

Dienst

TOERUSTING VAN WERKERS IN DE KERK

THEMA:

Aandacht voor de mens achter het werk

Vrijwilligersbeleid en 'ontzorg de predikant'

Denk goed na over een jeugdwerker

Terug naar de basis van getuigen en dienen

4|2017



Inhoud

- INTRODUCTIE **Aandacht voor werkers in de kerk** 3
Kees van Dusseldorp
- VRIJWILLIGERSBELEID **Blijven leren en groeien** 4
Nynke Dijkstra-Algra
- ZORG VOOR DE PREDIKANT **Spreek verwachtingen uit** 10
Ad van der Lugt
- TRENDS EN TOEKOMST **Ontzorg de predikant** 15
Corinne Starreveld
- BIJBELSTUDIE **De tong als dodelijk wapen** 19
Janita Geertsema
- JEUGDWERK **De juiste voorwaarden scheppen** 20
Anko Oussoren
- PRAKTIJKCENTRUM **Inspiratieavonden** 25
- VRAAG & ANTWOORD **De dominee hoeft niet meer te komen!** 26
Kees van Dusseldorp
- DIACONAAT **Wat is missionair-diaconaal?** 29
Stefan Paas
- DIACONAAL STEUNPUNT 35
- COLUMN **#MeToo in de kerk** 36
Almatine Leene
- KERKRECHT **Gereedschap voor de kerk** 37
Kornelis Harmannij
- VAN HET BESTUUR **Een nieuwe Dienst** 39
- GEDICHT **Eenzame hoogte** 40
Anne Lies Mossel

Foto's voorpagina © Hans en Lidy Fotografie

Dienst†

65e jaargang
nummer 4
winter 2017

Dienst biedt concrete toerusting en ondersteuning aan ambtsdragers en andere werkers in de kerk, gericht op de dagelijkse praktijk van pastoraat, diaconaat, gemeentelijk functioneren en gemeenteopbouw.

Redactie

Kees van Dusseldorp, Schildwolde, hoofdredacteur
Henk Geertsema, Zwolle
Anko Oussoren, Hardinxveld-Giessendam
Derk Jan Poel, Meppel
Jacqueline van der Ziel, Zwolle, eindredacteur

Redactiesecretariaat

Ebel Geertsema
Beeklustweg 11
7335 JB Apeldoorn
E-mail: ebel@geertsema.com

Administratie

J.A. Kieft-Boersema
Albert Fikspad 12
3812 GX Amersfoort
(tevens retouradres voor onbestelbare verzendingen)
E-mail: administratie.dienst@kiefte.net

Nieuwe abonnees en adreswijzingen dienen *schriftelijk/per e-mail* aan de administratie doorgegeven te worden.
Betaling van abonnementsgeld te voldoen na ontvangst van acceptgiro of factuur.
Abonnementsprijs: € 7,20 per jaar.
IBAN NL45 INGB 0004 9210 87
t.n.v. Stichting Dienst, Ede

www.blad-dienst.nl

Basisontwerp: Theresia Koelewijn
Druk: Buijten & Schipperheijn

ISSN 0167-2401

Aandacht voor werkers in de kerk

Er zijn veel mensen actief in de kerk. Het christen-zijn brengt met zich mee dat je je inzet voor Gods Koninkrijk. Dat kan op allerlei manieren: binnen of buiten de gemeente, voor of achter de schermen, praktisch of bestuurlijk, met mensen of met centen. Wordt al deze inzet wel voldoende gezien en gewaardeerd? Gaan we zorgvuldig om met al die energie, al die gaven en al die mensen?

Weinig waardering

In het algemeen is de ervaring dat de kerk slordig omspringt met haar werkers. Dat geldt voor betaalde krachten en voor vrijwilligers. Voor catecheten, organisten en kosteren, voor mensen in commissies, voor ambtsdragers, predikanten en kerkelijk werkers. Deze slordigheid is op verschillende manieren merkbaar. Er is vaak minder aandacht voor iemands persoon dan voor diens zakelijk functioneren. Er wordt vaak weinig waardering uitgesproken maar wel kritiek. Er heerst soms een afrekencultuur in plaats van dat er stimulerende ruimte gegeven wordt. Er is niet altijd een fatsoenlijke onkostenvergoeding, laat staan een bedankje bij het stoppen van een taak.

Vanwaar die slordigheid? Misschien omdat we ervan uitgaan dat iedereen zich wel inzet voor Gods Koninkrijk. We maken geen onderscheid uit angst dat niet-genoemde mensen zich gepasseerd voelen. Zichtbare en betaalde werkers in de kerk krijgen al veel aandacht, terwijl er ook zoveel gebeurt wat minder zichtbaar is of buiten de gemeente plaatsvindt. Misschien komt het doordat we in de kerk toch vaak zakelijk en functioneel denken en te weinig in termen van gezamenlijkheid en dienstbaarheid. Misschien heeft het ook wel te maken – zeker bij betaalde werkers – met het feit dat de kerk grotendeels bestaat uit vrijwilligers, die voor het kerkenwerk maar een beperkt aantal uren beschikbaar hebben. Dat werkt niet vanzelf goed als de kerk je ‘werkgever’ is: processen duren lang, verantwoordelijkheden zijn onduidelijk, competenties soms ontoereikend. Nogal eens raken professionele werkers ontmoedigd of zelfs gefrustreerd.

Denk- en praatstof

Natuurlijk zijn er ook goede voorbeelden en doen veel mensen hard hun best. We weten dat God al het werk ziet en beloont. Maak je niet afhankelijk van menselijke en kerkelijke waardering! Maar met dat alles kun je je er als kerk ook te gemakkelijk van afmaken. Daarom gaat dit nummer van *Dienst* grotendeels over aandacht voor de mens achter het werk, met bijzondere aandacht voor de zorg voor de predikant. Het geeft hopelijk wat denk- en praatstof, zodat het bijdraagt aan jouw werk in de kerk.



Kees van Dusseldorp

Blijven leren en groeien

Vrijwilligers in de kerk werven, begeleiden en bedanken

De kerk is de grootste vrijwilligersorganisatie in Nederland. Met relatief weinig betaalde krachten wordt de kerkgemeenschap gedragen door mensen die zich onbetaald inzetten. De term 'vrijwilliger' is wat ongewoon in veel kerken. We weten ons geroepen. We ervaren het ook als onze plicht om ons steentje bij te dragen. 'Vrijwilliger' is misschien niet een echt kerkelijk woord, maar hoe je het ook wendt of keert: de kerk leeft van vrijwilligers.



Nynke
Dijkstra-
Algra

Zorg en aandacht

Het is belangrijk dat we aandacht besteden aan de mensen die zich inzetten, betaald of onbetaald. Dit artikel gaat over de zorg voor onze onbetaalde krachten, de vrijwilligers. We beginnen met een ervaring van een kerkenraadslid. *Ik was nog niet zo lang weduwnaar en kerkenraadslid. De dominee vroeg na afloop van de vergadering af en toe even hoe het nu met me ging. Hij kwam niet apart op bezoek. Geen tijd. Toch had ik dat wel op prijs gesteld.* Het is begrijpelijk dat de predikant zijn nazorg op deze manier verleent. Toch kan dit mensen het gevoel geven dat pastoraat voor een kerkenraadslid iets is wat wel even na afloop van de vergadering kan worden afgehandeld.

Af en toe en even kan te weinig zijn. Krijgen kerkenraadsleden huisbezoek? Is er onderlinge zorg? Niet alles hoeft door de predikant te worden gedaan, maar kerkenraadsleden zijn niet alleen de harde werkers; ze hebben ook behoefte aan gerichte aandacht, ook als er niet iets bijzonders aan de hand is. *Ooit werd er in de kerk*

gebeden voor hen die sterk zijn onder ons. Dat zij staande blijven. Ik schoot acuut vol. Opeens was er een gebed voor mij. Zorg voor mensen, we zijn er goed in, in de kerk. Maar voor je het weet gaat alle zorg naar mensen die in nood zijn. De mensen die zorg verlenen, de vrijwilligers, ze raken zomaar wat uit beeld. Is er aandacht voor hen?

Opeens was er een gebed voor mij

Motieven

Mensen zetten zich om verschillende redenen in voor de kerk. Uit plichtsbesef, je moet toch iets doen. Omdat ze contacten willen opdoen, mensen willen leren kennen. Omdat ze van betekenis willen zijn, het beleid mee willen bepalen. Omdat ze hun talenten willen inzetten. Omdat ze willen leren en zichzelf willen ontwikkelen. Het is goed om daarover in gesprek te zijn. Wat verwacht je van je vrijwilligerswerk? Wat kunnen we je bieden?

Er zijn mensen die zich voor langere tijd willen binden en mensen die trouw meerdere uren per week in kerkenwerk investeren. Daarnaast zijn er mensen die wel wat willen doen, maar liever niet voor een langere periode. Zij zien graag resultaat. Een afgerond project, zoals een startzondag of een kerstviering is dan interessanter dan een beleidsfunctie voor de lange termijn. Waar doe je het allemaal voor, dat is ook een vraag naar visie. Wat is de visie van de gemeente? Wat vinden wij met z'n allen belangrijk? Een gedragen en inspirerende visie motiveert mensen om zich in te zetten.

De zorg voor vrijwilligers laat zich onderscheiden in drie fasen: werven, begeleiden en nazorg.

Werving

Bij de *werving* is het van belang dat we zorgvuldig kijken naar taakomschrijving en gaven van gemeenteleden. Niet iedereen past zomaar in een willekeurige functie. "Waar ben je goed in en hoeveel tijd heb je", vroeg een predikant standaard bij een kennismakingsbezoek. Dat leverde altijd wel iets op. Een kleine of grotere bijdrage, die past bij het desbetreffende gemeentelid. Als mensen worden ingezet op grond van hun gaven en mogelijkheden geeft dat meer vreugde en vrucht. *De manier waarop het ambt in onze gemeente werd ingevuld voelde voor mij als een harnas. Ik was net als David in de wapenuitrusting van Saul. Ik kon niet bewegen. Of een ander: Ik werd diaken omdat ik van de praktijk ben. Maar ik werd een vergaderdiaken en kwam aan het praktische werk niet toe.*

Voor een goede match is het nodig dat je een heldere taakomschrijving hebt: wat verwacht je van mensen? Tegelijk is het belangrijk dat je soepel omgaat met je eigen taakomschrijvingen. Soms kunnen mensen zich vinden in een deel van de taak. Is het mogelijk een taak anders in te vullen, een taakomschrijving aan te passen? *Ik wilde wel bezoekmedewerker worden, maar graag voor minder adressen. Dan is het haalbaar voor mij.*

Mensen hebben ook hun eigen voorkeuren en passies. Iemand die veel met jongeren heeft, moet je niet inzetten als wijkouderling. Laat hem of haar lekker met jongeren aan de slag gaan. Er zijn mensen die graag ouderen bezoeken en zich daarop willen concentreren. Is dat mogelijk?

Niet iedereen is geschikt voor een bepaalde taak. Stel jezelf dus de vraag: welke gaven zijn nodig voor deze taak? Vaak zijn we in de kerk 'vacaturegericht': we willen zo snel mogelijk de openstaande posities vervuld zien. Het zou helpen als we meer 'gavengericht' zouden werken. Wellicht leidt dat ook tot nieuwe taken. Werven is nooit: iemand overhalen. Ga een taak ook niet *downsizen*: wees reëel over de tijd die het vraagt en over het belang van de taak. Als je net doet alsof het allemaal niets voorstelt, neem je jezelf en de ander niet serieus. Vertel wél waarom je denkt dat die ander geschikt is voor deze taak.

.....
Een gedragen en inspirerende visie motiveert mensen om zich in te zetten



Wat kan je unieke bijdrage zijn aan de opbouw van de gemeente? Veel mensen zeggen dat ze geen tijd hebben. Het kan helpen om dan door te vragen. Stel, je zou wél tijd hebben, zou je het dan doen? Zo nee, waarom niet? Dan komen de échte redenen op tafel. Redenen waarvan je kunt leren. Sommige mensen voelen zich onzeker: *kan ik dat wel?* Anderen zien op tegen een aspect van de taak (*ik wil geen mededelingen aflezen in de kerkdienst*). Valt daar een mouw aan te passen? Het kan weleens helpen als iemand eerst een paar keer vrijblijvend meeloopt met een ander of een activiteit meemaakt.

Begeleiden

Als iemand een taak aanvaard heeft, is het niet afgelopen met de belangstelling. Vraag na een tijdje eens hoe het gaat. Voldoet het aan de verwachtingen, is het anders, beter misschien of valt het juist tegen? “Waar loop je tegenaan?” “Hoe kunnen we je steunen?”

In een kerkenraad was het de gewoonte dat vertrekkende ambtsdragers een uitje organiseerden voor de kerkenraad. Drie kerkenraadsleden gingen om de tafel en raakten voor het eerst in al die jaren in gesprek over hoe ze het kerkenraadswerk hadden ervaren. Ze vonden de vergadercultuur alle drie vreselijk. Voelden zich niet vrij en op hun gemak. Ze waren ook niet van plan om ooit nog een keer kerkenraadslid te worden. “Waarom hebben we het er nu pas over? Kennelijk dachten we alle drie dat het wel aan ons zou liggen.” Ze besloten het aan de orde te stellen, onder leiding van een externe begeleider. Kunnen we het klimaat in de kerkenraad verbeteren? Het werd een bijzonder ‘uitje’ met eerlijke gesprekken.

Soms voelen mensen zich onzeker: kan ik dat wel?

In sommige gemeenten krijgen mensen een mentor of op z'n minst een aanspreekpunt; iemand bij wie ze terecht kunnen als ze tegen vragen aanlopen. Soms zijn het oud-ambtsdragers. Laat hen niet alleen passief beschikbaar zijn, maar ook uit zichzelf vragen: hoe gaat het? Het kan zijn dat er behoefte is aan toerusting. Mogen mensen een training volgen? Naar een conferentie gaan? Vergoedt de gemeente (een deel van) de kosten?

Uiteindelijk gaat het erom dat mensen hun taak met vreugde en inspiratie kunnen doen. Dat wil niet zeggen dat het geen strijd of moeite kost. Maar om je taak goed te kunnen doen, is het van belang dat je zelf ook put uit de Bron. Dat er tijd is om inspiratie op te doen. Hoe dat eruitziet, is voor mensen verschillend. Daarbij gaat het niet alleen om geestelijke voeding, maar ook om emotioneel bijtanken. Waar laad jij van op? Neem je er tijd voor? Is er weleens pauze van al dat kerkenwerk? Verwennen we onze vrijwilligers één keer per jaar met een maaltijd, vrijwilligersavond of een presentje?

Nazorg

Ten slotte, de zorg houdt niet op als mensen stoppen met hun taak. Voer in ieder geval een *exitgesprek*. Hoe heb je je taak ervaren? Wat ging goed, wat kan achteraf gezien beter? Hoe heb je de begeleiding vanuit de kerkenraad ervaren? Heb je tips voor ons? En: ben je beschikbaar als aanspreekpunt of mentor voor je opvolger?

Uit onderzoek (Henk de Roest, 2001, ‘Ik geloof het wel’) bleek dat kerkenraadsleden na hun periode nogal eens niet alleen uit de kerkenraad verdwijnen, maar ook uit de kerk. Ze blijven soms wel lid, maar je ziet ze niet meer. De reden is dat ze te veel in de hitte van de keuken hebben gestaan en te veel achter de schermen hebben gezien. Er is teleurstelling en frustratie. Ze nemen (even?) afstand. Dat is zorgelijk. Kan het voorkomen worden? Een open, veilig klimaat is daarvoor voorwaarde.

Ruimte voor nieuwe ideeën

Uiteindelijk gaat het bij goed vrijwilligersbeleid om een open, transparante sfeer, waarin niet alles dichtgetimmerd is. De taakomschrijvingen zijn er, maar er is aanpassing mogelijk. Er heerst geen sfeer van *zo doen wij het nu eenmaal*. Er is ruimte voor nieuwe ideeën, voor mensen die op een andere manier willen werken. Dat betekent dat de kerkenraad openstaat voor wat kersverse kerkenraadsleden te melden hebben. Wat valt hun op? Zij zien vaak eerder en scherper welke vanzelfsprekendheden wellicht belemmerend werken. Hetzelfde geldt voor nieuwkomers in de gemeente. Zij kunnen vragen stellen, die we in de gemeente allang niet meer stellen. We worden ons opeens bewust van wat er misschien anders en beter kan.

Goed vrijwilligersbeleid daagt ons uit om te blijven leren en groeien. Dat is een vreugdevol proces.

Ds. Nynke Dijkstra-Algra is missionair specialist Protestantse Kerk. Zij schreef het boek 'Verscheidenheid van gaven', met als ondertitel 'Wat kan je unieke bijdrage zijn aan de opbouw van de gemeente?' Dit boek wil helpen zicht te krijgen op onze gaven en mogelijkheden met het oog op de gemeente in haar dienst aan de wereld.

Verwennen we onze vrijwilligers met een maaltijd, vrijwilligersavond of presentje?



© Hans en Lidy Fotografie

Spreek verwachtingen uit

Meer aandacht voor welzijn en welbevinden

Soms is de kloof tussen predikant en kerkenraad niet te dichten en wordt overgegaan tot 'losmaking' van een predikant van zijn gemeente. Uit onderzoek is bekend dat problemen die in gemeenten spelen voor zeventig procent te maken hebben met conflicten tussen predikant en kerkenraad. In dit artikel leg ik uit hoe het leven met (verschillende) verwachtingen een zware wissel trekt op de onderlinge verhoudingen. Het is een handreiking om op tijd en op een goede manier gesprekken te voeren over de wederzijdse verwachtingen.



Ad van der
Lugt

Eenzame conflicten

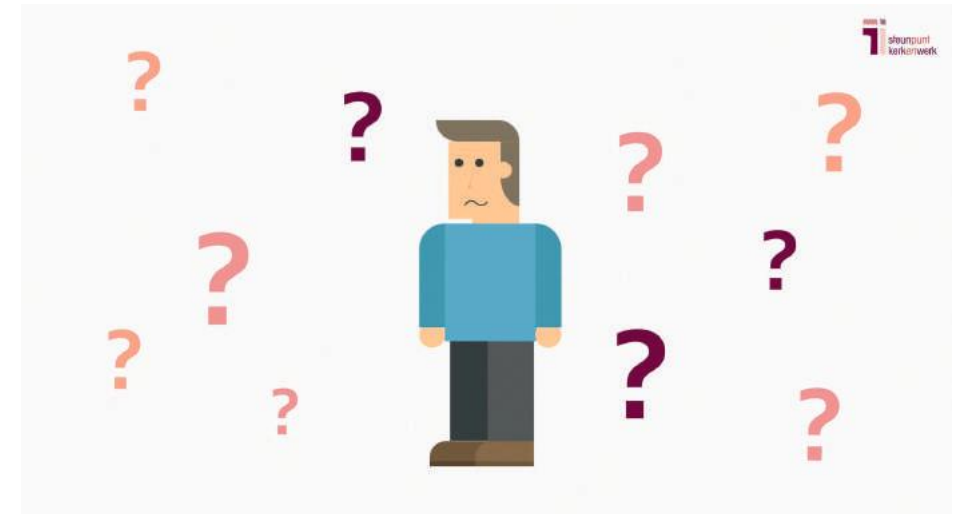
Een van de kenmerken van conflicten is dat ze groeien. Conflicten zijn er niet van de ene op de andere dag. Met de groei van de conflicten neemt het onderlinge vertrouwen tussen de betrokkenen af en neemt de onveiligheid toe. Om je te beschermen tegen de onveiligheid keer je je af van mensen. Je komt er alleen voor te staan. Alleen-zijn wordt eenzaamheid. Vanuit ons jarenlange advieswerk als Steunpunt Kerkenwerk (SKW) weten we dat predikanten door conflicten met hun kerkenraad eenzaam geworden zijn. Maar ook hun partner en hun gezinnen maken dit mee. Kerkenraden worstelen met hun leidinggevende rol en gemeenteleden laten zich horen. Zij geven uiting aan hun verwachtingen en vinden dat daaraan voldaan moet worden. Zo doet het spreekwoord opgeld: zoveel mensen, zoveel wensen.

Als SKW willen we hier enkele rode draden schetsen en – zonder namen te noemen – onze analyse en adviezen delen. Wij presenteren geen percentages en aantallen om de ernst weer te geven. Er zijn gemeenten, kerkenraden en predikanten die tevreden zijn, waar wederzijdse verwachtingen regelmatig besproken worden en men (predikant en zijn vrouw en gezin) niet eenzaam is.

Bloedarmoede

Wat zijn pijnpunten achter de eenzame conflicten van predikanten? Onze ervaring is dat de relatie van kerkenraad en predikant aan bloedarmoede lijdt: er is te weinig aandacht voor zorg. Er is onvoldoende aandacht voor het welzijn (materiële en immateriële tevredenheid) en welbevinden (de mate waarin iemand zich lichamenlijk, geestelijk en sociaal goed voelt). Aandacht voor hoe het écht met de predikant, zijn vrouw en zijn gezin gaat!

Een van de kenmerken van conflicten is dat ze groeien



Zoveel mensen,
zoveel wensen;
ga er maar
aanstaan als
predikant

In het algemeen is er weinig aandacht voor de werkers in de gemeente die betaald worden door de kerk of een arbeidscontract hebben. Voor de kerken is dat meestal een predikant, maar ook de kerkelijk werkers, kosters en organisten vallen hieronder. In dit artikel ligt de focus op de predikant, zijn partner en zijn gezin. Ondanks *onvoldoende* aandacht voor de zorg is er *meer dan voldoende* aandacht voor het functioneren. Over het functioneren van de predikant heeft iedereen een individuele mening. Iedereen tapt uit zijn eigen vaatje: mijn mening over mijn predikant en over mijn kerk.

Verwachtingen verschuiven

Wat betekent 'mijn kerk' voor de verwachtingen naar de predikant? Korter of langer geleden is hij beroepen door de kerk. Zijn kwaliteiten waren nodig om te kunnen inspelen op de toen actuele noden. De verwachtingen van de gemeente en de kerkenraad waren de uitdaging die hij aanging. Maar hoe gaat het met die uitdaging enkele jaren later? De beroepingscommissie is opgeheven en de kerkenraad van toen is van samenstelling veranderd. De gemeente is veranderd. De verwachtingen van toen zijn niet meer de verwachtingen van nu.

Het signaleren van het verschuiven en veranderen van verwachtingen moet het sein zijn om tot actie over te gaan. Het betekent dat het tijd is voor een goed gesprek tussen de kerkenraad en de predikant. Drie vragen zijn naar ons inzicht op dat moment belangrijk om te stellen en te beantwoorden. Allereerst de vraag *hoe het komt dat de verwachtingen veranderden*. Ten tweede, *wat is er belangrijk om nu te gaan doen*. En tot slot *wat kerkenraad en predikant nodig hebben om tot actie over te gaan*. Het negeren van het signaal van de verschuivende verwachtingen kan een energielek opleveren. Langdurig negeren kan leiden tot teleurstelling, ziekte of burn-out.

Over het functioneren van de predikant heeft iedereen een mening

Zorggesprek

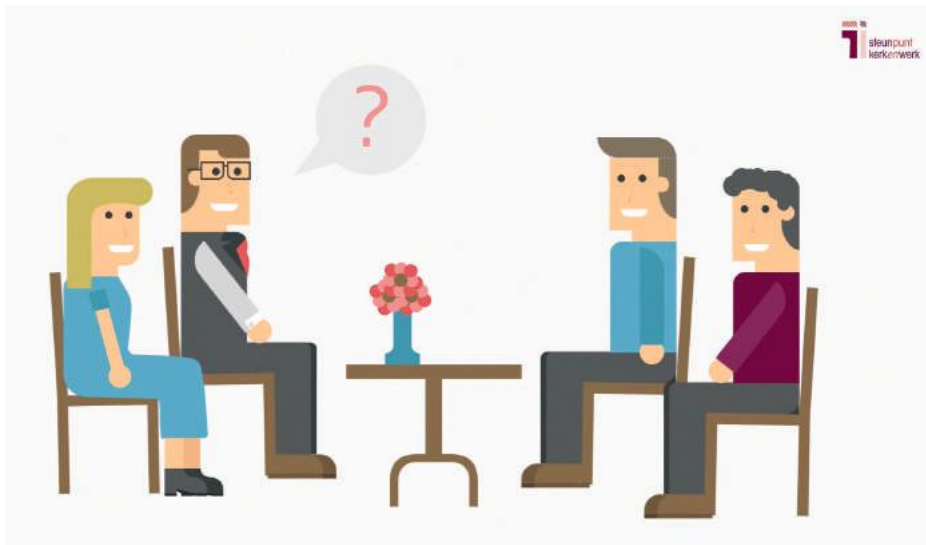
Uiteraard verandert een predikant zelf ook. Zijn de veranderingen van zijn verwachtingen regelmatig onderwerp van gesprek? Meestal niet. De tussen kerkenraad en predikant gevoerde gesprekken gaan over zijn functioneren en niet over verwachtingen. Hoe functioneert de predikant als pastor, voorganger of catecheet? Functioneert hij goed of slecht? Moet hij beter gaan functioneren? Of mag hij het zo blijven doen? Conclusies zijn gebaseerd op (niet uitgesproken?) wederzijdse verwachtingen! Iedereen heeft immers een mening over 'mijn' kerk en 'mijn' predikant en 'mijn' kerkenraad. De vraag is hoe al die meningen met bijbehorende verwachtingen gevoegd kunnen worden tot eenduidigheid. Een goed functioneringsgesprek is niet voldoende als verwachtingen niet besproken worden. Vóórdat het functioneringsgesprek aan de orde is, moet er aandacht zijn voor het welbevinden en welzijn van de predikant. Welbevinden en welzijn zijn onderwerpen voor zorggesprekken.

Vaak wordt SKW ingeschakeld zonder dat er (functionerings) gesprekken gevoerd zijn tussen kerkenraad en predikant. Dit zien we te vaak! We worden ingeschakeld vlak vóórdat het conflictstadium bereikt is, de predikant zich ziek meldt of opgebrand raakt. In veel van deze trajecten helpen we om branden te blussen. Maar schade is er al! Blijvende schade vaak, zichtbaar en hoorbaar. Bij alle partijen. Vertrouwen en veiligheid zijn onze signaalwoorden in deze trajecten. Of eigenlijk: het gebrek aan vertrouwen en een klimaat van onveiligheid. Er was onvoldoende aandacht voor welbevinden en welzijn.

Wanneer er onvoldoende vertrouwen is, zal de mogelijkheid tot herstel afhankelijk zijn van de wederzijdse bereidheid om te wer-

.....
In een goed functioneringsgesprek worden verwachtingen besproken

Een predikant kan zich laten bijstaan door een begeleidingscommissie



ken aan het beschadigde vertrouwen. Het installeren van een begeleidingscommissie kan hier uitkomst bieden, om erger te voorkomen en om aan verbetering te werken.

Andere aanpak

Hoe kunnen kerken incidentbestrijding ombuigen naar preventie? Daar hebben we de afgelopen jaren in ons advieswerk mooie voorbeelden van gezien. Voorbeelden van gesprekken over zorg en functioneren. Bij het voeren van deze gesprekken is nadrukkelijk aandacht voor welbevinden, welzijn en functioneren. Kenmerkend in deze andere aanpak is:

.....
We helpen om branden te blussen, maar schade is er al!

1. Bewustwording van eigenaarschap.
 - a. Er is in de kerkenraad één persoon verantwoordelijk gesteld voor het 'werkgeverschap' van de kerk. Soms is dat de preses. Hij neemt de zorg voor het welzijn en welbevinden van de predikant en zijn partner/gezin op zich en is het aanspreekpunt voor de predikant.
 - b. De predikant is eigenaar van zijn eigen rol binnen de kerk. Van hem mag regie over zijn verwachtingen en zijn loopbaan verwacht worden. Hierin kan hij zich laten bijstaan door een begeleidingscommissie. Ons advies is om als voorwaarde bij het aannemen van het beroep overeen te komen dat er een begeleidingscommissie komt.
 - c. Bij de start van de predikant in zijn gemeente stimuleert de kerkenraad de predikant om zo spoedig mogelijk zijn begeleidingscommissie samen te stellen.
2. Toetsen van de wederzijdse verwachtingen.
 - a. In een open en eerlijk gesprek tussen predikant en kerkenraad worden de wederzijdse verwachtingen besproken. Voorbeelden van vragen zijn: wat is er veranderd sinds het aannemen van het beroep? Veranderd in de gemeente, in de kerkenraad en bij de predikant en zijn partner/gezin?
 - b. De predikant kan samen met zijn begeleidingscommissie deze vragen voorbespreken en aan de hand daarvan het gesprek met de kerkenraad voorbereiden.

BKW-basis

Sinds begin 2017 is er de preventieve dienst Begeleiding Kerkenwerk Basis. Er wordt een analyse gemaakt van het kerkelijk personeelsbeleid en het functioneren van kerkenraad, gemeente en predikant. De uitkomsten bieden inzicht en handvatten voor de kerk als 'werkgever'. Wij zijn ervan overtuigd dat goede zorg voor de predikant veel energieverlies, irritatie, teleurstelling en burn-outs onder predikanten kan voorkomen. En tevredenheid, arbeidsvreugde, welzijn en welbevinden krijgen steun in de rug.

Ad van der Lugt is adviseur begeleiding Steunpunt Kerkenwerk.

Steunpunt Kerkenwerk

Vereniging Steunpunt Kerkenwerk (SKW) adviseert kerken (GKv, CGK en NGK) in hun rol als 'werkgever' en beheerder. SKW biedt ondersteuning op drie pijlers: kerkelijk personeelsbeleid, financiën en organisatie en beheer. Deze ondersteuning gebeurt door het aanbieden van actuele informatie en richtlijnen op de website. SKW onderhoudt daarnaast een mobiliteitsdatabase en heeft adviseurs in dienst die kerken kunnen begeleiden (BKW).

In 1994 is het Platform voor Commissies van Beheer opgericht in de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt. Vanaf 2004 ging de vereniging verder als Steunpunt Kerkelijke Beheerszaken en adviseerde zij ook aan CGK en NGK. Sinds 1 januari 2010 heet de vereniging Steunpunt Kerkenwerk. Doordat de dienstverlening zich uitbreidde, vooral op het gebied van kerkelijk personeelsbeleid, voldeed de oude naam niet meer.

Tegenwoordig onderhoudt SKW intensief contact met alle partijen omtrent de *instroom, doorstroom en uitstroom van predikanten*. Betrokken partijen zijn de Predikantenvereniging, CGMV, VSE (emeritering), TU Kampen, Praktijkcentrum en soortgelijke organisaties van andere kerkgenootschappen.

Zie www.steunpuntkerkenwerk.nl voor meer informatie, onder meer over BKW-Basis, begeleidingscommissie, omgevingsanalyse en supervisie en coaching.



Ontzorg de predikant

Zorgdragen is feedback vragen

Een predikant is nooit alleen in het uitoefenen van zijn beroep en roeping. Gemeente, kerkenraad, gezin, buitenkerkelijken en instanties in het kerkverband vragen ruimte in zijn agenda. Net zoals voor iedereen kaderen het alledaagse leven en beperkte tijd zijn werkzaamheden in. In een land waar drukte en secularisering groeien, is de praktijk van het predikant-zijn een hele uitdaging!

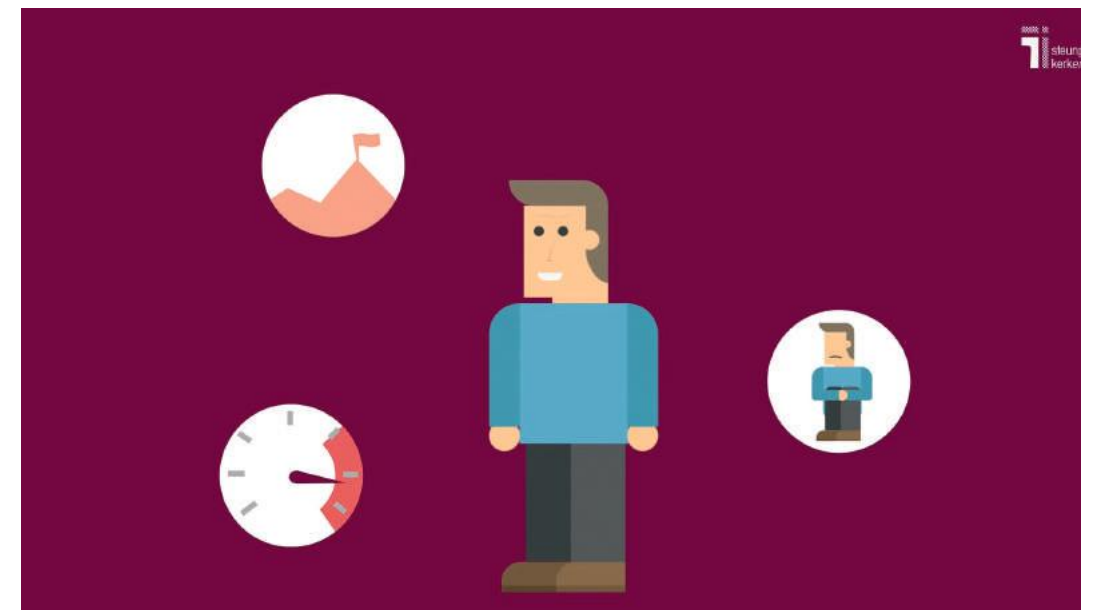
Bij de praktische kanten van het predikantschap komt Steunpunt Kerkenwerk (SKW) om de hoek kijken. Als een van de adviseurs van SKW heb ik dagelijks te maken met de loopbaanuitdagingen van de predikant. Kerken en predikanten bellen met enige regelmaat over hoe zij dit werk zo goed mogelijk kunnen ontzorgen. Met ontzorgen bedoelen wij het wegnemen van taken die niet behoren tot de kern van het predikant-zijn en/of niet aansluiten bij zijn talenten. Ontzorgen betekent het werk op zo'n manier vormgeven dat het met plezier en zingeving wordt gedaan door de predikant en zijn kerk. Ook op de lange termijn.

De praktijk van het predikantschap is een hele uitdaging

Dit ontzorgen en zorgdragen voor het dagelijkse werk zijn een verantwoordelijkheid van de predikant. Hij is eigenaar van zijn loopbaan. Maar ook kerkenraden zijn eigenaar van de werkgevers-



Corinne Starreveld



rol en de bijbehorende zorg voor hun predikanten. Commissies, deputaten en het steunpunt hebben een adviserende of ondersteunende rol.

Voor al deze betrokken partijen nemen wij vier trends waar die de toekomst van het predikant-zijn en de bijbehorende zorg veranderen. Maatschappelijke ontwikkelingen en de steeds beperktere beschikbaarheid van predikanten maken dat kerken hier preventief op moeten inzetten. Verder in dit artikel zes instrumenten waarmee een predikant vandaag de dag zijn werk ontozorgt. Zaken die, wanneer eenmaal op orde, de predikant helpen zich te concentreren op zijn eerste roeping: herder en leraar zijn.

Help de predikant zich te concentreren op zijn eerste roeping: herder en leraar zijn

Vier trends

Het predikantschap is in ontwikkeling en verandert. Er zijn trends waar te nemen die de toekomst van het zorgdragen veranderen, zowel voor de predikant als voor zijn kerk.

1) Ambtstermijn en andere inzet

Steeds vaker wordt aan SKW gevraagd of er voldoende *mobilititeit* is onder predikanten. Door de tijdgeest en de beschikbaarheid van minder predikanten zullen ambtstermijnen eerder ter discussie komen te staan. Er is ook een mentaliteitsverandering waar te nemen bij de kerken. Met name krimpende kerken hebben meer behoefte aan bovenlokale samenwerking en flexibeler inzet. Zij zoeken samenwerking met CGK-, NGK- en GKv-gemeenten in de buurt of regio. De uitdaging daarin is waar het eigenaarschap voor flexibeler inzet komt te liggen. Bij de kerken? Bij de predikanten? Wie neemt initiatief?

2) Deeltijdwerken

Hiermee samenhangend is de verwachting dat er in de toekomst meer zij-instromers en deeltijders komen onder predikanten. Simpelweg doordat kerken met name in armere regio's niet voldoende financiën hebben om een voltijdpredikant te onderhouden. Ook zijn er de papadagen. En er is een trend dat er meer gevraagd gaat worden van predikanten om werkzaam te zijn (geweest) in een beroep in de maatschappij.

3) Predikant als specialist

Er is een tendens naar predikanten als specialisten. Zij worden op de theologische universiteit opgeleid als basispredikant, maar gedurende de loopbaan komt er meer specialisatie. Vanwege het krimpende predikantenbestand worden specialist-predikanten zeer gericht ingezet. Voorbeelden zijn de interim-predikant, de pastorale predikant of de predikant die zich met name focust op prediking.



De begeleidingscommissie begeleidt ook het gezin van de predikant

4) Professionalisering

Tot slot is te zien dat het werk in de kerk professionaliseert. Een voorbeeld hiervan is de toename van betaalde werkers in de kerk die naast de predikant werken, wat van een predikant teamvaardigheden vraagt. Een concreet gevolg van deze professionalisering is het gebruik van werkbegrippen in de kerk, zoals personeelsbeleid, solliciteren, vacatures en *loopbaancoaching* voor predikanten. Ook is binnen de kerken meer aandacht voor *preventie*. Professionalisering van de zorg voor de predikant probeert te voorkomen dat deze speciale roeping een eilandbaan wordt.

Zes instrumenten

Op een gehele loopbaan als predikant betekent zorgdragen feedback vragen. Met de volgende instrumenten lichten we toe hoe de predikant en zijn kerk feedback en zorg kunnen vormgeven. Met als doel feedback naar een dieper niveau te brengen en/of feedbackpunten om te zetten in actie.

Wie heeft als eerste in de kerk de taak om een predikant te ontzorgen in zijn werk? De **begeleidingscommissie**! Deze commissie bestaat uit drie personen. Het liefst neemt hier minimaal één vrouw in plaats. Doel van de commissie is het begeleiden van de *predikant en zijn gezin*, bespreken van onderlinge verwachtingen en stimuleren van ontwikkeling van gaven.

Een tweede instrument dat jaarlijks terugkomt in het ontzorgen van de predikant is het **functioneringsgesprek**. Dit gesprek wordt

Voorkom dat de speciale roeping van de predikant een eilandbaan wordt

De tong als dodelijk wapen

“Wie nooit struikelt in het spreken...” (Jak. 3:2)

Als het gaat over onze tong – onze manier van spreken – komt Jakobus scherp uit de hoek. Hij noemt de tong een vlam, een wereld van onrecht, vergif, onberekenbaar kwaad. En Jakobus is niet de enige, Jezus zegt dat wat uit onze mond komt ons onrein maakt (Mat. 15:11). Spreuken zegt dat woorden de macht hebben over leven en dood (Spr. 18:21).

De joodse traditie had een hele ethiek ontwikkeld over het gebruik van de tong. Dat had een goede reden. Want als je in een gezonde gemeenschap met elkaar wilt leven, dan kan de tong inderdaad de macht hebben over eenheid of serieuze onenigheid (Jak. 4:1). Hoe je omgaat met elkaar, in de kerk of als collega's, uit zich in de manier waarop je over elkaar spreekt.

Een slechte tong hebben

Liegen is natuurlijk een overduidelijke zonde die we met onze tong begaan. Maar volgens de joodse traditie zijn er nog veel meer zonden die we met de tong kunnen plegen. De joden noemden het ‘een slechte tong hebben’.

Negatief over iemand spreken, of het nu gaat om een leugen of om de waarheid, is een slechte tong hebben. *Lijkt dit meer op diefstal of op moord*, vroegen de rabbi's. Het antwoord is ‘moord’, want als je iets steelt, kun je het teruggeven, maar je woorden kun je nooit meer terugnemen. De schade die je aanricht, kun je niet meer ongedaan maken. Sterker nog, met een slechte tong kun je op afstand iemand doden. Ook zonder te spreken, kun je je schuldig maken aan een slechte tong. Want non-verbaal kun je je net zo goed negatief uitlaten over iemand anders.

Een andere slechte tong die door de rabbi's werd vergeleken met moord was het publiek vernederen van iemand. *Je vermoordt iemands reputatie voor zijn eigen ogen*, zeiden ze daarover. Tieners die zelfmoord plegen vanwege het gepest worden door hun klasgenoten illustreren dat deze vergelijking niet overdreven is.

Zegenen met woorden

Jakobus' zorg was het welzijn van de gemeenschap. Gelukkig kunnen we onze tong niet alleen gebruiken als dodelijk wapen maar, zoals Spreuken zegt, vriendelijke woorden zijn als een levensboom (Spr. 15:4). We kunnen opbouwen, stimuleren, genezen en bemoeiden door onze woorden. Laten we ons dus inzetten om onze tong in bedwang te houden. Laten we zowel God als onze medemensen zegenen met onze woorden (Jak. 3:9).

Janita Geertsema werkt sinds 2009 als zendeling in Cochabamba (Bolivia) en geeft les aan het Theologisch Seminar.



Janita
Geertsema

Thema

gevoerd met de kerkenraad, in samenwerking met de begeleidingscommissie. Onderwerp van gesprek is of er nog sprake is van een vruchtbare samenwerking, wederzijds overeenkomende verwachtingen en een gezonde werksituatie.

Verder is voor de zorg voor de werkers in de kerk het instrument **omgevingsanalyse** ontwikkeld. Het brengt de gehele breedte van het werkveld in kaart. Dit gebeurt online, via anonieme vragenlijsten aan betrokken partijen over zes thema's: aanbedding, gemeenschap, discipelschap, werfkracht, bediening en organisatie. Uitslagen worden aan gemeente, kerkenraad en predikant teruggegeven.

Er zijn meer methodes om gemeentebreed feedback te vragen. Richtlijn is dit eens per vier jaar als kerk en predikant samen te doen.

De algemene aanbeveling is dat na een omgevingsanalyse een **coaching- en/of supervisie**traject volgt. In een eerste gesprek kan samen met de predikant bekeken worden welke supervisor of coach past bij het leertraject. Er is voor predikanten een netwerk beschikbaar van gecertificeerde coaches en supervisors per regio. Intervisie vindt plaats met predikanten in de classis. De onlangs gehouden synode heeft SKW gevraagd dit landelijk te gaan coördineren.

Ook kan een predikant elke vijf jaar maximaal drie maanden tijd opnemen voor **studie- en bijscholing**. Dit is vorm te geven door deelname aan een PEP-programma (permanente educatie punten) van de

TU Kampen en/of een bijscholingsprogramma van gelijke aard. De laatste synode besloot deze bijscholing verplicht te stellen. Voor goed functioneren is het bijhouden van actuele kennis van belang. Studie kan voor het functioneren hernieuwde inspiratie geven. De begeleidingscommissie en de jaarlijkse functioneringsgesprekken moedigen de predikant hiertoe aan.

Alle bovenstaande instrumenten komen in beeld als een predikant al enige tijd actief is. Maar helemaal aan het begin van zijn loopbaan heeft een junior predikant soms net dat kleine beetje extra steun nodig. Dit krijgt hij van een senior predikant, een mentor. In het **mentoraat** is ruimte voor de jonge predikant om te sparren over de vormgeving van de praktische kanten van het predikant-zijn. SKW faciliteert dit mentoraat en koppelt mentor aan 'mentorant': 22 senior predikanten dragen op deze manier zorg in de eerste twee ambtsjaren van junior predikanten.

Corinne Starreveld is (junior) adviseur kerkelijk personeelsbeleid en BKW-Basis bij Steunpunt Kerkenwerk.

Studie kan voor het functioneren hernieuwde inspiratie geven

De juiste voorwaarden scheppen

Denk goed na bij het aanstellen van een jeugdwerker

Een professioneel jeugdwerker kan het jeugdwerk van de gemeente op een hoger plan brengen. Hij traint, coacht en inspireert jeugdleiders, ontwikkelt beleid en zet zo nodig nieuwe dingen op. Maar pas op voor verkeerde verwachtingen. De jeugdwerker kan zomaar gezien worden als de oplossing voor het steeds minder verbonden zijn van jongeren aan de kerk. Voorkom teleurstellingen en bereid de aanstelling van een jeugdwerker goed voor.



Anko
Oussoren

Als je als gemeente een jeugdwerker wilt aanstellen, dan kunnen er verschillende vragen op je afkomen. Wat moet de jeugdwerker precies gaan doen? Wat voor soort jeugdwerker zoeken we? Wat wordt er van de gemeente-als-werkgever verwacht? En welke competenties kunnen we gebruiken voor de deskundigheidsbevordering van onze jeugdwerker? Dit artikel wil kerken helpen bij het aanstellen van een jeugdwerker.

Om de investering in het jeugdwerk met een jeugdwerker goed uit de verf te laten komen, moet een kerk de juiste voorwaarden scheppen. De jeugdwerker (m/v) heeft duidelijkheid nodig over zijn positie. Wie stuurt hem of haar aan, met wie wordt er samengewerkt, wie mag hij of zij aansturen, op welke niveaus mag er worden meegepraat, enzovoort. Daarnaast moeten de verwachtingen en opdrachten helder geformuleerd zijn. En er moet invulling worden gegeven aan het voeren van functioneringsgesprekken, aan mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en aan een goede werkplek.

.....

De jeugdwerker heeft duidelijkheid nodig over zijn positie

Kerntaken en werkvelden

De taken van jeugdwerkers zijn grofweg in te delen in vier kerntaken, die zij uitoefenen op vier werkvelden. De eerste is *relaties aangaan met jongeren en vrijwilligers* (de rechtstreekse uitvoering). Een tweede kerntaak is *vrijwilligers werven, trainen en toerusten*. In de derde plaats houden ze zich bezig met het *ontwikkelen en implementeren van visie en beleid* binnen de gemeente. Ten slotte zetten ze *taakgroepen* op, die ze aansturen dan wel begeleiden. Deze kerntaken oefenen ze uit binnen de werkvelden catechese en onderwijs, pastoraat, diaconaat en/of missionair werk.

Op de website jeugdwerker.org hebben we deze taken en werkvelden weergegeven in een matrix. Deze matrix kan helpen om duide-

lijk te krijgen wat de jeugdwerker moet gaan doen en welke eigenschappen hij daarvoor zou moeten hebben. Bij elke combinatie van kerntaken en werkvelden horen namelijk specifieke competenties. We onderscheiden dertien competenties: hermeneutisch, pastoraal, liturgisch, missionair, educatief, agogisch, pedagogisch, diaconaal, organisatorisch, ondernemerschap, leiderschap, persoonlijk/spiritueel en innovatief.

Competenties

Hermeneutisch: een brug slaan tussen enerzijds kinderen/jongeren en hun leefwereld en anderzijds de Bijbel en de christelijke traditie (met name die van de gemeente/organisatie waar de jeugdwerker werkt).

Pastoraal: aansluiten bij de context van kinderen/jongeren en hun verzorgers en hun ondersteuning geven bij levensvragen en geloofsontwikkeling om zo perspectief te bieden.

Liturgisch: religieuze bijeenkomsten, vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling voor de doelgroep kinderen en/of jongeren gestalte geven en daarin (mede) voorgaan.

Missionair: de eigen religieuze traditie naar anderen communiceren en uitdragen en daarbij op een open en uitnodigende wijze aanwezig zijn in de (multiculturele) samenleving.

Educatief: een optimale leeromgeving creëren en zo geloofsontwikkeling faciliteren.

Agogisch: proactief, doelgericht en systematisch (samen)werken aan verandering vanuit het gedachtegoed van de kerk die hij vertegenwoordigt.

Pedagogisch: kinderen en jongeren vanuit hun interesses en ambities vormen en motiveren tot zelfstandige deelnemers binnen kerk en samenleving.

Diaconaal: andere mensen gastvrij ontvangen en benaderen, hun mogelijke probleemsituaties herkennen en hen daarin naar vermogen bijstaan.

Organisatorisch: activiteiten voorbereiden, uitvoeren en evalueren, volgens vooraf bepaalde uitgangspunten.

Ondernemerschap: vanuit een bestaande situatie kansen signaleren en op een verantwoordelijke, strategische manier risico's aangaan om deze doelgericht te benutten.

Leiderschap: zichzelf en anderen richting geven rondom geloof en leven, leidinggeven aan individuen, groepen en organisaties met gebruik van eigen persoon als belangrijkste tool.

Persoonlijk /spiritueel: vanuit eigen spiritualiteit (geloofsbeleving) reflecteren op eigen persoon en gedrag en zich persoonlijk en professioneel blijven ontwikkelen.

Innovatief: doelgericht nieuwe visie, structuren, producten en projecten ontwikkelen.

Elke competentie kan op verschillende niveaus relevant zijn. Bijvoorbeeld in het individuele contact met een jongere of binnen één gemeente en in meer complexe situaties, zoals in het contact

Jeugdwerk

met groepen of binnen meerdere gemeenten. Het overzicht van de taken en competenties kan worden gebruikt bij het maken van een profiel/ taakomschrijving en bij het voeren van sollicitatie- en functioneringsgesprekken.

Drie profielen

Naast het benoemen van de taken en de daarbij horende competenties, is het raadzaam te formuleren welk profiel de jeugdwerker moet hebben. Het hanteren van een goed profiel maakt de verwachtingen helder en bespreekbaar en helpt bij het vinden van de juiste jeugdwerker. We onderscheiden drie profielen.

De uitvoerende jeugdwerker. Taken van deze jeugdwerker zijn bijvoorbeeld het leiden van jeugdclubs en het geven van catechese. Daarnaast zoekt hij jongeren op en heeft hij gesprekken met jongeren (pastoraat). Hij stimuleert en geeft leiding aan bijvoorbeeld diaconale of missionaire activiteiten die door jongeren worden opgezet. Maar ook kan deze jeugdwerker zich specifiek richten op rand- en buitenkerkelijke jongeren, hen opzoeken en activiteiten voor of met hen uitvoeren. De uitvoerende jeugdwerker is iemand die dicht bij de belevingswereld van jongeren staat en een identitefiguur kan zijn. Hij is enthousiast en legt makkelijk contact.

De jeugdwerker als organisator en toeruster. Taken van deze jeugdwerker zijn bijvoorbeeld het organiseren van jeugdclubs en van de catechese, maar ook van activiteiten op diaconaal en missionair terrein. De jeugdwerker werft vrijwilligers, traint en coacht hen. Hij zet in overleg met de kerkenraad het jeugdpastoraat op en is zelf mogelijk betrokken bij het pastoraat aan jongeren die echt problemen hebben. Een jeugdwerker met dit profiel kan goed organiseren, heeft overzicht en functioneert als een spin in het web. Het is iemand die kan werven, toerusten, trainen en coachen.

De jeugdwerker als beleidsmaker. Samen met de kerkenraad en de jeugdleiders ontwikkelt de jeugdwerker visie en beleid voor de verschillende aspecten van het jeugdwerk en voor de positie van de

Kan de jeugdwerker een brug slaan tussen jongeren en de christelijke traditie?



© Hans en Lidy Fotografie

Jeugdwerk



De uitvoerende jeugdwerker staat dicht bij de belevingswereld van jongeren

© Hans Buurman

jeugd in het geheel van de gemeente. De jeugdwerker begeleidt het proces waarin het ontwikkelde beleid in de gemeente geïmplementeerd wordt. Eventueel worden vrijwilligers toegerust, getraind en gecoacht om het beleid uit te voeren. Deze jeugdwerker is iemand die agogische processen kan begeleiden, met weerstanden kan omgaan en kan enthousiasmeren. Het is iemand die een brede kennis heeft van wat in het jeugdwerk nodig en mogelijk is. Hij kan goed met predikanten en bestuurders (zoals kerkenraden) communiceren.

Stappenplan

Overweeg je als gemeente om een professionele jeugdwerker aan te stellen, dan kan een stappenplan helpen. De praktijk leert dat het verstandig is om hier de tijd voor te nemen. Op die manier schep je een werksituatie waarin de jeugdwerker zijn werk goed kan uitvoeren. Het is handig om het stappenplan te doorlopen met iemand vanuit de kerkenraad, met de jeugdcommissie, taakgroep jeugd of met een apart daarvoor ingestelde werkgroep met mandaat van de kerkenraad.

Stap 1 Taken beschrijven – Stel elkaar de vraag: wat moet de jeugdwerker gaan doen? Denk in concrete klussen en taken en stel een lijst op. Bepaal op welke taakvelden jullie de jeugdwerker nodig hebben en vervolgens welke kerntaken hij daarin moet uitvoeren.

Stap 2 Uren inschatten – Bepaal per taak hoeveel uur de jeugdwerker er per week mee bezig zal (moeten) zijn. Beslis ook of de jeugd-

.....
Een goed profiel maakt verwachtingen helder en bespreekbaar

werker voor kortere tijd veel uren per week beschikbaar moet zijn of juist voor langere tijd minder uren per week.

Stap 3 Profiel schetsen – Bepaal welke competenties de jeugdwerker nodig heeft voor de taken die hij moet gaan doen en wat voor soort jeugdwerker (profiel) jullie zoeken.

Stap 4 Tussenstand opmaken – Als de vorige stappen zijn doorlopen, is het goed om kritisch naar dit verhaal te kijken. Zijn dit werkelijk de taken waarvoor we een jeugdwerker nodig hebben? Of missen

we nog iets? Of zijn we te enthousiast geweest? Is het urenplaatje reëel? Hebben we het juiste profiel voor ogen? Gaan jullie zelf – als werkgroep – akkoord met het plaatje? Laat anderen uit de gemeente meekijken.

Stap 5 Voorwaarden scheppen – Om ervoor te zorgen dat de jeugdwerker goed kan functioneren, zal de gemeente een aantal zaken goed moeten regelen.

In deze stap doordenken jullie de volgende onderwerpen: de positie van de jeugdwerker, arbeidsvoorwaarden, externe begeleiding, intervisie, deskundigheidsbevordering en veilig jeugdwerk.

Stap 6 Bespreking en goedkeuring kerkenraad – Leg het geheel nu eerst ter bespreking en goedkeuring voor aan de kerkenraad. Het kan helpen als dat gebeurt in de concrete vorm van de profielschets.

Stap 7 Werving en selectie – Nu is het tijd om de vacature op te stellen en uit te zetten. Gebruik voor de vacaturetekst de beschrijving van taken, de profielschets, de beschrijving van de gemeente en wat jullie te bieden hebben. Plan de selectiegesprekken en spreek af wie daarbij aanwezig is.

Hulp

Het Praktijkcentrum kan gemeenten van dienst zijn bij het aanstellen en begeleiden van een jeugdwerker. Of het nu gaat om het opstellen van een juiste taakstelling, om advies en begeleiding bij de werving en selectie of om het coachen en begeleiden van een jeugdwerker die al in dienst is. Neem niet zomaar een jeugdwerker in dienst, maar denk er goed over na.

Anko Oussoren werkt als adviseur bij het Praktijkcentrum. Hij is een van de deelnemers van de Community of Practice Jeugdwerk die de website jeugdwerker.org heeft ontwikkeld. Veel relevante informatie voor het aannemen van een jeugdwerker is te vinden op deze site.

.....
Neem niet zomaar een jeugdwerker in dienst, maar denk er goed over na

Leestip

Op www.luceo-kw.nl staat een artikel over de betekenis van de **kerkelijk werker** voor de kerken.



Inspiratieavonden

Wetenschap in de kerk

Alle hoger opgeleide jongeren van 18 tot 30 jaar hebben grote vragen over God, religie en wetenschap, blijkt uit recent onderzoek van ForumC. Jongeren vinden dat kerken zich afzetten tegen wetenschap en onvriendelijk zijn ten opzichte van mensen met vragen en twijfels. Hoe help je als ouder je zoon of dochter door het spanningsveld van geloof en wetenschap te navigeren? Welke materialen zijn er voor jou als jeugdwerker beschikbaar om jongeren te helpen nadenken over geloof en wetenschap?

ForumC organiseert in samenwerking met het Praktijkcentrum twee avonden over **De grote vragen van jongeren**. Deze inspiratieavonden (12 december in Groningen en 8 januari in Wageningen) zijn bedoeld voor jongeren vanaf 15 jaar, hun ouders en jeugdwerkers/catecheten.

Daarnaast is in Wageningen op 14 december een toerustingsavond rond het thema **Wetenschap in de kerk?** Hoe voer je het gesprek met elkaar en met jongeren als het gaat om geloof en wetenschap? Dit college wil aanzetten tot verder gesprek en is bedoeld voor iedereen vanaf 18 jaar.

Kijk voor meer informatie en aanmelden op www.praktijkcentrum.org.



De dominee hoeft niet meer te komen!

VRAAG

In een gesprek gaf een gemeentelid aan dat zij erg teleurgesteld is in de predikant. Hij had niets van zich laten horen toen ze werd geopereerd. Ook van anderen had ze weleens gehoord dat ze de predikant hadden gemist. Ze was er wel klaar mee. De dominee hoeft niet meer te komen, zei ze. Ik vond het een lastige situatie. Ik snap wel wat ze zegt en vind zelf eigenlijk ook dat de predikant hierin soms steken laat vallen. Maar ik zie ook wat hij wel doet en wil voorkomen dat er een negatief beeld van hem ontstaat. Hoe kan ik het beste reageren?



Kees van
Dusseldorp

ANTWOORD

Volgens mij is dit een herkenbare situatie. Het gaat niet alleen over predikanten. Laatst hoorde ik mensen mopperen dat er nooit een ouderling of diaken kwam. Ze hadden al jaren geen huisbezoek gehad...

De reactie van het gemeentelid die jij schetst, is niet zonder risico. Mopperen werkt als dynamiet binnen de verhoudingen in de gemeente. Als iemand tegenover jou blijkt geeft van haar teleurstelling, zal ze dat mogelijk ook naar anderen doen. En als in de sfeer binnen (een deel van) de gemeente teleurstelling of frustratie over de predikant een vaste plek krijgt, kan hij beter maar solliciteren. Zulke hoorders nemen dan ook een deel van zijn verkondiging niet meer serieus (*hij kan het mooi vertellen, maar wat laat hij zelf zien?*). Het is een van de afbrandfactoren voor predikanten: het gevoel nooit genoeg te doen en niet aan de verwachtingen te vol-

doen. Kortom: terecht voel je je ongemakkelijk bij zo'n uitspraak.

Mopperen werkt als dynamiet binnen de verhoudingen in de gemeente

Serieus nemen

Ik denk dat je er goed aan doet om zo'n opmerking serieus te nemen. "Je zegt nogal wat. Daar wil ik het graag met je over hebben." Misschien is het een emotionele uiting van haar eigen moeite. Misschien is het een signaal van diepere onvrede. In

alle gevallen is het goed dit niet te negeren, aan te vallen of bij te vallen. Daarvoor is het te kwetsbaar. Daarvoor geeft het te veel kansen voor een goed gesprek! Zo'n gesprek ontstaat als je gaat luisteren en kunt aangeven wat jou raakt in haar reactie: bewogenheid om haar, zorg om de predikant en de gemeente, ongemak over je eigen plek.

In een gesprek zoek je naar de achtergrond van zo'n verzuchting. Is er een bepaalde situatie waarin iemand heel graag met de predikant had gesproken? Dan ligt er onder de aanklacht vermoedelijk een klacht: er is iets waarin ze vastgelopen is, wat ze moeilijk vindt, waar ze graag eens over zou willen praten. Het is mogelijk om daarnaar te vragen: "Wanneer had je graag met de predikant willen praten? Zou je mij eventueel willen vertellen waarover? Heb je je gevoelens met iemand anders kunnen delen? Kan ik daarin iets voor jou betekenen?"

Verwachtingen

Bij dit onderwerp gaat het duidelijk ook over verwachtingen. "Wat verwacht je eigenlijk van de predikant? Weet hij dat? En hoort dat echt bij zijn taak?" Dit kan een lastig gesprek zijn, omdat veel predikanten (en ouderlingen en diakenen) niet heel duidelijk aangeven wat er van hen verwacht kan worden en wat niet. Door deze onduidelijkheid is het wachten op teleurstellingen. Op dit punt valt vaak winst te boeken. Als ambtsdragers en kerkenraden duidelijk communiceren hoe zij hun pastorale taak zien, scheelt dat veel onduidelijkheid. Denk trouwens niet dat zo iets met een eenmalig stukje in het kerkblad 'gecommuniceerd' is.

Het mooiste zou zijn als er in de gemeente een gesprek ontstaat dat uitloopt op een gezamenlijke visie op pastorale zorg. Verwachtingen en ervaringen zijn binnen de gemeente sterk verschillend. Bovendien heb je te maken met de mogelijkheden en beperkingen van een predikant en andere werkers in de kerk. Hoe zij tegen hun taak aankijken, kan nog weleens verschillen van wat 'men' verwacht, zeker van ambtsdragers. Een goed gemeentegesprek over pastorale zorg geeft in veel kerken heel veel winst en activeert ook gemeenteleden in het omzien naar elkaar.

Bespreekbaar maken

Je geeft aan dat je zelf ook vindt dat de predikant soms steken laat vallen. Ik vind dat je daar ook iets mee moet. Juist als je waardering hebt voor zijn werk en inzet in de gemeente moet je dit bespreekbaar maken. Ik kan me voorstellen dat je in eerste instantie contact met de predikant zoekt. Hou dat gesprek concreet (over welke signalen en mensen heb je het), christelijk (aanvaardend en biddend) en constructief (zoek samen naar mogelijkheden). Het is niet de bedoeling dat de predikant direct naar het gemeentelid toestapt om het 'op te lossen'. In zo'n gesprek ontdek je misschien dat de predikant het hier zelf moeilijk mee heeft. Dit zou in een functioneringsgesprek aan de orde kunnen komen. Je kunt ook ontdekken dat er inderdaad een breder probleem is. Dat geeft jullie samen reden om het in de kerkenraad aan de orde te stellen en samen naar een oplossing te zoeken. Het vraagt de nodige wijsheid om goed te reageren op zo'n opmerking van een zuster. Zie het als een kans om werkelijk in gesprek

.....
Door deze onduidelijkheid is het wachten op teleurstellingen

.....
Zelfs teleurstellingen in elkaar kunnen helpen om dichter bij Christus te komen

te komen! Laat daarbij merken dat we in de kerk geen volmaakte gemeenschap hebben met perfecte werkers. Ieder persoonlijk en gemeenteleden samen moeten en kunnen leven van Gods genade. In deze sfeer kunnen zelfs teleurstellingen in elkaar helpen om dichterbij Christus te komen.

GEBAK-model



www.geloofwaardigspreken.nl/feedbacktips

Voor mijn reactie heb ik gebruikgemaakt van de inzichten van Paulien Vervoorn. Zij schreef het boek *Feedback in de kerk*. Zij presenteert het GEBAK-model voor het geven van feedback.

- G** = gebeurtenis: geef concreet aan waar het over gaat.
- E** = effect: vertel wat het met je doet.
- B** = behoefte: probeer persoonlijk onder woorden te brengen wat je graag zou willen.
- A** = ander: stel vragen aan de ander om de ander te begrijpen; waarom zou hij zo kunnen reageren?
- K** = koers: of je elkaar nu helemaal begrijpt of niet, probeer samen een manier af te spreken om verder te gaan.

Christelijke feedback vindt plaats op een *bodem van aanvaarding* en binnen de *ruimte van gebed*.

Dr. Kees van Dusseldorp is predikant in GKv Schildwolde en docent homiletiek aan de TU in Kampen.

Wat is missionair-diaconaal?

Terug naar de basis van getuigen en dienen

Missionair-diaconaal of diaconaal-missionair. Het zijn woorden die je steeds vaker hoort. Maar wat zeggen we er eigenlijk mee? En hoe behulpzaam zijn deze gecombineerde begrippen? Recent werd hierover een studiedag georganiseerd vanuit de Protestantse Kerk in Nederland. Er werden praktijkverhalen gedeeld, waarop door onder anderen Stefan Paas werd gereageerd. Dit artikel is een bewerking van zijn bijdrage. Daarin stelt hij ons een aantal indringende vragen.

Eerst de praktijkverhalen. Te beginnen met Groningen. In het **Platform Kerk en Aardbeving** werken zeven kerken samen met het oog op de aardbevingsproblematiek in deze regio. Het gaat daarbij om zowel diaconale als pastorale aspecten. De gevolgen van de aardbevingen zijn ingrijpender dan op het eerste gezicht lijkt. Er verschijnen niet alleen scheuren in gebouwen, er komen ook scheuren in de samenleving en in mensenzielen. De afgelopen tijd heeft het platform geprobeerd een netwerk op te bouwen met diverse partijen, zoals de provincie en de Groninger Bodem Beweging. Nu een verhaal uit Utrecht. De missionair-diaconale **pioniersplek De Haven**, Kanaleneiland, richt zich op mensen die niet of niet meer in de kerk komen. Het is een plek van gebed, bemoediging, gastvrijheid, dienen, toewijding en getuigen. Vanuit het verlangen en vanuit de visie: meer van Jezus op Kanaleneiland. Gods missie start in de samenleving en niet pas in de kerk. Daarom wordt geprobeerd aan te sluiten bij wat er in de wijk gebeurt en nodig is.



Stefan Paas

Kerk in Actie geeft voorbeelden uit de kerken in Bangladesh en China. De kerk in **Bangladesh** nam de taak op zich om het land mee op te bouwen en werd daarin ondersteund door partnerkerken en ontwikkelingsorganisaties in het Westen. Zo wilden ze solidariteit met de naasten uitdrukken. Dit heeft geresulteerd in een groot sociaal ontwikkelingsprogramma. Opvallend is dat de kerk van Bangladesh tot voor kort niet of nauwelijks groeide. De grote nadruk op georganiseerde vormen van diaconaat heeft een zware wissel op de kerk getrokken: er is nauwelijks aandacht geweest voor kerkopbouw, jeugdwerk, enzovoort. Kerkleden zijn gaan verwachten dat de kerk er is om voor hen te zorgen. In **China** groeit de kerk zonder dat er veel georganiseerd wordt op missionair of diaconaal terrein. Maar de kerk vult een gevoelde geestelijke leegheid en voorziet in een behoefte aan contact en net-

Kerkleden zijn gaan verwachten dat de kerk er is om voor hen te zorgen

werk. Het is een plek van rust in alle hectiek, een plek waar heelheid gevonden kan worden. Als je aan de gemiddelde gemeente in China vraagt wat zij aan missionair-diaconaal werk doet, kan men meestal weinig projecten laten zien. Als je zou vragen hoe kerkleden mensen buiten de kerk dienen en hen met het evangelie in aanraking brengen, heeft de kerk veel te vertellen.

Hunkering naar eenvoud

What would Jesus do? Waar was het Jezus ook al weer om te doen? Het klinkt misschien onwaarschijnlijk naïef, maar volgens mij ontkomen we er niet aan om deze vraag te stellen. In de verschillende praktijkverhalen proef ik een verlangen naar iets wat niet georganiseerd hoeft te worden, maar spontaan opkomt vanuit het geloof van christenen. Er is een hunkering om de eenvoud van simpele dienstbaarheid en getuigenis te herontdekken.

Niemand legde uit wat christenen eigenlijk geloven

Al lezende moest ik denken aan een boek dat indertijd veel indruk op me maakte: *Christianity Rediscovered* van Vincent Donovan. Donovan was een katholieke missionaris bij de Masai in Kenia. Hij constateerde dat de Paters van de Heilige Geest (de orde waarvan Donovan lid was) in feite helemaal werd opgeslokt door het bouwen van scholen en ziekenhuizen en dat niemand nog de moeite nam om uit te leggen wat christenen eigenlijk geloven en waarom zij hoop hebben voor de wereld. Hij besloot tot een tour langs alle dorpen in zijn regio, om simpelweg het verhaal te vertellen van Abraham, Mozes, David, Jezus, Paulus en Petrus. Vervolgens legde hij de mensen de vraag voor: zou je hierbij willen horen? Zou je gedoopt willen worden? Het boek is een verslag van een integere en respectvolle ontmoeting tussen een westerse missionaris en trotse nomaden, die misschien voor het eerst in hun leven behandeld worden als werkelijke medemensen. Als mensen die niet zozeer verheven moeten worden tot onze beschaving, maar die als Afrikanen in staat zijn om te overwegen wat het christelijk geloof voor hen betekent. En een besluit te nemen of dit iets is waar zij bij willen horen.

Waar was het Jezus ook al weer om te doen?

Natuurlijke eenheid

We zien dus een verlangen naar back to basics. Als we hier praten over de 'basis', over de eenvoud waaruit de kerk voortkomt en waaromheen zij zich beweegt, dan moeten we het hebben over Jezus. Waar was het Hem ook al weer om te doen? Wat zegt Hij daar zelf over? Op drie plaatsen in de evangeliën horen we Hem iets zeggen over het doel van zijn komst:

- "Ik ben niet gekomen om gediend te worden, maar om te dienen..." (Marc. 10:45).
- "Ik ben gekomen om te zoeken en te redden wat verloren was..." (Luc. 19:10).
- "Ik ben gekomen om leven te geven in overvloed..." (Joh. 10:10).



De Haven maakt de boodschap van het evangelie concreet Zonder me nu te verliezen in bijbeluitleg, valt me op dat hier heel natuurlijk bij elkaar hoort wat wij mensen vaak willen scheiden: diaconaat en evangelisatie. Of anders gezegd 'dienen en 'redden'. Het is zoals in de praktijk van De Haven wordt beleefd: *Het begrip-paar missionair-diaconaal leeft nauwelijks binnen de Havenkring. Het is in ieder geval geen tegenstelling, eerder een vervlechting van het besef dat je de roeping als leerling van Jezus ook concreet moet maken (...). Als gemeenschap en persoonlijk ben je present in de wijk; de boodschap van het evangelie krijgt daardoor handen en voeten.*

Inderdaad doen de woorden 'missionair-diaconaal' eerder denken aan een doorgesloten organisatie van de christelijke missie, dan aan het eenvoudige leven van een gemeenschap van christenen. Het 'leven in overvloed' omvat alles wat het leven de moeite waard maakt: bevrijd worden van schuld, verlost worden uit armoede, hersteld worden in waardigheid; gehoord, gezien, erkend worden, opnieuw georiënteerd worden richting God en je naaste.

Gescheurde eenheid

Is het dan geen godgeklagd schandaal dat de kerk na de Tweede Wereldoorlog zo lang verdeeld is geweest over deze natuurlijke eenheid? Oecumenischen, evangelicalen, vrijzinnigen en orthodoxen; allemaal leken ze het hierover eens: evangelisatie en diaconaat hebben niks met elkaar te maken. Als jullie nou mensen *redden*, zullen wij hen *dienen*. En over en weer regende het verdachtmakingen, want uiteindelijk vonden we natuurlijk dat *wij* Jezus beter hadden begrepen dan die ander.

.....
Als jullie nou mensen redden, zullen wij hen dienen

Diaconaat

Dat scheuren van het missionaire kled zonder zoom of naad gebeurt niet altijd door theologische keuzes. Het heeft ook te maken met omstandigheden, wetmatigheden misschien. Neem bijvoorbeeld de rol van de overheid. In het verhaal over Groningen viel me dat op: de kritiekloze vanzelfsprekendheid waarmee diaconale betrokkenheid werd verbonden met 'bij de overheid aan tafel zitten'. *Wat opvalt is dat, wanneer je als kerken iets wilt betekenen in een leefbaarheidsvraagstuk, zoals veranderingen in de zorg, armoede, vluchtelingen of aardbevingen, je dan op een regionaal niveau moet opereren.* En waarom moet dat? Hierom: *maatschappelijke organisaties als gemeenten en zorginstellingen werken allemaal op bovenlokaal niveau. Wil je voor hen een gesprekspartner zijn, dan zul je moeten samenwerken als regionale kerken.*

Het gaat me er niet om dit te veroordelen, er zitten zeker goede kanten aan, maar het is wel opvallend dat de kerk zich blijkbaar gedwongen voelt om haar eigen organisatie zo in te richten dat zij een partner kan worden voor de overheid. Je kunt blijkbaar alleen iets betekenen voor een 'leefbaarheidsvraagstuk' als je regionaal en bovenlokaal werkt. Met alle gevolgen van dien natuurlijk, want een regionale organisatie verwijderd de missie van de kerk direct van het grondvlak. Zo'n organisatie moet professioneel zijn, diplomatiek en bureaucratisch: eigenlijk alles wat de meeste kerkmensen niet zijn.

Georganiseerde naastenliefde

Het zou heel goed kunnen dat die automatische drang om door de overheid serieus genomen te worden, eerder deel is van het probleem dan van de oplossing. Laten we nog even luisteren naar de verhalen uit Bangladesh en China: we zien een groot verschil in georganiseerde en spontane naastenliefde. In Bangladesh zijn de westerse instellingen nooit echt vertrokken; integendeel, het hele ontwikkelingswerk werd op westerse leest geschoeid. Het resultaat is dramatisch: *de grote nadruk op het geïnstitutionaliseerde diaconaat heeft een zware wissel op de kerk getrokken (...). Kerkleden zijn gaan verwachten dat de kerk er is om voor hen te zorgen. Op een enkel individu na, dragen kerkleden weinig bij aan de kerk en haar omgeving.*

In China ging het andersom. Alle westerlingen werden eruitgegooid en de kerk ontwikkelde zich lange tijd helemaal zelfstandig. De overheid legt allerlei beperkingen op, waardoor het missiewerk nooit grootschalig professioneel uitgebouwd kon worden. Maar de kerk zindert van verhalen van concrete dienstbaarheid, naastenliefde en christelijk getuigenis.

Beide verhalen suggereren sterk dat hoe groter de organisatie van het missionair-diaconale werk, hoe minder vitaal het is en andersom. Meer organisatie vraagt om professionalisering en de ontwik-

.....
De kerk in China zindert van dienstbaarheid, naastenliefde en christelijk getuigenis

Diaconaat

keling van specialismen, waardoor iets wat natuurlijk bij elkaar hoort al snel uit elkaar wordt getrokken. Ook bureaucrativering ligt op de loer, want we moeten wel weten wie waarvoor verantwoordelijk is. Daarnaast kunnen geldstromen leiden tot perverse prikkels en een verdere scheuring van de missie van de kerk. Dat leidt haast onvermijdelijk tot secularisering van het missionaire werk. Voor je het weet verschillen we niet meer zoveel van andere maatschappelijke organisaties. Inmiddels kunnen we constateren dat dit geen denkbeeldig verhaal is.

In het boekje *De spelende kerk* van Cors Visser kun je lezen hoe kerken in Nederland zijn 'losgezongen' van hun omgeving en dat veel is uitbesteed aan organisaties buiten de kerken. Het boekje is een oproep om als kerken weer meer zelf van betekenis te zijn voor je omgeving, door de verbinding met de buurt te zoeken en samen te werken met de samenleving.

Daarom **Vraag naar het heil**
 opnieuw de De Duitse missioloog Henning Wrogemann zegt het heel puntig:
 vraag: wat zou we hebben decennialang gezocht naar missionaire structuren. Maar
 Jezus doen? structuren zijn niet missionair; alleen mensen zijn missionair. En zo is



Diaconaat

het. Daarom opnieuw de vraag: wat zou Jezus doen? Ik aarzel om hier opnieuw een groot begrip in te voeren, iets als 'spiritualiteit'. Voor je het weet gaan we dáármee weer op de loop. Maar toch, in het hart van missionair-diaconaal werk vind je bezielde, aangeraakte mensen, die dit niet doen omdat het hun werk is, maar omdat ze gegrepen zijn. Gegrepen door wat eigenlijk?

En hier stuiten we volgens mij op een verlegenheid die het hele westerse missiewerk raakt: de vraag naar het heil. Weten we nog wel waarom we dit doen? Redden, dienen, je leven geven? Natuurlijk zijn er mensen die dat precies weten en vaak zijn dat juist de mensen die het meest actief zijn in het missionaire werk. Zij zijn er vast van overtuigd dat ongelovigen in de hel komen als zij niet persoonlijk voor Jezus kiezen en dat jaagt hen de straat op. Zij zijn er vast van overtuigd dat alleen de armen ons kunnen laten zien wat het evangelie is en daarom willen ze met hen omgaan en hun leven met hen delen. Zij geloven dat het Koninkrijk van God snel zal doorbreken en daarom focussen zij op wat echt belangrijk is. Zij zijn ervan overtuigd dat je jezelf geen christen kunt noemen als je niet bezig bent met Christus' missie en daarom hebben zij hun naasten concreet en dagelijks lief.

De vraag naar het heil is geen theoretische vraag, maar een vraag voor jou en mij. Deze voorbeelden laten zien dat deze vraag cruciaal is voor de vernieuwing van missionair-diaconaal werk. Telkens weer en iedere generatie opnieuw. Zending wordt geboren in een explosie van blijdschap, in een telkens herhaalde ontdekkingsvreugde. Waarom ben ik christen? Waarom zou ik christen blijven, ook als iedereen om mij heen ermee stopt? Wat heeft mij geraakt in de persoon van Jezus? Waarom gun ik dat ook aan anderen? Wat is de bestemming van deze wereld en van mensen? Waar vind ik de bezieling om meer dan het gewone te doen en om ook vóór negen uur en na vijf uur bereikbaar te zijn? En waar vind ik de genade om geduldig te zijn met tegenstanders van het Koninkrijk en met verstierders van de goede zaak? Ik denk dat de antwoorden op deze vragen alles te maken hebben met het Koninkrijk waarover Jezus sprak en dat Hij leefde. Het Koninkrijk niet als theorie, maar als een daadwerkelijk geleefd leven 'onder ons'. Een leven dat uitliep op een kruis. Want Koninkrijk en kruis horen bij elkaar.

Stefan Paas is theoloog en publicist. Hij is hoogleraar missiologie en interculturele theologie aan de Vrije Universiteit Amsterdam en hoogleraar missiologie aan de Theologische Universiteit Kampen.

.....
Structuren zijn niet missionair; alleen mensen zijn missionair

.....
Zending wordt geboren in een explosie van blijdschap



diaconaal steunpunt

Kerk dicht bij mensen

Op 10 maart 2018 vindt in Wezep weer de landelijke diakenendag plaats. Jaarlijks komen zo'n 350 diakenen en diaconaal betrokken gemeenteleden naar deze dag om zich te laten inspireren. Dit keer is het thema *Kerk dicht bij mensen*. Hoe kun je als kerk onderdeel zijn van en je samen inzetten voor de lokale gemeenschap? Meer informatie op www.diaconaalsteunpunt.nl.



Derk Jan Poel



Diaconaal Steunpunt bestaat twintig jaar!

Al twintig jaar werkt het Diaconaal Steunpunt samen met diakenen aan bloeiend diaconaat. Deze mijlpaal vieren we met een jubileumuitgave, waarin we een aantal inspirerende diaconale praktijkvoorbeelden delen. Om elkaar te inspireren met een rijkdom aan mooie activiteiten. Heb je zelf een concreet voorbeeld dat het delen waard is? Laat het ons weten! Mail naar info@diaconaalsteunpunt.nl en wie weet komt jouw bijdrage in onze jubileumuitgave.

Nieuw: een kaartspel over diaconaat



In gesprek over bloeiend diaconaat

Het Diaconaal Steunpunt ontwikkelde samen met Bureau Kerkwerk een kaartspel over diaconaat. Het doel is om het gesprek over de diaconale gemeente te stimuleren. Daarvoor is het spel te gebruiken op een gemeenteavond, maar bijvoorbeeld ook door kringen of groepen. Je krijgt vragen voorgeschoteld als: *wat is jouw favoriete bijbelse voorbeeld van zorgen voor je naaste? Niemand loopt te koop met zijn of haar financiële problemen; hoe kom je er dan toch achter en op welke signalen let je dan? Wat vind jij drie belangrijke taken van de diaconie; waarom deze drie?* Er zijn tien individuele vragen en tien vragen die je als groep beantwoordt. Je kunt het spel downloaden van de website of voor €2,95 bestellen in de webshop.

#MeToo in de kerk

Toen ik twintig was, ben ik twee keer aangerand. Ik behoor niet tot de 17 miljoen mensen die de afgelopen weken onder de hashtag MeToo daarover iets getwitterd hebben of op Facebook geschreven. Dat durfde ik niet. Papier voelt veiliger en ik wil mijn verhaal juist aan werkers in de kerk vertellen omdat het in die context gebeurde.



Almatine
Leene

Mijn schuld

In mijn geval was het een 75-jarige emeritus predikant. We hadden altijd fijne theologische gesprekken. De eerste keer overviel het mij zo dat ik het zo snel en zo ver mogelijk wegstopte. De tweede keer besepte ik dat hij iets deed wat zeer strafbaar was. Ik mailde mijn predikant en ik kon direct bij hem langskomen. Hij vroeg een andere predikant het gesprek aan te gaan met de emeritus predikant, die vervolgens in een brief mij de schuld van alles gaf. Zo beweerde hij dat ik, nota bene in de kerk, mijn hand op zijn been had gelegd terwijl ik naast hem en zijn vrouw zat!

Mijn predikant stelde op basis van de brief voor een gesprek aan te gaan. Vol ongeloof over dat voorstel en de brief ben ik daar niet op ingegaan. Hoe kon ik met deze man om de tafel zitten? Ik was doodsbang en probeerde het te vergeten, maar dat lukte niet meer. En mijn predikant vroeg er nooit meer naar.

Niet in de doofpot

Mijn verhaal is niet uniek. De meerderheid van de vrouwen – maar het overkomt ook mannen – is of wordt seksueel geïntimideerd. In de kerk is het daarover vaak opvallend stil. We hebben in elk geval een lastige relatie met lichamelijke en met macht. Maar de enige manier om dat te veranderen, is erover in gesprek te gaan en het aan te kaarten. Want juist christenen zouden beter moeten weten en zich beter moeten gedragen. Want hoe kunnen we iets zeggen over onrecht in de wereld als er in de kerk een doofpotcultuur is?

Alle werkers in de kerk zouden zich daarom in dit onderwerp moeten verdiepen. Zodat je signalen herkent en de juiste vragen kunt stellen. Zodat je weet naar wie je moet doorverwijzen als een slachtoffer je in vertrouwen neemt. En denk zelf eens na over hoe je anderen benadert. Zoek hulp als je jezelf niet kunt beheersen en niet goed weet waar grenzen liggen. Surf gerust eens naar www.meldpuntmisbruik.nl. En moedig mensen aan om hun #MeTooindekerkerk op een veilige plek te delen. Het is de hoogste tijd.

Dr. Almatine Leene is predikant in de NG-kerk in Stellenbosch-Wes (Zuid-Afrika) en docent dogmatiek aan hogeschool Viaa in Zwolle.

Gereedschap voor de kerk

Nieuwe regeling predikantszaken voor GKv

Onlangs was ik op bezoek bij een gepensioneerde meubelmaker. Als hobby oefent hij het vak nog uit in een schuur bij zijn huis. Ik mocht er rondkijken: de lintzaag, de zaagbank met cirkelzaag en frees en de draaibank met daarnaast een setje van wel tien verschillende beitels. Om over de andere ontelbare stukken gereedschap, overal aan de wand en zelfs op de grond, nog maar te zwijgen. *Heb je dat allemaal nodig?* Niet per se, maar het is wel prettig: je kunt daardoor nog verfijnder te werk gaan en nog vlotter iets maken wat je in gedachten had.

Daar moest ik aan denken bij de nieuwe ‘generale regeling voor predikantszaken’. Die is dit voorjaar door de generale synode van de GKv vastgesteld en sinds 1 juli van kracht. Hebt u haar (‘regeling’ is vrouwelijk) al gezien? Ze is te vinden op gkv.nl, tabblad kerkorde, onder het kopje ‘generale regelingen’. We zijn trots op haar: ze vormt het sluitstuk van de omvangrijke operatie tot herziening van de kerkorde, met alle onderliggende besluiten. En ze mag er zijn: 24 pagina’s tekst. *Hebben we dat allemaal nodig?* Dat niet per se, maar het is wel prettig. Je kunt daardoor nog zorgvuldiger te werk gaan en met minder soesa de soms beruchte ‘hoofdpijndossiers’ tot een oplossing brengen.

Voor een deel gaat het om bestaande regelingen, zoals het ‘Beroepbaarstellend onderzoek’ (C3) en het ‘Toelatend onderzoek’ (C4). Maar deze regelingen zijn niet alleen geactualiseerd en vereenvoudigd (!), er is ook een paragraaf ‘Onderzoek voor toelating in bijzondere gevallen’ (C5) aan toegevoegd. Kijk, dat is handig. Want die bijzondere gevallen komen herhaaldelijk voor, maar tegelijk zo weinig dat er meestal niemand in de buurt is die uit ervaring weet hoe je zoiets aanpakt. Lekker makkelijk dus, als je het gewoon even kunt opzoeken en ontdekt wie je te hulp kunt vragen.

Samenspel van instanties

Want ook dat valt op: de regeling verwijst je nogal eens door naar een instantie of deputaatschap. Dat blijken er heel wat te zijn: PZ, AB, SKW, VSE, PV, RvA, enzovoort (bent u er nog?). In A1 worden de meeste al opgesomd en in hoofdstuk B wordt aan ieder zijn eigen plaats gewezen. *Hebben we die allemaal nodig?* Niet per se, maar het is wel een groot goed dat er zoveel mensen en



Kornelis
Harmannij

.....
**Met minder soesa
de soms beruchte
‘hoofdpijndossiers’
tot een oplossing
brengen**

organisaties zijn die zich willen inzetten voor het goed functioneren van predikanten en dus voor de kerken waar deze predikanten dienen.

Tegelijk maakte dat het voltooiën van deze regeling niet gemakkelijk. Met al die instanties en deputaatschappen moest overleg worden gevoerd. Duidelijk moest bijvoorbeeld worden wie waarover zeggenschap zou krijgen. Want al die instanties en deputaatschappen hebben weer hun eigen regelingen. In het verleden kon

er dus weleens onhelderheid zijn over de vraag welke regeling dan van toepassing was. Of nog lastiger, als regelingen elkaar onderling tegenspraken, welke dan voorrang moest krijgen. De nieuwe regeling coördineert dat samenspel. Wel zo plezierig, voor alle betrokkenen.

.....
**Lekker makkelijk
 dus, als je het
 gewoon even
 kunt opzoeken**

Geen zoekwerk meer

De nieuwe regeling brengt ook tal van losse besluiten bij elkaar die ooit door een generale synode zijn genomen (zoals rond losmaking, in G3), maar die tot voor kort verstopt zaten in de Acta van die synodes. En die voor een belangrijk deel al weer waren ingehaald door de praktijk en soms ook door nieuwe besluiten. Best ingewikkeld dus, om daarin je weg te vinden. Te vaak kwamen kerkelijke vergaderingen bij een verouderde versie uit. Of ze gingen zelfs niet eens op zoek, omdat ze niet wisten dat er iets te vinden was of waar ze dan moesten zoeken. Met de nieuwe regeling zijn al die oude besluiten vervallen. Kijk in de nieuwe regeling en je weet wat de actuele stand van zaken is.

Het bijeenbrengen van die losse besluiten brengt ook lacunes aan het licht. Dus bevat de nieuwe regeling ook allerlei nieuwe bepalingen. Denk niet dat deze de 'vrijheid van vroeger' willen beknotten. Vaak is er juist door kerkelijke vergaderingen om gevraagd, als ze ooit waren vastgelopen in een heikele procedure. De nieuwe regeling helpt ze om het proces weer vlot te kunnen trekken.

.....
**De kerk leeft niet
 van regelingen,
 maar van de Geest
 van God**

Vakmanschap

Zijn hiermee alle zaken rond het ambt van predikant opgelost? Zeker niet. Denk aan de meubelmaker van het begin: je hebt niets aan al die gereedschappen als er geen vakman is die ze kan hanteren. Zo is het ook binnen de kerk. De kerk leeft niet van regelingen, maar van de Geest van God. Hij is de Vakman. De regelingen zijn slechts stukken gereedschap, middelen voor het echte werk. Ze vragen om mensen die ze willen hanteren vanuit liefde voor Gods werk, gedreven door de Geest, vol van de wijsheid van Christus. Alleen dan komt er iets moois tot stand.

Kornelis Harmannij is predikant in de GKv Best en deputaat kerkrecht.

Een nieuwe Dienst

Dit is het tweede nummer van de vernieuwde *Dienst*. Het concept en de vormgeving van het toerustingsblad zijn afgestemd op de werkers in de kerk van nu. De redactie heeft deze restyling uitgewerkt in samenwerking met Buijten & Schipperheijn. Met ingang van 1 januari 2018 zal ook het eigenaarschap worden overgedragen aan deze uitgever. Als bestuur van de stichting *Dienst* willen we dit graag toelichten.

Het blad *Dienst* zag in 1947 het levenslicht. Het toenmalige comité voor de Centrale Diaconale Conferentie (CCDC) besloot op 9 november 1946 tot de uitgifte van een 'diaconaal orgaan' voor ouderlingen en diakenen. Op voorspraak van professor Veenhof is het blad *Dienst* gaan heten. Tussen 1947 en 2017 is er veel gebeurd. *Dienst* is waarschijnlijk een van de kerkelijke bladen met de langste geschiedenis. De belangrijkste 'succesfactor' was de onafgebroken stroom van mensen die – natuurlijk onder de zegen van onze grote God – werkten aan *Dienst*. We noemen geen namen, maar de gedreven en gemotiveerde bemensing van (eind)redactie, redactiesecretariaat en administratie heeft ervoor gezorgd dat *Dienst* al zeventig jaar bestaat.

Nieuwe vormen

Het is 2017. We leven in een tijd van 'permanente doorontwikkeling'. Toerusting, onderwijs en informatieverbreiding krijgen nieuwe vormen en nieuwe gezichten. Wij dragen de toekomst van *Dienst* vol vertrouwen over aan Buijten & Schipperheijn. De onafhankelijkheid van de redactie en de doelstelling blijven ongewijzigd.

Als stichtingsbestuur zullen we het abonneebestand overdragen aan Buijten & Schipperheijn. Abonnees die bezwaar hebben tegen die overdracht wordt verzocht dat kenbaar te maken bij de administratie. Als eind 2017 alle abonnementsgelden tot en met 2017 zijn geïncasseerd en alle vorderingen op derden zijn betaald zal de financiële balans opgemaakt en gecontroleerd worden. Het is de verwachting dat er een bescheiden batig saldo zal zijn. Het is ons voornemen om de stichting *Dienst* in 2018 op te heffen en, conform het bepaalde in de statuten (*een eventueel batig saldo aan te wenden voor een doel dat zoveel mogelijk overeenkomt met het doel der stichting*), dat batig saldo te schenken aan de nieuwe uitgever. Om in te zetten voor de verdere (digitale) ontwikkeling van *Dienst*.

We willen de redactie Gods zegen wensen bij deze frisse doorstart van *Dienst* met een nieuwe uitgever en een nieuwe formule.

Pieter de Gelder en Bert Morijn, het bestuur van de stichting Dienst



© Hans en Lidy Fotografie

Eenzame hoogte

al weet je je gesteund door vele mensen
benoem jij wat er leeft en wat er speelt
je voelt ook druk van al die stille wensen
en moeite van het onrecht dat verdeelt

al kun je heel goed verantwoording dragen
toch is de stilte 's avonds om je heen
bestookt je met de allertzwaarste vragen
en dan draag jij die onmacht weer alleen

de mensen hebben altijd wat te vinden
al weeg je ieder woord en elke zin
en al probeer je mensen te verbinden
toch gaat er altijd iemand tegenin

wanneer het een keer stil is, nou dan bof je
al klinkt dan in je hoofd weer elke tik
want in de spotlights zie je ieder stofje
en elke druppel zweet en elke blik

Ik ken jouw naam, Ik zelf heb je gekozen
en elke nieuwe dag ben Ik jouw kracht
je bent van Mij, en al dat rusteloze
geef dat aan Mij, dan wordt je last weer zacht

Anne Lies Mossel-de Kieuit