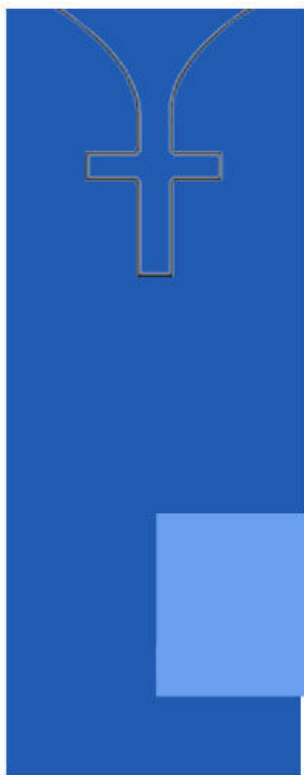




Voorbereid op weg

Toerusting voor de kerkenraad in GKv Enschede-West

Afstudeeropdracht Mariët Odink

Projectverslag versie 1.0

Afstudeercoach: Vanuit Christelijke Hogeschool Ede, Nico van der Voet

Opdrachtgever: Vanuit GKv Enschede-West, Leendert van den Dool

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Toerusting: de weg van besluit naar werkelijkheid	4
1. Oriëntatie	6
1.1 Statistische gegevens	6
1.2 Aanleiding	6
1.3 Visievorming	6
1.4 Gedeelten uit visie- en beleidsplan	7
1.5 Conclusie over de oriëntatie	10
2. Analyse	11
2.1 Onderzoek	11
2.1.1 Resultaten enquêtes en interviews	12
2.1.2 Achtergrondsituatie: wijken	14
3. Plan voor toerusting	16
3.1 Doelstelling	16
3.2 Scope	16
3.3 Toerustingspunten	16
3.4 Toerustingstraject	17
3.4.1 Bijeenkomst 1: voorbereid op weg	17
3.4.2 Bijeenkomst 2: samen naar de wijken	18
3.5 Overzicht toerusting tot nu toe	19
4. Aanbevelingen voor vervolg toerustingstraject	20
4.1 Module toerusting	20
4.2 Bijeenkomst 3: pastorale vaardigheden	20
4.3 Bijeenkomst 4: De ambtsdrager in de groep	20
4.4 Bijeenkomst: Intervisie en evaluatie	21
Literatuurlijst	22
Bijlagen	23
Bijlage 1: Projectplan	24
Bijlage 2: Tabel met resultaten onderzoek	29
Bijlage 3: Eerste toerustingsbijeenkomst, voorbereid onderweg	30
Bijlage 4: Tweede toerustingsbijeenkomst, samen naar de wijken	33
Bijlage 5: Derde toerustingsbijeenkomst, pastorale vaardigheden	36
Bijlage 6: Vierde toerustingsbijeenkomst, de ambtsdrager in de groep	41
Bijlage 7: Evaluatie- en intervisiebijeenkomst	45

Externe bijlage: Voorbereid op weg

Module voor toerusting van ambtsdragers in Enschede-West

Inleiding

Je hebt het in handen. Het verslag van mijn afstudeerproject. Je kunt er alles in lezen over het project 'Voorbereid op weg', dat gaat over toerusting aan de ambtsdragers in GKv Enschede-West.



Het verslag begint met een artikel over toerusting. Dit artikel heb ik geschreven om de inhoud van mijn project voor een breder publiek toegankelijk te maken. Het is tegelijk een samenvatting van mijn proces in deze opdracht en mijn visie op toerusting.

Hoofdstuk 1 is een verslag van de oriëntatie, hierin vind je achtergrondinformatie over de gemeente en het project. Hoofdstuk 2 bevat de uitwerking van het onderzoek dat ik deed en de analyse daarvan. In hoofdstuk 3 wordt het plan voor de toerusting beschreven, inclusief het programma van de eerste twee bijeenkomsten die we hadden eind juni 2010. Hoofdstuk 4 tenslotte geeft de aanbevelingen weer, inclusief drie programma's voor verdere toerusting. In een aparte module vind je de programma's voor toerusting als een overzichtelijk werkboek voor deelnemers.

Hoewel ik geen medestudenten in mijn projectgroep had, was ik gelukkig niet alleen in dit project. Ik wil de kerkenraad van Enschede-West bedanken voor de mogelijkheden die ik had. Vanaf het begin kreeg ik alle ruimte, en iedereen was enthousiast en wilde meedoen. Bedankt voor jullie openheid en gastvrijheid! Ik wens jullie veel zegen op jullie plek in de gemeente.

Mijn opdrachtgever, Leendert van den Dool, van harte bedankt. Onze gesprekken waren voor mij altijd verhelderend en gaven me vertrouwen. Je visie heeft me geïnspireerd!

Nico van der Voet, je was mijn enige lijntje met de CHE. Bedankt voor je meedenken, je stimulans en je positiviteit. Samen met Bert Roor heb je ervoor gezorgd dat ik het beste uit mezelf wilde halen.

Tot slot wil ik benadrukken dat God Degene is die heeft gezorgd voor dit mooie project en alle zegeningen die we daarbij mochten zien. Hij regeert en bewaart zijn kerk en wil iedereen van ons daarbij inzetten. Ik wil afsluiten met een citaat van Paulus uit zijn brief aan de Korintiërs:

"Wil iemand zich op iets beroemen, laat hij zich op de Heer beroemen."

1 Kor.1:31

Mariët Odink,
September 2010

Toerusting: de weg van besluit naar werkelijkheid

Over een toerustingstraject in GKv Enschede-West

“Wat onze gemeente nodig heeft, is toerusting.” “Wij moeten ook eens die kleine wijken gaan invoeren.” “Zo’n kerkelijk werker, is dat niet wat voor ons?”

Misschien heeft u zelf ook wel eens zo’n vraag gesteld in de kerkenraadsvergadering. In veel gereformeerde kerken willen we vernieuwen, iets nieuws invoeren. Maar staan we wel eens stil bij de vraag wat we daarmee eigenlijk voor ogen hebben? Waarom willen we dat zo graag?

In het kader van mijn afstudeerproject heb ik de afgelopen tijd toerusting ontworpen voor ambtsdragers in de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt te Enschede-West. Een gemeente waar vanaf 2008 gewerkt is aan een nieuw visie- en beleidsplan. Afgelopen maand werd er voor het eerst gewerkt in de nieuwe vorm. Maar het is niet de nieuwe vorm die de gemeente moet gaan vernieuwen. Ook is het niet de toerusting die gezorgd heeft voor vernieuwing in de kerkenraad. Wat deze gemeente heeft bewogen, is het verlangen om te luisteren naar Gods opdracht.

“Vol van Gods liefde, samen onderweg.” Zo klinkt de visie die is uitgewerkt in een aantal facetten van het gemeenteleven: samen loven (over persoonlijke en gezamenlijke eredienst), samen leven (over het één zijn als gemeente), samen werken (over gemeenteopbouw) en samen werven (over doorgeven van Gods liefde aan de wereld).

Nu is ook een nieuwe visie geen garantie voor een ‘succesvolle gemeente’. Want is dat niet waarnaar we op zoek zijn: wat is een succesvolle methode voor een gemeente? Het is echter zinvoller om ons te richten op God en zijn woord. Wat kunnen we uit de bijbel leren over de gemeente van Christus? Hoe is hun samenzijn bedoeld? Wat vraagt God van ons in onze eredienst, in ons gemeenteleven en in onze persoonlijke omgang met Hem en elkaar?

Uit een uitgebreide bezinning op deze vragen met de hele gemeente, is visie ontstaan. Of liever gezegd: een droom, een verlangen voor de gemeente. “Omdat we merken dat we in zoveel dingen nog tekort schieten.” Uit dit verlangen vloeien ideeën over de invulling van het gemeenteleven, en zo kunnen concrete plannen worden gemaakt. Zo blijft de droom geen droom maar wordt het steeds meer werkelijkheid.

Dit lijkt een tegenstelling. Enerzijds luisteren naar God, anderzijds zelf plannen maken. Maar luisteren naar God betekent niet het uitschakelen van onszelf. God wil ons juist inschakelen. Hij heeft zijn woord aan ons geopenbaard, zodat het voor ons een gids zou zijn. Dat betekent dat we luisteren naar Hem, ook (of: juist) wanneer Hij iets anders zegt dan wij bedacht hadden. Ook wanneer de bijbel iets anders laat zien dan hoe het om ons heen gaat.

Dit zoeken en luisteren moeten we doen met de hele gemeente. Niet één commissie of werkgroep, maar de hele gemeente. God heeft ons immers allemaal een plaats gegeven in de gemeente. En tenslotte willen we ook met z’n allen op weg blijven, niet met slechts een paar enthousiastelingen.

Zo begon mijn project. Er waren plannen gemaakt. Nu moest het nog in de praktijk gebracht worden. En daarvoor is toerusting nodig.

Toerusting? Waarom is er toerusting nodig? Wat is toerusting eigenlijk? Ook toerusting lijkt, net als visie, een hebbedingetje dat iedere gemeente zou moeten hebben. Maar bij het ontwerpen van toerusting, net als bij een visie, gaat het evenmin om een standaard model, om een methode die succesvol is. Bij toerusting staat de doelgroep centraal. In dit geval waren dat ouderlingen en diakenen die op een andere manier hun wijkwerk gaan doen. Ik ben dan ook van mening dat zij degene zijn die de inhoud van toerusting bepalen. Zij zijn immers degene die straks het veld in gaan om hun nieuwe taak te vervullen.

Toerusting kan dus verschillend zijn in elke situatie. In één situatie is het een cursus over gespreksvaardigheid. In een andere situatie is het een bijbelstudie over naastenliefde. Hoe dan ook, toerusting is bedoeld om mensen voor te bereiden en op te warmen voor een taak of actie.

Mijn traject begon met het bevragen van de ambtsdragers. Zowel in enquêtes als in interviews zijn ze aan het woord geweest. Dit was een prachtige start van een veranderingsproces. Voor mij werd stukje bij beetje duidelijk waar de ambtsdragers graag naartoe wilden, en wat ze daarvoor nodig hadden. Voor hen veranderde het nieuwe wijkwerken van een besluit naar een werkelijkheid.

Na deze fase waren er allerlei punten waarmee we verder zouden kunnen gaan. Er was toerusting nodig over vaardigheden voor pastoraat. Ook op gebied van groepsbegeleiding was aandacht nodig. Maar al deze dingen kunnen ook trucjes worden, wanneer je niet met je hart staat achter wat je doet. De ambtsdragers die in deze vorm willen werken, moeten zelf eigenaar zijn van die taak. Ze moeten erachter staan, er vertrouwen in hebben, het vóór zich zien. Dit was dan ook het belangrijkste onderdeel van de toerusting.

Na deze eerste bijeenkomsten is een goede grond ontstaan waarop vaardigheidstraining plaats kan vinden. Daarvoor zijn dan ook bijeenkomsten beschreven in de aanbevelingen van het project. Het belangrijkste voor het vervolg van toerusting is echter dat de ambtsdragers gericht blijven op de visie, en door middel van intervisie elkaar toerusten. Hiervoor kunnen ze input vragen vanuit allerlei hoeken, bijvoorbeeld een kerkelijk werker, de predikant of de gemeente. Maar ze bepalen zelf de inhoud van de toerusting, die ze nodig hebben om hun taak in de gemeente te kunnen vervullen. Zo blijven ze vol van Gods liefde, samen onderweg.

Mariët Odink

Enschede, september 2010

1. Oriëntatie

Allereerst is het goed om terug te kijken op de aanleiding van dit project, en het proces van vorming van een nieuw visie- en beleidsplan in de gemeente van GKv Enschede-West.

1.1 Statistische gegevens

De Gereformeerd vrijgemaakte gemeente van Enschede-West is één van de vier GKv-gemeenten in Enschede. Enschede-West telt 589 leden, waarvan 385 belijdend leden en 204 doopleden. De gemeente heeft één predikant, ds. H.P. Dam. Wanneer dit project begint, telt de kerkenraad 14 ouderlingen en 8 diakenen.

1.2 Aanleiding

Ik wil kort stilstaan bij de visie en het beleid dat is opgesteld, en de aanleiding hiervan. Zoals ik in het projectplan al kort verwoordde, is er in de gemeente de afgelopen jaren een nieuw visie- en beleidsplan gemaakt. Dit is ontstaan vanuit een situatie waarin veel zaken ad-hoc werden geregeld, of helemaal niet werden geregeld. Er vonden veel activiteiten plaats, maar er was geen samenhang te vinden. Ook ontstonden er vaak discussies, maar deze leidden bijna nooit tot een conclusie of oplossing. De oorzaak hiervan bleek enerzijds gebrek aan beleid te zijn, en anderzijds overbelasting van de ambtsdragers. Er leek een vicieuze cirkel te zijn: Veel zaken werden ad-hoc geregeld. Hierdoor bestond weinig samenhang in de activiteiten die gebeurden. Gemeenteleden verwachtten deze samenhang van de ambtsdragers en vulden zelf hun rol in de gemeente gemiddeld genomen onvoldoende in. Hierdoor waren de ambtsdragers overbelast. Er ontstond dus geen tijd om adequaat beleid te vormen, hierdoor bleven zaken ad-hoc geregeld. Alles bleef dus bij het oude.

Toch werd besloten dat er ruimte moest komen voor duidelijk beleid dat past bij de gemeente. De kerkenraad heeft dit uitbesteed en Leendert van den Dool opdracht gegeven om een sterkte/zwakteanalyse te maken van de gemeente en haar functioneren. Er is dus niet gekozen om alleen te kijken naar het gebied waar op dat moment de onvrede bestond, maar er is op een veel breder gebied onderzoek gestart. Dit is gebeurd op vier gebieden: samen loven (persoonlijke en gezamenlijke eredienst), samen leven (gemeente-zijn in het dagelijks leven), samen werken (actief zijn in en leidinggeven aan de gemeente), samen werven (Gods liefde uitstralen naar mensen buiten de gemeente).

1.3 Visievorming

De visie die ontstaan is naar aanleiding van deze analyse luidt als volgt.

Vol van Gods liefde, samen onderweg.

In de gemeente van Enschede-West staat God centraal. We hebben hem lief met heel ons hart, met heel onze ziel en met heel ons verstand. In zijn zoon Jezus zien we zijn geweldige liefde voor ons persoonlijk en voor de mensheid als geheel¹. In de kracht van de Heilige Geest worden we steeds voller van die liefde. Uit die liefde leven we dagelijks met God. Van die liefde delen we uit aan elkaar en aan anderen.

¹ Joh. 3:16

We geloven wat God in zijn woord, de bijbel, beloofd heeft. Dat hij ons in zijn liefde vergeeft, verlost en vernieuwt. Naar de volkomen verlossing en vernieuwing zijn we onderweg. We blijven daarom niet waar we zijn, maar zoeken de vooruitgang. Daarbij is Jezus onze reis Leider, de bijbel onze reisgids en de gemeente het reisgezelschap. God heeft ons als reizigers aan elkaar gegeven. Onderweg nodigen we anderen uit om met ons mee te gaan.

Ons gemeentelven kenmerkt zich door:

Samen loven

Onder de indruk van Gods liefde, loven we hem. Persoonlijk en samen. Met inzet van onze verschillende gaven. Hoorbaar en zichtbaar voor de mensen om ons heen.

Efez. 5:19, Kol. 3:16, Ps. 150

Samen leven

Onderweg steunen we elkaar. We zijn heel verschillend, maar vormen samen een passend geheel. We raken steeds meer met elkaar vertrouwd en delen uit van Gods liefde door onze woorden en daden.

Hand. 4: 32, Gal. 6:1 en 2, Fil. 2: 1-5, Kol. 3 : 12-15

Samen werken

We zien en waarderen elkaars talenten en we zetten deze met liefde in om elkaar en de gemeente op te bouwen, om daarmee God te eren.

1 Cor. 12, 13 en 14

Samen werven

We kijken door Jezus' ogen naar de mensen om ons heen. We geven in woord en daad Gods liefde door. We roepen daarmee anderen op om met ons mee te gaan.

Hand. 2: 41-47, Matt. 25: 35

1.4 Gedeelten uit visie- en beleidsplan

Aan de hand van deze visie is op de vier gebieden nieuw beleid geformuleerd. Hierin is duidelijk beschreven wat er de visie op dat gebied is, en welk beleid daarbij past. Ook is vastgelegd welke besluiten er zijn genomen. In de volgende paragraaf wil ik die resultaten weergeven, ik wil me echter beperken tot de twee gebieden 'samen leven' en 'samen werken', omdat mijn project is ontstaan vanuit deze twee gebieden en zich voornamelijk richt op de taak van ambtsdragers en het wijkwerken.

"Uitwerking visie 'samen leven' (samenvatting)

1 Kor. 12: 7: "In iedereen is de Geest zichtbaar aan het werk, ten bate van de gemeente"

In kernwoorden is visie op "samen leven" in onze gemeente:

- Groeien in geloof
- Elkaar aanvaarden
- Vertrouwen moet groeien
- Elkaar kennen
- Iedereen betrokken
- Elkaar liefhebben
- Er zijn voor elkaar (onderling dienstbetoon); meeleven ; bemoedigen
- Verantwoordelijkheid voor de ander vergroten
- Onderling Pastoraat

Uitwerking visie 'samen werken' (samenvatting)

Enschede- West is een gemeente van God. Lichaam van Christus, met Christus als hoofd, met de Heilige Geest als helper en trooster.

We zijn samen gemeente van God. Een gemeente die bestaat uit kinderen van God. Kinderen op weg naar de nieuwe hemel en aarde. Intussen zijn we hier op aarde aan het werk, op reis, onderweg naar een glorierijke toekomst in Gods directe nabijheid. Dat samen op weg gaan gaat niet vanzelf. Daar moet aan gewerkt worden. Het besef kind van God te zijn, maakt dat we daarin allen bezig willen zijn. De wetenschap van Zijn grootheid en Zijn liefde voor ons, maakt ons actief en laat geen ruimte voor vrijblijvendheid.

(...)

Uitgangspunten 'samen leven'

Het goede behouden:

- Binnen een gedeelte van de gemeente is er veel omzien naar elkaar.
- Verscheidene wijken zijn gestart met Bijbelstudie groepen.
- Het jeugdbeleid is goed op poten gezet en werpt zijn vruchten af.
- Er is veel onderlinge hulp, en mensen sturen elkaar kaarten in moeilijke tijden
- De ouderlingen en diakenen doen goed werk in de gemeente
- De meeste wijken hebben een wijkteam waarin wijkzusters samen werken met de ambtsdragers
- Er zijn veel activiteiten en groepen actief in de gemeente (zie bijlage 1).
- Het werken met wijkteams heeft in een aantal wijken een versterking van het omzien naar elkaar gegeven.

Het zwakke versterken:

- We kennen elkaar vaak niet (goed):
- De betrokkenheid van veel gemeenteleden is laag
- De ambtelijke bearbeiding is moeilijk

Uitgangspunten beleid 'samen werken'

- De gemeente wordt een bouwwerk genoemd
- De gemeenteleden worden opgeroepen zich te laten gebruiken als levende stenen
- De rol van de oudsten ligt met name in het geestelijk toerusten van de gemeente
- In de huidige situatie is de verdeling tussen ambtsdragers en gemeenteleden uit balans
- In kleine wijken kunnen de taken van gemeenteleden, ouderlingen en diakenen beter tot hun recht komen. De kleine wijk zou de centrale eenheid moeten zijn waarbinnen toerusting en (onderling) diaconaat en pastoraat vorm krijgt.

(...)

Besluiten 'samen leven'

4.2.1. Wie is wie (weten wie de ander is)

Het maken van een 'facebook'

4.2.2. Kleinere wijken

Er wordt een nieuwe indeling van de gemeente in 10 wijken gemaakt. Dit gebeurt geografisch, waarbij geprobeerd wordt een zo evenwichtig mogelijke samenstelling per wijk te krijgen (leeftijden, mate van actieve betrokkenheid). Zonodig wordt van het geografische principe afgeweken als de samenstelling daardoor evenwichtiger wordt.

4.2.3. Wijkteams nieuwe stijl

Elke wijk krijgt een ouderling, diaken en 2 coördinatoren toegewezen.

4.2.4. Groeien in geloof; Bijbelstudie groepen

Gestimuleerd wordt om de bijbelstudie zo veel mogelijk in de wijk te doen.

4.2.5. Gaven boven tafel

De diaken heeft binnen het wijkteam de taak om gaven te inventariseren ...

4.2.6. Samen dingen doen

In de wijk én wijkoverstijgend.

Besluiten 'samen werken'

4.3.1. Kleine groepen binnen de wijk

In iedere wijk streven we naar het vormen van twee groepen. Deze groepen komen regelmatig samen. Voor bijbelstudie, maar ook om op elkaar toe te zien, te bemoedigen, etc. De vorming van twee groepen binnen de wijken kan qua tempo per wijk verschillen. Daar waar de deelname binnen de wijk tegenvalt zal de onderverdeling in twee groepen meer tijd vragen. Alle inspanning is er op gericht om tot de onderverdeling in groepen te komen.

4.3.2. Coördinatoren

Naast de ouderling en diaken heeft elke wijk twee coördinatoren (per groep 1). Zijn/haar taak is:

- Begeleidt een groep organisatorisch: heeft het overzicht over wie wel/geen lid zijn.
- Overlegt met de ouderling over wie er deelneemt en wie niet.
- Heeft overzicht over wat er in de groep speelt en wat er aan zorg/bezoeken nodig is.
- *Zorgt* dat er onderling bezoeken afgelegd worden. (o.a. kennismakingsbezoeken bij nieuwe leden, verjaardagen, jubilea, ziekte, geboorte, overlijden van familieleden)
- Coördineert het fotoboek voor de wijk, en introductie stukjes in INROIM.
- Coördineert een bijbelstudiegroep binnen de wijk (groep).
- Schakelt bij al deze taken wijk- (groepsleden) in, zodat hij/zij daadwerkelijk coördineert.

4.3.3. Taak gemeenteleden

- Zetten zich in voor hun naasten, op een meer gestructureerde manier dan nu het geval is.
- Zijn actieve deelnemers aan de groepen, ieder met zijn/haar eigen gaven.
- Geven praktische hulp aan wie het nodig heeft.
- Gemeenteleden die de gaven en de roeping hebben in een ambt te dienen, geven blijmoedig gehoor aan deze roeping.
- Gemeenteleden gunnen ook anderen de blijdschap van het kind van God zijn en delen die blijdschap met anderen, die hier nog geen weet van hebben.

4.3.4 Taak ouderling

- Rust toe.
- Brengt samen met de diaken bezoeken, waarin pastoraat en diaconaat aan de orde komen.
- Stimuleert het onderling pastoraat en verzorgt het ambtelijk pastoraat.
- Ondersteunt de wijkcoördinatoren.
- 'Verzorgt' een kleine groep, is daarin de schakel m.b.t. pastoraat, samen met de coördinator
- Regeert de gemeente samen met de predikant en andere ouderlingen. Geeft op die manier geestelijk leiding.
- Brengt bezoeken in het kader van tucht samen met een andere ouderling.
- Is zelf actief lid van een groep, maar niet de groep waar hij met zijn gezin lid van is.
- Legt samen met de diaken huisbezoeken af.
- Legt waar nodig aanvullende bezoeken in de kleine groep af.
- Waakt over de zielen en heeft daar verantwoording over af te leggen.

4.3.5. Taak diaken

- Voert geestelijke gesprekken, rust gemeenteleden toe tot diaconaat.
- Stimuleert het onderling diaconaat en verzorgt het ambtelijk diaconaat.
- Ondersteunt de wijkcoördinatoren.
- Onderzoekt welke gaven er in de gemeente aanwezig zijn en probeert gaven en taken te koppelen.
- Legt samen met de ouderling huisbezoeken af.
- Brengt bezoeken in het kader van financiële ondersteuning samen met een andere ouderling.
- Kijkt voor diaconaat ook buiten de eigen kerkgrenzen, bijvoorbeeld in de wijk waarin de kerk staat.

4.3.6. Taak predikant

- Is allereerst woordverkondiger en lesgever (catechese).

- Is toeruster
- Verleent pastoraat in bijzondere situaties.
- Regeert de gemeente samen met de ouderlingen. Geeft op die manier geestelijk leiding.
- Is adviseur voor het jongerenpastoraat

4.3.7. Overleg en aansturing

De wijkteams komen geregeld bij elkaar.

De coördinatoren van de Bijbelstudie groepen komen ook geregeld samen in een werkgroep en krijgen ook een coach/mentor (net zoals bij de jeugdgroepen nu het geval is).

De wijkteams worden allen op dezelfde manier aangestuurd en geïnstrueerd door de kerkenraad. Toerusting is daarbij van groot belang.

4.3.8. Kerkenraadsvergaderingen

Δ Onderstaande punten zijn een advies. Er is geen besluit over genomen.

- Het aantal brede kerkenraadsvergaderingen inkrimpen tot vier per jaar (december, mei/juni, + talstelling, + kerkvisitatie). Zoek voor het onderlinge toezicht (art. 81 KO) een andere gelegenheid en andere invulling.
- DBK bereidt beslissingen voor en communiceert richting ouderlingen en diakenen. Een grote verantwoordelijkheid voor het DBK. DBK schakelt waar nodig expertise van andere kerkenraadsleden of gemeenteleden in.
- Maak concrete afspraken welk kerkenraadslid wanneer waar aanwezig zal zijn.
- Gebruik de tijd die 'vrijkomt' voor toerusting. Breidt die tijd gedurende het komende seizoen uit door het ambtelijk werk op een laag pitje te zetten."

Uit: 'Op weg naar beleid: uitkomsten fase 2'²

1.5 Conclusie over de oriëntatie

Het wijkwerken moet dus veel meer gestructureerd plaats gaan vinden dan nu het geval is. Hierbij is de bijdrage en actieve houding van gemeenteleden onmisbaar, zodat de ambtsdragers meer overzicht kunnen houden. Om dit te bereiken komen er kleinere wijken, waar bij de indeling wordt gelet op een evenwichtige samenstelling (verscheidenheid in leeftijd, betrokkenheid en gezinssituatie). Binnen elke wijk komen twee groepen, en het streven is dat er in deze groepen veel onderlinge betrokkenheid ontstaat. Onder andere door de wijkcoördinator die de wijkleden aanspoort om naar elkaar om te zien, maar ook doordat men sneller gemist wordt in een kleinere groep. Ook gesprek en openheid over het geloofsleven is een belangrijke doelstelling voor de kleine wijken.

De rol van de ouderlingen en diakenen hierin wordt nu ook duidelijk. Het is de bedoeling dat zij samen huisbezoeken brengen in de wijk. Hierin integreren ze het pastoraat en diaconaat, en ze richten zich in het gesprek op het aansporen en coachen van de wijkleden om hun plaats in de gemeente actief in te nemen. Zelf zijn ze voorbeeldfiguren hierin.

Het betekent dat ambtsdragers steeds minder zelf het voortouw nemen in de organisatie en invulling van het wijkwerk. Het brengen van bezoekjes, het bidden voor gemeenteleden, het omzien naar elkaar: allemaal voorbeelden van zaken die steeds meer door wijkleden worden gedaan. Wijkcoördinatoren zien hierop toe en stimuleren dit waar nodig. De rol van ambtsdragers wordt meer als een coach die in de goede richting wijst. Zelf geven ze het voorbeeld in openheid over hun (geloofs)leven, en vrijmoedigheid om wijkleden aan te sporen en mee te nemen.

² *Op weg naar beleid: uitkomsten fase 2.* Document waarin de uitkomsten van het proces van visievorming en beleidsontwikkeling zijn vastgelegd.

2. Analyse

In het projectplan³ omschreef ik het doel van de analyse als volgt:

Naar aanleiding van de oriëntatie wil ik een analyse maken van het hiaat tussen de huidige situatie en de gewenste situatie. In het kort: wat is er al wel, wat is er nog niet? Deze vraag wil ik stellen op het gebied van activiteiten, kennis en vaardigheden bij de ambtsdragers, en ook op het gebied van de situatie in de wijk (hoe is bijvoorbeeld de samenhang in de wijk nu, en hoe in de gewenste situatie?)

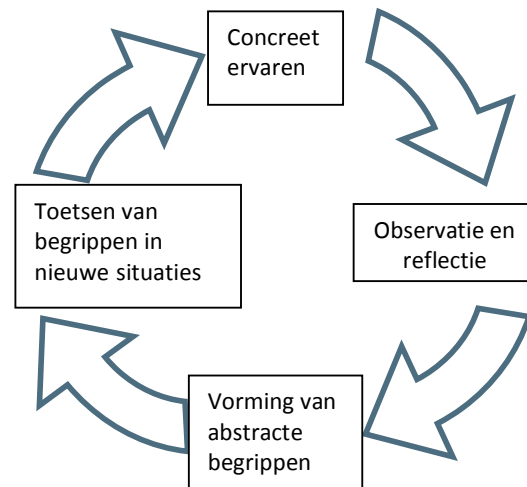
2.1 Onderzoek

In het boek *De weg van de groep*⁴ wordt vanuit de KOLB-leerstijlen een ontwerp uitgelegd voor toerusting. In vier stappen doorlopen de schrijvers de cirkel van KOLB in een bijeenkomst. Ik vond dit in de praktijk wat te complex, omdat er mijns inziens niet voldoende tijd is om al die aspecten in één moment te doorlopen. Daarom heb ik ervoor gekozen om al eerder te beginnen met de eerste stap in de cirkel. Ik begin met een enquête waarin alle ambtsdragers aan het woord komen over hun concrete ervaringen. Op een aantal gebieden laat ik de ambtsdragers uitleggen hoe ze tegen de situatie aankijken en wat hun ervaringen zijn. Ook vraag ik ze te delen wat ze graag anders zouden zien.

Stap 2, observatie en reflectie, komt ook in deze enquêtes al kort naar boven. Maar om nog meer te weten te komen van de achtergrond heb ik ervoor gekozen interviews te houden. Op deze manier krijg ik de kans dieper in te gaan op meningen, en kan ik ook bepalen (samen met de geïnterviewden) wat de belangrijkste punten zijn om eerst te behandelen. Stap 3 is een belangrijk onderdeel in de toerustingsbijeenkomsten, zo ook stap 4. Alle stappen kunnen uiteindelijk worden herhaald in de toekomst, vooral is het belangrijk om te blijven evalueren.

Van vrijwel alle ambtsdragers (19 van 22) heb ik door middel van een enquête een indruk gekregen van hun kijk op de nieuwe situatie. Met vijf ambtsdragers (vier ouderlingen en een diaken) heb ik een diepte-interview gehad, waarin we hebben gesproken over hun visie op het nieuwe wijkwerken en de rol die zij daarin zelf gaan spelen. Ook hebben we het gehad over de huidige situatie in de wijken: wat voor sfeer is daar nu, en wat voor activiteiten gebeuren er?

Aan de hand hiervan kunnen we de huidige situatie in beeld brengen: wat voor beeld hebben de ambtsdragers nu bij hun nieuwe rol, wat voor vaardigheden hebben ze en wat voor werksituatie hebben ze voor ogen?



³ Bijlage 1

⁴ Ark, van J. en Roest, de H. (2004) *De weg van de groep*, Uitgeverij Meinema, Zoetermeer

Daarnaast is er vanuit de visie een nieuwe taakomschrijving gemaakt voor ambtsdragers. (Zie par. 1.4) Deze taakomschrijving laat duidelijk zien hoe de nieuwe manier van wijkwerken in de praktijk moet gaan plaatsvinden. Dit is dus te benoemen als de gewenste situatie.

Nu wil ik de huidige situatie beschrijven, en die vergelijken met de gewenste situatie. Op die manier wordt uiteindelijk zichtbaar op welk gebied er nog werk aan de winkel is, en op welke onderwerpen de toerusting dus gericht moet zijn.

2.1.1 Resultaten enquêtes en interviews

Zoals hierboven al genoemd heb ik de afgelopen tijd interviews en enquêtes gehouden onder de ambtsdragers. De resultaten hiervan wil ik nu beschrijven, aan de hand van een aantal onderwerpen zoals die ook naar voren kwamen in de enquêtes. Per onderwerp wil ik beschrijven hoe de huidige situatie is (hoe de ambtsdragers er nu over denken), wat de gewenste situatie is en wat er tussen die twee ontbreekt.

1. Beeld – Kennis van het doel

Ik stelde de vraag: wat gaat er volgens jou veranderen in het wijkwerk. Op deze manier wilde ik peilen in hoeverre men weet wat de verandering teweeg moet gaan brengen in de wijk, kortom: hebben ze kennis van het doel van de verandering.

De meeste antwoorden waren gericht op het huisbezoek. Minder bezoeken, bezoeken samen doen, 'van kwantiteit naar kwaliteit'. Ook wordt door veel mensen beschreven dat er meer betrokkenheid komt in de wijk.

Deze aspecten zijn een belangrijk deel van het doel, dus gedeeltelijk is de juiste kennis aanwezig. Wat er nog mist is dat niet iedereen het grotere plaatje van de wijk in beeld heeft. Niet alleen de hoeveelheid en vorm van het *huisbezoek* verandert, maar de ambtsdragers zullen zich ook anders gaan bewegen in de wijk. Bijvoorbeeld door het meedraaien in de bijbelstudie in de wijk, bepaalde bezoeken overlaten aan wijkleden/wijkcoördinator, eventueel groepshuisbezoeken doen. Kortom: meer zichtbaar in de wijk aanwezig zijn, ook los van individuele huisbezoeken. Van deze verandering is weinig naar voren gekomen in de enquêtes en interviews.

De *gap* is wat mij betreft dat de ambtsdragers nog teveel gefocust zijn op hun eigen rol zoals ze die nu vervullen in huisbezoeken, en te weinig gericht zijn op de wijk in zijn geheel.

2. Beeld – inzicht in verandering van de eigen rol

Op de vraag 'hoe verandert je eigen rol' kwamen zeer verschillende antwoorden. Opvallend was dat 30% de eigen rol niet ziet veranderen. 10% weet het (nog) niet. 60% beschrijft wel een verandering, maar de antwoorden zijn heel verschillend. De een beschrijft dat hij meer regie krijgt en minder inhoudelijk bezig gaat, de ander beschrijft dat hij een puur pastorale rol krijgt. Weer een ander ziet een samenbindende rol voor zich, terwijl een vierde juist de samenhang van de wijkcoördinator verwacht. Kortom: er is veel verschil in beeldvorming over de rol van de ambtsdrager.

De *gap* is naar mijn idee vooral dat men nog niet echt naar de praktijk kijkt. Er is nog niet voldoende concreet inzicht in de nieuwe situatie.

3. Attitude – vertrouwen

Ik heb iedereen gevraagd om een cijfer te geven aan de mate van vertrouwen die ze hebben in de nieuwe aanpak. Op deze manier wilde ik te weten komen in hoeverre ze er zelf voor

durven te gaan. Het gemiddelde was een 6,7. Niet een bijzonder hoog cijfer, maar ook niet bijzonder laag. Dit duidde wat mij betreft op een aarzelende houding, op zich wil men er wel voor gaan maar veel ambtsdragers zien beren op de weg.

De *gap* is te omschrijven als 33% gebrek aan vol vertrouwen in de gekozen aanpak.

4. Attitude – ideaalbeeld in je wijk

Met mijn vierde vraag in de enquête wilde ik de ambtsdragers even laten dromen over hun ideaalbeeld in de wijk. Wat zouden ze zelf nu graag zien, wat is hun verlangen in hun wijk? Waar willen ze voor gaan? Op deze manier hoopte ik iets te proeven van hun ambitie, en dat is zeker gelukt. Er zijn vrij eenduidige antwoorden gekomen: iedereen wil graag een betrokken wijk die vanuit Christus' voorbeeld naar elkaar wil omzien en samen wil leven.

De *gap* in dit onderdeel is wat mij betreft vrij klein, alleen het bewustzijn van de voorbeeldfunctie die ambtsdragers zelf hebben in de wijk lijkt me een belangrijk aandachtspunt.

5. Attitude – eigen positie in de wijk

Met deze vraag wilde ik peilen in hoeverre het nieuwe wijkwerken iets van de ambtsdragers zelf is. Ze kunnen het er mee eens zijn, maar zien ze het zichzelf ook doen? Allereerst: Wat voor rol zien ze zichzelf spelen? En wat hebben ze er voor over om dat te bereiken?

Die laatste vraag werd bijna door iedereen beantwoordt met 'veel' of 'zoveel mogelijk'. De eerste vraag werd heel uiteenlopend beantwoord. Dit duidt erop dat er nog geen eenduidige visie is op de rol van ambtsdragers in de wijk.

Ik denk dat dit te maken heeft met de *gap* die bij onderdeel 2 naar voren kwam: men kijkt nog weinig naar de praktijk en heeft weinig tot geen concreet inzicht in wat er gaat gebeuren. Dus kunnen ze ook nog niet echt verwoorden hoe hun eigen rol verandert.

6. Bekwaamheid – vaardigheden

Het laatste onderdeel dat ik aan de orde gesteld heb is (het gevoel van) bekwaamheid van de ambtsdragers. Ik heb kwaliteiten geïnterviewd door middel van de vraag: wat is je sterke kant als ambtsdrager. Hier kwam een gevarieerd aantal antwoorden op. Allerlei kwaliteiten zijn dus aanwezig binnen de kerkenraad. Verder heb ik gevraagd wat de ambtsdragers aan vaardigheden nodig hebben om goed te kunnen functioneren. Hieruit kwamen ook verschillende antwoorden. Vanuit de interviews bleek dat men wel wat meer zou willen doen aan vaardigheidstraining, zodat meer homogeniteit ontstaat binnen de kerkenraad. Een soort 'basispakketje' aan vaardigheden om ambtsdrager te zijn.

De *gap* zou ik willen benoemen als een tekort aan een aantal basisvaardigheden (dat wil zeggen: ze zijn er niet bij iedereen), en te weinig besef van kwaliteiten en valkuilen van gedrag bij zichzelf en bij anderen.

7. Leidinggeven aan de wijk als groep

Iets waar ik in de enquête geen aandacht aan heb besteed, maar wat ik wel graag wil opnemen in de aandachtspunten is het leidinggeven aan een groep. In de nieuwe vorm van wijkwerken wordt immers van ambtsdragers verwacht dat ze zich meer gaan richten op de wijk als geheel. Zo kunnen ze bijbelkringen bijwonen of leiden, en eventueel groepshuisbezoeken doen. Daarom is het goed om stil te staan bij groepsprocessen, groepsrollen en hoe je daarmee kunt omgaan.

In de enquêtes heb ik ook aandacht besteed aan de samenwerking binnen de kerkenraad door de vraag te stellen: wat heb je nodig van je mede-ambtsdragers? Hier kwamen veel dezelfde antwoorden op, allemaal in de richting van steun, een luisterend oor en overleg. Deze vraag heb ik toegevoegd om te ontdekken hoe de ambtsdragers graag samenwerken. Er is denk ik weinig *gap* op dit gebied omdat de situatie op dat gebied niet veel verandert en iedereen positief tegenover samenwerking staat. Daarom heb ik ervoor gekozen om dit onderwerp niet mee te nemen in de toerustingspunten.

De uitkomsten van deze analyse heb ik in een tabel weergegeven. Hierin is ook duidelijk zichtbaar waar de toerustingspunten liggen. De tabel vindt u in bijlage 1.

2.1.2 Achtergrondsituatie: wijken

Ten slotte wil ik kort de achtergrond van de wijken schetsen, dit is immers het werkveld waar de ambtsdragers voor toegerust worden. Ook hierbij wil ik de huidige en de gewenste situatie beschrijven.

In de huidige wijken is de sfeer en samenhang verschillend te noemen. Er bestaan een aantal 'succeswijken' waar een goede sfeer is en waar veel samen wordt ondernomen. Er bestaan ook wijken waar men weinig van elkaar weet, elkaar vaak niet echt kent en er niet echt structurele activiteiten zijn. En dan is er ook nog een groep wijken die hier tussenin zit.

Er wordt naar gestreefd dat in iedere wijk een bijbelstudiegroep actief is. Er is echter geen duidelijk zicht op hoeveel groepen er daadwerkelijk draaien. Ook is er geen samenhang tussen deze groepen, ze functioneren allemaal individueel.

In de meeste wijken worden er wijkavonden georganiseerd, voornamelijk om op een ontspannen manier bij elkaar te zijn. Ook staan er hier en daar fietstochten en barbecues op het programma.

Naast de wijkgerichte activiteiten zijn er in de gemeente veel activiteiten die ontstaan uit initiatieven van een aantal enthousiaste mensen. Bijvoorbeeld: eens in de maand worden alle gemeenteleden na de dienst uitgenodigd om te blijven koffie drinken.

Er zijn dus allerlei activiteiten die georganiseerd worden, en dat is zeker positief. Het is alleen de vraag of deze activiteiten uiteindelijk een groter doel dienen. Het organiseren van activiteiten moet ertoe dienen om elkaar beter te leren kennen en iets met elkaar op te bouwen, zodat we ons (geloofs)leven met elkaar kunnen delen, elkaar kunnen steunen en de weg wijzen.

Echter, op de manier zoals het nu gaat is er weinig onderlinge samenhang. Er zijn groepen van mensen die elkaar beter leren kennen, maar er zijn ook nog veel mensen die hier buiten vallen. Er zijn bijbelstudiegroepen waarin met elkaar gelezen en gepraat wordt over Gods woord, maar ook hier is een grote groep gemeenteleden niet bij betrokken. Ook is er geen link tussen verschillende bijbelstudiegroepen, en geen link naar de gemeente als geheel.

Op die manier ontstaan er in de gemeente veel eilandjes die wel bij elkaar in de buurt liggen, maar niet echt van elkaar weten waarmee ze bezig zijn. Het gevaar is dat de eilandjes eigen staatjes worden in plaats van een onderdeel van één groot land, bestuurd door één koning.

Toekomst

In de nieuwe visie komt mooi naar voren dat we, vol van Gods liefde, sámen onderweg willen zijn. Als gemeente, als geheel waarin ieder individu een plek heeft. Dat betekent allereerst dat we onderling op elkaar willen toezien, en omdat je nu eenmaal moeilijk nauw

betrokken kunt zijn bij 600 mensen, kunnen we dit in groepjes doen. Op die manier heeft iedereen in de groep een plaats, en wordt hij gemist wanneer hij er niet bij is. Kortom: voor ieder individu is dan een plek.

Tegelijk betekent samen ook dat we als geheel elkaar blijven zoeken. Dit kan bijvoorbeeld door meer samenhang te creëren in de bijbelstudie die in iedere wijk gehouden wordt. Door er op een ander moment met andere wijken samen over door te praten. Dat we elkaar, waar nodig en mogelijk, op de hoogte houden van ons wel en wee. Dat wijken elkaar bemoedigen of om hulp vragen als dat nodig is. Alles met als doel om één geheel te vormen met elkaar.

3. Plan voor toerusting

3.1 Doelstelling

Op basis van deze analyse heb ik een plan opgesteld voor de toerusting van de kerkenraad. Het is hierbij goed om terug te kijken naar de doelstelling en bijbehorende subdoelen zoals die in het projectplan⁵ zijn vastgesteld:

De ambtsdragers in Enschede-West worden op een passende manier toegerust voor een vernieuwde manier van wijkwerken.

- Door middel van een analyse ontstaat er zicht op het hiaat tussen huidige en gewenste situatie in de werkwijze van ambtsdragers;
- De huidige ambtsdragers worden actief toegerust voor een vernieuwde manier van wijkwerken;
- Naar aanleiding van de toerusting komt er een module voor toerusting van nieuwe ambtsdragers in de toekomst.

Subdoel 1 is besproken in het vorige hoofdstuk. In dit hoofdstuk wordt subdoel 2 uitgewerkt. Subdoel 3 komt in hoofdstuk 4 aan de orde.

3.2 Scope

De toerusting binnen mijn project is gebaseerd op de analyse zoals we die zagen in hoofdstuk 2. Deze toerusting richt zich op de verandering die de ambtsdragers en de gemeente nu doormaken. Ook de module voor toekomstige toerusting is erop gericht om ambtsdragers toegerust te laten beginnen aan deze nieuwe manier van wijkwerken. Deze toerustingsmodule is dus geen algemene training voor ambtsdragers, maar specifiek gericht op de situatie in de GKv Enschede-West en de werkwijze die hier wordt toegepast.

3.3 Toerustingspunten

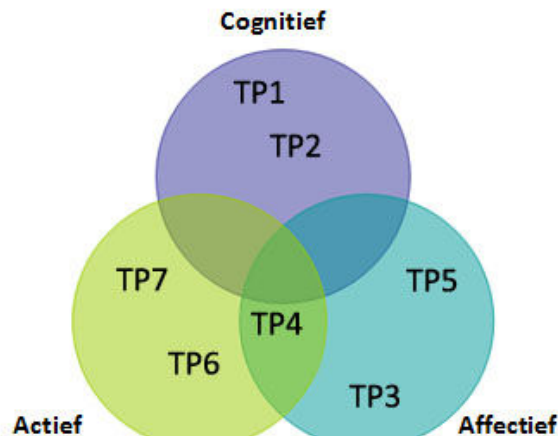
Om een goede toerusting te kunnen ontwerpen ben ik aan de slag gegaan met een tabel⁶. Hierin zijn de toerustingspunten samengevat. Er komen zeven toerustingspunten (TP) naar voren. Hieronder staan ze op een rij:

- TP1. Doel van het wijkwerken nogmaals kort uitleggen met nadruk op wijk als geheel, waar zij onderdeel van zijn.
- TP2. Concreet maken wat er verandert voor henzelf. Ideeën laten genereren. Samen taakomschrijving bespreken.
- TP3. Vergroten van vertrouwen door middel van *commitment* met de nieuwe rol en het geven van gevoel van 'er samen voor gaan'.
- TP4. Open gesprek creëren, voorbeeldfunctie ter sprake brengen.
- TP5. Gesprek over de praktijk van het nieuwe wijkwerken. Uitwisselen van dromen en ideeën.
- TP6. Vaardigheidstraining op het gebied van gesprekstechniek. Verder onderlinge uitwisseling en toerusting van vaardigheden.
- TP7. Training op gebied van leidinggeven aan groepen. Omgaan met groepsprocessen en bijbelkring (bege)leiden.

⁵ Bijlage 1

⁶ Bijlage 2

Deze toerustingspunten zijn van verschillende aard. Er zijn cognitieve, affectieve en actieve onderwerpen te vinden. TP1 en TP2 zijn voornamelijk cognitief. TP3, TP4 en TP5 zijn affectief, en TP6 en TP7 zijn van actieve aard. Dit wordt zichtbaar in het plaatje hiernaast.



Voor goede toerusting is het van belang een keuze te maken vanuit welk startpunt je gaat werken aan alle toerustingspunten. Ik heb hierbij gekozen voor de affectieve ingang. Wanneer de ambtsdragers immers niet affectief verbonden zijn met het proces, zal de toerusting op het gebied van cognitie en gedrag nog weinig bij ze binnenkomen. Pas wanneer ze zich betrokken voelen bij het proces en er enthousiast over zijn, zal er genoeg ruimte zijn om zich te ontwikkelen op gebied van kennis en vaardigheden. Daarom heb ik ervoor gekozen om te beginnen met de affectieve doelen. Wanneer de ambtsdragers affectief verbonden raken met het proces, komen ook de actieve en cognitieve doelen mee in het traject. De doelen die ik in de eerste toerusting niet heb kunnen bereiken, worden opgenomen in de aanbevelingen voor een vervolgetraject.

3.4 Toerustingstraject

In de ruimte van mijn afstudeerproject heb ik ervoor gekozen om twee toerustingsbijeenkomsten te hebben met de ambtsdragers. Eén bijeenkomst met alleen ouderlingen en diakenen, en één bijeenkomst met de ouderlingen, diakenen en wijkcoördinatoren. Deze twee bijeenkomsten dienen als voorbereiding op het nieuwe wijkwerken dat in september van start zal gaan. Mochten er meer toerustingsbijeenkomsten nodig zijn, zal ik hiervoor aanbevelingen schrijven. De uitvoering van deze bijeenkomsten hoort dan echter niet meer bij mijn afstudeerproject.

Bijeenkomst 1 werd gehouden op zaterdagochtend 19 juni 2010. Deze ochtend was bedoeld voor de ambtsdragers (ouderlingen en diakenen). Bijeenkomst 2 vond plaats op dinsdagavond 29 juni 2010. Hierbij waren alle ambtsdragers én wijkcoördinatoren aanwezig.

Nu wil ik ingaan op de eerste twee toerustingsbijeenkomsten. In het volgende hoofdstuk worden eventuele bijeenkomsten in de toekomst besproken.

3.4.1 Bijeenkomst 1: voorbereid op weg

Bij de eerste toerustingsbijeenkomst heb ik gekozen om eerst aandacht te besteden aan het aspect van *commitment* met het nieuwe wijkwerken. Verder heb ik gekozen om te werken aan één van de cognitieve aspecten. Ik heb de volgende doelen gesteld voor de bijeenkomst:

- De deelnemers verbinden zich met de komende verandering (commitment).
- De deelnemers voelen zich verbonden met elkaar.
- De deelnemers kunnen groepsrollen herkennen en deze bespreekbaar maken.
- De deelnemers weten wat het doel van de nieuwe manier van wijkwerken is.

Dit heb ik als volgt verwoord naar de kerkenraad: “Het resultaat van de ochtend is dat de nieuwe vorm van wijkwerken iets van jullie zelf is. Iets waar je achter staat en waar je mee aan de slag wilt en kunt. Tegelijk is het iets dat jullie samen willen doen. Je kent elkaars kwaliteiten en jullie willen samen een sterker geheel vormen.”

Het globale programma van de bijeenkomst vindt u hieronder. Het uitgewerkte programma is te vinden in bijlage 2.

- Bijbelstudie

Doel: De ambtsdragers praten in open en persoonlijk gesprek met elkaar over Gods Woord. Ze kunnen bijbelgedeelten concreet toepassen op hun eigen leven en daarbij hun gevoelens benoemen.

- Lezen tekst van de dominee over nieuwe wijkwerken

Doel: Opfrissen van de redenen waarom de nieuwe vorm van wijkwerken is gekozen. Dit leesstuk hebben de ambtsdragers van te voren doorgelezen.

- Werkvorm rollenverdeling (Geïnspireerd door de zes denkhoeden van Edward de Bono⁷)

Doel: De ambtsdragers denken na over hun positie in het proces, en gaan in gesprek over hun houding t.o.v. het nieuwe wijkwerken.

- Werkvorm kernkwadranten

Doel: De ambtsdragers weten wat kernkwadranten zijn en hoe ze hiermee hun eigen en andermans kwaliteiten en valkuilen kunnen herkennen.

- Oefening kernkwadranten

Doel: De ambtsdragers gaan in gesprek over hun eigen kernkwaliteit en die van anderen. In teams leren ze elkaar helpen. Ook spreken ze over wat ze nodig hebben in de samenwerking als ambtsdragers.

- Terugkoppeling

3.4.2 Bijeenkomst 2: samen naar de wijken

Voor de tweede bijeenkomst heb ik gekozen om de wijkcoördinatoren ook uit te nodigen. Al eerder liet ik deze term vallen, en ook in paragraaf 1.3 werd erover gesproken. In deze gemeente is het begrip wijkcoördinator nieuw. Het zijn per wijk 2 mensen die beiden in een gedeelte van de wijk o.a. zorgen voor het brengen van bezoeken aan zieken en ouderen, zorgen dat mensen betrokken zijn, wijkleden op de hoogte houdt van belangrijke zaken etcetera. De naam zegt het al: de coördinator coördineert dit, en hoeft dus niet alles zelf te doen. Vanaf september worden deze mensen actief en zullen ze samen met de ouderling en de diaken van die wijk het wijkteam vormen. Dit team houdt dan samen zicht op de wijk.

Voor de wijkcoördinatoren is het dus een nieuwe taak. Daarom is het belangrijk dat ook zij worden voorbereid op het nieuwe wijkwerken. Dat kan in de tweede bijeenkomst samen met de ambtsdragers. Voor deze bijeenkomst heb ik de volgende doelen gesteld:

De wijkteams hebben een gezamenlijk doel voor ogen waar ze naartoe willen werken in hun wijk;

De wijkteams hebben concrete plannen voor de invulling van hun wijkwerk;

⁷ Bono, de E. (1986) *Zes denkende hoofddeksels*, Business Contact, Amsterdam

De wijkteams kunnen hun vragen over het wijkwerk bespreken.

Het programma zag er beknopt als volgt uit:

- Bijbelstudie in de wijkteams

Doel: Wijkteams leren elkaar kennen door met elkaar te spreken over Gods Woord, en worden hierdoor ook aangespoord.

- Plenaire bespreking doel van deze wijken

Doel: Wijkteams worden aan het denken gezet over het doel dat we voor ogen hebben.

- Bespreking in wijkteams: concreet maken van deze doelstelling, welke activiteiten passen erbij?

Doel: Wijkteams krijgen concrete ideeën over de invulling van het werk in hun wijk.

- Presentaties aan alle aanwezigen

Doel: Wijkteams leren van elkaars ideeën en kunnen evt. samenwerking zoeken.

- Gelegenheid om vragen te stellen over van alles en nogwat

Doel: Iedereen kan vragen stellen, om zoveel mogelijk resterende onduidelijkheid weg te nemen.

Het complete programma vindt u in bijlage 3.

3.5 Overzicht toerusting tot nu toe

Terugkijkend op de twee bijeenkomsten wil ik nu een overzicht geven van de toerustingpunten die we ons als doel hebben gesteld. In onderstaande tabel vindt u welke toerustingpunten tot nu toe zijn behandeld, en welke in de aanbevelingen verder zullen worden uitgewerkt.

TP nr:	Onderwerp:	Status:
TP1	Doel van het nieuwe wijkwerken	Gedeelte afgerond, gedeelte aanbeveling
TP2	Verandering in rol van ambtsdrager	Gedeelte afgerond, gedeelte aanbeveling
TP3	Commitment met de nieuwe rol	Afgerond in bijeenkomst 1
TP4	Open gesprek	Afgerond in bijeenkomst 1 en 2
TP5	Praktijk van het nieuwe wijkwerken	Afgerond in bijeenkomst 2
TP6	Training pastorale vaardigheden	Aanbeveling
TP7	Ambtsdrager in de groep	Aanbeveling

4. Aanbevelingen voor vervolg toerustingstraject

Subdoel 3 van de doelstelling van dit project luidt: 'Naar aanleiding van de toerusting komt er een module voor toerusting van nieuwe ambtsdragers in de toekomst.' Die module wil ik in dit hoofdstuk uitwerken.

4.1 Module toerusting

De module die in dit hoofdstuk wordt uitgewerkt, is niet bedoeld om een volledig uitgewerkt avondprogramma te zijn. Omdat ik deze avonden wellicht niet zelf leid, ontwerp ik liever niet een programma. Wel wil ik aangeven op welk gebied en met welke inhoud ik de toerusting voor me zie. Ik zal het weergeven als een werkmethode, die gebruikt kan worden wanneer de kerkenraad zelf toerustingsbijeenkomsten organiseert. Er zal theorie beschreven worden, en een aantal oefeningen en opdrachten ter verwerking van de theorie.

In de vorige paragraaf hebben we gezien welke toerustingspunten tot nu toe nog niet (voldoende) aan de orde zijn geweest, namelijk TP1, TP2, TP6 en TP7. Om verder te gaan met toerusting op de eerste twee punten is eerst wat 'werkervaring' in de nieuwe situatie nodig. Voor toerusting op de laatste twee punten is dat niet noodzakelijk. Daarom kunnen we de vaardigheidstraining het eerst in de tijd plaatsen.

4.2 Bijeenkomst 3: pastorale vaardigheden

Wat is er nodig voor de ambtsdragers om hun rol goed te kunnen vervullen? Deze vraag staat centraal in de bijeenkomst over vaardigheden.

Doelen van deze bijeenkomst:

- De ambtsdragers herkennen de pastorale grondhouding als iets van zichzelf;
- De ambtsdragers oefenen met een aantal luistervaardigheden;
- De ambtsdragers bezinnen zich op het doel van een huisbezoek.

Er komen drie onderwerpen aan de orde in deze bijeenkomst. De eerste is een beschrijving van de grondhouding voor ambtsdragers. Het is van belang om hier gezamenlijk eens bij stil te staan en zich hierover bewust te worden.

Het tweede onderwerp is luistervaardigheden, toegespitst op de nieuwe situatie in het wijkwerken van Enschede-West.

Het derde onderwerp gaat over de inhoud van het huisbezoek, en drie aandachtspunten die hierbij horen.

Het complete programma van deze bijeenkomst vindt u in bijlage 5.

4.3 Bijeenkomst 4: De ambtsdrager in de groep

De vierde bijeenkomst richt zich op TP7, training op het gebied van leidinggeven aan een groep. Ook een onderdeel coaching komt hier aan de orde. Hiervoor stel ik de volgende doelen:

- Ambtsdragers kennen verschillende functies van een kleine groep, en kunnen deze in de praktijk ter sprake brengen en toepassen;
- Ambtsdragers weten wat coaching is en kunnen dit toepassen in hun rol als ouderling of diaken;
- Ambtsdragers zijn zich bewust van de positie die ze innemen in de wijk, en kunnen die concreet invullen.

In deze bijeenkomst spreken we eerst over de bijbelkring die in de wijken gehouden gaat worden. Welke doelen en functies heeft zo'n bijbelkring?

Ook bespreken we hoe een ambtsdrager een gespreksbegeleidende functie kan hebben in groepsbijeenkomsten.

Tot slot gaat het over de ambtsdrager als coach. We bespreken wat coaching is, en hoe we het in de gemeente kunnen toepassen.

Het complete programma voor deze bijeenkomst vindt u in bijlage 6.

4.4 Bijeenkomst: Intervisie en evaluatie

Deze bijeenkomst is gericht op TP1 en TP2 zoals we die in paragraaf 4.1 zagen. De onderdelen zijn vooral van belang op langere termijn, wanneer wat ervaring is opgedaan met de nieuwe manier van wijkwerken. Om gericht te blijven op het doel van de nieuwe vorm, en om bewust te blijven van de taakomschrijving en die eventueel bij te stellen, is het van belang om te evalueren na bepaalde tijd van werken. Daarom is dit niet de vijfde bijeenkomst, het is immers de bedoeling dat een soortgelijke bijeenkomst regelmatig wordt gehouden. Ook is verstandig om er ruimte voor te plannen in de agenda, zodat iedereen er tijd voor neemt en het niet tussen de bedrijven door vergeten wordt.

Doelen voor een intervisie- en evaluatiebijeenkomst:

De gehele kerkenraad blijft gericht op de visie voor de gemeente, die zichtbaar wordt in het beleid voor onder andere wijkwerken;

De leden van de kerkenraad blijven gericht op hun taken en bespreken de voortgang hiervan;

De ambtsdragers bespreken (en bevragen elkaar op) hun persoonlijke functioneren als ouderling of diaken.

Het is niet nodig om een programma uitgebreid uit te werken, aangezien het vooral zal draaien om de inbreng van de kerkenraadsleden zelf. Een handreiking voor de inhoud van de avond vindt u in bijlage 7.

Literatuurlijst

- Ark, van J. en Roest, de H. (2004) *De weg van de groep*, Uitgeverij Meinema, Zoetermeer
- Beek, van M. en Tijmes, I (2005) *Leren coachen*, Uitgeverij Nelissen, Soest
- Bono, de E. (1986) *Zes denkende hoofddeksels*, Business Contact, Amsterdam
- Campen van M. (2000) *Gemeenteopbouw rondom het Woord*, Uitgeverij Boekencentrum, Zoetermeer
- Heitink, G. (1998) *Pastorale zorg, theologie - differentiatie – praktijk* Kok, Kampen
- Meulen, H.C. van der, et al. (1999) *Liefdevol oog en open oor*. Uitgeverij Boekencentrum, Zoetermeer
- Ofman, D. (2000), *Bezieling en kwaliteit in organisaties*, Servire, Utrecht
- Smit, J. (2006) *Tot de kern komen, de kunst van het pastorale gesprek* Uitgeverij Kok, Kampen
- Tramper, N. (2005) *Het Woord in ons Midden* Uitgeverij Boekencentrum, Zoetermeer

Bijlagen

Bijlage 1: Projectplan

Bijlage 2: Tabel met resultaten van de enquêtes en interviews

Bijlage 3: Programma toerustingsbijeenkomst 1

Bijlage 4: Programma toerustingsbijeenkomst 2

Bijlage 5: Programma toerustingsbijeenkomst 3

Bijlage 6: Programma toerustingsbijeenkomst 4

Bijlage 7: Programma evaluatiebijeenkomst

Projectopdracht: Voorbereid op weg

Versie : 1.0

Datum : 23-02-2010

Auteur : Mariët Odink

Opdrachtgever : GKv Enschede-West – contactpersoon: L. van den Dool

Projectplan: Voorbereid op weg

1. Aanleiding

In de GKv-gemeente van Enschede-West is er in de afgelopen tijd aandacht besteed aan een hernieuwde visie voor het gemeentelieven. De directe aanleiding hiervoor was dat veel zaken ad-hoc of niet geregeld werden, veel discussies bleven steken zonder tot resultaat te leiden. Oorzaak bleek gebrek aan beleid. Daarnaast bleek dat ambtsdragers overbelast waren. Er was ook al een aantal jaar moeite om voldoende ouderlingen en diakenen te vinden.

Naar aanleiding hiervan is een analyse gemaakt van de sterke en zwakke kanten van de gemeente. Naast deze analyse is er ook gekeken naar wat ons vanuit de Bijbel wordt gezegd over het gemeente-zijn. Hieruit is de nieuwe visie ontstaan, deze luidt: *Vol van Gods liefde, samen onderweg*. In vier aandachtsgebieden is beschreven hoe de gemeente wil samenleven als bruid van Christus. Een beknopte beschrijving hiervan:

We geloven wat God in zijn woord, de bijbel, beloofd heeft. Dat hij ons in zijn liefde vergeeft, verlost en vernieuwt. Naar de volkomen verlossing en vernieuwing zijn we onderweg. We blijven daarom niet waar we zijn, maar zoeken de vooruitgang. Daarbij is Jezus onze reisleader, de bijbel onze reisgids en de gemeente het reisgezelschap. God heeft ons als reizigers aan elkaar gegeven. Onderweg nodigen we anderen uit om met ons mee te gaan. Ons gemeentelieven kenmerkt zich door:

Samen loven

Onder de indruk van Gods liefde, loven we hem. Persoonlijk en samen. Met inzet van onze verschillende gaven. Hoorbaar en zichtbaar voor de mensen om ons heen.
Efez. 5:19, Kol. 3:16, Ps. 150

Samen leven

Onderweg steunen we elkaar. We zijn heel verschillend, maar vormen samen een passend geheel. We raken steeds meer met elkaar vertrouwd en delen uit van Gods liefde door onze woorden en daden.
Hand. 4: 32, Gal. 6:1 en 2, Fil. 2: 1-5, Kol. 3 : 12-15

Samen werken

We zien en waarderen elkaars talenten en we zetten deze met liefde in om elkaar en de gemeente op te bouwen, om daarmee God te eren.

Samen werven

We kijken door Jezus' ogen naar de mensen om ons heen. We geven in woord en daad Gods liefde door. We roepen daarmee anderen op om met ons mee te gaan.

Hand. 2: 41-47, Matt. 25: 35

Uit: 'Op weg naar beleid, uitkomsten fase 2'

In de lijn van deze visie zijn een aantal besluiten genomen die invloed gaan hebben op het gemeentelven en de organisatie van onder andere het pastoraat. Met als doel de onderlinge betrokkenheid tussen gemeenteleden te stimuleren, zijn een aantal besluiten genomen met betrekking tot de rol van ambtsdragers:

Kleinere wijken

Er wordt een nieuwe indeling van de gemeente in 10 wijken gemaakt. Dit gebeurt geografisch, waarbij geprobeerd wordt een zo evenwichtig mogelijke samenstelling per wijk te krijgen (leeftijden, mate van actieve betrokkenheid). Zonodig wordt van het geografische principe afgeweken als de samenstelling daardoor evenwichtiger wordt.

Wijkteams nieuwe stijl

Elke wijk krijgt een ouderling, diaken en 2 coördinatoren toegewezen.

(...)

Taak gemeenteleden

- Zetten zich in voor hun naasten, op een meer gestructureerde manier dan nu het geval is.
- Zijn actieve deelnemers aan de groepen, ieder met zijn/haar eigen gaven.
- Geven praktische hulp aan wie het nodig heeft.
- Gemeenteleden die de gaven en de roeping hebben in een ambt te dienen, geven blijmoedig gehoor aan deze roeping.
- Gemeenteleden gunnen ook anderen de blijdschap van het kind van God zijn en delen die blijdschap met anderen, die hier nog geen weet van hebben.

Taak ouderling

- Rust toe.
- Brengt samen met de diaken bezoeken, waarin pastoraat en diaconaat aan de orde komen.
- Stimuleert het onderling pastoraat en verzorgt het ambtelijk pastoraat.
- Ondersteunt de wijkcoördinatoren.
- 'Verzorgt' een kleine groep, is daarin de schakel m.b.t. pastoraat, samen met de coördinator.
- Regeert de gemeente samen met de predikant en andere ouderlingen. Geeft op die manier geestelijk leiding.
- Brengt bezoeken in het kader van tucht samen met een andere ouderling.
- Is zelf actief lid van een groep, maar niet de groep waar hij met zijn gezin lid van is.
- Legt samen met de diaken huisbezoeken af.
- Legt waar nodig aanvullende bezoeken in de kleine groep af.
- Waakt over de zielen en heeft daar verantwoording over af te leggen.

Taak diaken

- Voert geestelijke gesprekken, rust gemeenteleden toe tot diaconaat.
- Stimuleert het onderling diaconaat en verzorgt het ambtelijk diaconaat.
- Ondersteunt de wijkcoördinatoren.
- Onderzoekt welke gaven er in de gemeente aanwezig zijn en probeert gaven en taken te koppelen.
- Legt samen met de ouderling huisbezoeken af.
- Brengt bezoeken in het kader van financiële ondersteuning samen met een andere ouderling.
- Kijkt voor diaconaat ook buiten de eigen kerkgrenzen, bijvoorbeeld in de wijk waarin de kerk staat.

Taak coördinator

- Hij of zij coördineert de gezamenlijke contactmomenten en activiteiten.
- De coördinator zorgt ervoor dat de leden voldoende over elkaar wel en wee geïnformeerd zijn.
- Hij houdt overzicht over wat er aan zorg en bezoeken nodig is.

- Hij zorgt dat er onderling bezoeken afgelegd worden. (o.a. kennismakingsbezoeken bij nieuwe leden, verjaardagen, jubilea, ziekte, geboorte, overlijden van familieleden.)
- Hij overlegt met de ouderling en diaken over de gang van zaken in de groep. Coördineert een fotoboek voor de wijk, en introductie stukjes in INROIM (kerkblad).
- Bij al deze taken schakelt hij groepsleden in, zodat hij/zij daadwerkelijk coördineert.

2. Probleem en doelstelling

Vanuit de kerkenraad is vervolgens de vraag ontstaan voor een project. Dit project moet eraan bijdragen dat de nieuwe manier van werken en leven in de gemeente vorm gaat krijgen, te beginnen bij de ambtsdragers. Ik wil voor het project de volgende doelstelling formuleren:

De ambtsdragers in Enschede-West worden op een passende manier toegerust voor een vernieuwde manier van wijkwerken.

- Door middel van een analyse ontstaat er zicht op het hiaat tussen huidige en gewenste situatie in de werkwijze van ambtsdragers;
- De huidige ambtsdragers worden actief toegerust voor een vernieuwde manier van wijkwerken;
- Naar aanleiding van de toerusting komt er een module voor toerusting van nieuwe ambtsdragers in de toekomst.

Dit alles moet ertoe leiden dat ambtsdragers gaan functioneren in een vorm van wijkwerken waarin meer verbondenheid en eenheid te proeven is in de gemeente. Dit uit zich onder andere in actieve en betrokken wijken, waarin de ambtsdragers een coachende en stimulerende rol hebben.

3. Projectresultaten

Het resultaat van het project bestaat uit een aantal onderdelen:

- Een traject van toerusting voor de ambtsdragers gebaseerd op een analyse en theoretische basis;
- Een startmoment met de wijkcoördinatoren en ambtsdragers waarin de koppeling wordt gelegd tussen hun taken;
- Een module waarin het toerustingstraject beschreven wordt, zodat het gebruikt kan worden om nieuwe ambtsdragers toe te rusten.

4. Activiteiten

In het project zie ik een aantal fasen voor me, die ik hieronder zal uitwerken. Daarbij benoem ik ook de activiteiten die ik daarbij voor ogen heb.

	Wat?	Wanneer?
1. Oriëntatiefase	In deze fase zal ik me oriënteren op de situatie waar de gemeente zich nu in bevindt. Ook wil ik graag ontdekken hoe de ambtsdragers tegenover het nieuwe visie- en beleidsplan staan en hoe ze hun eigen rol zien in de toekomst. Concreet wil ik in deze fase graag een aantal gesprekken voeren met ambtsdragers, me inlezen op het visie- en beleidsplan. Eventueel komt er in deze fase ook een taakomschrijving voor de ambtsdragers naar voren.	Eind januari / februari 2010

2. Analysefase	Naar aanleiding van de oriëntatie wil ik een analyse maken van het hiaat tussen de huidige situatie en de gewenste situatie. In het kort: wat is er al wel, wat is er nog niet? Deze vraag wil ik stellen op het gebied van activiteiten, kennis en vaardigheden bij de ambtsdragers, en ook op het gebied van de situatie in de wijk (hoe ziet het werkveld in de wijk er nu uit, en hoe in de gewenste situatie?)	Maart 2010
3. Planfase	Uit de analyse komt een conceptplan voor toerusting en coaching van ambtsdragers. Analyse en plan zal worden teruggekoppeld naar ambtsdragers zelf, en naar de werkgroep. Eventueel met aanpassingen wordt het dan een definitief plan. (mogelijk is dit plan een toerustingsmodule, die later fungeert als module voor toerusting van nieuwe ambtsdragers)	April
4. Uitvoerende fase	In deze fase gaan we actief bezig met toerusting en coaching. Hier zal een toerustingsochtend en een avond worden gepland. Ook zal de koppeling worden gelegd tussen de taken van ambtsdragers en wijkcoördinatoren.	Tweede helft mei / juni
5. Evaluatiefase	Samen met de ambtsdragers en de werkgroep wordt de toerusting geëvalueerd. Eventueel worden er nog aanvullingen uitgevoerd, en ik wil een plan schrijven voor toerusting van nieuwe ambtsdragers in de toekomst. (mogelijk is dit een uitgebreide versie van de module genoemd in fase 3)	Eind juni

5. Tijd

Zie punt 4, achter de fasen staat ook de tijdsplanning genoemd.

6. Geld/uren

Voor alsnog voorzie ik weinig kosten, behalve eventuele telefoonkosten en kosten voor het afdrukken van een toerustingsmodule voor ambtsdragers. Dit geld wordt beschikbaar gesteld door de kerkenraad.

Verder zal ik vooral inzet en tijd van de ambtsdragers nodig hebben, en van mijn contactpersoon Leendert van der Dool. Belangrijke beslissingen worden genomen in overleg met hem en de stuurgroep Visie en beleid.

Er is geen afstudeervergoeding beschikbaar voor dit project.

7. Kwaliteit

Het project is geslaagd wanneer de huidige ambtsdragers kunnen starten met de nieuwe manier van wijkwerken, en elkaar kunnen coachen en toerusten op dit gebied. Ook kunnen ze nieuwe ambtsdragers toerusten.

De kwaliteit blijft gewaarborgd doordat aan het eind van iedere fase de resultaten worden teruggekoppeld naar de stuurgroep en naar de ambtsdragers zelf, zodat op veel momenten

het traject kan worden bijgesteld. De evaluatiefase aan het eind van het project is hierin ook een belangrijke schakel.

8. Communicatie

Aan het eind van iedere fase koppel ik de resultaten terug naar de kerkenraad, en bespreek ik deze met de contactpersoon en evt. de stuurgroep. Tussendoor zal ik ook overleg hebben met de contactpersoon over de voortgang.

Verder informeer ik eens in de maand de gemeente over de voortgang van het project, zodat zij een blik kunnen werpen 'achter de schermen'.

9. Organisatie

Mijn eerste aanspreekpunt is Leendert van der Dool. Samen met de predikant ds. Dam en Margé Buitinga vormt hij de stuurgroep Visie en beleid. Met hen zal ik overleg hebben over de voortgang van het project, in eerste instantie alleen met Leendert en incidenteel met de stuurgroep.

De toerusting die de kern is van mijn project, is gericht op de ambtsdragers. Dat zijn de ouderlingen en diakenen die in de kerkenraad zitten, in totaal zijn dat er 22.

Dit projectplan wordt opgesteld als basis voor de afstudeeropdracht en vereist goedkeuring van opdrachtgever en hogeschool (projectcoach). Als bevestiging hiervan wordt een afstudeercontract afgesloten (zie intranet/praktijkbureau). Hiervan wordt het origineel ingeleverd bij het praktijkbureau en ontvangen opdrachtgever en coach een kopie.

Bijlage 2: Tabel met resultaten onderzoek.



Hoofd-onderwerp	Onderwerp	Huidige situatie	Gewenste situatie	Gap / hiaat	Toerustingspunt
TP1 Beeld	Kennis van het doel nieuwe wijkwerken	Kennis gedeeltelijk aanwezig, wel verschil in opvatting van het doel. Gedeelte vd groep kent het doel niet.	Iedereen is op de hoogte van het doel: wijk centraal, ambtsdragers coachend aanwezig	Doel nog niet eenduidig helder, met name op het punt van functioneren van de wijk	Doel nogmaals kort uitleggen met nadruk op wijk als geheel (waar zij onderdeel van zijn)
TP2 Beeld	Inzicht in verandering van de eigen taken	30% zegt: taak verandert niet, 60% zegt: taak verandert (maar geen eenduidige richting), 10% weet niet	Iedereen kan formuleren hoe zijn taak in nieuwe situatie er concreet uitziet.	Te weinig concreet idee bij wat de bedoeling is.	Concreet maken wat er verandert voor henzelf. Ideeën laten genereren. Samen taakomschrijving bespreken.
TP3 Attitude	Vertrouwen in de nieuwe aanpak en 'er voor gaan'	Gemiddeld heeft de groep 67% vertrouwen in de aanpak. Slechts 3 echt hoge cijfers van de 15.*	Iedereen heeft vertrouwen in de nieuwe werkwijze en wil er voor gaan en is bereid aanloopproblemen te helpen oplossen	33% ontbrekend vol vertrouwen in de nieuwe opzet	Vergroten van vertrouwen dmv commitment met de nieuwe rol en het geven van gevoel van 'er samen voor gaan'
TP4 Attitude	Ideaalbeeld in de wijk	Vrij eenduidige antwoorden: betrokkenheid, laagdrempeligheid, zelfredzaamheid	Wijk waarin iedereen betrokken en gezien wordt, en waar openheid in spreken en leven is.	Nog niet overal besef van voorbeeldfunctie in de openheid over persoonlijk leven.	Open gesprek creëren, voorbeeldfunctie ter sprake brengen.
TP5 Betrokkenheid	Visie op de eigen positie in de wijk	Veel verschil in opvatting over concrete rol. Pastoraal, coachend, regie, juist geen regie, wijk centraal	Er is duidelijkheid over de concrete rol en taken van de ambtsdragers, zowel voor henzelf als voor de wijk.	Concreet inzicht in de praktijk van de nieuwe opzet. Nog te weinig idee bij uitvoering.	Gesprek over de praktijk van het nieuwe wijkwerken. Uitwisselen van dromen en ideeën.
TP6 Bekwaamheid	Vaardigheden	Er is een breed scala aan vaardigheden in huis. Van luisteren tot oplossingen geven, van coachen tot daadkracht etc.	Gespreksvaardigheden zijn voor iedere ambtsdrager noodzakelijk. Aantal vaardigheden zijn belangrijk, zoals delegeren, leidinggeven en confronteren.	Basisvaardigheden zijn niet bij iedereen aanwezig. Te weinig bewustzijn van kwaliteiten en valkuilen.	Vaardigheidstraining op het gebied van gesprekstechniek. Verder onderlinge uitwisseling van en toerusting van vaardigheden.
TP7 Bekwaamheid	Leidinggeven aan een groep	Ambtsdragers werken nu weinig in groepen in het wijkwerk.	Ambtsdragers kunnen leidinggeven aan een groep, herkennen groepsrollen en processen en kunnen hiermee omgaan.	Er is nog weinig ervaring met het werken met groepen.	Vaardigheidstraining op het gebied van leidinggeven aan de wijk als groep, groepsprocessen en -rollen.

* Sommigen geven geen cijfer

Toerustingsochtend – Voorbereid onderweg

Doelen:

De deelnemers verbinden zich met de komende verandering (commitment).

De deelnemers kunnen groepsrollen herkennen en deze bespreekbaar maken.

De deelnemers voelen zich verbonden met elkaar.

De deelnemers weten wat het doel van de nieuwe manier van wijkwerken is.

Het resultaat van de ochtend is dat de nieuwe vorm van wijkwerken iets van jullie zelf is. Iets waar je achter staat en waar je mee aan de slag wilt en kunt. Tegelijk is het iets dat jullie samen willen doen. Je kent elkaars kwaliteiten en jullie willen samen een sterker geheel vormen.

1. Introductie

Eerste toerustingsbijeenkomst. Wat verwacht je van vanmorgen? Met wat voor resultaat wil je vandaag naar huis?

Resultaat wat ik voor ogen heb is dat de nieuwe vorm van wijkwerken iets van jullie zelf wordt. Iets waar je achter staat en waar je mee aan de slag wilt en kunt. Tegelijk is het iets dat jullie samen willen doen. Je kent elkaars kwaliteiten en jullie willen samen een sterker geheel vormen.

Volgende bijeenkomst wordt meer praktisch. Wat is op dit moment het belangrijkste dat je wilt bespreken, vragen of ventileren? Schrijf dat op de flap-over in de loop van deze ochtend. Dit nemen we mee naar de volgende bijeenkomst.

Tot nu toe enquetes ingeleverd, met een aantal van jullie interviews gehad. Resultaten daarvan vind je bij de uitgang. Er zijn een heleboel punten waarop jullie nog verder naar elkaar toe kunnen groeien. Op verschillende gebieden. Eerst kiezen we de affectieve ingang. Techniek kun je leren, 'gevoel', zin en vertrouwen kan je niet zonder.

2. Bijbelstudie

Doel: *De ambtsdragers praten in open en persoonlijk gesprek met elkaar over Gods Woord. Ze kunnen bijbelgedeelten concreet toepassen op hun eigen leven en daarbij hun gevoelens benoemen.*

Om te zorgen dat we meer één worden als gemeente is het onmisbaar dat er openheid is. Openheid over jezelf als persoon, als gelovige, als broer of zus. Openheid en oprechtheid bij het openen van de bijbel.

Rom. 15:1-13

- Wat spreekt je aan in dit bijbelgedeelte? Waarom?
- Paulus begint met 'wij, de sterken..' Wat vind je daarvan? Vind je jezelf een sterke? Waarom wel of niet?
- Wat kunnen we uit dit gedeelte leren hoe we met onze mede-gemeenteleden moeten omgaan?
 - o Kun je dat concreet maken?
 - o Wat voor gevoel geeft je dat, om zo met elkaar om te gaan?

- vers 8-12: Christus kwam voor zowel joden als heidenen. Paulus heeft het daarbij over aanvaarding: we moeten elkaar aanvaarden ter ere van God.
 - o Hoe kun jij dat zichtbaar maken als gemeentelid van Enschede-West?
- Welk persoonlijk leerpunt zou je uit deze tekst willen halen?

3. Waarom kleine wijken?

Waarom gaan we ook alweer in kleine wijken? Welk resultaat willen we daarmee bereiken? (Leesstuk Herman Dam, predikant)

7. Op naar kleine wijken!

Om zo goed mogelijk te kunnen voldoen aan de opdracht die we als gemeente van Christus hebben ontvangen, hebben we met elkaar gekozen voor een nieuwe opzet, een nieuwe structuur, namelijk die van kleine wijken en groepen. We kiezen voor een kleinschalige structuur binnen een grote gemeente.

Daarbij is de structuur 'dienstbaar aan de inhoud'. Die 'inhoud' is het zo goed mogelijk vorm geven aan de mooie opdracht die Christus aan de gemeente meegeeft: omzien naar elkaar met Woord en Daad, elkaar opbouwen in de rijkdom van Christus, samen door de kracht van de Geest groeien in geloof en liefde en heiliging.

In kleine wijken en groepen wordt een beperkt aantal gemeenteleden aan elkaar verbonden om deze opdracht van Christus zo rijk mogelijk vorm te geven. Dat kan door samen te lezen en te studeren in Gods Woord, door met elkaar te zingen en te bidden, door het delen in elkaars leven met alle mooie en moeilijke dingen, door elkaar veiligheid en liefde te geven, door elkaar te bemoedigen, aan te sporen, terecht te wijzen, door elkaar praktische hulp te bieden, door elkaar op te zoeken, door om te zien naar wie achterblijven of in zonde verstrikt raken enz.

Kleinschalig werken binnen de gemeente is overigens ook terug te vinden in de Schrift. In die eerste grote gemeente te Jeruzalem kwamen de leden bij elkaar thuis om het brood te breken (Hand. 2 : 46). De apostelen kwamen bij de mensen aan huis om onderricht te geven (Hand. 5 : 42). Op verschillende plaatsen lezen we dat de gemeente (of een deel van de gemeente) aan huis kwam bij een van de leden van de gemeente (Rom. 16 : 5; 1 Kor. 16 : 19; Kol. 4 : 15; Filemon : 2).

Het mag duidelijk zijn dat het bij deze kleine wijken niet gaat om vrijblijvende gezelligheidsclubjes, hoewel er natuurlijk veel onderlinge gezelligheid mag zijn, maar dat binnen de kleine wijken op een vruchtbare wijze gewerkt wordt aan de opdracht samen gemeente te zijn.

Wat voor rol ga je zelf spelen in deze vorm?

Jullie zijn degene die in de wijken aan de slag moeten, en misschien wel de voortrekkers. Hoe kijk je hier tegenaan?

 **Oefening** – zes typen (Geïnspireerd door de zes denkhoeden van Edward de Bono⁸)

In welk type herken jij jezelf het meest? Let op: er is geen goed of fout type. Er zijn alleen verschillende types. *Iedereen neemt plaats bij 'zijn' type.*

De enthousiasteling: Je bent enthousiast over de nieuwe vorm van wijkwerken. Vol ideeën over hoe je het gaat doen. Je hebt er vertrouwen in en kunt niet wachten om te beginnen. "Dit hadden we veel eerder moeten doen."

Opdracht: Bedenk wat je als eerste wilt gaan doen in je wijk.

De toeschouwer: Er gebeurt van alles maar voor je gevoel sta je nog langs de zijlijn. Je hebt eigenlijk geen beeld bij wat de bedoeling is. Voor je gevoel verandert er niet zoveel. "Ik heb er eigenlijk nog niet zo over nagedacht."

⁸ Bono, de E. (1986) *Zes denkende hoofddeksels*, Business Contact, Amsterdam

Opdracht: Bedenk wat je als eerste wilt gaan doen in je wijk.

De kritische: Als het aan jou lag gingen we niet teveel veranderen. Je houdt het liefst de manier van werken aan zoals die nu is. "Ik begrijp niet waarom het anders moet."

Opdracht: Bedenk samen wat het grootste risico is aan deze manier van wijkwerken.

De bedachtzame: Je wilt best meewerken aan iets nieuws. Toch zie je nog allerlei beren op de weg. Anderen vinden het misschien een uitdaging, maar jij houdt je hart vast als je denkt aan de kick-off in september. "Ik zie mezelf dit nog niet doen."

Opdracht: Bedenk samen wat het grootste risico is aan deze manier van wijkwerken.

(De verwachtende: Je hebt er best zin in om te beginnen. Het lijkt je een leuke aanpak, en je bent erg benieuwd naar de reacties van iedereen. "Ik laat het lekker over me heenkomen.")

De objectieve/realist: Afgaande op de betrokkenheid in de gemeente afgelopen jaren moet de nieuwe manier van werken zich eerst gaan bewijzen. Het resultaat is het belangrijkste onderdeel van het proces. "Ik verwacht er nog niet teveel van.")

Inventariseren: waarom heb je gekozen om daar te staan?

Confronteren: hoe kijk jij tegen de buitenstaanders aan? Wat zou je tegen ze willen zeggen?

Reflecteren: hoe is dat om te horen?

4. Kernkwadranten

Toch zijn jullie één kerkenraad. En juist doordat iedereen verschillend is, heb je elkaar nodig. "Het lichaam van Christus is een manier van God om ons iets te laten leren." *Beknopte uitleg kernkwadranten.*⁹ Op die manier wordt duidelijk wat je zelf in huis hebt, wat je nog nodig hebt en waar je dat kunt halen.

Kwaliteit	Valkuil	Uitdaging	Allergie
Behulpzaamheid	Bemoeizucht	Zelfstandigheid	Egoïsme / afstandelijkheid
Relativeringsv.	Lichtzinnigheid	Serieus zijn	Zwaarmoedigheid
Durf	Overmoed	Voorzichtigheid	Terughoudendheid
Spontaneiteit	Wispelturigheid	Consequent zijn	Rechtlijnigheid
Accuratesse	Pietluttigheid	Creativiteit	Warrigheid
Flexibiliteit	Nonchalance	Consequent zijn	Starheid

Oefening kernkwadranten

- Wat is je eigen kernkwaliteit? Welke valkuil, uitdaging en allergie horen erbij?
- Wat is je kwaliteit in je werk als ouderling/diaken? Waar heb je juist hulp bij nodig? En wat heb je nodig van je 'maatje'?

5. Plenair

Terugkoppelen: hoe was het? Vragen, opmerkingen?

⁹ Ofman, D. (2000), *Bezieling en kwaliteit in organisaties*, Servire, Utrecht

Bijlage 4: Tweede toerustingsbijeenkomst, samen naar de wijken

Toerustingsavond – Samen naar de wijken

De doelen voor deze avond zijn gedeeltelijk afgeleid van de beschrijving die Van Campen¹⁰ in zijn boek *Gemeenteopbouw rondom het Woord* geeft over beleid maken (de vijf B's als leidraad). Dit proces heeft in de gemeente als geheel plaatsgevonden, maar aspecten ervan kunnen per wijk opnieuw worden doorgenomen. Zo mag opnieuw worden gekeken naar een visie, een doel voor de wijk, en dit mag dan ook concreet worden beschreven voor de praktijk.

Doelen:

- De wijkteams hebben een gezamenlijk doel voor ogen waar ze naartoe willen werken in hun wijk;
- De wijkteams hebben concrete plannen voor de invulling van hun wijkwerk;
- De wijkteams kunnen hun vragen over het wijkwerk bespreken.

Overzicht van de avond:

20:00 uur start – welkom

20:05 bijbelstudie in de wijkteams

20:30 plenaire bespreking doel van deze wijken

20:40 bespreking in wijkteams: concreet maken van deze doelstelling, welke activiteiten passen erbij?

21:30 Presentaties

21:45 Uitwisselen van ideeën en ervaringen in de wijkteams

22:00 Gelegenheid om vragen te stellen over van alles en nogwat – *Marije en Leonie aanwezig*

1. Bijbelstudie

1Kor12: 4 Er zijn verschillende gaven, maar er is één Geest; 5 er zijn verschillende dienende taken, maar er is één Heer; 6 er zijn verschillende uitingen van bijzondere kracht, maar het is één God die ze allemaal en bij iedereen tweegbrengt. 7 In iedereen is de Geest zichtbaar aan het werk, ten bate van de gemeente. 8 Aan de een wordt door de Geest het verkondigen van wijsheid geschonken, aan de ander door diezelfde Geest het overdragen van kennis; 9 de een ontvangt van de Geest een groot geloof, de ander de gave om te genezen. 10 En weer anderen de kracht om wonderen te verrichten, om te profeteren, om te onderscheiden wat wel en wat niet van de Geest afkomstig is, om in klanktaal te spreken of om uit te leggen wat daar de betekenis van is. 11 Al deze gaven worden geschonken door een en dezelfde Geest, die ze aan iedereen afzonderlijk toebedeelt zoals hij wil.

12 Een lichaam is een eenheid die uit vele delen bestaat; ondanks hun veelheid vormen al die delen samen één lichaam. Zo is het ook met het lichaam van Christus. 13 Wij zijn allen gedoopt in één Geest en zijn daardoor één lichaam geworden, wij zijn allen van één Geest doordrenkt, of we nu Joden of Grieken zijn, of we nu slaven of vrije mensen zijn.

¹⁰ Campen van M. (2000) *Gemeenteopbouw rondom het Woord*, Uitgeverij Boekencentrum, Zoetermeer

- Wat spreekt je aan in dit bijbelgedeelte, en waarom?
- Wat is jouw gave? Waar ben je goed in, wat vind je leuk om te doen?
- Hoe kun je dit bijbelgedeelte concreet in je wijk toepassen?

2. Welk doel streef je na in de wijk?

Ons verlangen is om als gemeente meer één te zijn op weg naar het Koninkrijk van God.

Doelstelling vanuit de visie:

Vol van Gods liefde, samen onderweg

Onderweg steunen we elkaar. We zijn heel verschillend, maar vormen samen een passend geheel. We raken steeds meer met elkaar vertrouwd en delen uit van Gods liefde door onze woorden en daden.

Dit is een ambitie, een droom voor de toekomst. Omdat iedere wijk verschillend is, en omdat je dat doel niet in één keer kan bereiken, kan het ons helpen om stappen te onderscheiden, bijvoorbeeld een doelstelling voor het eerste jaar. Hierop mogen we ons eerst Bezinnen en daarvoor concreet Beleid maken. Dat gaan we vanavond doen.

Vijf ambitieniveaus voor het resultaat na één jaar. Samen kiezen we de minimale ambitie. Elk wijkteam kiest de wijk-ambitie. (De zin mag dan door hen best anders geformuleerd worden). In het plan komen de activiteiten die aan het doel bij gaan dragen.

Kennen

Iedereen weet wie er bij hem in de wijk zitten en is hij bekend met zijn / haar persoonlijke situatie.

Ontmoeten

Een deel van de wijk komt regelmatig bij elkaar om elkaar geestelijk en praktisch te steunen.

Betrekken

Leden van de wijk houden elkaar op eigen initiatief op de hoogte van zaken die in de wijk spelen.

Groeien

De groep die in de wijk actief wordt groter. Mensen nemen zelf initiatief. Het delen in elkaars leven krijgt meer diepgang.

Uitdelen

Leden van de wijk steunen elkaar om aanstekelijk christen te zijn. Mensen van buiten de kerk worden bereikt en haken aan.

Bespreken

Concreet: bedenk dus wat je doelstelling is. En werk vervolgens naar deze doelstelling toe door je activiteiten. Als je iets organiseert, bedenk dan altijd waaróm je dat organiseert. Waar je naartoe wilt werken.

- Kies jullie ambitie voor de wijk
- Beschrijf hoe jullie de eerste zes weken concreet aan deze ambitie gaan werken: welke activiteiten?
- Beschrijf hoe jullie willen samenwerken in je wijkteam

Presentatie van 5 minuten – 2 rondes. 1 persoon presenteert de resultaten van de bespreking over zijn/haar wijk, de rest woont een andere presentatie bij. Aan het eind wisselen de deelnemers ideeën uit in hun eigen wijkteam.

4. Vragenuurtje – wat is er nog over?

Er is vanuit de groep gelegenheid om vragen te stellen die nog niet beantwoord zijn, ook over het gemeenteproject. Voorstel hierbij: eerst alle vragen inventariseren, en daarna antwoorden bespreken (voor zover die er zijn).

Vb:

- o Hoe delen we de wijk in twee groepen?
- o Hoe vervullen we de vacature (als die er is)?
- o Welke activiteiten zien we rond het gemeente project voor ons?
- o Welke rol vervult ieder van ons daarin?
- o Wat is onze eerste activiteit richting te wijk?
- o Hoe zorgen we ervoor dat de mensen elkaar snel kennen?
- o Hoe zorgen we dat er zo snel mogelijk de juiste sfeer ontstaat?
- o Hoe houden we onderling contact?
- o Welk doel streven we na?
- o Hoe regelen we de overdracht met de vorige ambtsdragers?

Bijlage 5: Derde toerustingsbijeenkoms, pastorale vaardigheden

Doelen:

- De ambtsdragers herkennen de pastorale grondhouding als iets van zichzelf;
- De ambtsdragers oefenen met een aantal luistervaardigheden;
- De ambtsdragers bezinnen zich op het doel van een huisbezoek.

NB: onderdeel 3 over het huisbezoek kan van te voren als leesstuk worden meegegeven de deelnemers, zodat ze de mogelijkheid hebben om zich in te lezen.

1. Grondhouding

Vaardigheidstraining voor ambtsdragers. Waar moet dat eigenlijk uit bestaan? Uiteraard is het antwoord op deze vraag heel breed. De taak van een ambtsdrager is immers niet alleen maar het brengen van huisbezoeken, maar ook het leidinggeven aan een wijk en aan de gemeente als geheel. Er zijn allerlei vaardigheden te leren. Maar het gaat niet alleen om vaardigheden, alsof het trucjes zijn die iedereen kan inzetten. Zowel bij pastoraat als bij het leidinggeven aan een wijk moet bij iedere ambtsdrager een basishouding aanwezig zijn. Het gaat hierbij om vaardigheden maar ook een houding, een bewustzijn van je positie. In het boek *Liefdevol oog en open oor* (Van der Meulen, 1999) wordt deze grondhouding beschreven. Een gedeelte hieruit, dat mijns inziens niet alleen kan worden toegepast op pastoraat, maar ook op ander ambtswerk:

“Met het woord attitude bedoelen we de persoonlijk instelling of de grondhouding van waaruit het werk wordt verricht. (...) We noemen vier belangrijke aspecten hiervan:

- Leven uit Gods genade. (...) Alleen wanneer de pastor zelf volledig put uit de Bron, zal hij het levende water aan anderen kunnen doorgeven. En alleen zo zal er sprake kunnen zijn van een werkelijk doorleefd pastoraat.
- In dienst van de Opperherder. Hierdoor mag de pastor zich zeker weten: hij is zelf door Jezus Christus gezonden. Ook wordt in dit licht duidelijk dat de pastor zijn taak niet mag zien als ‘eigen’ werk. Pastoraat wordt dan ook beheerst door begrippen als zelfverloochening, navolging en dienen.
- De houding van liefde en empathie. Zo kan het klimaat en de ruimte ontstaan waarin de pastorant zich helemaal zal kunnen uitspreken en dat is een basisvoorwaarde voor alle pastorale zorg.
- De pastor als identificatiefiguur. (...) Een wijze pastor of een diep gelovige grootmoeder kan voor iemand een identificatiefiguur zijn. Hun uitspraken worden veelvuldig aangehaald en hun leven fungeert als een spiegel waardoor mensen geïnspireerd worden, maar waarin zij ook hun eigen tekorten ontdekken.”¹¹

Bespreken

- Herken je deze grondhouding als je eigen houding als ambtsdrager? Waarom wel/niet?
- Hoe maak jij deze houding concreet?

2. Luistervaardigheid

¹¹ Uit: Meulen, H.C. van der, et al. (1999) *Liefdevol oog en open oor*. Uitgeverij Boekencentrum, Zoetermeer, p. 54-56

Uit een houding van empathie volgt de eerste vaardigheid die onmisbaar is in het pastoraat: luisteren. Ik wil een aantal aspecten toelichten die passen bij de rol van ambtsdragers in de nieuwe vorm van wijkwerken, meer gericht op het coachende aspect:

- Het leegmaken van je eigen hoofd

Wanneer je echt wilt luisteren naar iemand, moet je eigen hoofd leegmaken. We komen zelden met een geleegd hoofd ergens binnen. Meestal hebben we de nodige voorinformatie of vooroordelen, of zit ons hoofd vol met zaken die onszelf bezighouden. Hoe vaak hebben we zelf al een oplossing in gedachten voor het probleem van de pastorant. Maar echt naast de ander te komen staan, vraagt om het opzij zetten van deze dingen. Op die manier kun je de echte kern van het verhaal van de pastorant ontdekken.

Vermijd hierbij dus ook het vertellen. Het vertellen van je eigen verhaal is maar in een enkel geval van toegevoegde waarde. Je bent er voor de pastorant, richt je dan ook volledig op diegene.

- Parafraseren en reflecteren.

“Parafraseren is een luistervaardigheid waarbij de pastor als ontvanger beknopt in eigen woorden weergeeft wat hij de ander hoort zeggen. Hierdoor is hij sterk gericht op het verstaan van de boodschap van de ander, zowel op inhouds- als op gevoelsniveau.”¹² Het kort herhalen wat de pastorant zegt heeft veel functies. Wanneer je de pastorant confronteert met zijn verhaal, kan deze zien wat er nog ontbreekt, en vertelt hij verder. Ook geef je aan dat je het gehoord hebt. Je biedt erkenning voor zijn verhaal. En het geeft jezelf tijd om even na te denken.

- Vragen stellen.

Door middel van het stellen van vragen kun je als pastor het gesprek sturen. Dit kan positief zijn, wanneer je de juiste vragen weet te stellen. De pastor kan door middel van zijn vragen echter ook het verhaal van de pastorant missen of omzeilen. Belangrijk bij het stellen van de juiste vragen:

- Stel *open* vragen. Hierdoor geef je de pastorant de ruimte om te vertellen en leg je geen woorden in de mond.
- Vraag door naar verschillende niveau's van het verhaal (inhoud, gevoel, actie). Zo krijg je een completer beeld van wat er precies bedoeld wordt.



Casus

Verdeel in twee groepen. In iedere groep wordt de volgende casus uitgespeeld, waarbij bovenstaande vaardigheden ingezet worden.

Je brengt een huisbezoek bij een alleenstaande dertiger. Hij bezoekt de kerkdiensten meestal, maar verder is hij weinig actief in de kerk. Daar schuilt iets achter, en in dit gesprek probeer je dat te weten te komen.

Degene die de 'alleenstaande dertiger' speelt, krijgt de gelegenheid zich voor te bereiden op zijn situatie, hij bedenkt een reden om weinig actief te zijn in de kerk. De ander weet die reden uiteraard niet van te voren.

Wanneer je met deze casus aan de slag gaat, is het belangrijk dat je eerlijk bent. Ga na wat je werkelijk denkt, voelt en zou doen. Reageer dan ook snel en eerlijk. Dit geldt voor alle deelnemers.

Wanneer iemand vastloopt in het gesprek, kan er vanuit de groep iemand met hem wisselen.

¹² Meulen, van der (1999) p. 100

Bespreek achteraf hoe het gesprek verliep. Wat heb je teruggezien van de vaardigheden? Welke momenten waren mooi? Wanneer was het lastig, hoe kwam dat?

3. Huisbezoek

Naast het luisteren is het belangrijk te weten waar je voor bent gekomen. Het huisbezoek is een begrip geworden, waar iedereen zijn eigen gedachten bij heeft. Maar het is goed om stil te staan bij het doel dat je voor ogen hebt.

Heitink¹³ noemt vier basale functies voor pastoraat, namelijk helen, bijstaan, begeleiden en verzoenen. Deze functies zijn in allerlei soorten pastoraat toe te passen, maar niet in elke situatie nodig. Bovendien zou ik er een aspect aan willen toevoegen, namelijk een appellerend aspect. Dit omdat ik denk dat de setting van een huisbezoek mensen kan aansporen zichzelf in te zetten in de gemeente, in het bijzonder in de nieuwe vorm van wijkwerken. De ambtsdragers stimuleren gemeenteleden om zelf actiever te worden en om zo steeds meer een levende gemeente te vormen.

Ik zou graag drie punten noemen die bij ieder huisbezoek aan de orde zouden moeten komen. Hierbij ga ik uit van een regulier huisbezoek, bij bijzondere bezoeken zoals crisis- of ziekenpastoraat kunnen deze punten uiteraard anders gelden.

1. Ken je pastorant.

Allereerst is het belangrijk volledig open te staan voor degene die je bezoekt. Je wilt de pastorant (leren) kennen.

“We denken hierbij niet direct aan het tot onze beschikking hebben van alle mogelijke informatie over de mensen met wie wij in contact komen. Natuurlijk is dat van belang, maar bij ‘kennen’ denken we met name aan de betekenis die het woord in de Schrift heeft. Daar duidt het vooral een intieme relatie aan die gekenmerkt wordt door grote openheid, betrokkenheid en liefde voor de ander. Voor de pastorale werker betekent dit dat hij in liefde en bewogenheid dichtbij de mensen wil gaan staan die aan zijn zorg zijn toevertrouwd. Hij wil het leren kennen zoals ze zijn en hij wil aanvoelen wat hen beweegt. (...) Dit houdt in dat hij in zijn contacten met anderen allereerst zal willen luisteren. Zo kan het klimaat en de ruimte ontstaan waarin de pastorant zich helemaal zal kunnen uitspreken en dat is een basisvoorwaarde voor alle pastorale zorg.”¹⁴

Het bieden van een klimaat als dit is een actieve bezigheid. Leer de pastorant kennen door te ontdekken wat hem of haar beweegt, op allerlei gebieden van het leven.

2. Kom tot de Kern

Zoals we al eerder zagen komt de ambtsdrager niet uit zichzelf op bezoek, maar is hij gezonden door Jezus zelf. Sterker nog: in het bezoek van de ambtsdrager wordt zichtbaar dat Jezus zelf bij ons wil komen. Hij is de Kern van het samenzijn. Laat dit het gesprek bepalen. Het wil niet zeggen dat het alleen maar over geloof moet gaan. Maar wel dat het gesprek in het licht van Jezus gevoerd wordt.

Hoe je tot de kern komt kan worden uitgelegd aan de hand van het plaatje, uitgewerkt door Johan Smit¹⁵. Hierin zie je vier cirkels, die samen de innerlijke ruimte van een mens

¹³ Heitink, G. (1998) *Pastorale zorg, theologie - differentiatie – praktijk* Kok, Kampen

¹⁴ Meulen, van der (1999) p. 55

¹⁵ Smit, J. (2006) *Tot de kern komen, de kunst van het pastorale gesprek* Uitgeverij Kok, Kampen

weergeven. De lagen zijn met elkaar verbonden en vormen één geheel. Pastorale communicatie komt het best tot zijn recht als deze vier lagen allemaal worden aangesproken.

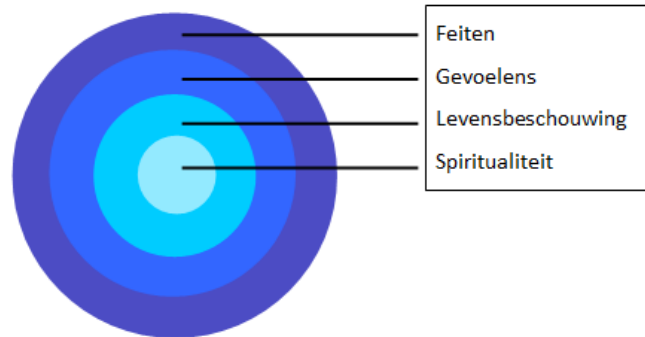
De laag van *feiten* ligt aan de buitenkant. Meestal komen die als eerst aan de orde: de feiten in het leven van de pastorant zoals situatie, gezondheid en gezin. Vragen zoals *“wat is er precies gebeurd?”* passen bij deze laag.

De tweede laag ligt iets dieper maar is nauw verbonden met de buitenste: *gevoelens*. Mensen vertellen wat de feiten met hen doen. Of ze er blij van worden, gelukkig of verdrietig. Bij

deze laag kan bijvoorbeeld gevraagd worden: *“Hoe voelde u zich daarbij?”*

De derde laag ligt om de kern heen, we kunnen het de laag van levensbeschouwing of identiteit noemen. Mensen praten over hun kijk op het leven, hun ervaring van het leven. Ook wordt over God gepraat, hoe ze tegen Hem aankijken en hoe ze bijvoorbeeld hun leven in de gemeente ervaren. Bij deze laag zullen vragen wat breder zijn, maar met een strekking als *“Hoe kijkt u daar nu tegenaan vanuit uw achtergrond?”* of *“Waar komt die overtuiging vandaan?”*

Dit is te onderscheiden van de vierde laag, de binnenste: de laag van spiritualiteit. Het raakt de kern, de ziel van de mens. In deze laag wordt niet langer gesproken *over* God, maar het is spreken *van* God. Je zou kunnen zeggen dat God zelf aan het woord is. Getuigen, zowel in blijdschap: ‘God laat mij niet alleen’, als ook in wanhoop: ‘Waar is God?’ Bij deze laag zijn eigenlijk weinig vragen nodig. Stiltes kunnen juist erg krachtig zijn op dit niveau.



De kern van deze cirkel brengt ons samen bij Jezus Christus. Dit betekent enerzijds dat alles gezegd kan worden in het licht van de genade. Het verhaal van de pastorant mag er zijn. Samen kan het bij God gebracht worden. Dit is iets geweldigs, iets bovenmenselijks. Johan Smit noemt het ‘het krachtveld van de Geest’.

“Een goed pastoraal gesprek gaat ergens over en gaat ergens om. Pastoraat speelt zich af in het krachtveld van de Geest. Een goed pastoraal gesprek zindert, ontroert, daagt uit, is op het scherpst van de snede. Het resultaat van een goed pastoraal gesprek is dan ook vitaliteit. Over de zorgen heen worden mensen weer mens. Er is kracht om te leven en kracht om te sterven.”¹⁶

Anderzijds betekent het ook dat Jezus aan het woord moet komen. Zijn woord moet klinken in de levens van mensen, ook wanneer dat moeilijk of confronterend is. De pastor mag zich hierin ook gezond voelen. Wanneer het nodig is om mensen te confronteren vraagt dit om duidelijkheid én voorzichtigheid tegelijk. Op die manier kun je in het gesprek tot de Kern komen.

3. Kom in actie

¹⁶ Smit J. (2006) p. 140

In het licht van de nieuwe vorm van wijkwerken in de gemeente is het goed om bij huisbezoeken ook aandacht te schenken aan de activiteit van de pastoraal. Immers, de pastoraal is met zijn individuele geloofsleven onderdeel van een gemeente. En in het geloofsleven gaan woord en daad hand in hand. Juist vanuit de spiritualiteit kunnen we doorkijken naar de Geest die in iedereen wil werken, door onze gaven in te zetten ten bate van de gemeente (1 Kor. 12:7). Gemeenteliden zijn zelf verantwoordelijk om de Geest toe te laten in het hart, maar ouderlingen en diakenen kunnen hen helpen deze roep te verstaan. Ieder gemeentelid is uniek geschapen met eigen talenten en verlangens. Daarom is het goed met de pastoraal te exploreren hoe hij/zij zich kan inzetten in de gemeente. Het zou hierbij mooi zijn als er vanuit aanbod wordt gewerkt, niet vanuit vraag. Dit wil zeggen dat eerst geïnventariseerd wordt welke gaven er in de gemeente beschikbaar zijn en wat mensen willen doen. Daarna kan dan gekeken worden naar de praktische invulling ervan in de gemeente. Op deze manier wordt de waaier aan kleuren binnen de gemeente nog meer zichtbaar.



Uitwisselen

Net hadden we het over drie onderwerpen die je op een huisbezoek bespreekt. Schrijf ieder onderwerp op een flap, en schrijf erbij wat je ervan vindt. Of beantwoord bijvoorbeeld: Wat voor vragen kun je aan de pastoraal stellen om hierover te praten? Hoe lijkt je het om dit te bespreken op huisbezoek?

Bijlage 6: Vierde toerustingsbijeenkomst, de ambtsdrager in de groep

Doelen:

- Ambtsdragers kennen verschillende functies van een kleine groep, en kunnen deze in de praktijk ter sprake brengen en toepassen;
- Ambtsdragers weten wat coaching is en kunnen dit toepassen in hun rol als ouderling of diaken;
- Ambtsdragers zijn zich bewust van de positie die ze innemen in de wijk, en kunnen die concreet invullen.

1. Bijbelkring – samen rondom het Woord

Als ambtsdrager ben je onderdeel van een kleine groep. Om deze groep te stimuleren met elkaar in gesprek te komen rondom de bijbel, is het goed met elkaar een bijbelkring te starten. Als ambtsdrager kun je hierin een bindende factor zijn, ook al hoef je niet als leider op te treden. Je streven is dan ook om bij deze kringbijeenkomsten te zijn, 'al was het alleen maar ter wille van het regelmatige contact'.

Welk doel streef je na in deze kleine bijbelkring? Trampler¹⁷ beschrijft een mooi doel, en daarbij drie leerroutes van een bijbelkring.

“Als hoofddoel geldt dat mensen de levende God leren kennen, zoals Hij zich bekend heeft gemaakt in zijn Woord. (...) Op de kring kunnen drie leerroutes onderscheiden worden, die elk op eigen wijze leiden tot het doel van de kring. (...)”

Kort samengevat:

- Kennis en vaardigheden opdoen. De kring is een stimulans om persoonlijk betrokken te raken bij de Bijbel. Bovendien helpt de kring je bij het slaan van een brug van de Bijbel naar je dagelijkse leven en allerlei kwesties in de samenleving.
- Het onderhouden van de christelijke gemeenschap. Gemeenteleden zijn soms geneigd om de kerk te benaderen als een supermarkt: is er iets dat mij van pas komt? De bijbelkring is een vorm van gemeente-zijn waar je dat patroon niet volhoudt. Je komt immers *samen* rondom de *Bijbel*. Twee aspecten waarbij je je richt op de ander: op je mede-christen en op God. We kunnen voor elkaar iets betekenen.
- De vensters opendoen. De kring heeft open vensters nodig, die zicht geven op het grotere verband: de gemeente, de vereniging, de kerk, de streek, de stad.. Dit kan door voorbede, praktische inzet, het meenemen van geïnteresseerde vrienden, kennissen en onbekenden.



Bespreken

- Welke route spreekt je het meest aan, en waarom?
- Zijn er nog andere belangrijke functies van een bijbelkring? Welke?
- Hoe kun je deze verschillende routes in de praktijk brengen?

¹⁷ Uit: Trampler, N. (2005) *Het Woord in ons Midden* Uitgeverij Boekencentrum, Zoetermeer. p 67 e.v.

2. De ambtsdrager in de groep

Als ouderling of diaken heb je een specifieke rol in de wijk. Maar wat houdt dat eigenlijk concreet in? Hoe stel je je op in de wijk, wat doe je wel en wat doe je juist niet? Toegespitst op wijkbijeenkomsten hebben we het over gespreksbegeleiding.

Gespreksbegeleiding

Bewust is hier gekozen om niet gespreksleiding, maar –begeleiding te noemen. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat je als ambtsdrager direct de leiding hebt in het gesprek. Toch kun je als ambtsdrager iets betekenen in het leidinggeven aan een groepsgesprek, omdat je in een iets andere positie deelneemt aan het gesprek.

Je kunt je rol als ambtsdrager in een groepsgesprek vergelijken met die van een grensrechter. Je bent niet de spil, de spelers spelen immers zelf het spel. Zij proberen het doel te bereiken. Je bent geen scheidsrechter, die vertelt hoe het wel en niet moet. Je houdt alleen in de gaten of het eerlijk gebeurt. Of iedereen gelijke kansen krijgt en of er geen grenzen gepasseerd worden.

Van Ark¹⁸ noemt een aantal functies van leiding in een ontmoetingsgroep: structureren, stimuleren/uitdagen, veiligheid garanderen en informeren. Deze functies zijn bedoeld om een goede sfeer te creëren, en tegelijk te zorgen dat het gesprek voor alle deelnemers toegankelijk is. Bij alle vier functies een korte toelichting:

Structureren. Om allerlei redenen kan het handig zijn om even structuur aan te brengen in een gesprek. Denk hierbij aan het afkappen van iemand die teveel aan het woord is, wijzen op het doel van het gesprek om bij hetzelfde onderwerp te blijven, of het samenvatten van een aantal verschillende meningen om weer overzicht te creëren.

Stimuleren/uitdagen. Vraag eens dieper door in een gesprek, stel open vragen die mensen tot denken aanzetten. Speel, waar nodig, advocaat van de duivel, om het gesprek wat meer diepgang te geven.

Veiligheid garanderen. Voor een goede en vertrouwde sfeer is het belangrijk dat er veiligheid is. Een situatie waarin iedereen gelijkwaardig is, waarin elk verhaal van waarde is en waar men zichzelf kan zijn. Het is van waarde om dit ter sprake te brengen. Hoe zorgen we voor een veilige sfeer? Wanneer voel jij je veilig? Een waardevol onderwerp om in de groep te bespreken.

Informeren. Deze functie kun je op twee manieren toepassen. Enerzijds kun je ervoor kiezen om wat meer achtergrondinformatie op te zoeken van te voren. Je iets meer te verdiepen in het onderwerp / de bijbelstudie zodat je, waar nodig, aanvullende informatie kunt geven. Wanneer iemand anders in de groep dit al gedaan heeft, hoeft je dit niet over te doen. Anderzijds kun je als 'procesbewaker' de groep soms informeren over hoe het gaat. Bijvoorbeeld: 'ik merk dat we niet echt verder komen in het gesprek,' of 'ik zie dat Janneke al een tijdje naar buiten staart, vertel eens wat je bezighoudt?'. Het kan zijn dat de groep zo meegesleept is in het gesprek, dat ze dit soort dingen niet merkt. Jij kunt ze hier dan op wijzen.

Voor alle vier van deze functies is het belangrijk dat je wanneer nodig even boven het groepsproces gaat staan, en benoemt wat er gebeurt. Het betekent niet dat je niet kunt

¹⁸ Ark, van J. en Roest, de H. (2004) *De weg van de groep*, Uitgeverij Meinema, Zoetermeer

deelnemen aan het gesprek, maar wel dat je je bewust blijft van het proces en je niet laat meeslepen.



Oefening

Speel in groepen van 4 eens een groepsgesprek na. Het onderwerp maakt niet zoveel uit, bespreek bijvoorbeeld wat jullie vonden van de afgelopen kerkdienst. Doe dit met je eigen wijkleden in je achterhoofd: hoe gedragen die zich soms in een gesprek? Wijs één iemand aan die bovenstaande tips over gespreksbegeleiding probeert toe te passen. Wissel af tot iedereen aan de beurt geweest is, en bespreek daarna met elkaar hoe het ging. Wie was de meest prettige gespreksbegeleider en waarom?

3. De ambtsdrager als coach

‘De ambtsdrager gaat meer worden als een coach.’ Die uitspraak is vaak gehoord bij het vormen van het nieuwe beleid. Maar wat is coaching precies? Waarom willen we coachen en hoe kunnen we dat doen? Daarover gaat het volgende onderdeel.

Het specifieke van coaching is dat de persoon die gecoacht wordt zélf centraal staat. Dit houdt in dat hij/zij zelf op zoek gaat naar antwoorden, oplossingen of vragen. De coach helpt hierbij door vragen te stellen. Op deze manier komt de gecoachte tot zijn recht zoals hij/zij is. Ook wordt de gecoachte zelf tot actie aangezet, en zal een eventueel resultaat eerder bevredigend voor hem/haar zijn.

Het is dus niet de bedoeling dat de coach een oplossing zoekt of een antwoord geeft. Dit vraagt erom dat je je eigen gedachten opzij zet, en je helemaal richt op het denkproces van de gecoachte.

Wanneer iemand geen vraag heeft, kan de coach hem/haar daarbij helpen. Als iemand klaagt of zich afzijdig houdt, kan daarachter een vraag zitten. Stel dan bijvoorbeeld de vraag: wat zou u zelf willen veranderen? Of: wat kunt u doen in deze situatie? Op die manier staat de gecoachte weer centraal.

Een methode om te coachen in een aantal stappen¹⁹:

- Coaching start vanuit een *vraag* van de gecoachte.
- De coach en de gecoachte *oriënteren* zich op de vraag
- Er wordt een *diagnose* gesteld.
- Er worden concrete *doelen* gesteld die de coachee wil bereiken.
- Samen stellen coach en gecoachte een *plan* op.
- De gecoachte gaat aan de slag, dit is de fase van *uitvoeren*.
- Na een tijdje volgt er een *evaluatie*.

Deze stappen zijn bedoeld voor een coachingstraject. In situaties waar minder tijd nodig is kan ervoor worden gekozen om de stappen te vereenvoudigen, of slechts een gedeelte van de stappen te gebruiken. Maar het centrale idee blijft staan: de gecoachte benoemt zelf wat hij/zij graag wil bespreken of oplossen, en doorloopt zelf het proces dat daarop volgt.

¹⁹ Methode volgens: Beek, van M. en Tijmes, I (2005) *Leren coachen*, Uitgeverij Nelissen, Soest



Casus

Je komt op huisbezoek bij een echtpaar dat niet echt actief is in het gemeentelven. Al snel beginnen ze te praten over het feit dat ze weinig aanspraak hebben. 'Er is eigenlijk niemand die ons aandacht geeft. Dat kan toch niet? In de kerk zou je toch juist naar elkaar moeten omzien? Nou, als dat zo moet..'

Speel deze casus uit en probeer het gesprek op een coachende manier te voeren. (Begin met het ontdekken van een vraag, wat wil het echtpaar? Wat is precies het probleem)

De ambtsdrager als coach

Coaching is een veelgebruikte vorm van begeleiding in het bedrijfsleven. Maar natuurlijk is de kerk geen bedrijf, en de gemeenteleden zijn geen personeel. Het is dan ook goed om na te gaan hoe we coaching in de gemeente kunnen toepassen. Het grote verschil is dat bij algemene coaching vaak de vraag centraal staat: wat wil je zelf? De gecoachte kan alle kanten op, wanneer hij/zij er zelf maar gelukkig van wordt.

Als christenen willen we niet alleen maar luisteren naar onszelf, maar graag de weg van Jezus Christus volgen. Als ambtsdrager wil je dat ook graag uitdragen, en soms moet je iemand terechtwijzen of op andere gedachten brengen.

Het is niet zo dat een coach niks mag zeggen. Wil je toch een idee voorhouden aan de gecoachte, gebruik dan altijd een zinnetje als: 'wat vind je daarvan?' of 'is dit misschien wat je bedoelt?' Op die manier laat je altijd ruimte voor de gecoachte om te bepalen wat hij/zij ermee doet.



Bespreken

Verdeel de groep in drie kleinere groepen. Iedere groep bespreekt één van onderstaande vragen. Na 5 minuten presenteert iedere groep zijn uitkomsten, geef elkaar gelegenheid om te reageren.

- Wat is het kenmerk van een christelijke coach?
- Kun je coaching in elke toepassen? Zo ja, hoe? Zo nee, wanneer niet?
- Lees Lucas 24: 13-31. Jezus als coach: wat voor aspecten van coaching zie je?

Bijlage 7: Evaluatie- en intervisiebijeenkomst

Doelen:

De gehele kerkenraad blijft gericht op de visie voor de gemeente, die zichtbaar wordt in het beleid voor onder andere wijkwerken;

De leden van de kerkenraad blijven gericht op hun taken en bespreken de voortgang hiervan;

De ambtsdragers bespreken (en bevragen elkaar op) hun persoonlijke functioneren als ouderling of diaken.

1. Bijbelstudie

Door middel van bijbelstudie en kringgesprek blijft de kerkenraad bewust gericht op de visie 'Vol van Gods liefde, samen onderweg'. Het is goed om ons door het Woord van God te laten aanspreken zodat we al het werk in het licht van zijn genade zien. Ook mogen we weten dat God het werk door ons wil doen, zodat we niet afhankelijk zijn van ons eigen kunnen.

De bijbelgedeelten die besproken worden, kunnen worden aangepast aan de situatie die op dat moment bestaat.

2. Ambitie voor de wijk

Eventueel samen met de wijkcoördinatoren kan worden gereflecteerd op de ambitie voor de wijk. Hierbij kan worden teruggekeken op afgelopen periodes, in hoeverre doelstellingen behaald zijn en welke ambitie voor de komende tijd gesteld wordt. Ook kunnen ideeën en ervaringen worden uitgewisseld tussen wijkteams onderling.

3. Intervisie

Ouderlingen en diakenen kunnen met elkaar intervisie houden over hun taak in de wijk, en hun persoonlijke functioneren op dat gebied. Eventueel kan hier ook onderlinge toerusting plaatsvinden op gebied van grondhouding en vaardigheden.

Intervisie werkt in een kleine groep, bij voorkeur ongeveer 4 personen. Er staat slechts één persoon tegelijk centraal, de anderen zijn dan meedenkers. De centrale persoon brengt een casus in, een situatie waar hij in de praktijk niet uit kwam, of wat hij vervelend of moeilijk vond. Vervolgens volgt de groep een tiental stappen²⁰:

1. Casusinbrenger brengt zijn casus in. Hij licht kort toe wat de situatie was en wat zijn eigen positie daarin was.
2. De meedenkers stellen eerste ronde open vragen (1, 2 of 3 vragen, afhankelijk van de beschikbare tijd). De vragen worden genoteerd op een flap-over.
3. Casusinbrenger geeft aan welke vragen wat 'doen' en waarom.
4. Casusinbrenger beantwoordt alle vragen.
5. Aanvullende – brandende – vragen van de deelnemers. Casusinbrenger beantwoordt deze vragen direct (het is niet de bedoeling dat hierbij discussie ontstaat)

²⁰ De tienstapenmethode voor intervisie, herkomst onduidelijk.

6. Meedenkers herformuleren het probleem van de casusinbrengers op basis van de zin: 'mijn probleem is....' Eventueel verklaren ze hun formulering door een analyse te geven. (Let op: dit is pas het eerste moment dat de meedenkers hun eigen visie kunnen geven)
7. Casusinbrenger geeft aan welke probleemformulering hem raakt en waarom.
8. Casusinbrenger geeft eigen analyse van de situatie en welke vraag hij daar nu bij heeft (herformulering van de startvraag).
9. Meedenkers adviseren de casusinbrenger op basis van 'als ik jou was zou ik...'
10. Laatste woord van de casusinbrenger. Hoe heeft hij de sessie ervaren, met welke adviezen en inzichten kan hij verder.

Wanneer de casus is afgerond, kan iemand anders casusinbrenger worden. De stappen worden dan opnieuw doorlopen. Op deze manier wordt er concreet ruimte gemaakt om het eigen en elkaars functioneren openlijk te bespreken en waar nodig aan te passen.