoals vanuit de huidige situatie verwacht, zal er na die 10 jaar een financiële terugloop herkenbaar zijn.

De aansluiting van de gemeente bij de leefwereld van jongeren is beperkt. Hetzelfde geldt voor de leefwereld van 20'ers, 30'ers en veel 40'ers. Het is goed dat er wel activiteiten met en voor deze groepen zijn, maar in het grotere geheel van de gemeente is dit een (te?) klein onderdeel.



In deze tijd zoeken en beleven mensen hun spiritualiteit op een individuele manier. Ieder 'shopt' zijn eigen religie bij elkaar. Dat geldt voor mensen buiten de kerk, maar ook in de kerk heeft ieder een eigen 'pakketje' geloof, met eigen overtuigingen en allergieën.

Daarnaast hebben mensen verschillende behoeftes. Kerkdiensten met een vaste liturgie voldoen in de behoefte aan zekerheid. Het geeft rust om te weten hoe het gaat, op zondagmorgen. Anderen hebben veel meer behoefte aan afwisseling, willen verrast worden, zoeken veelzijdigheid in vorm en inhoud.

Er zijn mensen die niet wekelijks met hun geloof bezig (willen) zijn, maar wel graag losse events bezoeken of tijdens een reis iets willen ervaren: Gracelandfestival, Inspiratiefestival Terschelling, Taizé, Iona, een kloosterweekend. Op dit moment is daar in de gemeente geen specifieke aandacht voor.

De maatschappelijke betekenis van de kerk is nihil. Er zijn enkele initiatieven (m.n. diaconaal en oecumenisch) waar de kerk aan deelneemt / die de kerk initieert, maar dit is nauwelijks bekend bij derden.

De inzet van vrijwilligers verandert. Veel mensen hebben geen tijd/ gelegenheid meer om

zich voor langere tijd ergens aan te binden. Liever laat men zich betrekken voor projecten met een kop en een staart, voor een bepaalde, afgebakende termijn. Daarbij zoekt men vooral projecten uit die aansluiten bij de eigen interesse of expertise. Dit is terug te zien in de toenemende moeite om vacatures in kergroepen en kerkenraad te vervullen.

De communicatie in de gemeente loopt vnl via kerkblad en wandelgangen. Gemeenteavonden worden door een vaste groep trouw bezocht. De website wordt redelijk bezocht, Facebook wordt weinig gebruikt. In de plaatselijke krant worden alleen de diensten genoemd.



2.2 Spel

Het spel dat gespeeld wordt is een heilig spel. Het draait om 'gemeente-zijn' en 'geloven'.

In de gemeente Uden-Veghel zoekt men geborgenheid bij God en bij elkaar. De verwachtingen van elkaar zijn hoog en de teleurstellingen in elkaar soms dus diep.

Men wil zichzelf kunnen zijn in de kerk, wat soms botst met anderen die dat óók willen, maar anders zijn/denken/geloven.

Er is een groep die zich met energie en aandacht inzet voor anderen, er is ook een groep die vooral graag zelf aandacht wil en voor wie het niet snel (goed) genoeg is.

Zo zijn er mensen die evt 'oud zeer' laten voor wat het is en proberen verder te gaan.

Anderen blijven het benoemen. Dat geldt ook voor de soms lastige verhoudingen tussen Uden en Veghel.

De beleving van de huidige situatie is dan ook divers: voor de een is de gemeente een warm bad ('hier hoor ik thuis, al jaren'), de ander ervaart uitsluiting en wantrouwen ('er was geen plek voor mij aan de koffietafel').

Gemeentelieden hebben verschillende wensen in de vormen (liederen, taalgebruik) van de eredienst, maar zijn zich niet bewust van de uiteenlopende geloofsopvattingen en behoeftes.



Wat de kerk doet aan pastoraat, diaconaat, jeugdwerk etc. wordt door velen zeer gewaardeerd. De gemeente is naar binnen gericht. Men heeft het druk met zichzelf in stand houden; de erediensten goed laten verlopen, de jeugd blijven betrekken, de ouderen recht doen, de middengeneratie niet vergeten, de kerkenraad en kerkgroepen gevuld houden, etc. etc. Het werk van de diaconie wordt gewaardeerd, maar er is geen nadrukkelijk missionaire of diaconale motivatie.

De kerk/gemeente wordt op verschillende manieren benaderd. De kerk wordt enerzijds gezien als dienstverlenend: je kunt er iets halen. Anderzijds wordt de gemeente meer gezien als een groep mensen onderweg, waaraan iedereen iets bij kan dragen.

2.3 Spelregels

Om de kerk 'toekomstproof' te laten zijn en ook de komende jaren het spel te blijven spelen, is het nodig om doelen te stellen en 'spelregels' af te spreken. De meedenkgroep heeft hierover nagedacht en ook mee geoefend. Ook op de recente gemeenteavonden is hier aandacht aan besteed.

Het is goed om vooraf te benoemen dat nieuwe ideeën, wijzigingen, voorstellen etc. géén commentaar zijn op individuen of groepen die op dit moment actief bij de kerk betrokken zijn, maar voortkomen uit het dromen en denken in het afgelopen traject.



3. DOELEN EN DOELSTELLINGEN

3.1 Ruimte voor diversiteit en betrokkenheid

3.1.1 DROOM

In deze gemeente is keuzevrijheid en ruimte voor de eigenheid van elk individu: je zijn zoals je bent, samen met anderen die er ook mogen zijn zoals zij zijn. Je kunt hier jezelf ontdekken op een veilige manier.

In deze gemeente zijn we betrokken op elkaar: we staan open voor elkaar, zijn geïnteresseerd en hebben respect. We proberen blijmoedig, oordeelsvrij en open samen te leven. Daarbij is er ruimte voor humor, blijdschap en geluk, maar ook tijd en aandacht voor serieuze en verdrietige situaties.

3.1.2 DURF

Durf niet bang te zijn voor verschillen, maar je hierdoor te laten voeden.

Durf niet direct te spreken, maar eerst te luisteren.

Durf jezelf kwetsbaar op te stellen.

Durf jezelf en elkaar vragen te stellen.

Durf je oordeel uit te stellen.

Streef ernaar gemeenteleden (en anderen) ruimte en vrijheid te laten ervaren om te spreken en te handelen vanuit hun hart.

3.1.2 DOE

Korte termijn: gemeenteleden ontdekken de diversiteit in de gemeente en realiseren zich dat gezamenlijkheid niet hetzelfde is als 'hetzelfde zijn'. In een veilig (t)huis mag iedereen zichzelf zijn – en dat is een uitdaging.

Bijvoorbeeld: vertel elkaar op een bijeenkomst over je motivatie om bij deze gemeente aangesloten te zijn. Let hierbij op oordeelsvrij taalgebruik!



Middellange termijn: gemeenteleden accepteren verschillen en nemen elkaar niet de maat.

Mensen oordelen niet direct, maar luisteren eerst. Dat geldt voor geloofsinhoud, maar ook voor vormen, voorkeuren en mate van betrokkenheid. Ook wanneer er gasten zijn, of wanneer er buiten de kerk iets gebeurt, is deze houding behulpzaam.



Bijvoorbeeld: kerkdiensten met verschillende vormen en voorbereid met allerlei doelgroepen, waarbij iedereen welkom is (dus ouderen bij een jeugddienst en viceversa).

Lange termijn: Gemeenteleden herkennen de diversiteit als verrijkend en niet als bedreigend en gaan bewust op zoek naar diversiteit, ook buiten de eigen gemeente.

Daarbij durft men ook dóór te vragen, op zoek naar begrip. Het gaat hier wel ergens over, dus er is ook ruimte voor (milde!) kritiek, vanuit een houding van compassie. De 'wereld' buiten de kerk is niet bedreigend, maar boeiend.

3.2 Geloven als 'core-business'

3.2.1 DROOM

In deze gemeente is ruimte voor allerlei vormen van geloof, zowel qua inhoud als qua vorm. Er is ruimte voor individuele spiritualiteit en voor klassiek kerkelijk geloof en voor alles daar tussenin en omheen. Je kunt beleven en leren op allerlei gebied.

In deze gemeente kun je zin zoeken, zin vinden, zin geven en zin delen.

3.2.2 DURF

Durf je eigen geloof te beleven.

Durf elkaars geloof te bespreken.

Durf je eigen en andermans geloof te bevragen.

Durf verschillend te zijn in verbondenheid.

3.2.3 DOE

Korte termijn: geloofsinhoudelijk wordt er meer met elkaar gedeeld.

Bijvoorbeeld: ontmoetingsbijeenkomsten, huiskameravonden met een thema, samen een (bijbels) museum bezoeken en napraten, delen in stilte, vieren in diversiteit.

Middellange termijn: Mensen worden uitgedaagd het eigen en elkaars geloof op het spoor te komen in gespreksgroepen, interactieve diensten en catechesebijeenkomsten. Ook door andere diensten en initiatieven van andere kerken en organisaties bij te wonen en te bespreken, kan er nieuwe inspiratie ontstaan.

Lange termijn: deze gemeente is een plaats waar je terecht kunt met al je vragen en ervaringen, waar je mag dromen en denken, waar je diepgang kunt vinden en rust. Of je nu een vrijdenker bent of strikt in je geloof staat.



3.3 Gastvrijheid als kern

3.3.1 DROOM

Deze gemeente staat bekend als bron: hier is een ontmoetingsplek waar 'levend water' wordt gedeeld, hier kun je terecht met je levensvragen, hier wordt aandacht geschonken.

Aan de bron is ruimte, zonder onverschilligheid en betrokkenheid zonder claimen.

Aan de bron staat de waarde van ieder mens centraal en doet ieders inbreng ertoe.

3.3.2 DURF

Durf je te laten betrekken.

Durf je te laten verrassen.

Durf anderen te ontmoeten.

Durf te delen.

Durf te ontvangen.



3.3.2 DOE

Korte termijn: men wordt zich bewust waar gastvrijheid naar elkaar en anderen er al is en waar het ontbreekt.

Bijvoorbeeld: ruimte maken aan tafel, 'vaste plaatsen' afstaan aan anderen, gasten en bekenden welkom heten en aanspreken, bijv. door kostensteam. Mensen laten weten dat ze gemist worden. Mensen inbreng gunnen op hun eigen maat.

Middellange termijn: gemeenteleden geloven in de eigen gemeente, gastvrijheid uitdragen en je laten betrekken op de buurt en maatschappij. Het is (ook buiten de gemeente) bekend wat er in en om de kerk gebeurt.

Lange termijn: grenzen tussen kerk en 'buiten' vervagen: kerkleden en niet-kerkleden dragen met elkaar verantwoordelijkheid. De kerk is dus niet alleen de eredienst of het gebouw. Alle groepen daar omheen, die op allerlei plaatsen samenkomen, horen erbij.

4. ORGANISATORISCH

We willen aansluiten bij de actuele situatie van (jonge) mensen en zoeken naar manieren om hen inbreng te laten hebben en de organisatie van de kerk mede te dragen. Daarnaast willen we mensen de kans geven om hun eigen succes (en nu-vraag) te creëren.

De organisatiestructuur moet daarom losser worden, meer ruimte geven aan spontaniteit. Daarom zoeken we naar minder 'bureaucratie', korte lijnen, scrummen. Werken op basis van betrokkenheid en onderling vertrouwen (coachend leidinggeven) zou goed zijn.

Minimale bezetting kerkenraad (cf richtlijnen PKN):

1 predikant

2 ouderlingen

2 diakenen

2 kerkrentmeesters

Om slagvaardig te zijn is het goed om een actief moderamen van 4 leden in te stellen. Zij vormen het dagelijks bestuur. De complete kerkenraad neemt beleidsmatige besluiten. Voor raadpleging zijn andere deskundigen beschikbaar.



4.1 Taken van de kerkenraad

4.1.1 DROOM

De kerkenraad werkt vanuit de drie hiervoor genoemde doelstellingen en zorgt dat deze focus in heel de gemeente gedeeld blijft worden. De kerkenraad ziet en toont de noodzaak tot verandering. Daarbij blijft ze successen benoemen en heeft ze een positieve, waarderende houding.

Op die manier 'gaat' de kerkenraad 'voor' in de houding die de gemeente beoogt.

De kerkenraad gaat faciliteren en coachen in plaats van controleren en sturen.

De uitvoering van taken is dan in handen van gemeenteleden. Taken kunnen daartoe worden opgeknipt en gedelegeerd obv interesse. Op die manier kunnen ook mensen met weinig tijd zich laten betrekken.

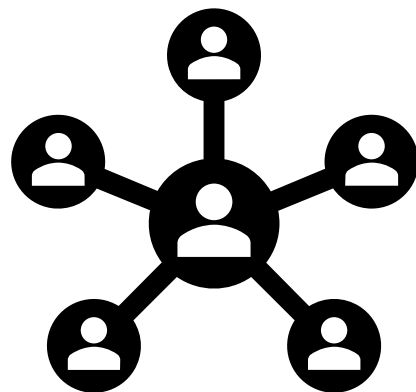
De kerkenraad neemt in principe geen uitvoerende taken over, tenzij daartoe een noodzaak bestaat.

Dat vraagt van de kerkenraad dat ze los durft te laten. Soms moeten dingen eerst instorten, voor ze weer opgepakt worden. Soms ook worden ze niet opgepakt en blijken ze ook niet zo relevant meer te zijn geweest.

Het vraagt ook van de kerkenraad dat ze nieuwe initiatieven positief ontvangt en randvoorwaarden schept voor de uitvoering. Denk aan overleg over timing, communicatie, financiële verantwoording en verwachtingsmanagement.

Daarvoor is het nodig dat de kerkenraad kennis heeft van de gemeente en haar traditie. Op die manier kan ze inschatten wanneer er iets vernieuwends of 'anders' gebeurt en waar evt ervaring zit (ivm verwijzen voor overleg).

De kerkenraad checkt uitvoering van ideeën en ondersteunt in evaluaties, afronding en/of opvolging. Daarbij coacht ze initiatiefnemers om draagvlak/medestanders te vinden.



De kerkenraad bewaart continuïteit.

De kerkenraad waakt ervoor dat het mogelijk blijft om 'passief' lid van de gemeente te zijn. De gemeente wil geen activistische gemeente worden, of de indruk wekken dat er van alles 'moet'. Consumenten mag ook.

Concreet

1. De kerkenraad is verantwoordelijk voor het algemene en financiële beleid van de gemeente.
2. De kerkenraad toetst de uitvoering van het beleid.

Uitzondering: basistaken eredienst, pastoraat en diaconaat, financiën (CvK) en administratie (scribaat) worden indien nodig door de kerkenraad (minimaal) uitgevoerd.

Overige taken en projecten worden flexibel ingevuld. Wanneer er geen interesse meer is, wordt de taak niet gedaan, tot iemand hem weer oppakt. Zo hoeft niemand zich op te offeren om iets in stand te houden.

Dit leidt organisatorisch tot een besturend moderamen, ondersteund door de rest van de kerkenraad, wisselende deskundigen en (tijdelijke) teams. Projecten krijgen een kop en een staart (incl evaluatie).

3. De kerkenraad 'gaat voor' in het omgaan met elkaar zoals hiervoor beschreven.
4. De kerkenraad faciliteert mensen met nieuwe ideeën aan de hand van een te ontwikkelen gesprekshandleiding (A4tje).
5. De kerkenraad communiceert need-to-know informatie via een eigen orgaan. Overige nice-to-know informatie, of informatie voor bepaalde doelgroepen kunnen ook per groep op eigen wijze gecommuniceerd worden.





Voorbeeld

1. De gemeente heeft als beleid vastgesteld dat zondagmorgenvieringen voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Diversiteit wordt aangemoedigd, maar grote lijnen moeten herkenbaar blijven.

2. De kerkenraad zorgt voor een voorganger, een gebouw, een muzikant en een koster. Wanneer een groep 'iets anders' wil, is deze groep welkom om contact op te nemen met een kerkenraadslid dat toetst of het past binnen het beleid.

Daarbij is verwachtingsmanagement belangrijk.

De kerkenraad (in deze m.n. de predikant) zoekt altijd naar ruimte voor initiatieven, maar doseert ook. Zo kan er best een keer een jazzband in een zondagmorgendienst spelen, maar niet als vaste begeleiding. Blijkt er een grote groep jazzfans te zijn, dan kan ervoor gekozen worden om op een ander tijdstip regelmatig jazzdiensten te houden (ipv jazz kan dit ook gaan over opwekking, Taizé, Iona etc.) en 1 of 2 keer per jaar op de zondagmorgen.

Zo blijven de zondagmorgenvieringen toegankelijk en divers en kunnen er op andere momenten doelgroepdiensten gehouden worden. Vinden organisatie of bezoekers het genoeg, dan kunnen deze diensten ook eenvoudig weer gestopt worden.

In de nieuwsbrief van de kerkenraad worden de diensten aangekondigd (need-to-know), de overige oproepjes, geluidsfragmenten en teasers worden door de groep zelf geregeld.

4.1.2 DURF

Durf los te laten.

Durf te delegeren.

Durf te vertrouwen.

Durf te benoemen.

Durf te vertrouwen.

Durf open te zijn, ook wanneer je faalt.

Durf successen te vieren en te benadrukken.

Durf de tijd te nemen.



4.1.3 DOE

Een compleet veranderplan kan en zal hier niet worden geschetst. Wel volgen enkele grove lijnen:

Korte termijn: de overgang van huidige vorm naar nieuwe vorm wordt gemaakt, bij voorkeur onder begeleiding van een (extern) deskundige.

Daarbij wordt verder verkend wat gevraagd wordt van de kerkenraad – nieuwe stijl: besturen, coachen, verwachtingen managen, een open houding etc.

Voor de eerste termijn in deze kerkenraad is ervaring met verandermanagement een pre.

De extern deskundige¹ steunt de kerkenraad steunt in haar nieuwe rol én (evt samen met de nieuwe dominee) in het omgaan met reacties van gemeenteleden op het nieuwe beleid.

Er wordt overlegd met de huidige kerkenraadsleden welke plek zij hierbij in willen en kunnen nemen. Daarna wordt er gezocht naar evt. nieuwe kerkenraadsleden die ook bereid zijn zich te laten coachen.

¹ Dit vraagt om een (financiële) investering van de gemeente. Daar staat tegenover dat het logisch is dat van mensen gevraagd wordt om minimaal 4 jaar in de kerkenraad te blijven (extra impuls).

Kerkenraad heeft zelf de doelstellingen helder voor ogen en deelt dus focus, zowel qua inhoud als qua vorm.

De kerkenraad realiseert zich dat veranderingen tijd kosten en durft die tijd te nemen.

De kerkenraad durft hulp in te roepen en te accepteren.



Middellange termijn: kerkenraad ontdekt de kracht en moeiten van het voorstel van organisatie en reageert daarop.

De kerkenraad geeft gemeente vrijheid en regelruimte, maar schept zelf randvoorwaarden en treedt op als coach. Daarbij probeert ze gemeenteleden op één lijn te krijgen mbt de hiervoor geformuleerde doelstellingen en de manier van kerk-zijn waar we naar toe willen.

De kerkenraad werkt aan verandernoodzaak en helpt mensen proactief te worden. Ze maakt mensen mede-eigenaar van deze plannen.

De kerkenraad geeft mensen tijd om te wennen aan de veranderingen en moedigt ze aan om oplossingen te zoeken voor problemen waar ze tegenaan lopen.

In een coachend gesprek kunnen vragen verkend worden als:

- hoe passen jouw plannen in deze vorm van kerk zijn?
- wat drijft je om dit te doen?
- wat maakt dat je het op deze manier doet?
- hoe verhoudt dit zich tot het doel en de doelstellingen?
- wat wordt er mogelijk als je naar het doel en de doelstellingen kijkt?
- wat is het doel van je plan?
- wanneer is je plan een succes?

De kerkenraad evalueert continu en communiceert open, om weerstanden te voorkomen.

De kerkenraad formuleert samen met de organisatoren het doel van een activiteit.

Lange termijn: de nieuwe werkwijze wordt vertrouwd, fouten zijn leerpunten geworden en er ontstaat ervaring. De werkwijze wordt vertrouwd. Voortschrijdend inzicht heeft tot wijzigingen in organisatie geleid die eea nog beter laten lopen.

Op allerlei momenten zullen dingen niet of anders gaan dan verwacht. De kerkenraad zal zich dan moeten beperken tot vertrouwen en stimuleren en niet in de valkuil van 'zelf doen' trappen.

De kerkenraad blijft in gesprek met diverse groepen en individuen over ruimte en taken.



5. PREDIKANT

Vanwege de vele organisatorische veranderingen zouden de meedenkgroep willen pleiten om naast de predikant een organisator/communicator aan te stellen, voor in ieder geval de eerste paar jaar. Deze organisator kan kerkenraad en gemeente begeleiden in het veranderingsproces en de nieuwe manier van besturen. Er moet dan iemand gezocht worden met ervaring met coachend leidinggeven en scrummen, die kan dienen als achterwacht voor vragen, begeleiding bij evaluaties etc, maar die ook pro-actief mensen op taken wijst en communiceert wat er gebeurt.

Deze aanstelling staat dus náást de hiervoor genoemde extern deskundige / verandermanager die in de eerste maanden een taak kan hebben in het concretiseren van de organisatorische plannen en het 'op gang helpen' van de kerkenraad – nieuwe stijl.

Er zijn dus drie vacatures:

1 predikant (aantal jaar)

1 organisator/communicator (aantal jaar)

1 extern deskundige / verandermanager (extern adviseur voor een korte periode)

Op die manier kunnen de veranderingen goed doorgevoerd worden en blijft er ruimte voor de predikant om zijn of haar eigen taken op te pakken.

Daarbij is het van belang goed na te denken over de taken voor de predikant. Tijdens de laatste gemeenteavond bleek, dat er nog heel verschillende beelden leven. Een groot deel van de gemeente begrijpt dat een predikant niet alles kan, maar hoopt ook dat hij of zij dat wél gaat doen.

Aan de (huidige) kerkenraad de taak om op basis van het beleidsplan keuzes te maken en te prioriteren.

Voorstel van Marloes nav het inventariserende gesprek op de laatste gemeenteavond – gedeelte na de pauze:

Geef de predikant een dag de tijd om zich buiten de gemeente te profileren. Op die manier kan de gemeente een plek in Uden en Veghel krijgen.

Dat vraagt wel om keuzes in overige taken.

Omdat de wens voor eigentijdse, inspirerende vieringen groot is, moet de predikant met enige regelmaat voorgaan. Toch is er ook waardering voor de vele gastpredikanten van de laatste tijd. 2 keer per maand een (regelmatig terugkerende) gastpredikant en 2 keer per maand plus grote feestdagen de eigen predikant lijkt een goede balans.

Over pastoraat moet nagedacht worden:

- moet de dominee alle zieken en ouderen bezoeken (tijdsintensief!) of kan het pastoraal team hier iets in betekenen? En wanneer komt de predikant dan evt. wél?
- ligt de nadruk qua pastoraat op ouderen (zij zijn er en houden de kerk financieel gezond), of kan de predikant beter eerst de banden met jongeren en jongvolwassenen versterken?
- kunnen begrafenissen alleen door de dominee gedaan worden, of kunnen (geschoolde) gemeenteleden hier iets in betekenen?
- wordt het pastorale team opgeleid door de predikant of door cursussen in te kopen via bijvoorbeeld de PKN?
- zoek je toekomst door je op jongeren en jongvolwassenen te richten en/of door samenwerkingen aan te gaan met bestaande groepen en mensen in Uden en Veghel?
- Is pastoraat altijd individueel, of is een gespreksgroep of maaltijdgroep waar de predikant aanschuift ook een goede optie?

Voor alles geldt dat de gemeente het liefst 'alles' wil, maar dat dat zelfs voor een voltijdspredikant niet haalbaar is.

Beter is het om enkele prioriteiten te stellen en de rest van de taken naar bevind van zaken te verdelen.

Mijn advies:

- predikant als 'gezicht van de kerk' in het dorp laten functioneren.
- predikant vragen regelmatig maar niet wekelijks de eredienst te leiden, evt voorbereid samen met andere groepen uit de gemeente en rond de kerk.
- predikant zoeken die als 'motor' functioneert, die zich motiverend en verbindend tussen alle groepen beweegt.

Keuzes maken is altijd lastig. Er worden altijd dingen 'niet' of 'niet meer' gedaan en er zijn dus altijd mensen teleurgesteld. Daarom moet de hele kerkenraad achter de keuze staan en duidelijk communiceren waaróm een bepaalde keuze gemaakt wordt en wat de keuze oplevert. Die boodschap moet op veel plaatsen en diverse momenten herhaald worden.

De predikant die past in de gemeente is iemand die motiverend is, humor heeft en 'verstaat' wat er bij verschillende mensen leeft, die de brede geloofsbelevingen herkent, die weerstand om kan buigen in positieve energie.

Concreet:

- Formuleer enkele beleidspunten uit als kerkenraad ism de meedenkgroep en enkele beoogde leden van de beroepingscommissie.
- Stel een profiel op dat past bij dit profiel en jullie gemeente.
 - o Kijk daarbij eerlijk naar jezelf. Je zoekt een predikant die bij de gemeente past en niet 'zomaar' een predikant.

- Wees open over je verwachtingen en eerlijk over de sterke en zwakke kanten van de gemeente. Een predikant weet dan waar hij/zij mee te maken krijgt en kan voor zichzelf bepalen of hij/zij die uitdaging aan wil gaan.
- Een takenlijstje heeft niet zoveel zin. Het veranderproces vraagt de nodige flexibiliteit en wijsheid om te reageren op wat zich voordoet.
- Het is belangrijker dat iemand initiatieven kan nemen en kansen ziet, dan dat iemand x uur aan pastoraat en x uur aan overleg met de kerkenraad besteedt.
- Zoek dus vooral iemand met de juiste karaktereigenschappen en sterke kanten en ga niet uit van een afvinklijstje.
- Werk daarna vanuit vertrouwen samen!

5.1 Advertentie

Protestantse gemeente Uden-Veghel zoekt een predikant voor xx%!

Wie zijn wij?

Wij zijn een gemeente van xx leden en we hebben dromen:

we willen ruimte houden/ maken voor diversiteit en betrokkenheid,

we zien 'geloven' als onze core-business

en we willen in houding en praktijk gastvrij zijn.

Dat lijkt logisch, en soms maken we onze dromen waar, maar we worden ook regelmatig ingehaald door de praktijk.

Omdat we recent een 'traject richting de toekomst' achter de rug hebben, zoeken we nu een predikant die samen met ons die toekomst vorm wil geven.

Wat bieden wij?

Een gemeente die klaar is om te veranderen. Nou ja, er is een flinke groep die betrokken is geweest bij het tot stand komen van het beleidsplan en een kleinere groep die het heeft opgesteld en getest in de praktijk. We zoeken dan ook een dominee die ons kan helpen om dit met de hele gemeente verder in praktijk te (blijven) brengen.

Een gemeente waarin alle generaties vertegenwoordigd zijn. Natuurlijk hebben ook wij meer ouderen dan jongeren, maar die laatsten zijn er heus ook. Er is zelf een enkeling uit de 'middengeneratie'. Hun betrokkenheid stellen we zeer op prijs, daarom zoeken we een predikant die hen (ook) aanspreekt.

Een gemeente die elkaar wil ontmoeten, zeker ook rond de eredienst. Daarbij zijn we nieuwsgierig naar verschillende vormen en een brede inhoud. De verhalen mogen op eigentijdse wijze verteld worden. We willen leren en zoeken inspiratie. Daarbij vinden we het belangrijk dat actuele maatschappelijke ontwikkelingen ook genoemd worden.



Een gemeente die divers is en die probeert die diversiteit te waarderen. We zijn divers in visie op verleden en heden en toekomst van de kerk, in manieren van betrokken zijn bij de kerk en in levensinstelling. En we zijn dus divers in 'geloven'. We hebben allemaal andere achtergronden en ervaringen (van iets orthodoxer tot liberaal) en zouden graag meer van elkaars geloof willen ontdekken.

Wie zoeken wij?

Een predikant die enthousiast wordt van de drie doelstellingen in ons beleidsplan en die ideeën heeft om dit in praktijk te brengen.

Iemand die ons helpt om te geloven samen met mensen die anders geloven en leven, en die we niet zomaar begrijpen.

Iemand die ons helpt om ons eigen geloof vorm te geven: individueel en als gemeente.
Iemand die ons helpt erover te praten, te vieren en te beleven in alle ruimte en vrijheid.

Iemand die ons helpt om anderen te ontmoeten en met hen te delen wat ons bezig houdt; die als gezicht van de kerk in Uden en Veghel aanwezig wil zijn en op die manier de kerk en haar omgeving met elkaar wil verbinden.



Een predikant die zich met flexibiliteit, vriendelijkheid en doelgerichtheid door de gemeente beweegt. Iemand die goed luistert en begrijpt, maar ons ook op sleeptouw kan nemen. Iemand die richting- en ruimtegevend tegelijk kan zijn.

Iemand die niet bang is voor een veranderproces en de verwachtingen en weerstanden die dat met zich meebrengt. Iemand die 'gemopper' om weet te buigen in iets positiefs en met creativiteit en humor te werk gaat.

Iemand die bereid is samen te werken met de kerkenraad en een organisatorische medewerker. Iemand die dus ook los durft te laten en durft te vertrouwen op anderen en op de Geest.

Iemand die het aanspreekpunt in de gemeente wil zijn en het gezicht naar buiten. We zijn tenslotte niet alleen gemeente voor en met elkaar, maar hopen ook een plek te verwerven in Uden en Veghel – wat en hoe, dat hebben we zelf nog niet zo helder.

Ben jij, bent u het blijmoedige mens dat met ons op weg wil in vieringen, pastoraat, onderlinge contacten en geloofsgesprek, dan kijken we uit naar je motivatiebrief/-mail en CV.

Contactadres, reacties voor...., meer informatie aan te vragen via / te vinden op...

Het hierboven genoemde is dus al best veel gevraagd. Wanneer er (andere) keuzes gemaakt worden, dienen deze hierboven uiteraard weergegeven te worden.

Voor nu veel succes in het verdere proces!

Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met de meedenkgroep en gemeenteleden uit Uden en Veghel.

Dank aan allen voor de betrokken, inspirerende en levendige samenwerking!

Moge kerkelijke gemeente Uden-Veghel jullie bron zijn voor inspiratie en ontmoeting, vindplek van levend water.

Daarbij wens ik je toe dat je de moed om houd samen kwetsbaar te zijn en het geduld om samen sterk te blijven staan.

Dat je vecht tegen onverschilligheid en verwelkomt, wie anders is dan jij.

Dat je de wereld niet aan je voorbij laat gaan,
maar daar middenin gaat staan.

God zegent de voeten die nieuwe wegen durven gaan
en de handen die aan willen pakken.

de hoofden die blijven denken
en de harten die vurig blijven kloppen.

Moge de God van alle tijden,
van het verre verleden en het verwarrende heden,
ook de God van de toekomst
voor je zijn.



Marloes