



# Zicht op Gemeentevorming

Resultaten en Analyse

## Vooraf

In de maanden februari en maart 2018 is via sociale media gevraagd om een vragenlijst in te vullen met betrekking tot de 'vorming' van 'gemeenschappen' in kerk en gemeente. De vraagstelling was en is gericht aan hen die formeel 'belast' zijn met deze vorming, kerkenraadsleden, predikanten, kerkelijk werkers. Eveneens zijn er reacties gekomen van actieve gemeenteleden. Dit verbreed het inzicht.

In totaal heb ik 27 reacties mogen ontvangen. Dat is voldoende voor een steekproef, uiteraard ruim onvoldoende voor brede zeggenschap of om als 'benchmark' te kunnen dienen. Het gaat dan ook om een voorlopige inzage in de resultaten. Deze analyse is wellicht aanzet tot vervolgonderzoek.

De vraagstelling is bewust heel breed gehouden om met zo min mogelijk vragen zo'n groot mogelijk werkveld te bestrijken. Dat heeft er mee te maken dat de vraagstelling aan de direct betrokkenen is gesteld. Deze breedte was mijns inziens nodig om de het risico van blinde vlekken zo veel mogelijk uit te sluiten. Daarmee is de beantwoording van de vraag niet direct te herleiden tot een concreet aandachtspunt. Eveneens kan in de vraagstelling de gevraagde al snel een deel terug zien in de praktijk. De gevraagde is daarmee eerder geneigd een positiever antwoord te geven.

Bovenstaande maakt duidelijk dat de resultaten slechts in grote lijnen en met veel 'mitsen en maren' moet worden ontvangen. Het zijn eerste schetsen. Niettemin kan het kennis nemen van de resultaten, achtergronden en zienswijzen redenen zijn tot gesprek in uw kerkenraad.

## Algemeen

<b>Reacties:</b>	Totaal aantal reacties	27
<b>Denominaties:</b>	PKN	20
	CGK	2
	NGK	1
	GKv	1
	Anders,..	3
<b>Functie:</b>	Predikant (fulltime)	12
	Predikant (parttime)	8
	Kerkelijk werker	1
	Actief lid	5
	Anders,...	1

### Opbouw Vragenlijst

De eerste vraag is een inleidende vraag naar het subjectief waarden van de gemeenschap als christelijke gemeenschap. Met een tweede verdiepende vraag om dat te specificeren.

De vragen 3-7 gaan over mogelijke **Signalen** die het functioneren als gemeenschap waarden. Vraag 8 is een open vraag naar mogelijke andere relevante signalen die het functioneren als gemeenschap kunnen typeren.

Vraag 9-13 gaan over het **Beleid & Bestuur** als het gaat om gemeenschapsvorming. Met vraag 14 en 15 om dat te kunnen specificeren, toe te lichten of met voorbeelden te onderbouwen.

De vragen 16-19 vervolgens gaan over **Aandacht & Sturing** om de gemeenschapsvorming ook daadwerkelijk te stimuleren. Vraag 20 en 21 weer om dat te kunnen specificeren, toe te lichten of met voorbeelden te onderbouwen. Vraag 22 zet een stip aan horizon als het gaat om een 'betere' christelijke gemeenschap

### Verbanden

Diverse vragen houden verband met elkaar. Er is niet voor gekozen om deze verbanden dusdanig vorm te geven dat eerdere antwoorden 'gecheckt' worden, maar eerder aanvullend. Overigens kunnen meerdere vragen bij meerdere thematieken ondergebracht worden. Er is veel overlap tussen de vragen.

*Betrokkenheid:* vraag 3, vraag 12

*Leiderschap:* vraag 4, vraag 18

*Doelgerichtheid:* vraag 5, vraag 10, vraag 16, vraag 22

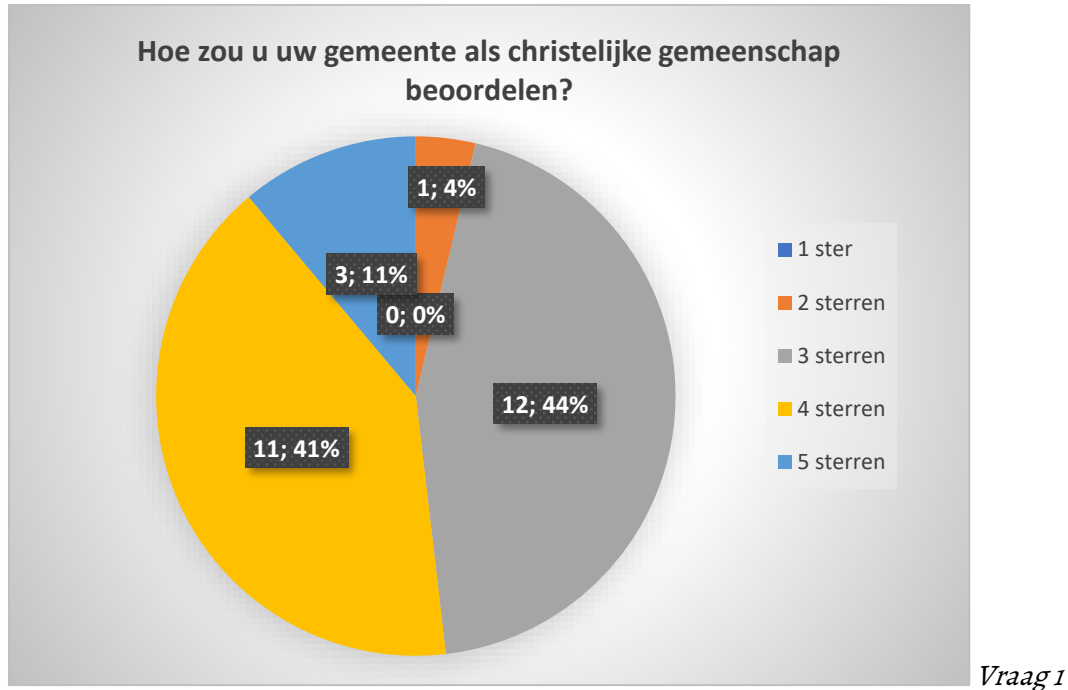
*Verscheidenheid:* vraag 6, vraag 16, vraag 19

*Bestuur:* vraag 7, vraag 11, vraag 16

*Aandacht:* vraag 9, vraag 13, vraag 17

## Resultaten

### Sterrating:



85% van de respondenten geeft de eigen gemeenschap een beoordeling van 3 of 4 sterren. Slechts 1 persoon gaf 2 sterren en 3 respondenten gaven de volledige 5 sterren.

Enkele kenmerkende zaken:

- Als we kijken naar de **signalen** dan zien we inderdaad dat bij de beantwoording een relatief groot verschil optreedt. De antwoorden gerelateerd aan 3-sterren zijn grotendeels een volledig antwoord 'lager' ten opzichte van de beantwoording gerelateerd aan 4-sterren. Opvallend is echter wel dat tussen 4-sterren en 5-sterren er een kleiner, maar juist omgekeerde beantwoording zichtbaar is. Er is juist een kleinere toename van de herkenbaarheid van de genoemde signalen.

- Als we kijken naar **bestuur & beleid** dan zien we een mooie opeenvolgende lijn tussen de 3-, 4- en 5-sterren beantwoording. Hoe hoger de sterrating, hoe meer bestuur & beleid er zichtbaar is.

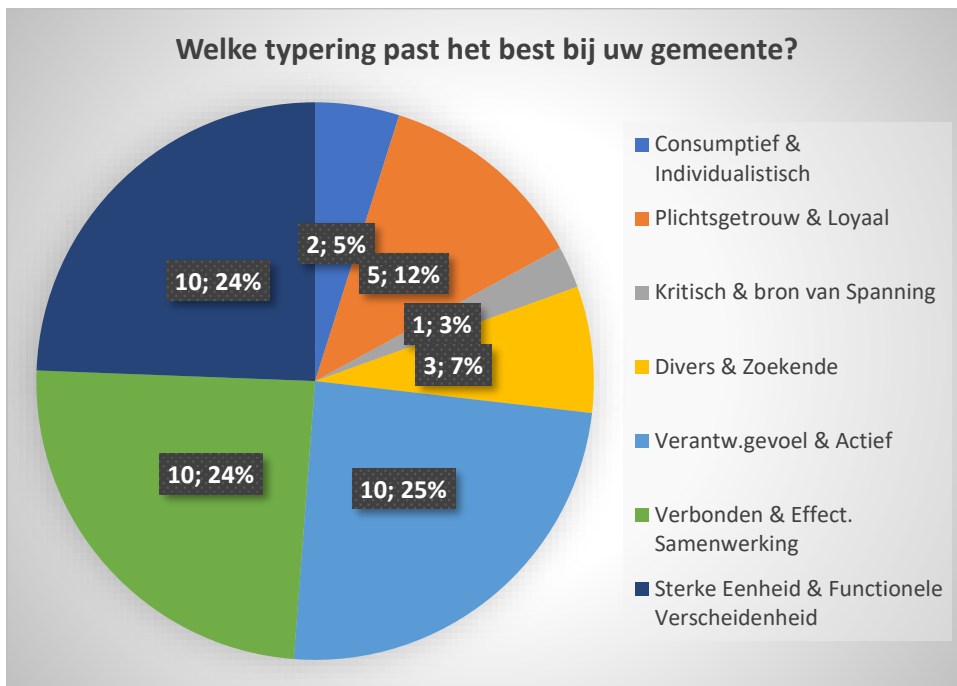
- Als we kijken naar **aandacht & sturing** dan zien we daarin ook een oplopende schaal gelijk met de sterwaardering. Hoewel de verschillen tussen 3- en 4-sterren groter zijn dan tussen 4- en 5-sterren. Daar is het verschil zeer minimaal.

### Typering Gemeenschap:

75% van de respondenten gaf als typering voor de eigen gemeente één van de laatste drie opties.

- Verantwoordelijkheidsgevoel & Actief,
- Verbondenheid & Effectieve Samenwerking, Sterke
- Eenheid & Functionele Verscheidenheid.

De overige 25% is verdeeld over de eerste vier mogelijkheden.

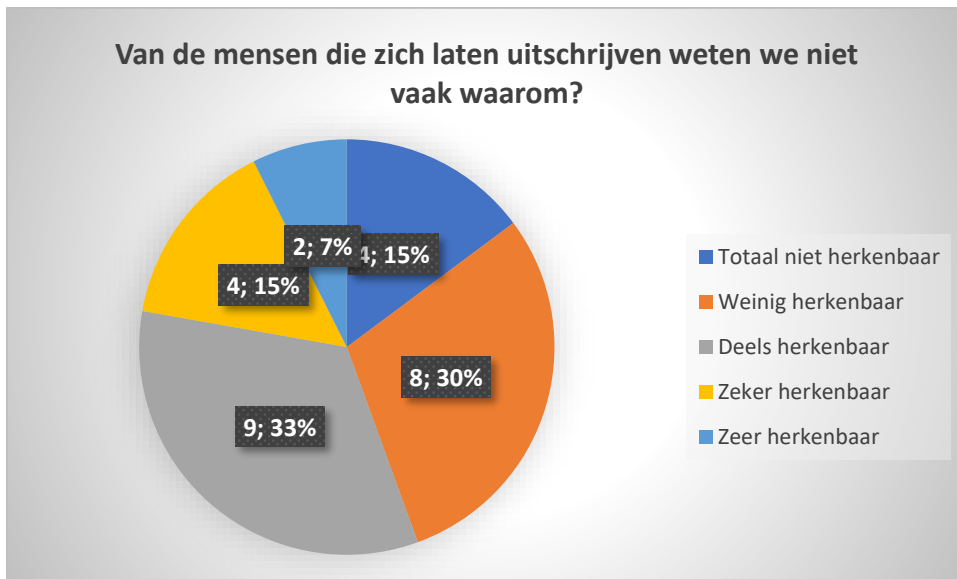


Vraag 2

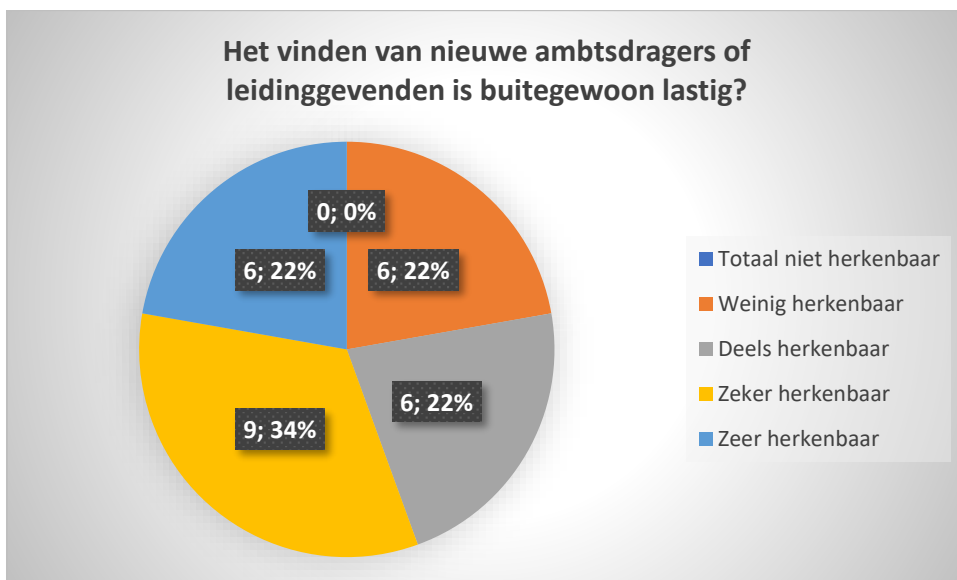
Enkele kenmerkende zaken:

- Als we kijken naar de **signalen** zien we een groot verschil optreden. Bij de eerste vier types worden veel signalen herkent. Het verschil is erg groot als we kijken naar de drie laatste types waar de signalen ruim onder het midden herkenbaar zijn (als we het derde antwoord als midden nemen).
- Als we kijken naar het **bestuur & beleid** dan zijn de verschillen beperkt en zelfs licht in het voordeel van de eerste vier types.
- Als we kijken naar **aandacht & sturing** dan zien we wel weer een verschil optreden. Een wat groter voordeel 'ten gunste' van de laatste drie types. Hier valt extra op dat vraag 17 en 18 (over een programma voor het beter functioneren als gemeenschap en voor nieuwe leiders) veel 'hoger' scoort bij de laatste drie typering.

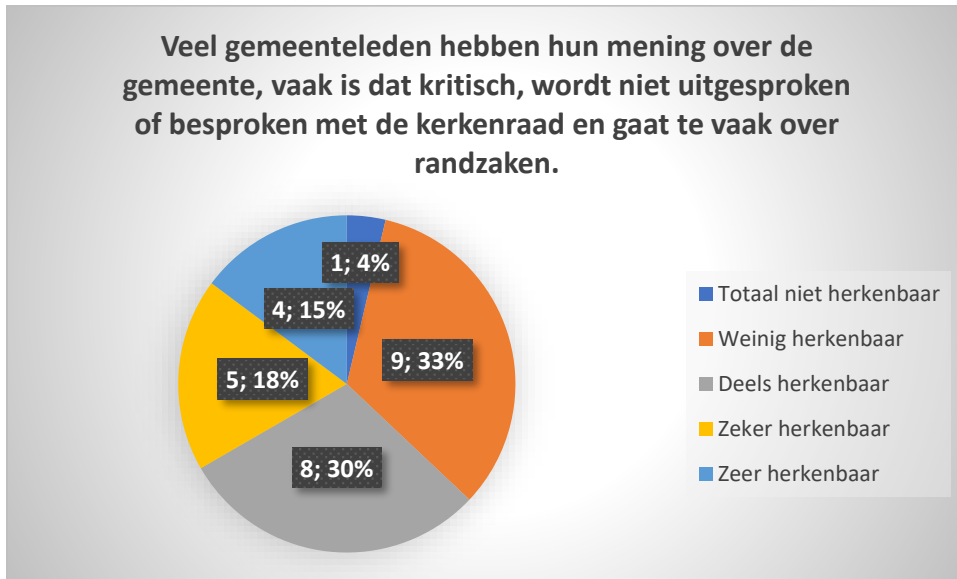
Signalen algemeen:



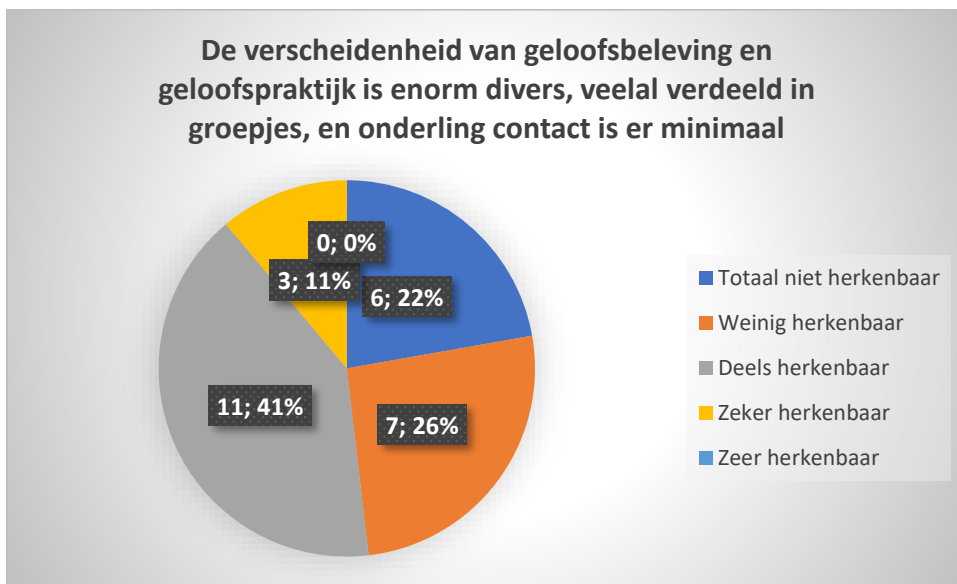
45% herkent maar minimaal het 'probleem van de achterdeur' en 78% maar beperkt. Dat lijkt op een kentering ten opzichte van een tiental jaren geleden. Wellicht is er een intensivering van het besef elkaar meer dan ooit nodig te hebben? Wellicht dat de afname van het ledenaantal voornamelijk plaats vindt in de 'toch al onzichtbare' rand van de oorspronkelijke volkskerk (PKN).



Slechts voor 22% is het weinig herkenbaar. Dat er geen enkele 'score' op 'totaal niet herkenbaar' is, is wel opmerkelijk. Niettemin spreekt dit diagram ernstig als het gaat om dat 78% dit in meer of mindere mate herkent. Is het een voorbode voor leiderschaps crises in de kerk?

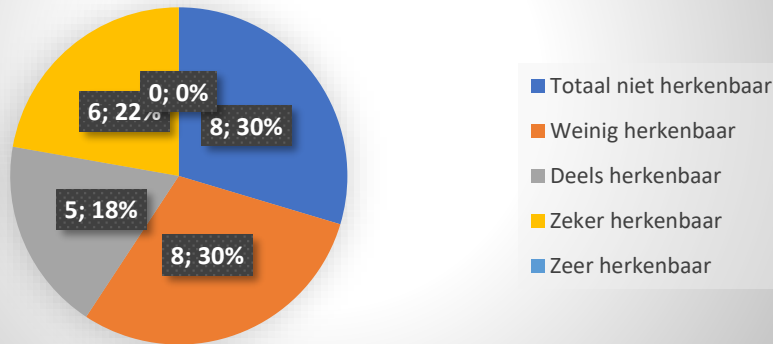


Een meer verdeeld beeld met een positieve balans in de score naar 'weinig' en 'deels' herkenbaar (63%). De score van 15% op 'zeer herkenbaar' geeft wel te denken.



Echte 'groepsjesvorming' die ook nog eens lijnrecht tegenover elkaar staan kom je niet echt meer tegen. Een goed signaal? Dat is maar hoe je het bekijkt. Stevige discussie tussen verschillende meningen, ideeën en inzichten kan zeer verrijkend zijn voor het ervaren van verbondenheid. Daarover later meer in de conclusies.

Om alle mensen tevreden te houden is er regelmatig 'kunst en vliegwerk' nodig, leidt het dikwijls tot juist extra spanningen tussen verschillende groepen, en leidt ook regelmatig tot spanningen in de (kerken)raad zelf.

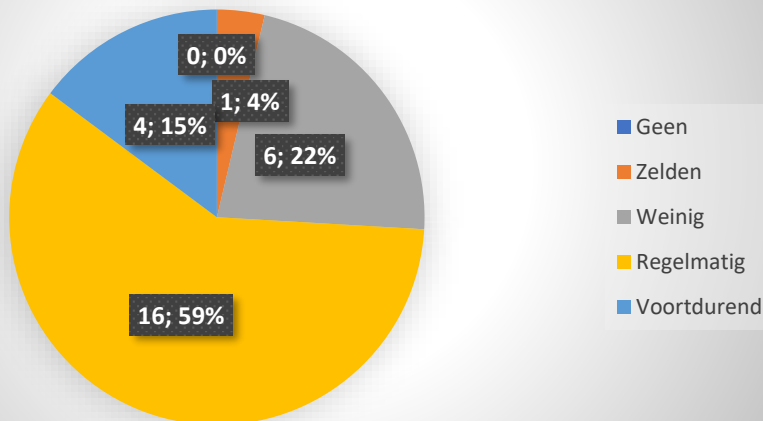


Vraag 7

Weinig kerkenraden die elkaar in de haren vliegen als er spanningen optreden in de gemeente. Bij zo'n 40% gaat het er wel eens stevig aan toe en loopt de spanning op, maar het merendeel overziet nog wel de spanningen en weet tijdig een breed gedragen oplossing te vinden.

#### Bestuur & Beleid:

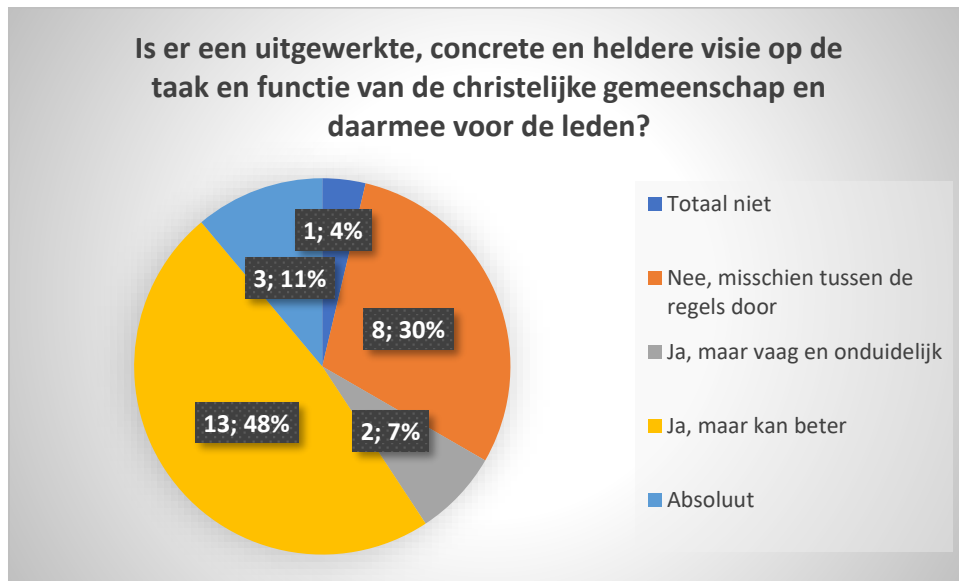
Hoeveel bewuste aandacht krijgt gemeente- of gemeenschapsvorming in het algemeen.



Vraag 9

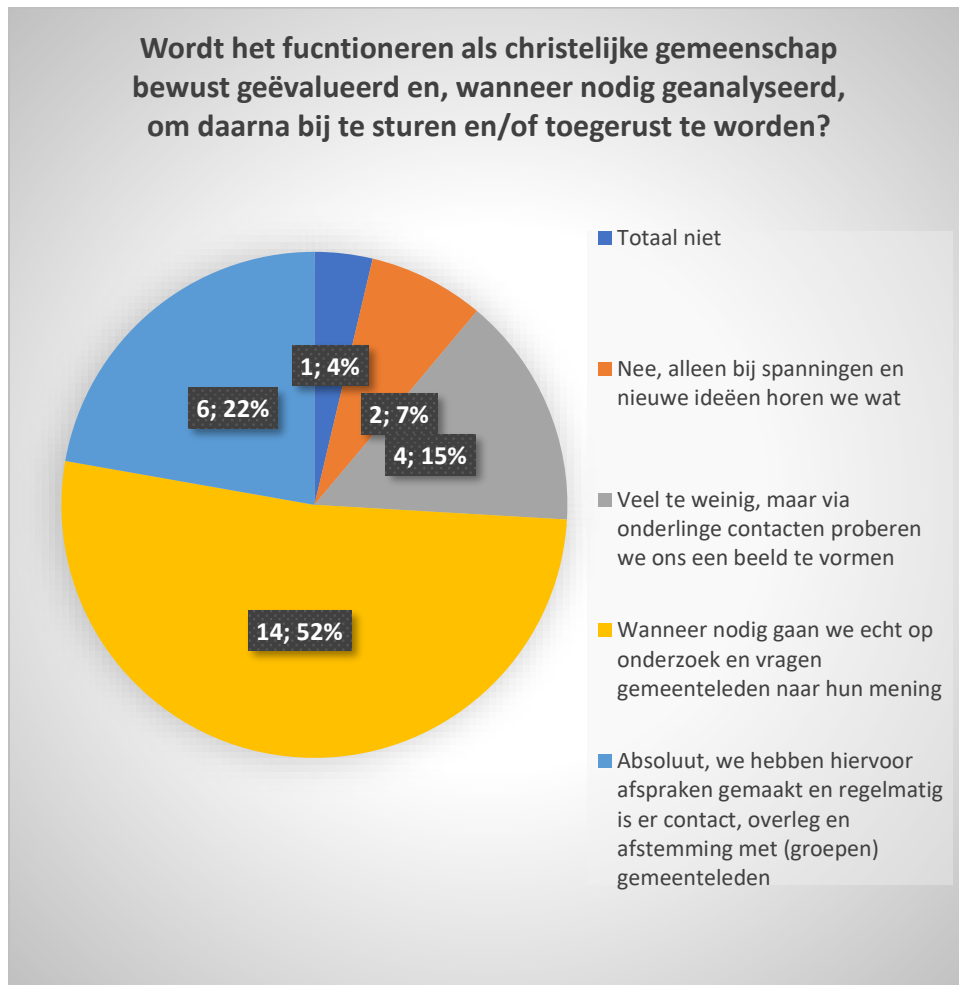
Bij 74% krijgt gemeente- of gemeenschapsvorming al regelmatig of zelfs voortdurend de aandacht. Het is niet bekend wat er precies onder valt, maar de respondenten zien ten minste het onderwerp regelmatig of voortdurend op 'de agenda' staan.





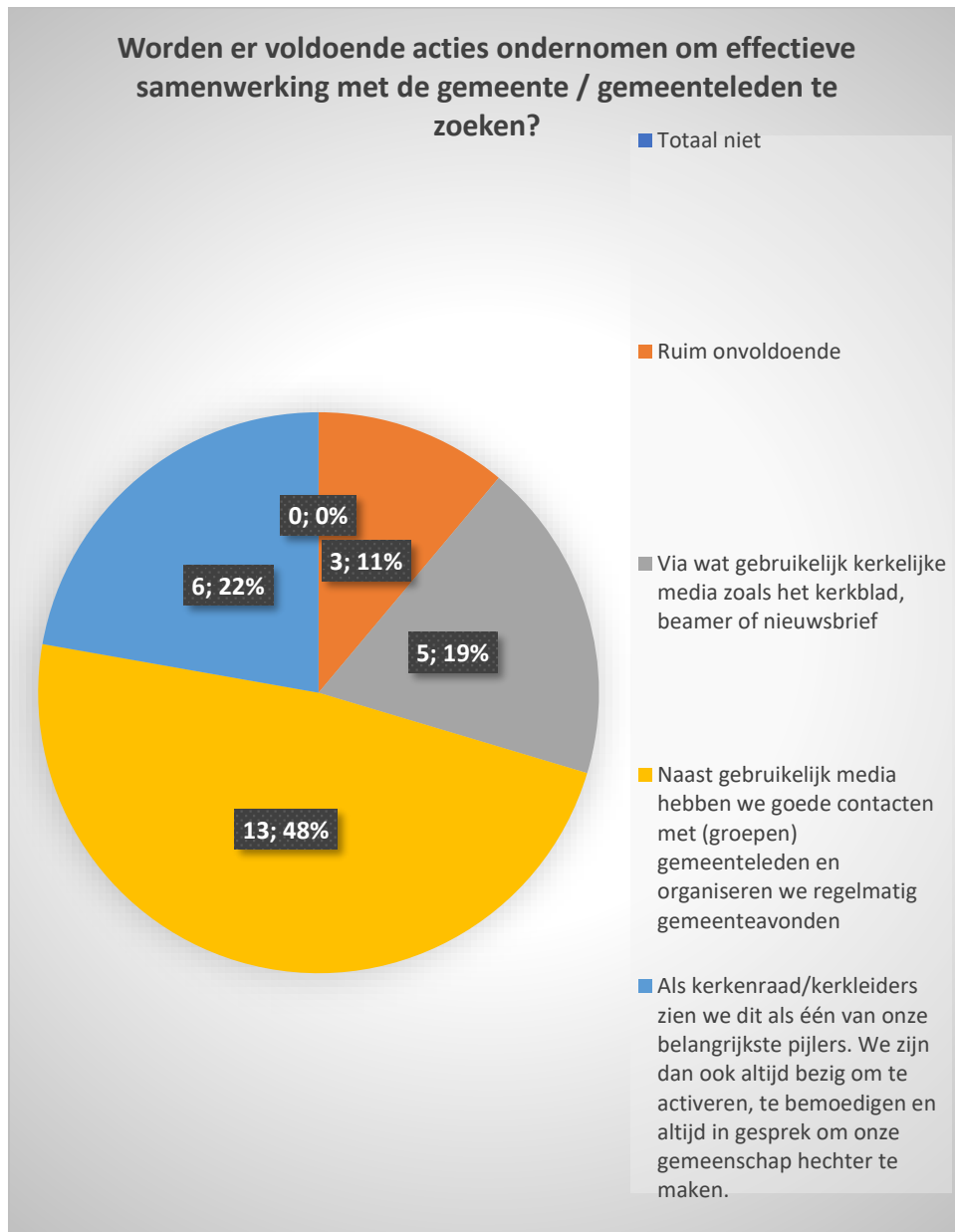
Vraag 10

Als je goed bestuur & beleid wilt maken, zal je een concrete visie moeten hebben die als richtsnoer en meetlat fungeert. 59% van de respondenten ziet zo iets functioneren in hun beleidsvoerend orgaan. Ook hier geldt weer dat er niet bekend is hoe dit inhoudelijk is vormgegeven.



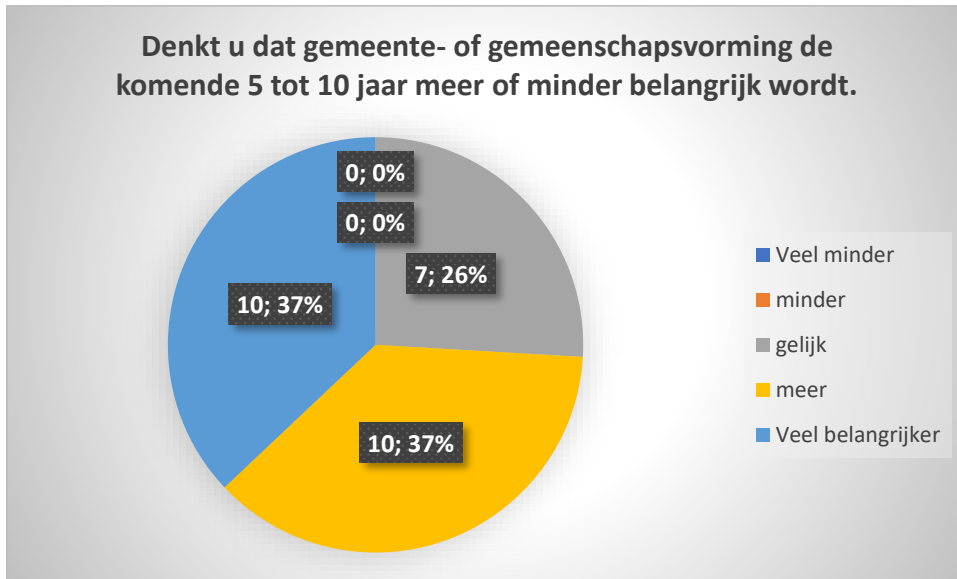
Vraag 11

Het bewust evalueren en bijsturen is eerder regel dan uitzondering. In bijna driekwart van de gemeenten is dit praktijk.



Vraag 12

Ook hier geldt, net als bij de vorige vraag, dat er veel goede initiatieven worden ondernomen om het contact met de gemeente van goede kwaliteit te houden. Er wordt veel aan (pastorale) initiatieven ontplooid om de gemeenschap hechter te maken.



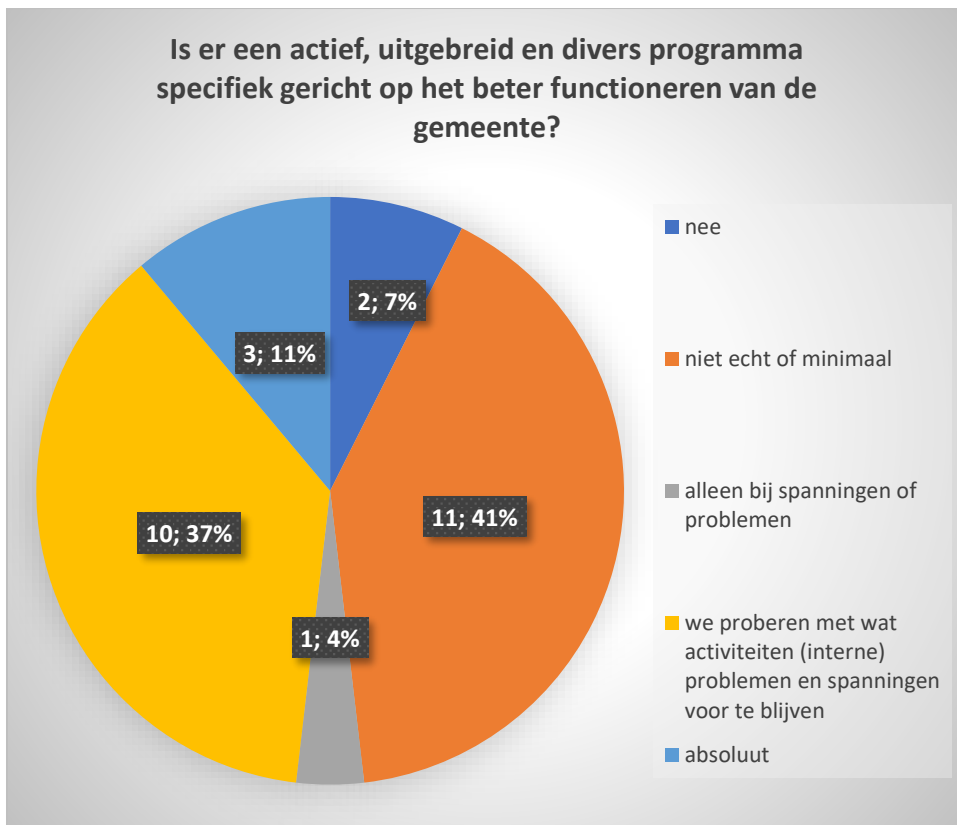
Het moge duidelijk zijn dat niemand verwacht dat gemeenschapsvorming minder aandacht nodig zal hebben in de toekomst. Ook hier is bijna driekwart de mening toegedaan dat deze vaardigheid meer of zelfs veel belangrijker gaat worden.

Leggen we deze naast de resultaten van **vraag 9** dan ligt er nog wel een uitdaging voor kerkenraden. Op dit moment krijgt gemeenschapsvorming al veel aandacht, en dat wordt alleen nog maar meer in de toekomst naar verwachting.

Aandacht & Sturing:

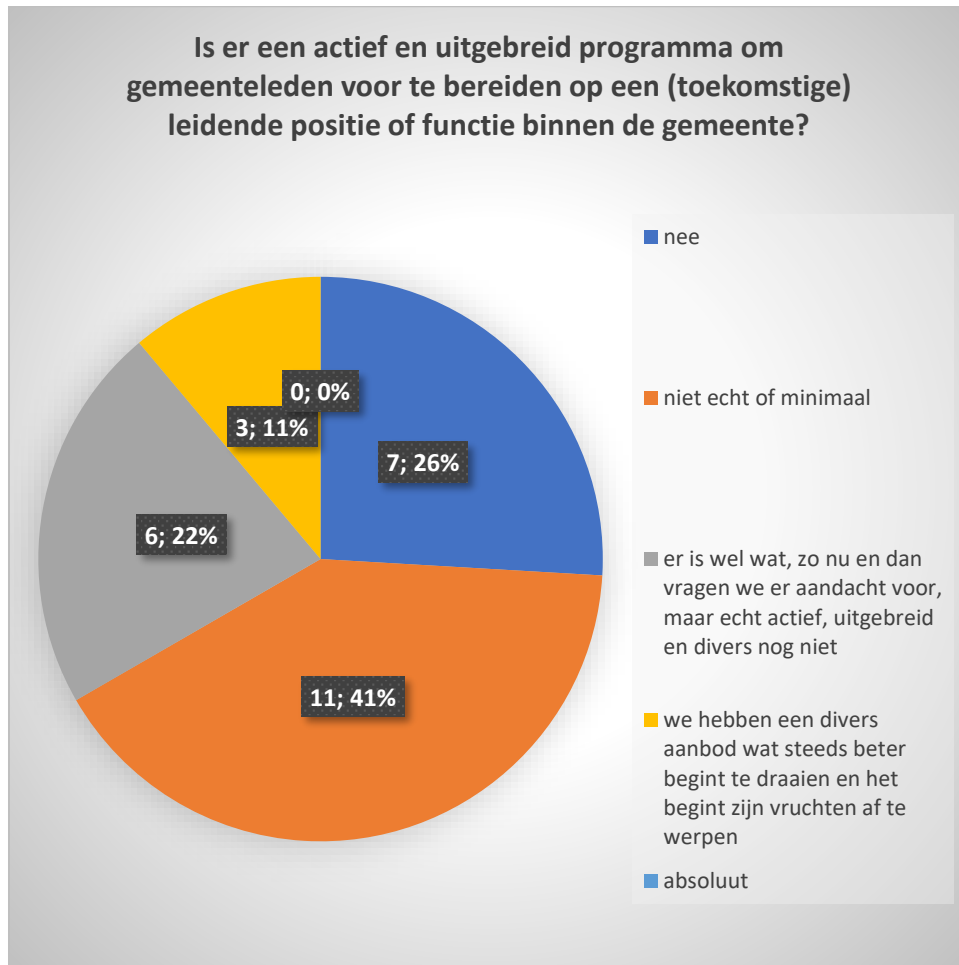


In meer dan de helft van de gemeente is slechts een beperkt tot minimaal aanbod aan programma's waarin de christelijke levenswandel wordt gestimuleerd. Zonder sturing en leiding is het risico op verwatering zeer wel aanwezig.

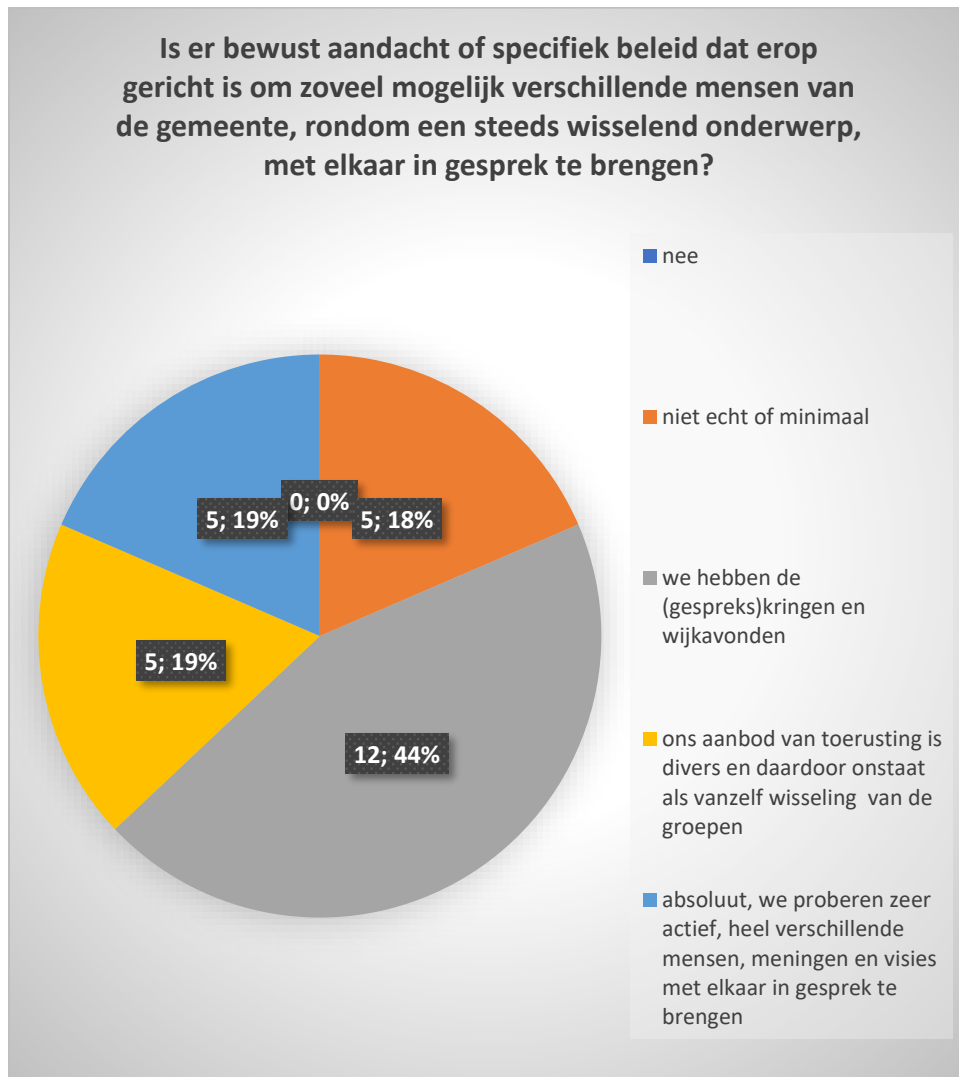


Bijna de helft van de gemeenten heeft bepaalde activiteiten of middelen die zij inzet om het

functioneren als gemeente te verbeteren. Het valt op dat bij de open vragen veelal gedacht wordt de diverse verschillende kringen die actief zijn in de gemeente (vraag 20). Blijkbaar veronderstelt men het werken in kringen en het onderlinge gesprek als specifiek gericht op verbetering van het functioneren als gemeente. De kleine kring als werkplaats van de grotere gemeenschap.

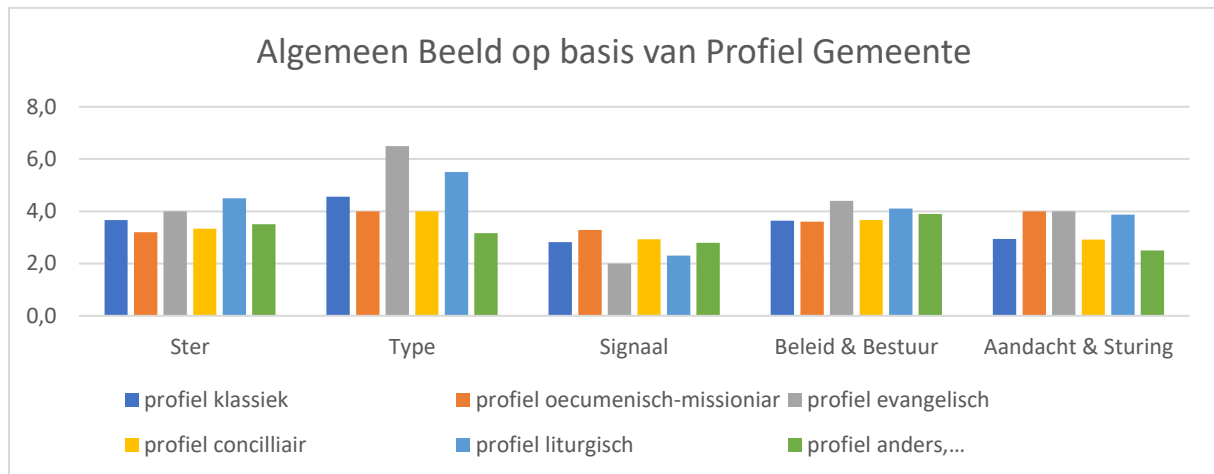


Slechts 11% van de respondenten heeft aandacht voor de toekomst als het gaat om het voorbereiden van een nieuwe groep leidinggevendenden binnen de gemeente. Dit resultaat geeft wel te denken aangezien het vinden van nieuwe leiders en leidinggevendenden ook al zo'n probleem vormt (vraag 4).



In 62% van de gemeenten is het aanbod beperkt en/of minimaal. Gelukkig vinden in alle gemeenten wel avonden of gesprekken plaats over bepaalde thematieken. In 19% van de gemeenten is actief beleid op het in contact brengen van steeds verschillende mensen binnen de gemeenten. Elkaar leren kennen is een belangrijke voorwaarde van het ervaren van verbonden en daarmee het gemeenschapsgevoel.

Profiel:



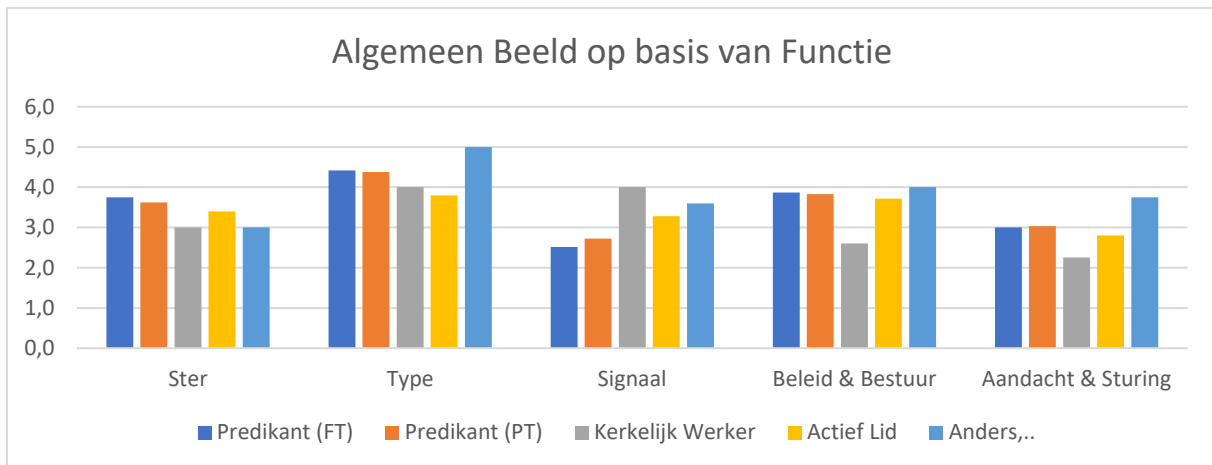
Vraag 25

Opvallende zaken als we het profiel van de gemeente als uitgangspunt nemen. In bijna alle onderdelen zit het 'evangelisch profiel' bij de eersten. Een hoge **sterrating**, de minste herkenbaarheid van **signalen**, veel aandacht voor **beleid & bestuur** als ook **aandacht & sturing**.

Het tegenovergestelde hiervan, zij het weliswaar minimaal, is het 'oecumenisch-missionair'-profiel. De laagste **sterrating**, de meeste herkenbaarheid van **signalen**, minste aandacht voor **beleid & bestuur**. Bij **aandacht & sturing** is wel veel aandacht, maar wellicht dat dit nou juist de oecumene wil kenmerken. De vraag is daarom of deze oecumenische-missionaire insteek van ontmoeting en veel individuele vrijheid en eigenheid een goede basis is voor een hechte, sterk functionerende gemeenschap?



**Functie:**



*Vraag 30*

Opvallend is dat de predikanten, zowel fulltime als parttime, een hogere waardering geven en minder signalen herkennen. Zou het kunnen dat predikanten, omdat de gemeente hen na aan het hart ligt, wellicht de lat iets minder hoog leggen?

**Verbanden:**

*Betrokkenheid: vraag 3, vraag 12*

Als we deze twee resultaten, de zogenaamde ‘achterdeur’ waardoor mensen stilletjes de gemeente kunnen verlaten, tegenover de zoektocht van het leiderschap om de samenwerking te zoeken, zien we dat de tweede een goede bescherming biedt tegen het eerste.

Uiteraard is dat logisch, maar het wordt ook ondersteund door literatuur. Waar je mensen probeert in te schakelen, hun specifieke interesses en talenten in te zetten voor de opbouw van de gemeente, dan is er een natuurlijke verbondenheid. Deze natuurlijke binding kan vervolgens overgaan in een verbondenheid in breder verband, zoals het goed kunnen vinden met de mensen met wie, en/of de aantrekkelijkheid van, de taak of functie die wordt gerealiseerd.

Het opgenomen worden in een deelgroep maakt dat je elkaar makkelijker in het oog houdt en mogelijk zelfs tijdig kunt opmerken wanneer mensen voornemens zijn de gemeente te verlaten.

*NB. Overigens moeten we ook het pastorale bezoekerwerk, afsluitende (evaluatieve) gesprekken en andere vormen van kringverbanden niet uitsluiten. Vraag 12 gaat specifiek over een actief leiderschap als (klein) onderdeel van een breder geheel aan activiteiten om mensen in het oog te houden.*

*Leiderschap: vraag 4, vraag 18*

Het vinden van nieuwe ambtsdragers en leidinggevend en of dat al dan niet lastig is, kwam ter sprake bij vraag 4. In vraag 18 gaat het over een vorm, een programma, dat toekomstige (nieuwe) ambtsdragers en leidinggevend voorbereid op deze functie.

In vraag 4 kwam duidelijk naar voren dat dit één van de meest herkenbare signalen is. Uit de beantwoording van vraag 18 kwam naar voren dat maar een zeer beperkt deel van de gemeente een actief voorbereidingsprogramma heeft.

Nu vormt de tweede vraag geen waterdichte oplossing voor de eerste, maar het legt wel een groot risico bloot. De groter wordende complexiteit van kerkzijn vandaag, legt de druk op schouders van hen die zelfstandig de vertaalslag kunnen maken van hun maatschappelijke carrière naar het specifieke van leiding geven aan een christelijke gemeente.

Een groep van mensen vraagt nu eenmaal om leiderschap. Nog daargelaten als deze gemeenschap zich een doel voor ogen stelt om te realiseren. Dat laatste vraagt om het creëren van coalities, samenwerking, elkaar aanvullen, helpen en ondersteunen.

Voor de continuïteit van een gemeenschap, voor de herkenbaarheid van de gemeente, voor het realiseren van taken en functies is overdracht van leiderschap een belangrijke voorwaarde.

*Doelgerichtheid: vraag 5, vraag 10, vraag 16, vraag 22*

Kritische geluiden, onuitgesproken en vooral op randzaken gericht, dat was vraag 5. Vraag 10 ging erover of er een heldere, uitgewerkte visie voor de taak en functie van de gemeente is beschreven. Deze taak en functie die ingevuld zou moeten worden door gemeenteleden. Vraag 16 vervolgens over het aanbod om gemeenteleden hierover te informeren, toe te rusten of te begeleiden in de persoonlijke groei van christelijke levenswandel en vraag 22 om in eigen woorden uiting te geven aan die 'stip op de horizon', het uiteindelijke doel.

Gelukkig is voor veel gemeenten de herkenbaarheid van de 'onderhuidse' kritiek over randzaken maar minimaal. Toch voor 33% van de gemeente is het wel degelijk herkenbaar. 59% van de respondenten meent dat de visie voor de taak en functie van de gemeente wel degelijk helder en concreet genoeg is. Het aanbod is bij 56% van de gemeenten beperkt of minimaal en bij de overige gemeenten is er een mooi programma wat allicht verbeterd kan worden. Op de open vraag (vraag 22) antwoorden veel respondenten dat de kwaliteit van geloofwaardigheid en daarmee aantrekkelijkheid verbeterd wordt, maar ook dat de onderlinge en sociale betrokkenheid vergroot wordt. Als God op de

eerste plaats komt, als mensen groeien in geloof, hun leven hieraan toewijden en hiervoor inrichten dan zal de gemeenschap hechter worden met alle voordelen van dien (zichtbaarheid, aantrekkingskracht, etc.).

Het kunnen onderscheiden van kern- en randzaken, als ook constructief meedenken over beleid, gericht programma ontwikkelen en evalueren, veronderstelt dat de beschreven visie op de taak en functie voldoende gecommuniceerd wordt en als actief richtsnoer wordt gebruikt. Mogelijk dat de interne communicatie verbeterd kan worden.

Duidelijk moet worden dat doelgerichtheid niet alleen gaat over het spreken over het doel, maar ook de richting ernaar toe. Welke stappen moeten er gezet worden, hoe kunnen die 'geleerd' worden, wie ziet toe op de bereikbaarheid en evalueert, het gesprek hierover kan vermoedelijk beter.

*Verscheidenheid: vraag 6, vraag 17, vraag 19*

In vraag 6 vroeg ik naar de verscheidenheid in de gemeente. In vraag 17 gaat het over het functioneren als gemeenschap en in vraag 19 of verschillende mensen actief met elkaar, rondom wisselende thematieken, in gesprek worden gebracht.

Achtergrond van deze vragen is dat verscheidenheid niet actief bestreden hoeft te worden, maar een zekere mate van verscheidenheid vruchtbaar is voor ontwikkeling en groei van individuen binnen een gemeenschap. Verbondenheid en eenheid kunnen slechts ervaren worden als er eerst verscheidenheid gevoeld is.

Voor veel gemeenten, bijna de helft, is de diversiteit of gebrek aan onderling contact zeer beperkt herkenbaar. Ofwel de diversiteit wordt hier als een kracht en bron ervaren, ofwel de gemeente kent een grote mate van homogeniteit. Bij vraag 17 wordt duidelijk dat de gemeente of wel of geen actief programma biedt waardoor de gemeenschap als geheel beter gaat functioneren. Vraag 19 kleurt dit verder in door te laten zien dat in 60% van de gemeente een minimaal of beperkt aanbod is waarin daadwerkelijk met elkaar in gesprek wordt gegaan.

Ik proef achter deze cijfers enige verlegenheid met het gesprek over lastige thematieken. Daar waar de meningen verdeeld zijn, de inzichten tegenstrijdig lijken en mogelijk de gespreksvaardigheid te wensen overlaat, wordt er wellicht om de lieve vrede om deze thematieken heen gepraat wordt. Het verklaren van een taboe op bepaalde onderwerpen kan, zeker in een verantwoordelijke & actieve gemeente (vraag 2), de homogeniteit cosmetisch bevorderen. Maar homogeniteit is iets anders dan eenheid. De kampen lijken hier verdeeld, of men is actief met verschillende thematieken en zoekt naar mogelijkheden om in gesprek te zijn met elkaar, of juist niet.

*Bestuur:* vraag 7, vraag 12, vraag 17, vraag 20

Bij vraag 7 ging het over 'kunst en vliegwerk' om spanningen in de gemeente te controleren, en vraag 11 over het zoeken naar effectieve samenwerking met de gemeente. Vraag 17 over het aanbod dat specifiek gericht is op het beter functioneren als gemeenschap. Vraag 20 gaf ruimte om voorbeelden te geven van dat aanbod of waardoor de gemeenschap beter is, of moest gaan, functioneren.

'Slechts' 22% herkent het 'kunst en vliegwerk' dan wel de toegenomen spanningen in de kerkenraad als het gaat om het controleren van de spanningen in de gemeente. Het zoeken naar effectieve samenwerking is voor 70% meer regel dan uitzondering. Zoals we eerder zagen is er voor de helft van de gemeente een actief en divers programma specifiek gericht op het beter functioneren als gemeenschap, voor de andere helft minimaal of niet. We zagen in vraag 20 vooral diverse vormen van kringwerk genoemd worden.

Goede communicatie gaat allereerst over het aanleggen van effectieve communicatielijnen. Een van de grote voordelen van het werken met actieve kringen is het kunnen snel kunnen benaderen en groepen mensen. Ook het luisteren naar andere meningen en inzichten kan sneller verlopen via actieve kringen. Uiteindelijk is er dan ook minder 'kunst en vliegwerk' nodig.

*Aandacht:* vraag 9, vraag 13, vraag 16, vraag 22

Hoeveel bewuste aandacht krijgt gemeenschapsvorming in het algemeen op dit moment, dat is de vraagstelling bij vraag 9. Vraag 13 vraagt naar de komende 5 tot 10 jaar en hoeveel aandacht men verwacht dat het zal krijgen ten opzichten van nu. Zetten we dit af tegen de vraag of er nu een actief programma is om gemeenteleden te begeleiden op de weg van groeien in christelijke levenswandel, dan zitten we bij vraag 16. Vraag 20 gaf de respondenten gelegenheid om deze 'betere gemeenschap' in eigen woorden te schilderen.

Vraag 9 gaf al aan dat 74% van de gemeente regelmatig of voortdurend nadenkt over gemeenschapsvorming. Logisch dat is namelijk ook de taak van de formeel aangestelde leiders. Inhoudelijke kwalificaties zijn niet beschikbaar. Niettemin is 100% ervan overtuigd dat dit gelijk blijft, dan wel in meer of mindere mate toeneemt in de komende jaren. Als we zien dat meer dan de helft van de gemeente op dit moment nog geen actief, uitgebreid en divers programma heeft om de gemeenteleden te begeleiden op de weg van groei in christelijke levenswandel, dan valt daar nog wat te winnen. Aangezien vraag 22 nogal op persoonlijke (geloofs)groei ingevuld is, moet vraag 16 hier wel bijgevoegd worden.

Alleen aandacht is onvoldoende, die aandacht moet zich ergens op richten. Dat is het doel, de focus, zie hiervoor ook 'Doelgerichtheid' hiervoor. Wellicht dat dit de achtergrond vormt voor de huidige interesse in 'discipelschap'. Deze persoonlijke toewijding en vorming kan rekenen op veel belangstelling en de trainingen, groepen en cursussen zijn talrijk.

## Conclusies:

### Zicht op gemeentevorming

De doelstelling was om zicht te krijgen op de huidige status van gemeentevorming in kerk en gemeente. Aan deze doelstelling heeft het een bescheiden opmaat gegeven.

Gezien het geringe aantal reacties kunnen aan de analyses en conclusies geen brede ‘autoriteit’ toegekend worden. Ook de algemeenheid en breedte van de vragen leiden niet tot concrete principes welke vertaald kunnen worden naar eigen context met verbetering tot gevolg. Het gaat om een inventarisatie.

Deze inventarisatie heb ik gedaan naar aanleiding van kader- en beeldvorming met betrekking tot ‘gemeentezijn’. Zelf lid van een gemeenschap zijn, is nog weer wat anders dan leiding geven aan een gemeenschap. Welke vaardigheden en ‘tools’ kun je inzetten? Deze praktische insteek kenmerkt deze inventarisatie.

### Kader- en beeldvorming

Met een 3,6-score in de sterrating is er nog wel wat werk aan de winkel. Omgerekend een bescheiden 7 op een schaal van 10. Met de regelmatige aandacht voor gemeentevorming en de verwachting dat dit alleen maar meer wordt, voelen we de urgentie van beschikbare effectieve methodieken en aanpak op het gebied van gemeentevorming. Uiteraard gebaseerd op kennis en inzicht.

Het grootste risico ligt op het vlak van leiderschap. Het overdragen van leiding aan de volgende groep van ambtsdragers is niet vanzelfsprekend. Een natuurlijke, vloeiende vorm van overdracht kenmerkt weinig gemeenten. Vermoedelijk dat de meer uitvoerende rol, in plaats van dienende opbouwende rol van veel kerkenraden hier ook debet aan is. Hoe dan ook, het vraagt om aandacht om zichtbaar te maken wie in aanmerking zou komen voor een leidinggevende taak of functie binnen de gemeente. Vervolgens hen aan te moedigen, te stimuleren en vooral ook te laten ontwikkelen.

Het goed kunnen ‘binnen dragen’ van een visie, een doelgerichtheid, het kunnen communiceren van verwachtingen en deze beargumenteren zodat ze zin en inspiratie verlenen, is een taak van het leiderschap. Communicatielijnen instellen en gebruiken, evalueren op hun bruikbaarheid, etc. is nodig. Dit zijn algemene bestuurdersvaardigheden. Een heldere en concrete taak en functie voor de gemeente is in veel gemeenten aanwezig. Een programma om gemeenteleden daarbinnen te laten ontwikkelen naar dat doel is minder sterk vertegenwoordigd. De verlegenheid om het geloof persoonlijk te maken, en vervolgens hiermee aan de slag te gaan, is er. Deze verlegenheid is ook aanwezig als het gaat om lastige thematieken en daarmee rondom het thema “Eenheid en Verscheidenheid”.

Als we kijken naar het bestuur en met name de vele voorbeelden die zijn gegeven dan zien we dat het kringwerk een grote plaats inneemt. Het kringwerk voorziet in veel verschillende functies, het pastorale omzien naar elkaar, het lerende aspect, omgaan met verscheidenheid, etc.. Daar waar deze kringen ook worden gebruikt als communicatielijnen, als beleidsfocus om via deze kringen zoveel mogelijk mensen actief te betrekken bij het gemeentezijn, daar is de verwachting van een beter functionerende gemeenschap reëel.

Als de aandacht alleen maar toeneemt op de huidige hoeveelheid aan aandacht die het momenteel al nodig heeft, dan zou de complexiteit van gemeentezijn vandaag wel eens beter bestuurt kunnen worden middels actieve kringen. Want alleen beleid is onvoldoende, maar de aandacht & sturing maakt het daadwerkelijke verschil in de cultuur van de gemeenschap (vraag 3).

De kwaliteit van de gemeenschap wordt bepaald door de mensen van die gemeenschap. Is er een actieve groep van mensen die een positieve rol spelen in het vormen van de cultuur van de gemeenschap dan is het verstandig beleid om deze mensen vast te houden. Dit laat zich niet gemakkelijk organiseren, maar teveel barrières opwerken, dan wel teveel organiseren is onvoldoende. Een gemeenschap laat zich niet kneden, zeker niet lineair. Het is een voortdurend bewust zijn van, en sturing geven aan, gericht op het doel dat voor ogen staat, om tot een hechte, geloofwaardige gemeenschap te komen.

Dit betekent eveneens dat een hechtere gemeenschap meer van 'onderaf' dan van 'bovenaf' ontstaat. Beleid en bestuur scheppen de voorwaarden om gemeenteleden de ruimte te geven een positief klimaat te ontwikkelen. Dit legt de vinger bij een te zeer organiserende en uitvoerende rol van het leiderschap. Dit 'loslaten' en juist zoeken van de samenwerking, waarbij ik wil aantekenen dat het dus meer om het 'samen' gaat dan om het 'werken', is gelukkig in veel gemeenten aanwezig of doel van beleid.

Het doel van deze inventarisatie, of verkenning, was om zicht te krijgen op gemeentevorming. Bovenstaande maakt mij duidelijk dat in veel gemeenten de eerste 'tekenen' zichtbaar zijn. Kringwerk, aandacht voor gemeentevorming, beleid en bestuur. Echter, ik vermoed dat het tezamen nog geen effectief team vormt. Het is nog een zoeken naar vormen, naar methodieken, naar inzicht in meer structureel invloed uitoefenen op de hechtheid en geloofwaardigheid van de gemeenschap. Daar ligt nog de uitdaging.

### Uitdagend Vervolg

Deze uitdaging ligt mijn inziens op het vinden van een antwoord op de volgende spanningsvelden:

- (nieuw) Leiderschap
- Deelnemen aan de Gemeenschap (lidmaatschap)
- Vorming & Toerusting
- Gemeente in Kringen
- Eenheid en Verscheidenheid
- Het Geloofsgesprek
- Omgaan met 'de waarheid'
- Communicatie in de Kerk
- Cultuurvorming en Verandering

Er zijn er allicht meer te noemen, bovenstaande komen wat mij betreft direct voort uit de bestudering van de reacties. Het zijn elementen, voorwaarden scheppend, om de kwaliteit van de gemeenschap te bevorderen.

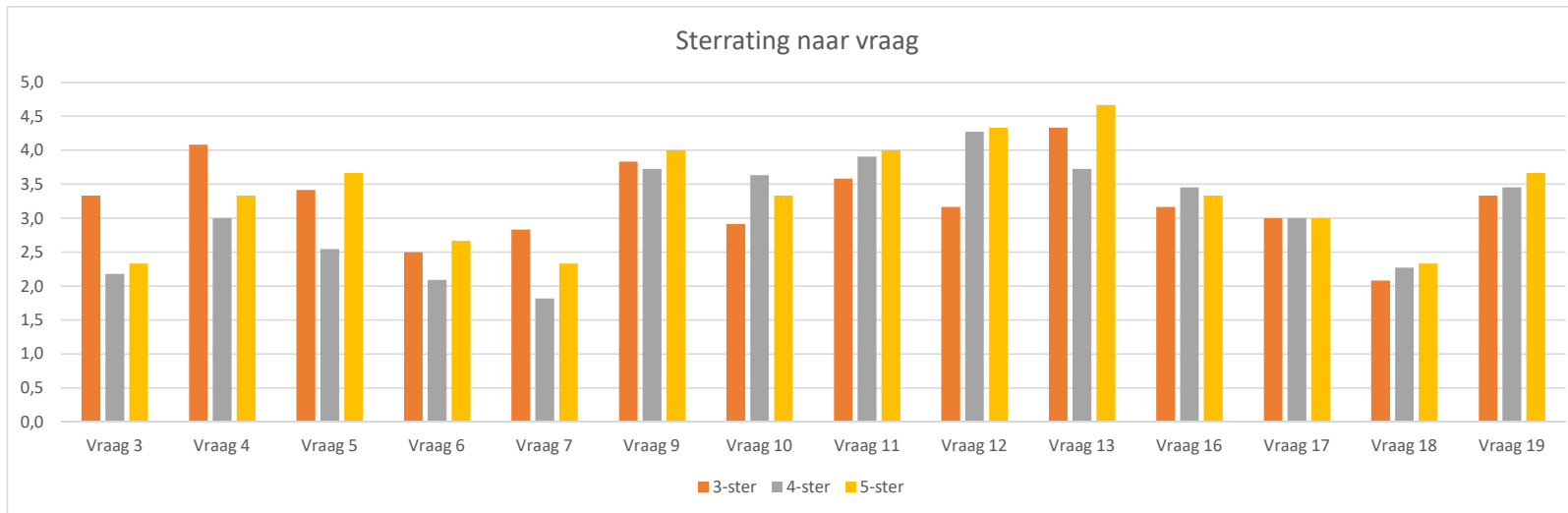
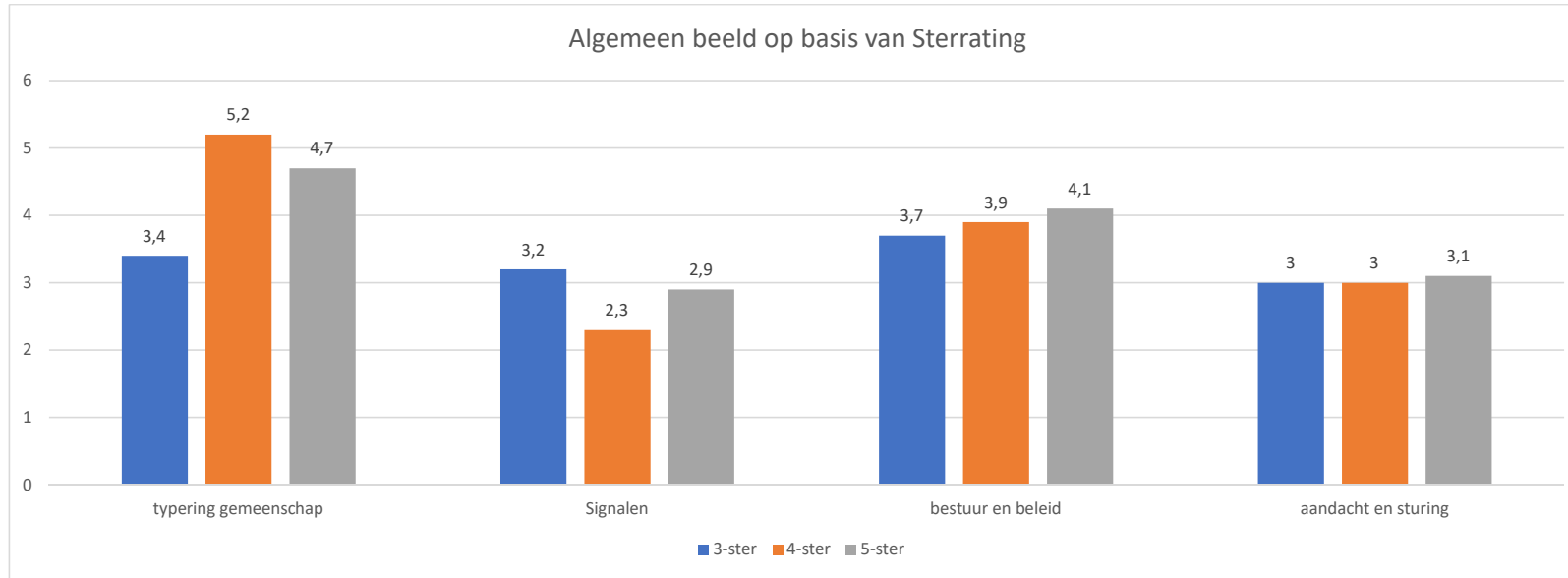
In de voorbereidende literatuurstudie heb ik voldoende aanknopingspunten gevonden om met deze thematieken aan de slag te kunnen gaan. Meer informatie uiteraard beschikbaar.

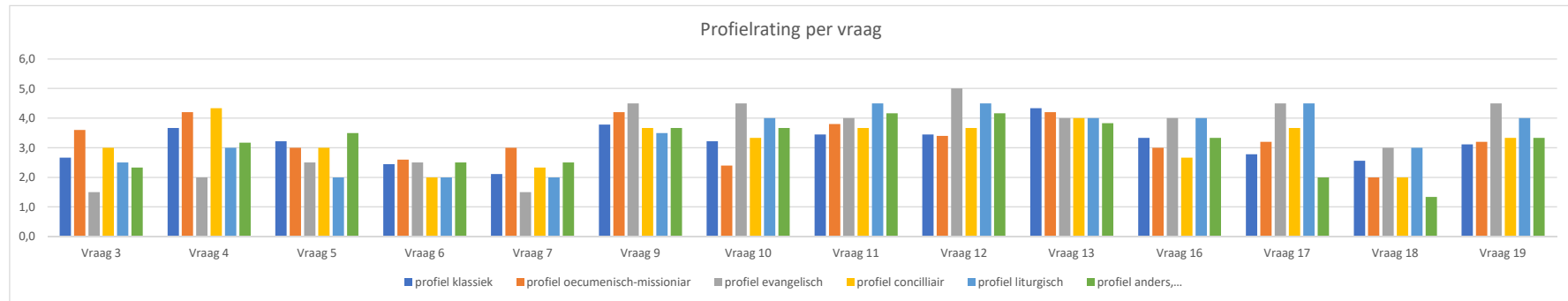
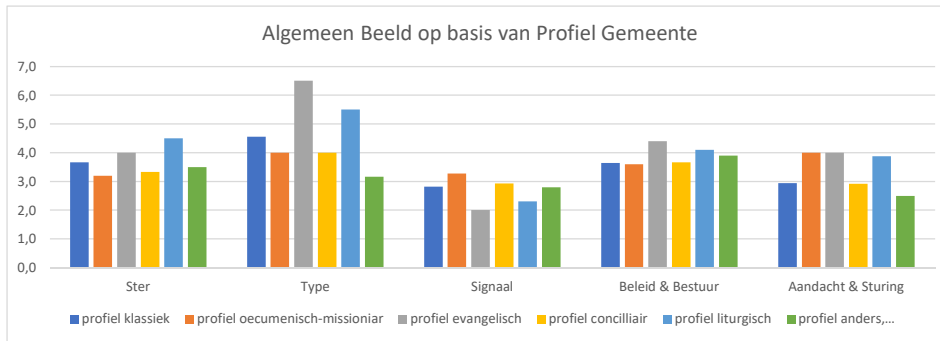
*Vanaf deze plaats wil ik ook iedereen bedanken voor het invullen van de vragenlijst. Ik hoop dat het bijdraagt aan het gesprek binnen de gemeente, over de gemeente.*

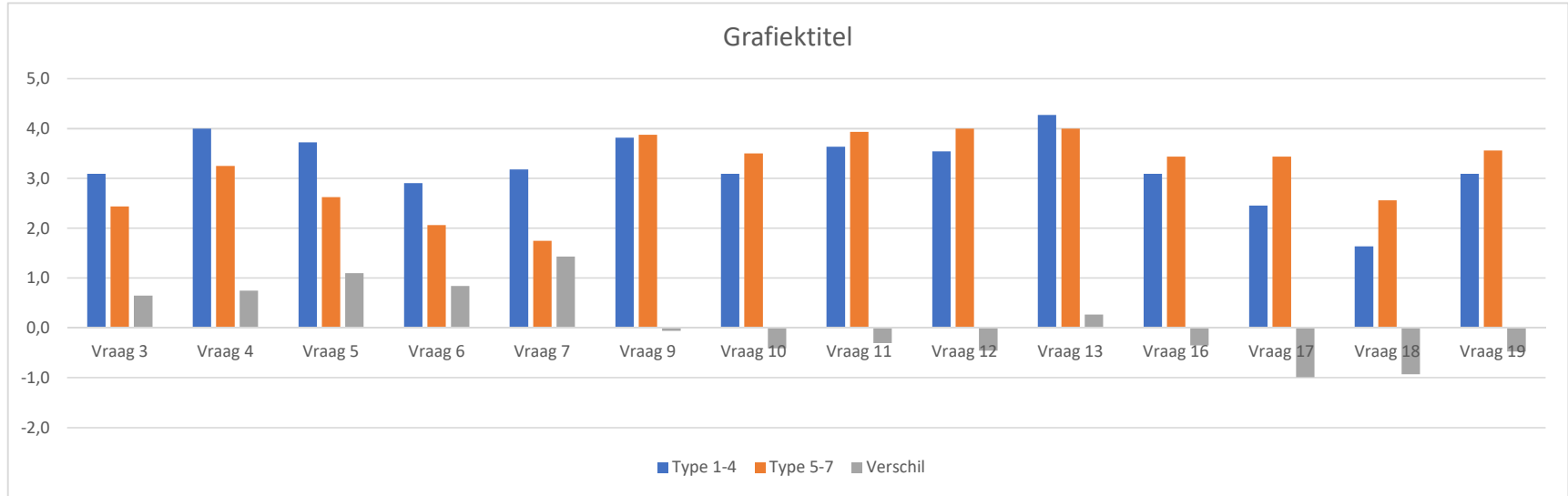
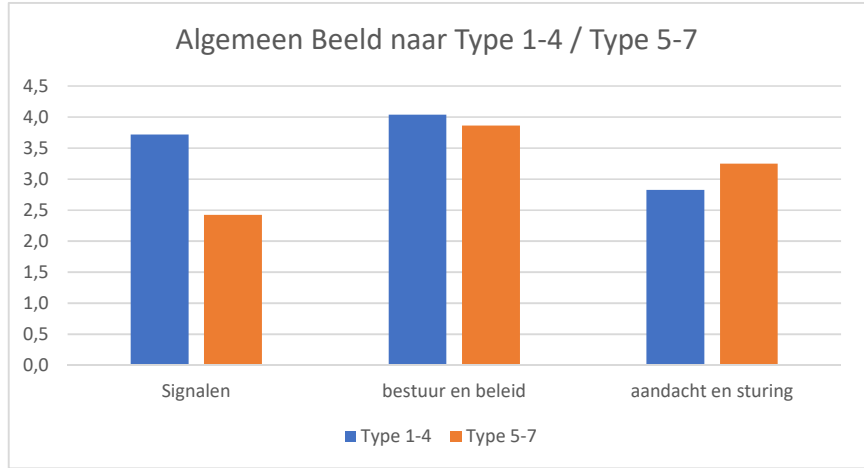
*Bernhard Vosselman, 17 april 2018*

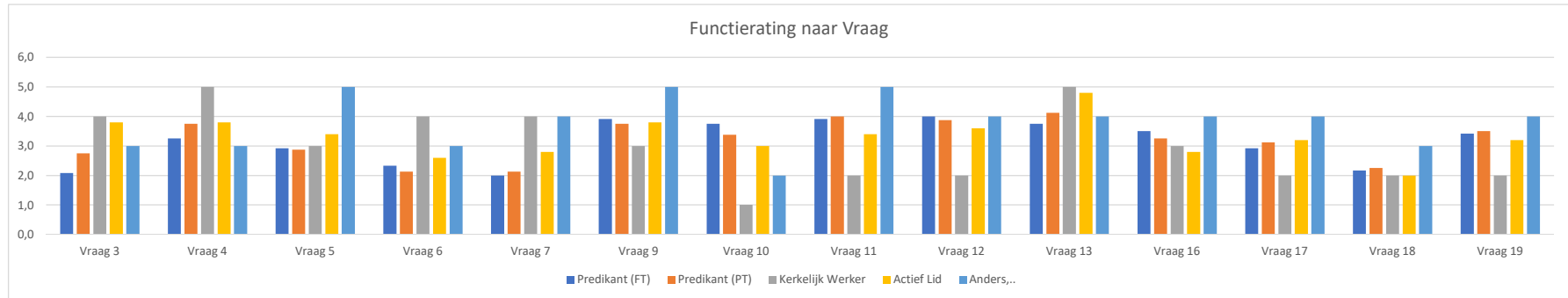
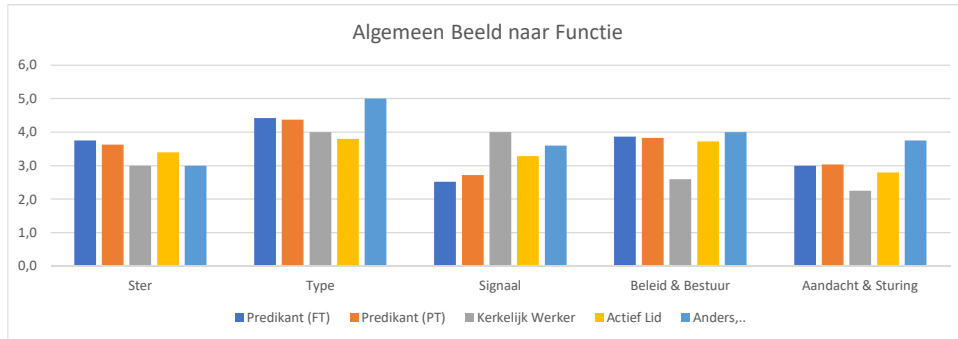
**Bijlagen:**      **Resultaten**  
                         **Literatuurlijst**



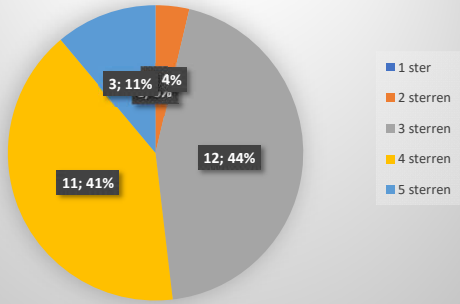




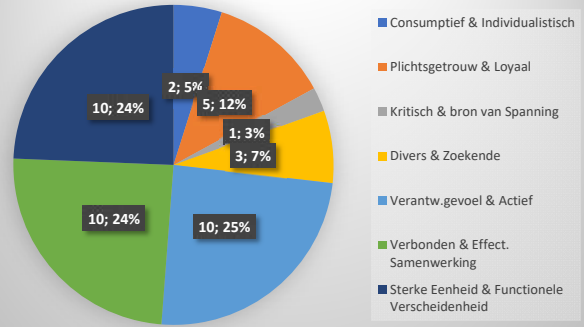




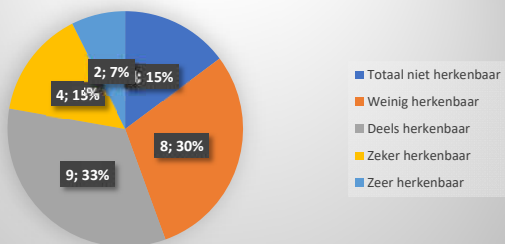
Hoe zou u uw gemeente als christelijke gemeenschap beoordelen?



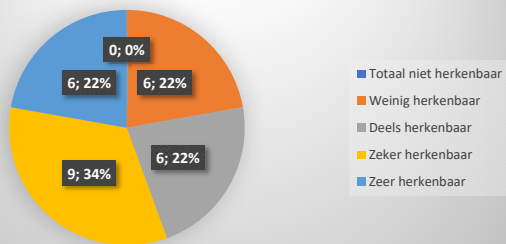
Welke typering past het best bij uw gemeente?



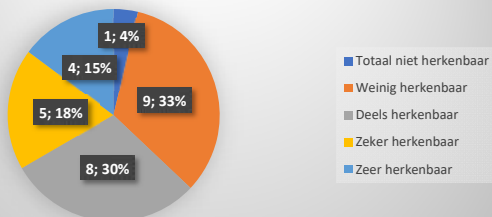
Van de mensen die zich laten uitschrijven weten we niet vaak waarom?



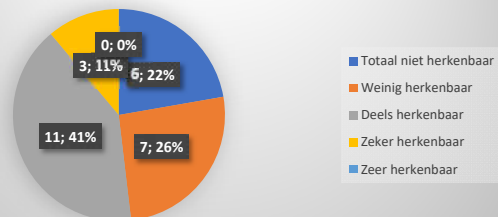
Het vinden van nieuwe ambtsdragers of leidinggevenden is buitengewoon lastig?



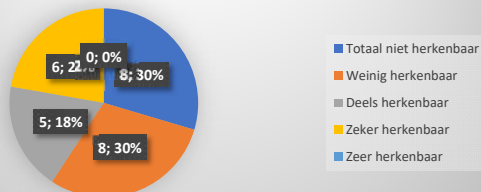
Veel gemeentelieden hebben hun mening over de gemeente, vaak is dat kritisch, wordt niet uitgesproken of besproken met de kerkenraad en gaat te vaak over randzaken.



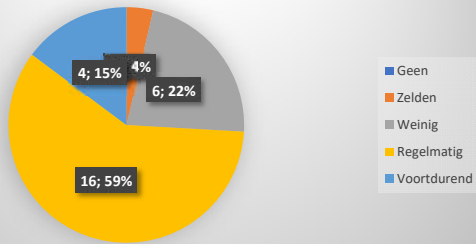
De verscheidenheid van geloofsbeleving en geloofspraktijk is enorm divers, veelal verdeeld in groepjes, en onderling contact is er minimaal



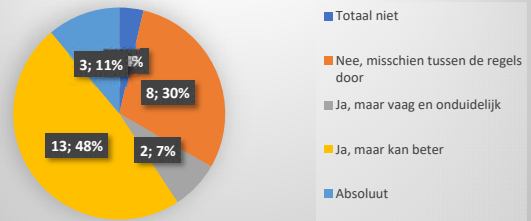
Om alle mensen tevreden te houden is er regelmatig 'kunst en vliegwerk' nodig, leidt het dikwijls tot juist extra spanningen tussen verschillende groepen, en leidt ook regelmatig tot spanningen in de (kerken)raad zelf.



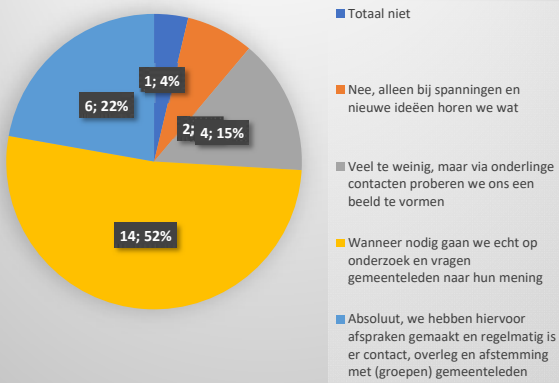
Hoeveel bewuste aandacht krijgt gemeente- of gemeenschapsvorming in het algemeen.



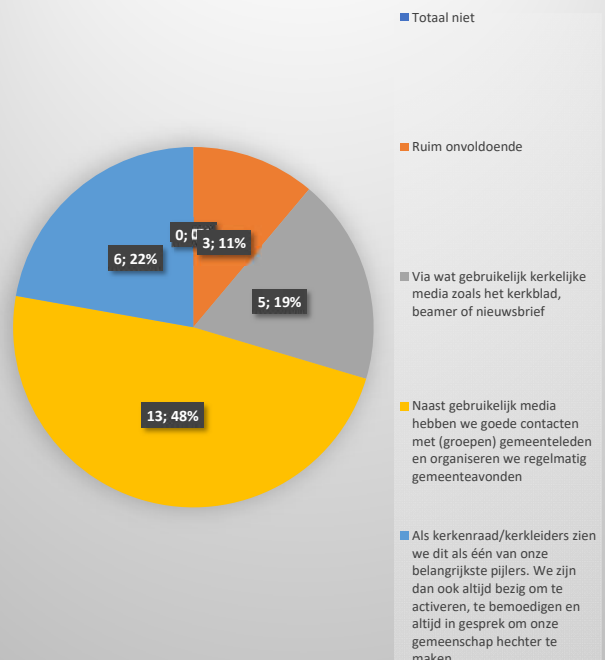
Is er een uitgewerkte, concrete en heldere visie op de taak en functie van de christelijke gemeenschap en daarmee voor de leden?



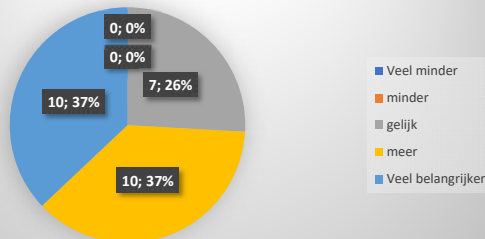
Wordt het functioneren als christelijke gemeenschap bewust geëvalueerd en, wanneer nodig geanalyseerd, om daarna bij te sturen en/of toegepast te worden?



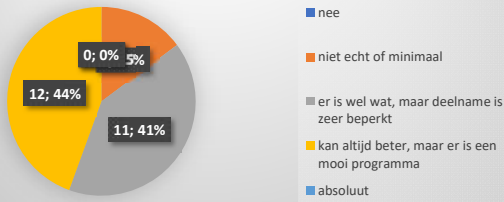
Worden er voldoende acties ondernomen om effectieve samenwerking met de gemeente / gemeenteleden te zoeken?



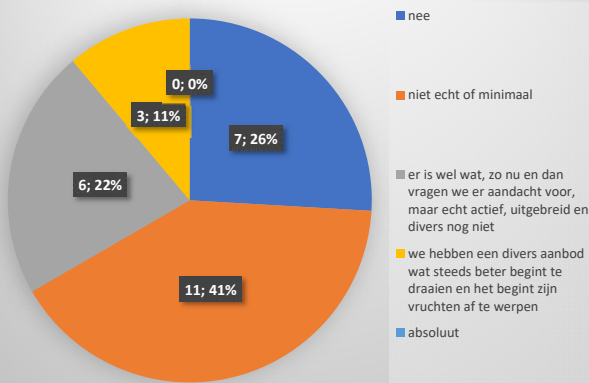
Denkt u dat gemeente- of gemeenschapsvorming de komende 5 tot 10 jaar meer of minder belangrijk wordt.



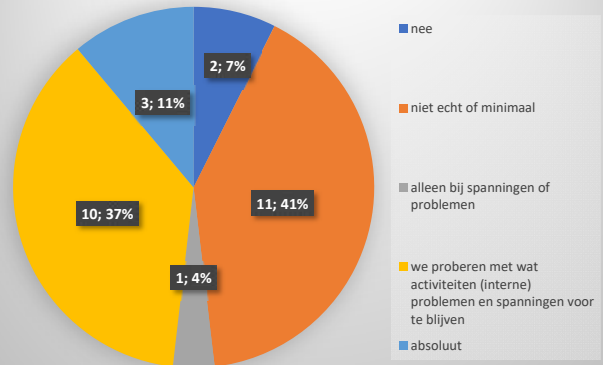
Is er een actief, uitgebreid en divers programma om gemeentelieden van informatie, toerusting en begeleiding te voorzien om te groeien in een christelijke levenswandel (anders dan de erediensten)?



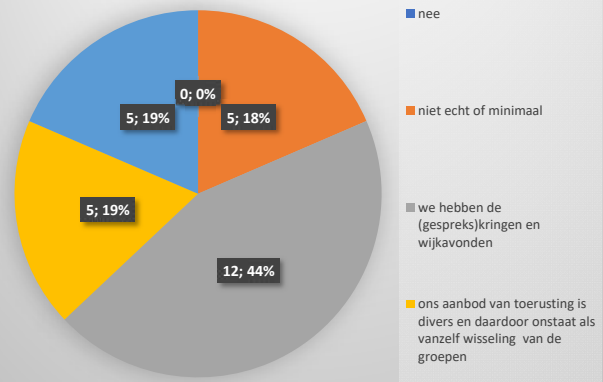
Is er een actief en uitgebreid programma om gemeentelieden voor te bereiden op een (toekomstige) leidende positie of functie binnen de gemeente?



Is er een actief, uitgebreid en divers programma specifiek gericht op het beter functioneren van de gemeente?

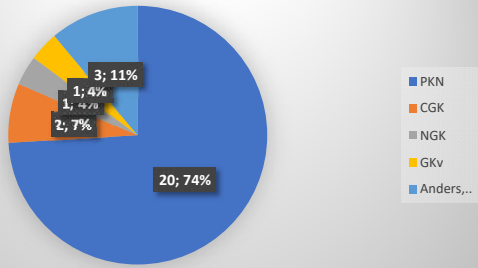


Is er bewust aandacht of specifiek beleid dat erop gericht is om zoveel mogelijk verschillende mensen van de gemeente, rondom een steeds wisselend onderwerp, met elkaar in gesprek te brengen?

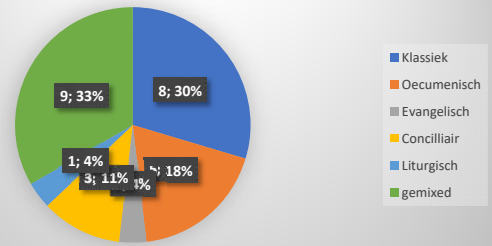




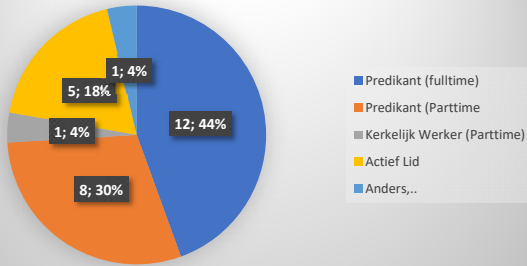
Denominatie?



Welke typering of verwachtschap past uw gemeente het best?



Uw Kerkelijke taak of functie.



## Literatuurlijst

*Onder Spanning. Een veelzijdige kijk op veranderingen in kerk en samenleving.* P. Boersema en S. Paas (red.)

*De Kerk leeft. Vitaal Gemeente-zijn vandaag.* Dr. J. Hoek (red.)

*Veelkleurig Verlangen. Wegen van missionair Gemeente-zijn.* R. Erwich

*Levend Lichaam. Dynamiek van christelijke geloofsgemeenschappen in Nederland.* R. Brouwer (red.)

*Geroepen in een nieuwe Eeuw. Geheim en missie van de gemeente.* Dr. J. Hoek

*De Ideale Kerk. Waar onvolmaakte mensen God ontmoeten.* Larry Crabb

*Een Kerk die Leeft. Vijf Pijlers van de christelijke Gemeente.* Aad Kamsteeg

*Een Kerk met Karakter. Tijd voor heroriëntatie.* Gerben Heitink

*Vreemdelingen & Priester. Christelijke missie in een postchristelijke omgeving.* Stefan Paas

*The forgotten Ways. Reactivating Apostolic Movements.* Alan Hirsch

*Verlangen naar het goede leven.* Jos Douma

*Oefenruimte. Gemeente en Parochie als gemeenschap van Leerlingen.* Sake Stoppels

*Groeien bij de Bron. Kansen voor het christelijk en kerkelijk leven.* Marius Noorloos

*Bemoedigen doet goed. De pastorale opdracht van de gemeente.* Larry Crabb

*De weg van de groep.* Jodien van Ark & Henk de Roest (red.)

*Groepsdynamica.* Jan Remmerswaal

*Begeleiden van groepen.* Jan Remmerswaal

*De kerk als gemeenschap.* Gilbert Bilezikian

*Samen één. Omgaan met verschillen in de kerk.* Dorien Heij (red.)

*Mijn gelijk en ons geluk. Omgaan met verscheidenheid in de Gemeente.* Piet Schelling

*Omgaan met verschillen in de gemeente.* Ds. P.J. Teeuw

*Voor de Verandering.* Sake Stoppels

*Leren Veranderen.* Léon Caluwe

*Door de bomen het bos zien.* Jan Bommerez

*Spiritualiteit als motor voor vernieuwing.* René Hornikx