

Wat was  
Dat is niet meer  
Wat gaat zijn  
Is onbekend  
Wat er is  
Dat is de chaos van onzeker  
Maar...  
Ook dat went.

*Liminaliteit – Human Dimensions*

## **Beleidsplan**

# **Bezint eer gij begint**

**Periode 2025-2030**

**Algemene Kerkenraad Protestantse Gemeente  
Hardenberg-Heemse**



### **INLEIDING**

## Wie/wat is de 'PG Hardenberg-Heemse'?

De Protestantse gemeente Hardenberg-Heemse is een lokale gemeente van de Protestantse Kerk in Nederland. De Protestantse Gemeente Hardenberg-Heemse wil mensen deelgenoot maken van Gods liefde en trouw. Wij willen leven vanuit de Bijbelse boodschap, die ons uitnodigt om mens te zijn in deze wereld, in het licht van Gods Liefde. Wij weten ons in ons geloof verbonden met Jezus Christus, in wie God zich ten volle heeft geopenbaard.

De Protestantse Gemeente te Hardenberg-Heemse is een kerkelijke gemeenschap, waar onderlinge verbondenheid, betrokkenheid, zorg voor elkaar en dienstbaarheid aan medemens en samenleving erg belangrijk is. De gemeente wil gastvrij zijn, stimuleert actief meedoen en is gericht op continuïteit en vernieuwing met het oog op een maatschappij die constant in beweging is.

De gemeente heeft een groot aantal leden, maar bij de opzet van de structuur van de kerkelijke organisatie is nadrukkelijk gekozen voor het uitgangspunt: "kerk dicht bij de mensen". De wijkgemeenten vormen het hart van de kerkelijke organisatie, dat wil zeggen dat hier de (relatief kleinschalige) kerkelijke gemeenschap beleefd kan worden. Er is veel aandacht voor het wijkgericht werken.<sup>1</sup>

## Trends, ontwikkelingen en uitdagingen

De kerk krimpt qua ledenaantal. Dat geldt voor Nederland en ook in Hardenberg. Dit feit geeft organisatorische uitdagingen. De kerk vergrijsst, zo ook in Hardenberg. We zien de implicaties hiervan bij een toenemende vraag naar pastoraat en uitvaartbegeleiding en in minder financiële ruimte voor professionals.

Uitdagingen en vragen die soms ook de inhoudelijke kant van kerkzijn naar de achtergrond drukken. Kerkgebouwen, eigenheid van een wijkgemeente, inzet/ondersteuning van betaalde krachten, het staat allemaal onder druk. Met man en macht zoeken we naar nieuwe wegen om de krimp te keren, om wat er is te onderhouden en hopelijk te kunnen behouden.

Kijken we vooruit op basis van wat de afgelopen jaren hebben gezien, dan getuigt het van goed bestuur om ons voor te bereiden op verdere krimp.<sup>2</sup> Daaraan moeten we ook toevoegen het oplopende vrijwilligerstekort, toenemende complexiteit van beheer en bestuur, et cetera.

Er is ook een aantal ontwikkelingen waar we wellicht kansen in zien. Kunnen we bijvoorbeeld aansluiten bij de behoefte aan gekend zijn en gekend worden, behoefte aan zingeving, betekenis en spiritualiteit? Hoe kunnen we diverse groepen aan elkaar verbinden waar polarisatie ontstaat? Wat kunnen we doen voor groepen die meer en meer moeite hebben om mee te komen, zowel financieel als ook mentaal? Er is behoefte aan rust, stilte en inkeer, in een altijd maar veranderende tijd en omgeving.

Er liggen best aanknopingspunten om dienstbaar te zijn. In hoeverre dit van invloed op ons kerkzijn en onze kerkelijke organisatie, dat is een lastige vraag. Gaat dit ons 'redden', of is het voldoende om ook het kleine moment van contact als 'roeping van de kerk' te leren aanvaarden? (dus zonder bijdrage aan de continuïteit van de organisatie kerk....).

## Een blik over de grens van 2030

Door genomen maatregelen in de vorige beleidsperiode hebben we als PG Hardenberg-Heemse goede stappen vooruit gezet in financieel opzicht. Ondanks dat blijft de financiële basis een punt van grote aandacht en zorg. Tegelijkertijd hebben we ook geleerd van de vorige periode dat sommige maatregelen beter ingepast kunnen worden als we tijdig beginnen met voorbereidende werkzaamheden. Regeren is vooruitzien. We willen ons niet laten verrassen door lastige kwesties kort na 2030. Een en ander betekent dat AK en wijkkerkenraden met elkaar in gesprek moeten over de

---

<sup>1</sup> Overgenomen uit Beleidsplan 2018-2022.

<sup>2</sup> Powerpointpresentatie financiën 13 juni 2023

wijze van omgaan met toekomstige vacatures onder predikanten en kerkelijk werkers. Immers het ledenaantal en het aantal pastorale eenheden (adressen) loopt terug. Daarbij dalen de Vaste Vrijwillige Bijdragen of gaan die te weinig omhoog in relatie tot de stijgende kosten; er kan minder betaald worden met het binnenkomende geld..

Het zal waarschijnlijk steeds meer voorkomen dat wijkgemeenten alleen ruimte hebben een pastor te kunnen benoemen/beroepen in deeltijd en daardoor een pastor moeten delen met een andere wijkgemeente. Er zal gestreefd moeten worden naar samenwerking. We zijn één (gefuseerde) gemeente en geen federatie van afzonderlijke wijkgemeenten. De kracht van het geheel moet benut worden. Dat is enerzijds een spannende opgave met het afstand doen van een deel van de zelfstandigheid, maar anderzijds ook verrijkend om samen met anderen nieuwe wegen te verkennen.

Wat betekenen bepaalde trends en ontwikkelingen? Hoe zou de kerk eruit kunnen zien in 2040? En welke kwesties komen we dan onderweg tegen? Kwesties waar we mogelijk nu al over kunnen nadenken en/of ons op kunnen voorbereiden?

Wat als onze PG in 2040 met bijv. 2 professionals en de helft aan vrijwilligers moet functioneren? Gaan we naar een 'vrijwilligerskerk' met een meer toerustende/adviserende rol voor professionals? Moeten we nadenken over het loslaten van wijken en wijkkerkenraden om organisatorisch 'lichter' te worden, maar hoe dan? En wanneer? Hebben we nog tijd en een taak om andere dingen te gaan doen, te vernieuwen, nieuwe doelgroepen (anders dan 'eigen mensen') aan te spreken?

Wat blijft bovenal on-opgeefbaar? Waar zitten dan toch de momenten van geloof, hoop en liefde. Lukt het ons om tussen alle krimp-kwesties door onze hoop en verwachting vitaal te houden. Te gedenken en herdenken de grote daden die Hij aan ons gedaan heeft? Wat vraagt dit van ons? Wat helpt ons om aandacht te geven zodat we in welke omstandigheid dan ook sterk kunnen blijven.<sup>3</sup>

Geen vragen waar 'snelle' antwoorden voor zijn. Trage vragen. Daarom kunnen we er niet vroeg genoeg aan beginnen.

### **INZET BELEIDSPLAN 2025-2030**

Vanuit de wijkkerkenraden komt heel duidelijk naar voren dat het beleidsplan van de algemene kerkenraad ondersteunend en faciliterend zou moeten zijn aan de wijkgemeenten. Niettemin heeft de Algemene Kerkenraad een zelfstandige functie om het geheel in breder verband te beschouwen en daarop actief beleid te voeren.

Wijkgemeenten hebben de volledige zelfstandigheid over het inhoudelijk kerkzijn. Dit beleidsplan gaat dan ook alleen over die zaken die de gehele PG Hardenberg-Heemse aangaat. Dit wordt concreet gemaakt doordat de Algemene Kerkenraad niet voorschrijft hoe een wijkgemeente zou moeten functioneren, maar stelt wel kaders<sup>4</sup> wanneer er maatregelen genomen moeten worden of het gesprek over aanpassing plaats moet gaan vinden.

Voorkomen moet worden dat dit extra spanning geeft. Communicatie en afstemming is daarmee essentieel.

We gaan ervan uit dat we elkaar nodig hebben en dat de PG Hardenberg-Heemse meer is dan de optelsom van de afzonderlijke wijken. De verwachting is dat het collectief op termijn meer en meer belangrijk wordt. Waar de meerwaarde van het collectief precies zit, is het continue gesprek.

We gaan er vanuit dat het College van Diakenen, het College van Kerkrentmeesters, het Kerkelijk Bureau, het Ministerie van pastores, et cetera, hun uiterste best doen om hun taak in en voor de

---

<sup>3</sup> De methode van 'scenario-denken' focust hierop. Wat blijft van waarde als we de meest vreemde, extreme scenario's bedenken. Als dat in die scenario's van waarde is, kom je nooit 'bedrogen' uit wat er ook maar gebeurt.

<sup>4</sup> Financieel, organisatie, verhouding tot het collectief, etc.

gemeente zo goed mogelijk uit te voeren. In de afzonderlijke 'werkplannen' van deze 'gremia' komen specifieke voornemens en acties naar voren 'hoe het beter kan'. De Algemene Kerkenraad monitort de voortgang, ondersteunt waar mogelijk, en adviseert gevraagd en ongevraagd.

## **SPEERPUNTEN**

### **1. Aanpassingsbereidheid en toekomstperspectief**

Omdat bepaalde maatregelen en trajecten veel tijd en energie vragen, en ook omdat we graag en juist onze tijd en energie aan het kerkzijn zelf willen besteden, is op verschillende manieren aangeven dat we wat verder vooruit moeten kijken. Het kerkzijn is enerzijds gericht op de organisatievorm, maar anderzijds ook op het doelgroepenbeleid. Op welke manier zijn we als PG-HH aantrekkelijk voor jongeren, jonge gezinnen, tieners en jong-volwassenen, dertigers en andere doelgroepen?

We moeten beschrijven hoe we over vijf of over tien jaar kerk kunnen en willen zijn, zodat we tijdig kunnen aansturen op het nemen van maatregelen. Maatregelen die niet per definitie direct ingaan op afstoten of krimpen, maar daar een betere voedingsbodem voor creëren (aanpassingsbereidheid).

Dit kan bijvoorbeeld door alvast meer samen te werken, wijkoverstijgende activiteiten te organiseren, et cetera. Als we geen vreemden voor elkaar zijn, ieder zijn/haar eigenheid een (waardige) plek geven, dan hopen we op meer ruimte in de organisatorische vorm en een meer soepele overgang daar naar toe.

Concreet houdt het in dat er (toekomst)visies ontwikkeld worden. Daarbij draait het in de kern en allereerst om de idealen die we als gemeente willen nastreven en om de kern van ons bestaan als kerk. Van daaruit moeten we nieuwe/andere (organisatorische) vormen van kerkzijn ontwikkelen. Feitelijk gaat het om het herontdekken van wat we als kerk (willen) bijdragen aan de samenleving.

Het initiatief van de Stadskerk en de uitwerking daarvan is een voorbeeld. Die visie moet op initiatief van de Algemene Kerkenraad beschreven worden in de jaren 2024, 2025 en deels 2026 via een in te stellen Werkgroep "Toekomstkerk".

We moeten daarbij niet alleen een idee hebben van wat wijs en verstandig is. Tegelijkertijd moeten we, wanneer de natuurlijke momenten van verandering zich aandienen, stappen in de goede richting zetten. We moeten wel zorgen dat dit op een soepele wijze kan gebeuren. Er wordt gepleit voor een meer gezamenlijk, breed, her en der nog open, en flexibel toekomstperspectief. Dit betekent onder andere dat je als gemeente je prioriteiten op orde hebt. We kunnen niet alles bewaren wat we aan organisatie hebben. Dus het gesprek zal er over moeten gaan, wat we los moeten laten om iets wat belangrijker is prioriteit te geven.

### **2. 'Personeels'-beleid; pastores, betaalde krachten en vrijwilligers**

Dit thema wordt beheerst door: minder inkomsten, een grotere vraag naar pastoraat, minder betaalde krachten en (nog) meer inzet van vrijwilligers. Dit laatste binnen een maatschappelijke trend waarin vrijwilligers al moeilijker te vinden zijn en waar het beroep op vrijwilligers juist groter wordt. Overbelasting ligt op de loer en het is kwetsbaar als 'vitale functies' niet of niet goed ingevuld worden. Denk hierbij aan het beheer van diverse administraties, beschikbaarheid van begeleiding van uitvaarten (ook de kosterfunctie), complexe(re) functies zoals het beheer van communicatiekanalen (app), enzovoorts.

Er moeten in de komende twee jaar, bij voorkeur voor medio 2026, keuzes gemaakt worden. Dat betekent zoeken naar afbakening (minder), effectiviteit (kwaliteit behoud) en onderzoek naar verbreding en vernieuwing. Dat kan in bovenplaatselijke organisatievormen, gezamenlijk vormgeven van activiteiten, samenwerking op bestuur en beheer enzovoorts.

Als we onze rol als "faciliterend en ondersteunend" goede invulling willen geven dan vinden we het onze taak om voorbereidend én leidend te zijn op een goede en prettige organisatie waarin de

inhoudelijk kern van onze kerkzijn optimaal kan bloeien. Daarbij past een breed overleg met wijkkerkenraden over de inzet van formatie voor predikanten en kerkelijk werkers. Koppel daaraan ook een gesprek over een toekomstperspectief van verschillende diensten qua theologisch profiel per zondag. Bijvoorbeeld per zondag drie diensten: 1 evangelisch getinte, 1 liturgisch/vrijzinnige en 1 traditionele dienst. Zo is er voor elk gemeentelid een keuze van dienst die hem/haar het beste past..

In elk geval zal in deze beleidsperiode een optimale balans gevonden moeten worden tussen de inzet van predikanten/kerkelijk werkers en het aantal diensten. Daarbij zal steeds weer de “waarom-vraag” gesteld moeten worden bij de overwegingen die er zijn (Waarom willen we .....? Vanuit welke inspiratie willen we ....?).

### 3. Stadskerk

Onder de werktitel ‘Stadskerk’ streven we naar een nieuwe beweging:

- de bedoeling is om meer en breder publiek te trekken dan alleen de eigen kerkgemeente (op zondag); het doel is om daarmee het gebouw van kerk en bijbehorende zalen rendabel te gebruiken en tevens in te zetten voor sociale activiteiten in het kader van “kerk naar buiten” en “kerk voor iedereen”,
- daarmee samenhangend is de term ‘inclusief’ genoemd. Open naar buiten, enthousiast en spontaan zijn naar mensen en omgeving, iedereen is welkom,
- open om binnen te lopen, ook voor niet-leden, zo maar, zonder afspraak; ruimere openingstijden – doordeweeks én zondags geopend,
- een doorlopend activiteitenprogramma met bijbehorende marketing en communicatie voor een breed publiek (ook niet-christenen).

Gelet op de investering die dit ook vergt, moeten we ons als Algemene Kerkenraad ‘eigenaar’ voelen van het project. We hebben mensen nodig met expertise, tijd en vaardigheden om het project te realiseren. Een projectgroep voor het uitwerken van het eerder gegeven advies wordt ingesteld en zal worden gevraagd plannen voor te bereiden om op relatief korte termijn daadwerkelijk met de ontwikkeling van de Stadskerk te starten (in seizoen 2024/2025).

Om de ‘Stadskerk’ tot een ‘succes’ te maken, kunnen we niet wachten tot het vanzelf gaat gebeuren. De ‘Stadskerk’ ontwikkelen tot ‘iets’ met bestaansrecht, een aanvulling op ons kerkzijn en op onze stad, dan zullen we hier tijd en aandacht voor vrij moeten maken. We vinden het noodzakelijk dat de Algemene Kerkenraad in deze fase beschikbaar is en aan de ontwikkeling bijdraagt.

### 4. Gebouwen

In verband met de terugloop van het ledenaantal heeft de PG-HH in de toekomst niet alle huidige gebouwen meer nodig. Dit geldt nu al voor de Stephanuskerk. Daarnaast worden er nu verschillende gebouwen verhuurd, zoals: de Oude Kosterij, oude pastorie Kerkpad 1, voormalige pastorie Brandweg 14 en Het Hoge Doel. Het beheer en onderhoud van deze gebouwen vergt inzet van (deskundige) vrijwilligers. Het is de vraag of we dit in toekomst moeten blijven doen. Moeten we overwegen gebouwen die we niet zelf gebruiken te verkopen of blijven we verhuren?

Aan de andere kant: verkopen kan maar één keer. Kan er met vermogen en onroerend goed niet effectiever om worden gegaan zodat het vruchtgebruik intact blijft? Denk hierbij aan een (professionele) stichting voor beheer.

De gemeente Hardenberg is bereid mee te denken over de toekomst van de Stephanuskerk in het kader van de verdere ontwikkeling van het centrum. Willen we proactief meedoen in dit proces of willen we de Stephanuskerk in eigen bezit / beheer houden? De Algemene Kerkenraad zal hierover een standpunt moeten innemen.

## **ACTIES IN MEETBARE TERMEN**

*Een goed beleidsplan geeft niet alleen speerpunten, maar inspireert en daagt uit. Waartoe moeten de genoemde speerpunten leiden? Wat is er over 4/5 jaar klaar? Hoe willen we dat monitoren of 'meten'? Wat is realistisch en behapbaar zodat we niet zelf voor vrijwilligers-overbelasting zorgen?*

- 1) **Dashboardgroep.** Twee leden van het CvK en het Hoofd van het Kerkelijk Bureau richten een dashboard in met kengetallen. Jaarlijks updaten zij dit 'dashboard' om hiermee inzicht te krijgen in verloop en ontwikkelingen. Om van daaruit perspectieven voor de toekomst te schetsen.

Doel hiervan is dat tijdig gesprekken op gang gebracht worden over te verwachten veranderingen en gewenste of noodzakelijke aanpassingen aan de organisatie. Deze informatie wordt gedeeld met de commissie 'toekomstkerk'.

Dashboardgegevens (onvolledige lijst):

- Inkomsten en uitgaven
- Ledenaantal, leeftijdsopbouw en wijkindeling
- Inkomsten per leeftijdscategorie
- Pastoraatruimte en personeelsinzet
- Vrijwilligersinzet
- Participatie kerkdiensten en andere activiteiten
- Gebouwenbarometer (gebruik, neveninkomsten, functie, etc.)

Deze 'dashboardgroep' rapporteert twee keer per jaar aan de Algemene Kerkenraad. Start: per 1 september 2024.

- 2) **Werkgroep 'Toekomstkerk'.** Een werkgroep, bestaande uit een lid van het moderamen AK, een lid van het CvK, een lid van het CvD, een vertegenwoordiger van het Werkoverleg van predikanten en kerkelijk werkers en één of meer betrokken gemeenteleden, werkt uit welk model van kerkzijn kan of moet worden nagestreefd in de komende jaren. Daarbij wordt gekeken naar alle mogelijke kerkmodellen en kerkvisies die er zijn. Telkens met afweging of die nastrevenswaard zijn voor de PG-Hardenberg-Heemse.

Hoe zouden wij kerk kunnen zijn over 5 jaar? Welke organisatie, participatie en professionele inzet is te verwachten en wat betekent dit?

Eveneens denkt deze groep na over andere vormen van kerkzijn, houdt ontwikkelingen in de gaten en adviseert gevraagd en ongevraagd over 'de kerk' in Hardenberg.

Doel van deze opdracht is dat we in de jaren 2026 en 2027 een ("confrontatie-")gesprek in de PG Hardenberg-Heemse hebben over de kernwaarden van onze gemeente. Een gezamenlijk gesprek over wat we waarde(n)vol vinden. Wat is on-opgeefbaar? En wat betekent dat voor ons kerkzijn? Wat betekent dat voor onze organisatie, gebouwen, inzet professionals, et cetera.

Dit 'confrontatie-gesprek' met de gemeente in 2026 en 2027, is onderdeel van de opdracht aan deze werkgroep. De opbrengst van het 'confrontatie-gesprek' is om input te genereren voor veranderingen in de kerkorganisatie, de kerkvisie en het kerkzijn die na 2027 en daarna ingevoerd moeten worden. Uiteraard weegt de AK de geuite en mogelijk verschillende visies en neemt daarna besluiten over de voorstellen vanuit deze werkgroep.

De definitieve rapportage van deze werkgroep, in 2027, beschrijft de visie en zo mogelijk al eerste maatregelen voor de jaren 2027 en daarna.

- 3) **Werkgroep Eenheid en Samenwerken.** Deze werkgroep (met een 4-tal leden van de AK als kerngroep, waaronder 1 moderamenlid) gaat de groep gevraagd en ongevraagd adviseren (aanjaagfunctie) over activiteiten en interventies om de saamhorigheid en eenheid te stimuleren en te versterken. De werkgroep begint met een inventarisatie van de aanknopingspunten (denk aan wijkoverstijgende/algemene inzet predikanten/kw'ers, gezamenlijke (wijk)activiteiten of algemene activiteiten, organisatorische samenwerking, maar ook bestaande samenwerkingsverbanden als de Stadskerk, het CvK, CvD, Kerkelijk Bureau, et cetera). Verder zal ze ook nadenken over stimulerende factoren die de samenwerking

kunnen bevorderen. Deze kan ze actief 'promoten' en waar mogelijk realiseren. Wat zijn de activiteiten en interventies die het 'wijk-gevoel' van de PG Hardenberg versterken? De centrale kwestie zou kunnen zijn: "Hoe verdiep je het wijk-gevoel van onze leden?". Met andere woorden, de combinatie van wijk-gevoel (klein, warm, bekend, dichtbij) en het wijk-gevoel (protestants, saamhorigheid, diversiteit, inspirerend, etc.). Deze groep start in september 2024 en rapporteert elk half jaar aan de AK (februari en september) over behaalde resultaten wat tevens de evaluatie is in hoeverre solidariteit een kernwaarde is van onze organisatie. Lukt het de werkgroep om 'voet aan de grond te krijgen' en waar is het gelukt en waar niet? Wat zegt dat over ons als PG Hardenberg?

Misschien goed om te vermelden, het hoeft niet altijd te gaan om samenwerkingsverbanden die de gehele PG Hardenberg aangaan. Als twee wijken meer willen samenwerken dan kan de 'kerngroep' dit 'spoor' gaan met vertegenwoordigers uit deze betrokken wijken. De werkgroep heeft een kennis-aspect (hoe kom je tot goede samenwerking als team en binnen de organisatie), heeft een faciliterende rol (gespreksleider, motivator), en een uitvoerende rol (eigen organisatie van activiteiten die de samenwerking ten goede komen, zie bijvoorbeeld ook de ambtsdragersbijeenkomst). De kerngroep kan zeer diverse verschillende 'sporen' lopen op verschillende niveau's, met verschillende samenstelling dus ook.

De werkgroep is niet gebonden aan alleen de PG Hardenberg. De werkgroep krijgt de ruimte om met andere kerkgenootschappen het gesprek aan te gaan omtrent oecumene en het geheel van kerkzijn in Hardenberg en omstreken. Het is niet de intentie om tot overname of 'uitkopen' te komen, maar wel om een vruchtbaar gesprek te hebben over overeenkomsten, verschillen en samenwerken. Er zijn of komen ook vraagstukken op interkerkelijk niveau.

- 4) **Werkgroep Stadskerk.** Het gaat om de uitvoering en implementatie van het plan Stadskerk. We ondersteunen en faciliteren de (bij voorkeur ondernemende) groep mensen die met een hart voor sociaal, maatschappelijke initiatieven en een netwerk (of gemotiveerd die op te bouwen) van de stadskerk een 'kerk naar buiten' en een 'kerk voor iedereen' te maken. Eind 2024 moet er een vaste, stabiele werkgroep zijn, een uitgewerkt en realistisch 'businessplan', en een zeker aantal vaste partners/gebruikers met een lange termijn visie om samen te werken in of met de 'Stadskerk'.
- 5) **Collegiaal Overleg:** tussen delegaties van de Algemene Kerkenraad en het werkoverleg predikanten/kerkelijk werkers wordt elk halfjaar een gezamenlijk gesprek gevoerd over hun inzet in de PG Hardenberg. Dit is anders dan het jaargesprek tussen de wijkgemeente en de professional. De agenda voor deze gesprekken wordt gezamenlijk opgesteld. In hoofdlijnen zijn er twee perspectieven, namelijk de huidige situatie met inzet professionals, werkbelasting en werkverdeling, en er is het perspectief van de (nabije) toekomst waarin het gaat over aanpassing van functieprofiel (balans tussen uitvoering en toerusting bijvoorbeeld), inzet bij aanpassingen en vernieuwingen en bespreking van resultaten uit de commissie 'Perspectief', de denktank, werkgroep Eenheid en Samenwerken, et cetera.
- 6) **Ambtsdragersbijeenkomst.** Een waarderend (en eerlijk) gesprek over wat goed gaat, wat beter kan en waar we het een keer over moeten gaan hebben in de PG Hardenberg en monitoring of bepaalde zaken ook daadwerkelijk zijn aangepakt en verbeterd. Per 2 jaar, het eerst in 2025, wordt een ambtsdragersbijeenkomst georganiseerd om deze inventarisatie te doen. Deze input wordt vervolgens bij de juiste groepen of gremia aangeboden. Nieuwe onderwerpen van wijkoverstijgende aard neemt de algemene kerkenraad ter harte en zoekt naar vervolg. Deze interne 'audit' moet geen 'klaagmuurcultuur'-faciliteren, maar vanuit een hartelijke en warme betrokkenheid opkomen. Samen eten, samen vieren wat goed is gegaan, dankbaarheid en verlangen naar 'nog beter' zouden de gesprekken moeten 'kleuren'. Voorafgaande aan deze bijeenkomst wordt een inventarisatie gedaan of actiepunten van de vorige bijeenkomst ook daadwerkelijk zijn verbeterd. Deze actie is initiatief is van het moderamen van de algemene kerkenraad.

- 7) **Toekomstvisie gebouwen:** het College van Kerkrentmeesters komt eind 2024 met een advies aan de Algemene Kerkenraad over hoe we verder gaan met onze gebouwen. Daarbij komen de verschillende opties en scenario's aan de orde en worden deze in beeld gebracht. Dat kan dus variëren tussen verkoop en herinvesteren en aanhouden en een businessplan hiervoor te ontwikkelen, al dan niet via een beheersstichting. In het advies van het CvK komt deze complexiteit, met de plussen en minnen, in beeld..

## **IMPLEMENTATIE VAN DIT BELEIDSPLAN**

*Welke afspraken maken we met elkaar om tot uitvoering over te gaan?*

*Hoe komen we aan mensen die de commissie / werkgroepen moeten gaan bemensen?*

*Zijn er overigens ook groepen/commissies die opgeheven kunnen worden zodat we voorkomen alleen maar méér te gaan doen?*

*Welk 'communicatieplan' gaan we inzetten om tot draagvlak en afstemming te komen met bijv. de gemeente?*

*Welke evaluatie-momenten zijn er?*

*Wanneer verwachten we een terugkoppeling of 'voortgangsgesprek' van deze (en andere) commissie en werkgroepen?*

Het moderamen van de algemene kerkenraad ziet toe op de installatie van de genoemde commissies, de denktank, de werkgroep. Na de installatie zal na een half jaar gevraagd worden op de groep voldoende mogelijkheden heeft en ziet om aan de slag te gaan.

**De terugkoppeling.** Elke werkgroep beschrijft per evaluatiemoment in maximaal één A4 welke drie zaken goed zijn gegaan en welke drie zaken (nog) extra aandacht verdienen, c.q. waar nog niet aan gewerkt is. Aan de hand van deze input volgt een (waardierend) gesprek in de Algemene Kerkenraad van circa 1 uur. Op deze manier willen we de kennisoverdracht stimuleren en borgen. Tegelijk een mooi moment om met aandacht en interesse naar elkaar te luisteren, de inzet te waarderen, en te vragen hoe de Algemene Kerkenraad de groep (nog) beter kan ondersteunen.

### Uitwerking per gremium, college, commissie, werkgroep

*Naar ons idee zouden colleges, werkgroepen en commissies met een eigen werkplan moeten komen. Wat gaat men doen vanuit haar taak en rol?*

*Daar waar geen specifieke groep voor is, of daar waar er overlap is tussen diverse groepen daar is het wijs om een nieuwe overlegvorm voor in te stellen. Of misschien is het wel mogelijk om per speerpunt een soort van 'taakgroep' in te richten.*

<b>JAAR</b>	<b>ACTIVITEIT</b>
<b>2024</b>	<p><b>Dashboardgroep rondt al opgezet plan af</b>  <b>Alle andere werkgroepen worden opgestart</b>  <b>Werkgroep Stadskerk is compleet en werkt plan uit.</b>  <b>Eerste halfjaargesprek met Collegiaal-overleg</b>  <b>CvK levert eerste rapportage 'omgaan met gebouwen' aan</b></p>
<b>2025</b>	<p><b>Dashboardgroep rapporteert 2x gegevens</b>  <b>Eenmalige rapportage Werkgroep Toekomstkerk</b>  <b>Werkgroep Eenheid en Samenwerken rapporteert 2x aan AK</b>  <b>Werkgroep Stadskerk rapporteert 2x aan AK</b>  <b>Collegiaal overleg; 2x met moderamen AK</b>  <b>Eerste Ambtsdragersbijeenkomst.</b>  <b>Definitief advies 'omgaan met gebouwen'</b></p>



<b>2026</b>	<p>Dashboardgroep rapporteert 2x gegevens</p> <p>Eenmalige rapportage Werkgroep Toekomstkerk</p> <p>Eerste ronde 'Confrontatiegesprek(ken)'</p> <p>Werkgroep Eenheid en Samenwerken rapporteert 2x aan AK</p> <p>Werkgroep Stadskerk rapporteert 2x aan AK</p> <p>Collegiaal overleg; 2x met moderamen AK</p>
<b>2027</b>	<p>Dashboardgroep rapporteert 2x gegevens</p> <p>Tweede ronde 'Confrontatiegesprek(ken)'</p> <p>Eindrapportage Werkgroep Toekomstkerk</p> <p>Werkgroep Eenheid en Samenwerken rapporteert 2x aan AK</p> <p>Werkgroep Stadskerk rapporteert 2x aan AK</p> <p>Collegiaal overleg; 2x met moderamen AK</p> <p>Tweede Ambtsdragersbijeenkomst</p> <p>Eventuele tussentijdse besluiten over gegeven adviezen</p>
<b>2028</b>	<p>Dashboardgroep rapporteert 2x gegevens</p> <p>Besluit AK over advies Werkgroep Toekomstkerk</p> <p>Werkgroep Eenheid en Samenwerken rapporteert 2x aan AK</p> <p>Werkgroep Stadskerk rapporteert 2x aan AK</p> <p>Collegiaal overleg; 2x met moderamen AK</p> <p>Eventuele tussentijdse besluiten over gegeven adviezen</p>
<b>2029</b>	<p>Dashboardgroep rapporteert 2x gegevens</p> <p>Werkgroep Eenheid en Samenwerken rapporteert 2x aan AK</p> <p>Werkgroep Stadskerk rapporteert 2x aan AK</p> <p>Collegiaal overleg; 2x met moderamen AK</p> <p>Derde Ambtsdragersconferentie</p> <p>Eventuele tussentijdse besluiten over gegeven adviezen</p> <p>Start traject nieuw Meerjarenbeleidsplan 2030-2035</p>
<b>2030</b>	<p>Dashboardgroep rapporteert 2x gegevens</p> <p>Werkgroep Eenheid en Samenwerken rapporteert 2x aan AK</p> <p>Werkgroep Stadskerk rapporteert 2x aan AK</p> <p>Collegiaal overleg; 2x met moderamen AK</p> <p>Eventuele tussentijdse besluiten over gegeven adviezen</p> <p>Besluitvorming nieuw Meerjarenbeleidsplan 2030-2035</p>