



Beleidsplan 2019-2022

| Inhoud: | Pagina: |
|---|----------------|
| 1. Inleiding. | |
| 1.1 Waarom een beleidsplan | 2 |
| 1.2 Totstandkoming van dit beleidsplan | |
| 2. Evaluatie beleidsvoornemens beleidsplan 2015-2018 | |
| 3. Profiel van de gemeente. | 3 |
| 3.1 Beschrijving van de gemeente | |
| 3.2 Historische plaatsbepaling en structuur van de gemeente | |
| 3.3 Leden | |
| 3.4 Missie | |
| 3.5 Visie/beleid | |
| 3.6 Doelstellingen | |
| 3.7 Beleidsvoornemens 2019-2022 (en verder.....) | 4 |
| 3.8 Organisatiestructuur in organogram | 5 |
| 4. Beleidsvoornemens: | |
| 4.1 Kerkenraad | 5 |
| 4.2 Diaconaal team | 6 |
| 4.3 Pastoraal team | 7 |
| 4.4 Team Jeugd | 9 |
| 4.5 College van kerkrentmeesters | 10 |
| 4.6 Team eredienst | 11 |

1 Inleiding

1.1. Waarom een beleidsplan?

De kerkorde van de PKN schrijft voor dat elk jaar, voor 15 december, een beleidsplan dient te worden voorgelegd aan het Regionaal College voor de Behandeling van Beheerszaken (RCBB), als bijlage bij de begroting voor het komende kalenderjaar.

Het plan geeft richting en verheldert voor gemeenteleden waar de accenten voor de komende tijd komen te liggen. Het scherpt ons gemeente –zijn. In een beleidsplan geeft de gemeente aan wat zij in de nabije toekomst - van vier jaar - wil bereiken.

Aan bod komen daarbij:

- de bronnen waaruit de gemeente wordt geïnspireerd
- het profiel van de gemeente
- visie en missie
- doelen en prioriteiten

1.2 Totstandkoming van dit beleidsplan

Dit document verschilt van het vorige beleidsplan. De situatie waarin de gemeente nu is, is anders dan de beginsituatie bij het vorige beleidsplan, dat van 2015-2018. Een situatie waar steekwoorden bij passen als: vergrijzing en ontgroening, terugloop kerkbezoek, de financiële toestand in verhouding tot de toekomst.

Aan de basis van dit beleidsplan ligt een discussie in de (kleine) kerkenraad en de gemeente. Niet alleen over de koers voor de komende 4 jaar, maar er is geprobeerd ook verder te kijken: wat is nodig om ook op langere termijn een gemeente te zijn zoals we willen zijn (zie visie en missie). Op die discussie zijn de beleidsvoornemens van de verschillende geledingen/werkgroepen geënt. Bovendien heeft men de opdracht gekregen zich te beperken tot hooguit 2 bladzijden en zo concreet mogelijk te zijn, om zo een beter werkbaar geheel te krijgen.

De 5 teams blijven primair verantwoordelijk voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van hun beleidsvoornemens. De kerkenraad is verantwoordelijk voor het integrale beleidsplan en bepaalt een werkwijze waarop zij dit plan elke vier jaar wil opstellen of – waar nodig - wil bijstellen.

2 Evaluatie beleidsvoornemens beleidsplan 2015-2018.

In het najaar van 2014 heeft de kerkenraad de volgende beleidsvoornemens geformuleerd en aangenomen. Hieronder worden ze genoemd en voorzien van een – korte - evaluatie

- a. Er komt een andere gemeente-indeling: van 13 wijken gaan we naar 5. De taak van de wijkouderlingen verandert.

Evaluatie:

We zijn van 13 naar 5 wijken gegaan. Dat leverde – alhoewel door de nood gedwongen – wel voor een korte tijd een stuk rust en “voldoende” ouderlingen. Ook het instellen van coördinerende ouderlingen naast pastorale ouderlingen beviel goed. Jammer is wel te moeten vaststellen dat we nu weer op hetzelfde punt zijn beland. Er zijn weer vacatures bij de ouderlingen en eigenlijk zouden we opnieuw moeten reorganiseren. Hoe nu verder is een van de dingen die zeker aan de orde moeten komen in het nieuwe beleidsplan.

- b. Er komt een andere vergaderstructuur waarbij wordt uitgegaan van een pastoraal team, een diaconaal team, een jeugdteam, een team eredienst en een college van kerkrentmeesters.

Evaluatie:

De andere vergaderstructuur is ingevoerd en loopt naar tevredenheid. We moeten er om worden gedacht dat efficiëntie niet ten koste gaat van samenhang en communicatie.

- c. Er komt een andere wijze van vergaderen van de kerkenraad: gewerkt gaat worden met een grote en een kleine kerkenraad waarbij de laatste meer bevoegdheden krijgt dan nu het moderamen heeft.

Evaluatie:

Deze werkwijze is doorgevoerd en voldoet. De kleine kerkenraad met meer bevoegdheden heeft geen wezenlijke veranderingen veroorzaakt waar het gaat om beleid of uitvoering. Wel is het belangrijk – voor samenhang en communicatie – dat alle teams in de kleine kerkenraad zijn vertegenwoordigd.

- d. Er zal worden gestreefd naar erediensten waarbij alle leeftijdsgroepen iets meekrijgen en meer (met elkaar) aanwezig zullen zijn dan nu het geval is.

Evaluatie:

Binnen onze erediensten is er een behoorlijk breed aanbod van erediensten, waarover de gemeente – is de indruk – tevreden is.

- e. Er wordt onderzocht of een vernieuwing van de kerkzaal tot de (financiële) mogelijkheden behoort. Een werkgroep is hiermee al een poos bezig en binnenkort hoopt de kerkenraad een definitief besluit te kunnen nemen.

Evaluatie:

In het voorjaar van 2016 zijn we tot de conclusie gekomen dat een vernieuwing van de kerkzaal er niet in zat. De werkgroep heeft een prachtig plan gepresenteerd; echter, na o.m. een enquête onder alle gemeenteleden en het opstellen door het College van Kerkrentmeesters van een tienjaren beheersplan, hebben we het plan om te komen tot vernieuwing van de kerkzaal moeten laten varen.

- f. Er ligt een aantal inhoudelijke voorstellen waar het gaat om het betrekken van de jeugd en jongvolwassenen/jonge ouders. Ook deze voorstellen zullen in de komende jaren worden uitgetoetst en waar mogelijk ingevoerd.

Evaluatie:

Bedoelde voorstellen zijn uitgevoerd. Zo zijn er bijvoorbeeld vervolggesprekken met doopouders gekomen en Kerk 2.0 diensten ingevoerd. Het heeft niet geleid tot een grotere betrokkenheid van jeugd en jonge ouders bij de gemeente.

- g. Er is een website die verbetering behoeft. Daarvoor is een werkgroep in het leven geroepen.

Evaluatie:

De website is sterk verbeterd. Er zou alleen nog meer gebruik van kunnen worden gemaakt.

3 Profiel van de Gemeente.

3.1 Beschrijving van de gemeente

St.-Annaparochie ligt in de burgerlijke gemeente Waadhoeke, in het noorden van Friesland. Het dorp ligt óp Het Bildt en kent een eigen (inpoldering)geschiedenis met een eigen taal en karakter. Door nieuwbouw en de komst van een AZC is er groei, maar dat wordt niet vertaald in “kerkelijke groei”.

Onze gemeenschap vindt haar oorsprong in de agrarische sector en daarnaast is er lichte industrie en een ruime middenstand. Ook zijn er goede onderwijs- (BaO en VO) en zorgvoorzieningen. Veel hebben echter hun werkkring elders.

3.2. Historische plaatsbepaling en structuur van onze gemeente

De Protestantse Gemeente van St.-Annaparochie bestaat sinds januari 2005. Voorheen omvatte de Nederlandse Hervormde Gemeente het dorp St.-Annaparochie en Oude- en NieuweBildtdijk. De Gereformeerde Kerk omvatte de dorpen St.-Annaparochie en Vrouwenparochie. De Protestantse Gemeente heeft de beschikking over een kerkgebouw: de Gideonkerk. Deze kerk beschikt tevens over een multifunctionele ruimte: de Bining. Daarnaast wordt – met name in de zomermaanden – gebruik gemaakt van de Van Harenskerk; een monumentaal gebouw dat eigendom is van de Stichting Alde Fryske Tsjerken.

Naast de Protestantse Gemeente kent ons dorp ook nog een Rooms Katholieke Kerk. De contacten met de R.K. Kerk lopen via de Commissie Eredienst.

3.3 Leden

De Protestantse Gemeente St.-Annaparochie heeft op 1 januari 2018: 591 belijdende leden, 391 doopleden en 121 niet-gedoopte leden. Naast deze leden omvat de gemeente enkele niet-gedoopte leden van gemeenteleden en diegenen die blijk geven van de verbondenheid met de gemeente.

3.4 Missie en visie

Wij willen een aantrekkelijke en vitale gemeente van Christus zijn. Een gemeente waar ruimte is voor verschillende geloofsopvattingen, veranderingen en experimenten. Waar wel eens “wat anders kan en mag”. Een gemeente die dat ook graag wil uitstralen naar buiten de kerkmuren.

3.5 Doelstellingen

Vanuit missie en visie hebben de 5 teams en de kleine kerkenraad voor het beleidsplan 2019-2022 beleidsvoornemens geformuleerd. Daarbij heeft men geprobeerd ook verder te kijken dan 2022.

3.6 Organogram organisatiestructuur

| Grote kerkenraad (vergadert 2 keer per jaar - of vaker indien nodig): voorzitter, scriba, pastor, wijkouderlingen, pastorale ouderlingen, diakenen, jeugdouderlingen, ouderling-kerkrentmeesters | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Kleine kerkenraad, vergadert eens per maand voorzitter, scriba, pastor en vertegenwoordigers van de 5 teams | | | | | |
| team pastoraat | team diaconaat | scriba | jeugdteam | team eredienst | team college |
| 5 wijkouderlingen + pastor + x pastorale ouderlingen | 4 wijkdiakenen + x diakenen (+ zwo+e) | | 1 jeugdouderling + jeugdpastor + jeugdteam | pastor + cie. eredienst | 5 kerkrentmeesters (w.o.3 ouderling-kerkrentmeesters) + Cie van A&B |
| zorg voor pastoraat | diaconale ondersteuning waar mogelijk/ onder dit team valt ook de zending | aansturing Kerkemet, website verslaglegging, e.d. | aansturing van alles wat met jeugdwerk te maken heeft | voorbereiding / nadenken over erediensten | regelen van randvoorwaarden van gemeente zijn. |
| Protestantse gemeente St.-Annaparochie | | | | | |

3.7 Beleidsvoornemens 2019-2022 (en verder....)

Bij het opstellen van dit beleidsplan was een belangrijke gedachte dat we verder wilden kijken dan 2022. De vergrijzing en ontgroening, de terugloop van het aantal actieve gemeenteleden en kerkgangers, roepen vragen op waarop we – zo mogelijk – een antwoord moeten vinden ten einde een goede koers te varen, niet alleen voor de komende vier jaar maar ook voor de jaren daarna.

In het winterseizoen 2017-2018 hebben we als kleine en grote kerkenraad én als gemeente vragen gesteld over de zaken waar we in de toekomst mee te maken denken te krijgen. Er is op de kerkenraad én op een gemeenteavond aan de hand van dilemma's gebrainstormd over mogelijke antwoorden. Mét die vragen en die antwoorden zijn de 5 teams van de kerkenraad én de kleine kerkenraad aan de slag gegaan en hebben in hun deel van het beleidsplan aangegeven op welke vragen zijn in de periode 2019-2022 een antwoord willen zoeken dan wel met welk antwoord zij in deze jaren aan de slag willen gaan.

Het beleid dat de (kleine) kerkenraad opgezet heeft n.a.v. de bovengenoemde discussies is verwoord in hoofdstuk 4.1. De 5 teams hebben hun beleidsvoornemens beschreven in hoofdstuk 4.2 – 4.6.

4.1 Beleidsplan kerkenraad protestantse gemeente St.-Annaparochie

Als kerkenraad zien we een aantal zaken dat met name aandacht verdient in het nieuwe beleidsplan. Als eerste is er de al genoemde ontgroening: wat betekent het snel minder worden van het aantal jeugdigen en daarmee de activiteiten voor de jeugd voor de toekomst van het jeugdwerk in onze gemeente? Een tweede is de vergrijzing: het percentage “oudere” gemeenteleden zal de komende 10 jaar alleen maar stijgen en de vraag is wat dat betekent voor de manier waarop we onze gemeente moeten organiseren. Als derde is er de bemensing

van de taken die er in de gemeente zijn. Al te lang lopen we tegen openstaande vacatures aan, zittingsperioden die worden opgerekt en herindelingen van bijvoorbeeld de wijken. Als vierde is er de verplaatsing van een aantal diensten buiten de kerkzaal en daarmee de vraag wat dat betekent voor de kerkdiensten en daarmee gepaard de besteding van het geld (voor bijvoorbeeld onderhoud en vernieuwing).

Als kerkenraad willen we vooruit te zien en een beleid voeren dat zoveel mogelijk de gemeente “overeind” houdt; een beleid gericht op Omzien naar elkaar, rekening houdend met wie we – nog – zijn. Dat betekent concreet:

- A. de 5 bestaande wijken worden samengevoegd tot één wijk, waarbinnen een ouderlingen team zo goed mogelijk het pastoraat verzorgt. Over een goede communicatiestructuur met de wijkbezoekers wordt nagedacht.
- B. er wordt nog meer ingezet om het “omzien naar elkaar” te borgen en er wordt gekeken naar mogelijkheden om wijkbezoekers meer te betrekken cq te waarderen
- C. de kerkenraad kijkt in de komende vier jaar actief naar andere vormen van gemeentestructuur. Kenmerken daarbij zouden kunnen zijn:
 - met zo weinig mogelijk mensen de organisatie draaiend houdend. Dit moet tijd opleveren om een poos bepaalde werkzaamheden niet te doen
 - eerlijker verdeling van deze mensen over de verschillende teams
 - de wijkbezoekers zo belangrijk mogelijk maken
 - oudere gemeenteleden bewust maken dat aan “ambt-dragerschap” geen leeftijdsgrens zit.
- D. de kerkenraad voert een bewust beleid om vacatures te vullen cq met vacatures om te gaan. Mogelijk houdt dat de inzet van meer professionals in, maar dat kan er ook toe leiden dat gemeenteleden aan de ene kant met meer vertrouwen een deel van het werk oppakken en aan de andere kant een poosje “vrij” zouden kunnen zijn van kerkenwerk.
- E. De kerkenraad en college zoeken in de komende vier jaar uit waar het financiële maar vooral geestelijke belang ligt van de gemeente waar het gaat om de plaats van de kerkdiensten
- F. Voor alles en bij dit alles zou het een eerste eis moeten zijn dat we bij het hele gemeente-zijn de missie en visie overeind kunnen houden.

4.2 deelbeleidsplan Diaconale team

Diaconale team

In het diaconale team zijn taken op het gebied van diaconaat, zending en evangelisatie ondergebracht.

Diaconaat is een roeping van de christelijke gemeente om oog en oor te hebben voor vergeten of veronachtzaamde mensen die in de knel geraakt zijn, en ook voor de toestanden in de maatschappij, die dit veroorzaken of nog verergeren.

Een opdracht van de diakenen is, te bevorderen dat mensen elkaars bondgenoot zijn, vanuit barmhartigheid. Barmhartigheid is het diep innerlijk geraakt worden door de ontmoeting met de naaste in nood. Met het oog daarop zullen de diakenen de leden van onze gemeente stimuleren om op te komen voor hen die geen helper hebben. Dienend helpen is daarbij het motto. Niet alleen van de eigen kerkelijke leden, maar van alle mensen in nood.

Onder zending en evangelisatie verstaan wij de opdracht van de gemeente om het evangelie door te geven aan hen die het evangelie niet kennen of daarvan vervreemd zijn, dichtbij en ver. Het is de opdracht om mensen te laten delen in de liefde van God en hen te laten ervaren wat de betekenis daarvan is voor het samenleven van mensen. Dat betekent ook in gesprek gaan met anderen en andersdenkenden, in dialoog en wederkerigheid. Leven en geloof bij elkaar brengen in woord en daad.

Het diaconale team is onder andere verantwoordelijk voor het beheer van de financiële middelen en eigendommen van de diaconie. We streven naar een bezetting van 12 diakenen. Er wordt maandelijks vergaderd. Volgens rooster hebben 3 diakenen dienst tijdens de zondagsviering en zamelen zij de gaven in. Alle diakenen zitten in de kerkenraad. Ze zijn desgevraagd bij begrafenissen aanwezig. Tevens heeft elke diaken aparte taken zoals:

- organiseren van:
 - Jaarlijks uitstapje voor 60+;
 - Paasattenties voor 80+ en mensen die extra aandacht behoeven (per 2019);
 - Actie voor minima waarbij een bijdrage gegeven wordt voor de kerstdagen middels giften van particulieren en bedrijven en collecten in alle kerken van het Bildt;
 - De verspreiding van Elisabethbode en verkoop van kalenders en boekjes;
 - Schrijfacties en paasgroeten voor gevangenen;
 - Contact met AZC en activiteiten (of hulp) voor vluchtelingen;
- verzorgen van de Avondmaalsviering en bezorging brood en wijn bij degenen die thuis bij de kerkradio die dienst meevieren;
- bijwonen van classisbijeenkomsten voor Zending/Werelddiaconaat en verzorgen informatie over meerjaarlijkse projecten;
- jeugddiaken is tevens lid van het JPF;
- verzorgen van het sociaal diaconaat: ondersteunen van mensen in (financiële) nood;
- opstellen jaarlijks collecterooster, bepalen van bijzondere collectedoelen en maandelijks speciale giften;
- samen met voorganger inhoud geven aan jaarlijkse zendingsdienst;
- inzamelen van kaarten, postzegels, mobieltjes t.b.v. zending;
- voorzitter, secretaris en penningmeester. De boekhouding wordt door een gemeentelid verzorgd. De secretaris verzorgt o.a. de uitnodiging en verslagen van de diaconie- en actie minimavergaderingen, administratie en verspreiding van de kerkradio, toelichting op collecten en nieuws in Kerkemet. De penningmeester onderhoudt het contact met de boekhouder. De voorzitter vertegenwoordigt het diaconale team in de kleine kerkenraad.

4.3 deelbeleidsplan Pastorale team

- a. Wat is pastoraat
- b. Invulling Pastoraat: bemensing en vormen
- c. Toekomst; hoe vormgeven om pastoraat in stand te houden?

a. Pastoraat is 'omzien naar elkaar'

Het pastoraat kan samengevat worden in de zin: 'omzien naar elkaar zoals Christus naar ons heeft omgezien'.

In eerste instantie is pastoraat een zaak van de hele gemeente en van alle gemeenteleden onderling. Naar elkaar omzien kan op heel veel verschillende manieren gebeuren en om veel verschillende redenen. Vanuit de gemeente is duidelijk geworden dat het behouden van pastoraat belangrijk is, ook wanneer je naar de toekomst kijkt (minder mensen, minder financiën) (nov. 2017) Met het oog op de (nabije) toekomst maken we ons als pastoraal team zorgen over de bemensing en de invulling van het 'omzien naar elkaar'.

b. Invulling pastoraat: bemensing en vormen

Op dit moment is het pastoraat als volgt ingevuld:

- Wijkbezoekers/-sters: persoonlijke contact, vinger aan de pols, het brengen van uitnodigingen groothuisbezoek. Het signaleren van bijzonderheden en dit doorgeven aan pastoraal ouderling is een belangrijke taak van wijkbezoeker/ster.
- Pastoraal ouderling; persoonlijk contact bij bijzonderheden.
- Coördinerend ouderling; voert de coördinerende taken voor de wijk uit (bijhouden wijkboek, planning groothuisbezoeken, informeren wijkbezoekers)
- Predikant; persoonlijk contact bij bijzonderheden, in crisissituaties, toerusting.
- Groothuisbezoek: bijeenkomsten waarbij gemeenteleden elkaar ontmoeten en met elkaar in gesprek kunnen gaan over geloof. Predikant leidt de avond/ochtend. Per bijeenkomst is (voor zo ver mogelijk) ouderling aanwezig.
- Erediensten: een functie van erediensten is óók het ontmoeten en omzien naar elkaar, denk bijvoorbeeld ook aan het koffiedrinken voor/na de dienst

c. Toekomst; hoe vormgeven om pastoraat in stand te houden?

Wijkbezoekers; die functie blijft belangrijk in de uitvoering van het pastoraat. Het is belangrijk om hen hierin te faciliteren en motiveren. Ook het aanwezig zijn bij de groothuisbezoeken zou bij hun taak kunnen gaan horen. Daarbij moet meegenomen worden dat velen het bezoekwerk al lang en vanuit hun hart doen.

Het is echter wel van belang om hen te blijven wijzen op het waardevolle werk wat ze doen. Al naar gelang de gemeente krimpt, zou men met minder wijkbezoekers kunnen.

Pastorale ouderlingen;

Er is een aantal jaren terug gestart vanuit de positie van 5 pastorale ouderlingen: invulling van deze bezetting (1 pastoraal ouderling per wijk) blijkt niet meer realistisch. Per seizoen zal bekeken moeten worden hoe groot het team van pastorale ouderlingen is. M.i.v. augustus 2018 zal de huidige wijkindeling komen te vervallen en er zal gewerkt gaan worden vanuit een gemeentebreed team, waarbij de pastorale ouderlingen op 'afroep' ingezet kunnen worden.

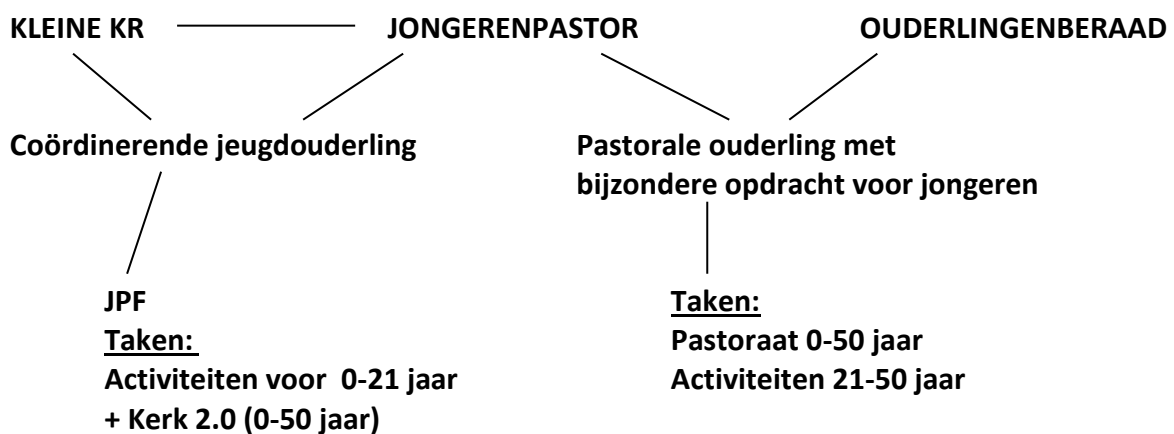
Coördinerend ouderlingen spelen rol in de informatievoorziening naar wijkbezoekers, plannen/praktische uitvoering van groothuisbezoeken. In de huidige samenstelling zijn er 4 coördinerende ouderlingen. Ook hier blijkt dat de invulling van alle vacatures niet realistisch is. M.i.v. augustus 2018 zal de huidige wijkindeling komen te vervallen en er zal gewerkt gaan worden met een tweetal coördinerende ouderlingen.

Predikant/pastoraal werker:

Uit voorgaande blijkt dat verwacht wordt dat de belasting van predikant/pastoraal werker groter wordt. Dit vraagt dan (in overleg) uitbreiding/verschuiving van inzet van die uren.

4.4 deelbeleidsplan team Jeugd

Het jongerenwerk wordt aangestuurd door de jongerenpastor, de jeugdouderlingen en het JeugdPlatForm (JPF). Het JPF coördineert het kinderwerk, tienerwerk en jongerenwerk (0-21 jaar). In het JPF zitten de coördinerende jeugdouderling, een jeugddiaken, de jongerenpastor en anderen die actief zijn binnen het jeugdwerk. En we willen in het komende jaar toewerken naar* een pastorale ouderling met bijzondere opdracht voor jongeren. Deze is samen met de jongerenpastor verantwoordelijk voor het pastoraat voor gemeenteleden van 0 – ± 50 jaar (in geval van jonge gezinnen). Daarnaast organiseert de pastorale ouderling activiteiten voor gemeenteleden van 21 – 50 jaar (zoals de jongerengespreksgroep en bijvoorbeeld Groothuisbezoek voor jongeren). De pastorale ouderling heeft zitting in het ouderlingenberaad (en niet in het JPF). Het pastoraat onder jongeren gaat in overleg met het ouderlingenberaad, de jongerenpastor en met de predikant. De coördinerende jeugdouderling en de jongerenpastor hebben gezamenlijk zitting in de kleine kerkenraad.



Visie

Wij geloven dat (jonge) mensen zoeken naar zin in het leven en naar betekenis van hun bestaan. Wij hopen en bidden dat ze in de kerk ruimte vinden om die zin en betekenis te vinden voor hun eigen leven. Omdat we merken dat jonge mensen op hun eigen manier het geloof beleven, zijn we begonnen met Kerk 2.0-diensten. Maar we geloven dat er meer manieren en mogelijkheden zijn om jonge mensen aan te spreken. We willen met hen nadenken over geloofsvragen en helpen groeien in hun geloofsleven. Binnen de gemeente hebben de jongeren en ouderen elkaar nodig om te leren, daarom is ontmoeting tussen jong en oud belangrijk. Bij veel van de activiteiten voor jongeren (en met name voor jonge volwassenen) zal er dan ook vaak overlap zijn met andere activiteiten voor volwassenen.

Daarnaast is het voor jongeren belangrijk om op hun eigen plek en in hun eigen groep te leren praten over en leven met God. En die plekken willen we de komende jaren ook samen met jonge mensen zoeken en ontdekken.

Doelstelling

Ruimte te bieden voor jongeren van 0 – 50 jaar om op hun eigen manier te groeien in hun geloofsleven.

*Dit voorstel is in overeenstemming met de ideeën die er binnen het ouderlingenberaad zijn rondom het opzetten van een nieuwe organisatiestructuur van het pastoraat in de wijken.

Speerpunten voor de komende jaren

- **Aansprekende diensten:** de gemeente wil een aantal erediensten zo invullen dat het een dienst is voor jong en oud, deze diensten worden door verschillende doelgroepen voorbereid.
- **Communicatie:** de gemeente wil graag betrokken zijn bij de jongeren, daarbij is goede communicatie van belang. Communicatie vanuit het jeugdwerk naar de gemeente, communicatie vanuit het JPF en de jongerenpastor naar de jongeren, en de communicatie vanuit de gemeente naar de jongeren.
- **Geloofsgesprek:** de gemeente wil met jongeren in gesprek over de betekenis van het geloof in hun leven, dit gebeurt onder meer in de jongerengespreksgroep, bij geloofsoopvoeding en groothuisbezoek voor 'jonge' volwassenen. Daarnaast zal de pastorale ouderling in de komende jaren ook bij jonge gezinnen op bezoek gaan met de vraag wat de kerk voor hen kan betekenen.
- **Geloofsoopvoeding:** de gemeente wil jonge ouders helpen om geloof een plek te geven binnen opvoeding, daarom komen jonge ouders bij elkaar om met elkaar en van elkaar te leren en samen met hun kinderen te vieren.
- **Jongerenpastoraat:** de gemeente wil er voor jongeren zijn bij bijzondere momenten, zoals geboorte, ziekte of rouw, de pastorale ouderling en de jongerenpastor zoeken de jongeren in deze situaties op (crisispastoraat).
- **XS-jeugdwerk:** de gemeente wil activiteiten organiseren die passen bij verschillende groepen/leeftijden, daarom bieden we jeugdwerk op maat. Activiteiten zullen dus minder beleidsmatig worden vastgelegd, maar ontwikkeld worden naar gelang vraag, doelgroep en visie vanuit JPF, pastorale ouderling en jongerenpastor.

4.5 deelbeleidsplan College van Kerkrentmeesters

Volgens de Kerkorde berust de zorg voor de vermogensrechtelijke aangelegenheden bij de kerkenraad. De kerkenraad vertrouwt de verzorging hiervan toe aan het College van Kerkrentmeesters. Het College laat zich in de uitvoering van haar taken bijstaan door de leden van de Commissie voor Advies en Bijstand.

In hoofdlijnen gaat het om:

- A. Financiën
- B. Gebouwen en goederen

A. Financiën

Voor de komende jaren moet rekening gehouden worden met daling van het aantal leden wat gevolgen heeft voor de financiële middelen. Het betreft de volgende voornemens:

- Het College streeft naar sluitende begrotingen en beperking van de tekorten.
- Door veel aandacht te besteden aan de actie Kerkbalans wordt geprobeerd de leden te betrekken bij het beleid om zo de financiële positie gezond te houden.
- De reserves dienen zo goed mogelijk in stand te worden gehouden.
- Door verantwoord eigen werkzaamheid worden kosten beperkt en betrokkenheid vergroot.

B. Gebouwen en goederen

De komende jaren zullen in het teken staan van beraad en besluitvorming over het gebruik van kerk en Bining.

- Het College baseert zich wat betreft het onderhoud van de gebouwen op het eigen 10-jarenplan en de tweejaarlijkse rapportage van de Monumentenwacht.
- Het College houdt een overzicht bij van het onderhoud en investeringen in materiaal en apparatuur.
- Het College streeft ernaar om zowel de gebouwen als de installaties in goede staat van onderhoud te hebben.
- Het College gaat in de komende tijd de mogelijkheden inventariseren waar het gaat om het gebruik van zonnepanelen.

C. Overige zaken

- Het College bestaat uit minimaal vijf leden waarvan minimaal drie leden ouderling-kerkrentmeester zijn
- Het College is met de kerkenraad verantwoordelijk voor het uitvoering geven aan de wettelijke arbeidsvoorwaarden m.b.t. de kerkelijk werker en kosters.
- Het College is tevens verantwoordelijk voor:
 - a) Boekhouding van kerk en Bining
 - b) Ledenadministratie
 - c) Beheer van de archieven
 - d) Beheer verzekeringspolissen
 - e) Kerkradio

4.6 deelbeleidsplan Commissie Eredienst

De Commissie Eredienst is ingesteld om volgens traditie en vernieuwing ondersteuning en informatie te geven bij het vormgeven van de viering van de liturgie in de eredienst.

De laatste 6 jaren is— indertijd beginnend met de avonddiensten – een ontwikkeling ingezet waarbij de commissie eredienst zelfstandig diensten verzorgt of deze met predikant en/of pastor verzorgt. Bij de opzet van de nieuwe kerkelijke structuur is de Commissie een van de 5 teams geworden, die mede beleid en uitvoering gestalte geven. Deze ontwikkeling wordt door de gemeente positief gewaardeerd: men vindt het aanbod aan verschillende diensten een goede zaak, met als kanttekening dat er niet meer verscheidenheid hoeft te komen. Onderdeel van de door de commissie verzorgde diensten is dat men zo mogelijk gemeenteleden bij de uitvoering betreft.

De commissie wil deze ontwikkeling in de komende jaren voortzetten. Immers, het voorziet in een behoefte, wordt gewaardeerd en helpt predikant, pastor en preekvoorzener. Grootste probleem dat deze ontwikkeling kan doorkruisen is bemensing. Mocht de commissie er niet in slagen leden te vinden die mee willen werken cq manieren om deze vorm op andere manieren voort te zetten, dan zullen meer zo niet alle diensten op het bordje van predikant en pastor komen en zullen predikheren – en dames van elders moeten worden ingevlogen. Dat kost geld, maar belangrijker is dat de verscheidenheid aan diensten hiermee gaan verdwijnen.

Beleidsvoornemens:

- de commissie wil de beschreven ontwikkeling verwoorden door de doelstelling van de commissie aan te passen
- zij wil de beschreven ontwikkeling – naar redelijkheid – zo lang mogelijk in stand te houden
- zij wil haar samenstelling zodanig houden dat dat mogelijk is
- ze wil zoeken naar ook andere mogelijkheden om te zorgen voor verscheidenheid aan diensten en het meedoen van de gemeente aan de erediensten
- de Commissie Eredienst is een van de 5 teams binnen de kerkelijke structuur: de leden van de commissie worden benoemd door de kerkenraad. In het kader daarvan en de genoemde ontwikkeling, stelt de commissie voor dat ook de kerkenraad meedenkt/meezoekt/verantwoordelijk is bij het opvullen van mogelijke vacatures binnen het team Commissie Eredienst