

# Beleidsplan PGNN 2014-2020

Versie: 9 januari 2013

Definitief, voor publicatie op PGNN site

Stuurgroep: Bert Boer, Mart Hack, Trudie Oosterheert, Hieke Treffers, Leo Klatter



## Inhoud

0. Voorwoord.....	2
1. Inleiding.....	2
2. Opdracht geformuleerd door de kerkenraad.....	3
3. Werkwijze.....	4
4. Profiel van de gemeente; gericht op 2020.....	6
5. Feiten en Cijfers.....	9
6. Aanbevelingen.....	12
7. Vervolgstappen; uitwerking van de aanbevelingen.....	14
8. Referenties.....	15
BIJLAGE 1 Alle 7 kenmerken samengevat.....	17
BIJLAGE 2 Kenmerken die niet in het gemeenteprofiel gekomen zijn.....	19

## 0. Voorwoord

Het voorliggende beleidsplan is opgesteld door ons als “stuurgroep beleidsplan 2020”. Onze groep bestaat uit vijf leden van de PGNN; Bert Boer, Mart Hack, Trudie Oosterheert, Hieke Treffers en Leo Klatter.

Net voor de zomervakantie 2011 zijn we voor een eerste maal bij elkaar geweest en hebben van de kerkenraad onze opdracht ontvangen. Deze opdracht is integraal opgenomen in hoofdstuk 3. De tweede helft van 2011 hebben we besteed aan het opzetten van het proces om tot een beleidplan te komen. We hebben in stappen toegewerkt naar het voeren van een gesprek met de gemeente. De eerste stap was het samen verkennen welke



beelden van de gemeente bij ons zelf leven en hoe we in de gemeente staan [6, 7, 8, 9]. Vervolgens zijn we in onze omgeving te rade gegaan wat er op beleidsplangebied zoal gaande was. We hebben beleidsplannen van andere gemeenten gelezen en hun traject om tot zo'n plan te komen bestudeerd [10, 11, 12, 13]. Ook hebben we advies ingewonnen bij het landelijk bureau van de PKN [4]. Uiteindelijk zijn we uitgekomen bij een methodiek, die beschreven wordt in het “Handboek gezonde gemeente” [2]. We hebben contact gelegd met de organisatie die deze methode in Nederland heeft geïntroduceerd en heeft toegepast in een aantal trajecten om tot een beleidsplan of vergelijkbaar te komen. Met de stuwende kracht achter deze organisatie, Bert Bakker, hebben we als stuurgroep een gesprek gehad [3]. De keuze was vervolgens of we een externe adviseur wilden inschakelen, of zelf als stuurgroep het proces wilden opzetten en doorlopen. We hebben voor dat laatste gekozen, daartoe ook aangemoedigd door Bert Bakker. De werkwijze met bijeenkomsten voor verschillende groepen is beschreven in hoofdstuk 3. Deze bijeenkomsten zijn gehouden in de eerste helft van 2012 Dit heeft geresulteerd in een gemeenteprofiel nu en in 2020. Naast dit inhoudelijke profiel heeft het College van Kerkrentmeester een cijfermatig profiel opgesteld [5]. Vanuit deze beide zijn aanbevelingen geformuleerd en is een aanzet gegeven voor een plan van aanpak voor de uitwerking van de aanbevelingen.

Wij hebben als stuurgroep met veel enthousiasme gewerkt aan onze opdracht en voelden ons gesteund door de gemeente. Wij danken de gemeenteleden die ons spontaan hebben voorzien van adviezen, materiaal [14, 15] hebben aangereikt en die deelgenomen hebben aan de bijeenkomsten. Wij voelden ons bijzonder gesterkt door de voorbeden en hebben ieder van ons groei in ons persoonlijk geloof ervaren. Het traject heeft voor ons beduidend meer opgeleverd dan alleen het plan dat we aan u als gemeente mogen aanreiken.

## 1. Inleiding

Bij het opstellen van een beleidsplan zijn verschillende werkwijzen mogelijk. Op de gekozen werkwijze past de metafoor “een gezamenlijke trektocht”. Met de gemeente samen gaan we op pad, we weten waar we vandaan komen, maar er is geen vaste route uitgestippeld naar een van te voren bepaald eindpunt. Inherent aan zo'n proces is dat pas in de loop van de tocht de te maken keuzes duidelijk worden. Op die keuzes wordt ingespeeld en de trektocht voorgezet. Het in het voorwoord beschreven proces dat we als stuurgroep doorgemaakt hebben na het ontvangen van de opdracht van de kerkenraad (hoofdstuk 2) hebben we ervaren als een eerste etappe van de trektocht. Die

heeft ons aan de start van een volgende etappe gebracht het opstellen van een gemeenteprofiel. Dat proces is beschreven in hoofdstuk 3 en het resultaat staat in hoofdstuk 4.

Ook bij een echte trektocht horen harde randvoorwaarden, hoeveel proviand heb je nodig, wat gebruik je per dag en zijn er mogelijkheden om de voorraden aan te vullen. Dergelijke randvoorwaarden zijn er ook bij dit beleidsplan. Dan gaat het over de feitelijke stand van zaken van de gemeente nu en de cijfermatige prognoses voor de toekomst. Over aantallen leden, de samenstelling van de groep, de inkomsten en de uitgaven. Dit is beschreven in hoofdstuk 5.

Daarmee kunnen we onze trektocht vervolgen en bereiken we het doel van dit plan; komen tot aanbevelingen en een aanzet geven voor de uitwerking ervan. Dat is beschreven in respectievelijk hoofdstuk 6 en 7.

## **2. Opdracht geformuleerd door de kerkenraad**

De opdracht is integraal opgenomen in dit hoofdstuk.

### **Inleiding:**

Het vorige beleidsplan van de Protestantse Gemeente te Nieuwegein-Noord liep tot september 2009. Sindsdien heeft een gemeentebrede bezinning plaatsgevonden op het werk in onze gemeente. Over de resultaten daarvan is aan de gemeente gerapporteerd op de gemeenteavond van 27 april 2010. Op die avond hebben taakgroepen en colleges en wie dat verder wilde verteld over hun bezinningstijd. Wat ze hebben gedaan en wat het hen gebracht heeft. Zo werd ook zicht geboden op de kwaliteiten van onze gemeente en haar verlangens. Op basis hiervan is gebrainstormd over een nieuw beleidsplan rondom de woorden: vernieuwing, verdieping, verbinding. Uiteindelijk is in de kerkenraadsvergadering van 30 november 2010 besloten een tweesporen beleid te volgen. Dit tweesporenbeleid bestaat uit een beleidsplan voor de korte termijn, 2011-2013 en een plan voor de lange termijn, 2014-2020 ( eventueel starten we eerder als de ontwikkeling van het plan dit mogelijk maakt). Dit biedt ons de gelegenheid om in alle rust het beleidsplan voor de lange termijn te ontwikkelen. Naast de stuurgroep zal er een klankbordgroep gevormd worden uit gemeenteleden. Deze klankbordgroep zal als extra luisterend oor dienen naast de kerkenraad. Bovendien, door meer gemeenteleden te betrekken bij dit proces kan het meer betrokkenheid genereren bij de toekomst van onze gemeente.

### **Doel:**

De opdracht voor de stuurgroep is het onderzoeken en ontwikkelen van een gemeentebreed gedragen visie : waar staan we nu als gemeente, en hoe willen en kunnen wij gemeente zijn in 2020? De ingeslagen koers van vernieuwing, verdieping en verbinding lijkt ons daarbij leidend.

### **Opdracht:**

Wij vragen de stuurgroep daarbij een aantal vraagstukken te betrekken: Hoe is de ontwikkeling van de financiën van de gemeente? Hoe is de demografische ontwikkeling van Nieuwegein? Wat is de te verwachten ontwikkeling van het gebruik van de gebouwen? Wat zal dit betekenen voor menskracht en gebouwen?

Kan er een visie ontwikkeld worden vanuit het evangelie die berust op consensus waarmee de gemeente verder kan in de toekomst?

Zijn er creatieve oplossingen mogelijk die aansluiten op een en ander? Zijn er huidige ontwikkelingen die gehandhaafd moeten worden of waarin juist niet veel geïnvesteerd dient te worden?

De stuurgroep wordt gevraagd dit proces aan te sturen en te begeleiden en waar nodig mensen in te schakelen die hen bij dit proces kunnen ondersteunen. De stuurgroep zal regelmatige terugkoppeling naar de kerkenraad verzorgen en de namen van degenen die zij bij het proces willen betrekken

vooraf voorleggen aan de kerkenraad. Daarnaast zal de stuurgroep de klankbordgroep informeren en betrekken in het proces. De kerkenraad zal zorg dragen voor de bemensing van de klankbordgroep.

Opdracht zoals overhandigd in de startbespreking 14 april 2011.

### 3. Werkwijze

Het traject beleidsplan om te komen tot een nieuw beleidsplan (het vorige had als horizon 2009) heeft positieve resultaten opgeleverd. De bezinningsperiode die in het seizoen 2009-2010 is gehouden leverde veel ideeën en motivatie. Alleen lukte het toen niet om een lijn te trekken naar de langere termijn. De uitwerking geeft vooral op kortere termijn, concreet aan te pakken punten en acties met een beperkte doorkijk naar de middellange termijn. Gekozen is om met deze oogst een interim beleidsplan voor de periode 2011-2013 op te stellen [1]. Centraal staan de begrippen “verdieping”, “verbinding” en “vernieuwing”. Met deze bagage is het de uitdaging om nu een langere termijn perspectief schetsen met horizon 2020. Daarvoor is het nodig dat we waarden, wensen en ambities in de gemeente gaan verkennen. De richting en ambitie zijn daarbij belangrijker dan de concrete uitwerking. Voor 2020 al een concrete invulling geven is niet realistisch. Dat is te ver weg en er zijn teveel onzekerheden. We hebben een robuust kader nodig waaraan we langere tijd een richting kunnen ontleen.

#### Een doelgroepen gerichte aanpak

De eerste helft van 2012 stond de vraag “waar staan we nu als gemeente?” centraal. Om deze vraag te beantwoorden is met serie (doel)groepen in totaal tien bijeenkomsten georganiseerd waarin gemeenteleden hun bijdrage hebben geleverd. Er zijn verschillende doelgroepen onderscheiden om een goede dwarsdoorsnede van onze gemeente te bereiken. Feitelijk is hiermee invulling gegeven aan het werken met een klankbordgroep. Er is daarom in overleg met de kerkenraad besloten geen aparte klankbordgroep meer samen te stellen.

#### Overzicht van de gehouden bijeenkomsten:

Pilot bijeenkomst	26 januari 2012
Bijeenkomsten met ouderen “ voorbij het werkzame leven” (2 maal)	14 maart 2012 20 maart 2012
Predikanten	10 april 2012
Ouders met jonge kinderen (25 – 40)	11 april 2012
Singing Source	donderdag 10 mei 2012
Open Avond 2020 (2 maal)	maandag 21 mei 2012 dinsdag 29 mei 2012
Jeugd, thuis wonende jongeren 14/15 – 18/20 jaar	3 juni 2012
Kerkenraad	10 september 2012

#### Programma bijeenkomsten

Alle bijeenkomsten hadden hetzelfde programma. In deze opzet zijn drie thema’s benoemd. De bedoeling is om met deze thema’s de verschillende aspecten van onze gemeente te bestrijken. Voor elk thema zijn drie dezelfde vragen geformuleerd.

De drie thema’s zijn:

1. Samen vieren:

De erediensten spelen hier een centrale rol bij, maar ook alternatieve vormen van “samen vieren” kunnen hier onder worden verstaan.

2. Geloofsbeleving:

Wat is de rol van de kerk daarin en hoe verhoudt dat zich tot je individuele beleving?

3. De kerk als gemeenschap:

De kerk als onderdeel van de samenleving, zowel kerkelijk als wereldlijk. Je kunt daarbij denken aan de kerk als gemeenschap naar buiten, maar ook aan wat dat betekent voor je zelf.

De volgende vragen zijn bij elk van de drie thema's gesteld:

- Wat is je droom?
- Als je "wakker wordt" in 2020 hoe ziet de wereld er dan uit?
- Wat vind je nu waardevol in dat perspectief?

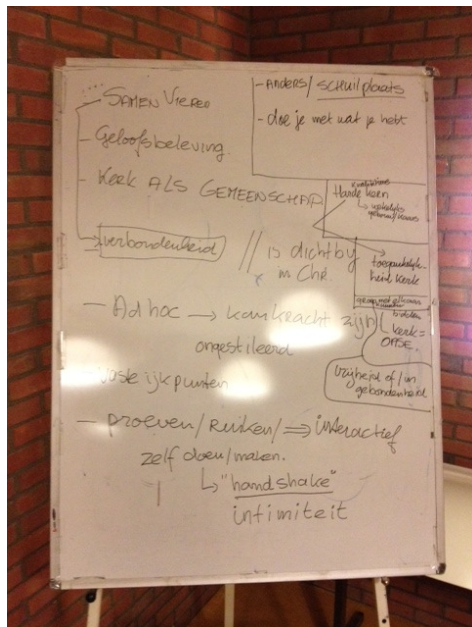


Beelden gebruikt bij de bijeenkomsten

De bijeenkomsten kenden in de regel twee rondes. In een eerste ronde zijn de punten die bij de deelnemers bij de onderwerpen naar voren kwamen geïnventariseerd. In de tweede ronde is hier in de groep over doorgepraat, om tot een verdieping van de onderwerpen te komen en te verkennen waar overeenkomsten tussen de deelnemers waren en waar verschillen. Deze resultaten zijn kernachtig samengevat vastgelegd op flip-overvellen. Een voorbeeld is gegeven in figuur 1.

### Verwerking resultaten bijeenkomsten

De oogst van de bijeenkomsten, de genoemde onderwerpen met uitwerking zijn geëvalueerd op de



kenmerken beschreven in het "handboek gezonde gemeente". Met de resultaten van alle bijeenkomsten tezamen is een gemeenteprofiel samengesteld. Dit proces was geen eenvoudige sorteer- en reken exercitie die met mathematische precisie een eenduidig resultaat oplevert. De uitwerking vergde aanzienlijk meer inspanning, maar het leverde uiteindelijk wel een duidelijk profiel op. Dit is beschreven in het volgende hoofdstuk.

Figuur 1, voorbeeld flip-overvel

#### **4. Profiel van de gemeente; gericht op 2020**

Het profiel van de gemeente is bepaald met de resultaten van de bijeenkomsten. Dit profiel is geformuleerd in de termen van de 7 kenmerken van een gezonde gemeente zoals beschreven in het "handboek gezonde gemeente" [2].

**De 7 kenmerken zijn** (kort samengevat, zie verder bijlage 1):

**Kenmerk 1: beziend door het geloof**

*Niet alleen maar alles draaiende willen houden of proberen te overleven*

**Kenmerk 2: een naar buiten gerichte blik**

*Meer bezig met het 'geheel(d) dagelijks leven' dan het 'kerkelijk leven'*

**Kenmerk 3: op zoek naar wat God wil**

*Een gezonde gemeente vraagt zich af: wat wil God hier en nu van ons?*

*Ze ontwaart de leiding van de Geest en wil het niet iedereen naar de zin maken*

**Kenmerk 4: de kosten van verandering en groei onder ogen zien en durven opbrengen**

*In plaats van verandering tegenhouden en bang zijn voor mislukking*

**Kenmerk 5: leven als een echte gemeenschap**

*En niet zozeer als een vereniging of een religieuze organisatie*

**Kenmerk 6: ruimte (scheppen) voor iedereen**

*Inclusief in plaats van exclusief*

**Kenmerk 7: zich beperken tot een paar taken en die goed doen**

*Eerder doelgericht dan verwoed met van alles en nog wat bezig*

**Resultaat bijeenkomsten**

Het resultaat van de bijeenkomsten is een gemeenteprofiel, geformuleerd in termen van de 7 kenmerken. In de toelichting op de kenmerken in het "handboek gezonde gemeente" [2] wordt benadrukt dat de alle zeven kenmerken samenhangen. Een valkuil is de kenmerken te letterlijk te interpreteren zoals deze kort geformuleerd zijn. Alle 7 kenmerken hangen samen en kunnen daarom ook niet geheel los van elkaar gezien worden.

In het boek is een uitgebreide toelichting op de kenmerken gegeven; deze is niet herhaald in de beschrijving van het geschetste profiel.

Toekomstgericht, geworteld in het nu;

Het gemeenteprofiel is toekomstgericht. Niet alleen succesfactoren nu, maar ook de ontwikkelpunten passend bij de gemeente komen in het profiel naar boven. Het profiel is niet bedoeld om wegen af te sluiten, maar richting te geven aan ontwikkeling.

**Resultaat: het gemeenteprofiel**

Het resultaat van de bijeenkomsten is het profiel van de gemeente. Dit is een mix van **de kenmerken 1, 3, 4 en 6:**

**Kenmerk 1: beziend door het geloof**

**Kenmerk 3: op zoek naar wat God wil**

**Kenmerk 4: de kosten van verandering en groei onder ogen zien en durven opbrengen**

**Kenmerk 6: ruimte (scheppen) voor iedereen**



### **Uitwerking specifiek per kenmerk**

Het onderscheid tussen de gemeente die we nu zijn in 2012 en die we willen zijn in 2020 komt in het gemeenteprofiel niet sterk tot uiting. Richting de horizon 2020 komt wel duidelijk een ontwikkelrichting naar voren, in de zin van kenmerken die we willen versterken, kenmerken die we sterker willen ontwikkelen en kenmerken waar keuzes gemaakt moeten worden.

In het cijfermatige deel, hoofdstuk 5, is de omvang en samenstelling van de gemeente, haar financiële positie en “resources” aan menskracht en gebouwen beschreven. Zo wordt een kwantitatief beeld geschetst van waar we nu staan in 2012 en waar we verwachten te staan in 2020. Daarin zijn er wel duidelijke verschillen tussen 2012 en 2020. Wel met de kanttekening dat 2020 een prognose is en (nog) geen harde werkelijkheid.

Het gemeenteprofiel wordt in het nu volgende nader toegelicht. Hiervoor is als format gekozen om achtereenvolgens:

- De specificatie van het kenmerk uit het handboek te geven;
- Aan te geven aan welke van de drie woorden; vernieuwing, verdieping, verbinding een invulling wordt gegeven. Dit aangevuld met een aantal trefwoorden.
- Een onderbouwing van het kenmerk als onderdeel van het gemeenteprofiel aan de hand van de resultaten van de bijeenkomsten. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangegeven welke ontwikkeling richting 2020 gezien wordt.

De resultaten van de bijeenkomsten voor de niet geselecteerde kenmerken zijn weergegeven in bijlage 2.

### **Kenmerk 1: beziel door het geloof**

*Niet alleen maar alles draaiende willen houden of proberen te overleven*

- Erediensten en leven met de sacramenten: mensen helpen om de liefde van God te ervaren
- Motivatie: de energie komt voort uit een verlangen God en elkaar te dienen
- Omgang met de Schrift: de Bijbel op creatieve wijze met het dagelijks leven verbinden
- Voeden van het geloof in Christus: mensen helpen te groeien in hun geloof en dat met anderen te delen

Invulling van: vernieuwing, verdieping, verbinding (in samenhang)

Trefwoorden: één kerk, persoonlijk geloof versterken, energie-boost volle kerk.

Dit kenmerk kwam ook in de sessies sterk naar voren als centraal thema. Er heerst een verlangen om elkaar te motiveren en te inspireren. Creatief bezig zijn met het Woord wordt gezien als broodnodig om een levende gemeente te zijn die beziel is en wordt door het geloof. De zondagse eredienst is door de meeste deelnemers genoemd als een van de basiselementen van hun “kerk zijn”.

Inspiratie en bezieling ervaart men ook sterk in andere activiteiten. Genoemd worden onder andere de Taizé reizen, het kampeerweekend, de contacten met Ortrand. Activiteiten waarbij verbindingen worden gelegd met de erediensten, zoals het uurtje Bron en een bijdrage leveren aan de dienst door in een (project)koor te zingen worden daarbij als erg positief ervaren. Vooral omdat dit een verdieping en intensivering geeft van de beleving van diensten en van de teksten uit de Bijbel.

De gezamenlijke diensten die we hebben in één gebouw versterken het gevoel van één kerk zijn. Er waren bijvoorbeeld veel enthousiaste geluiden van mensen over de startzondag van 2012. Een voorbeeld voor de kerk die we zouden kunnen / moeten zijn. Eén gemeente die bezielt en door het geloof elkaar inspireert en motiveert.

Naar de toekomst (2020) ziet men geen verandering in het belang van dit kenmerk. Er is weinig behoefte aan grote verandering van de erediensten. Ideeën en wensen voor versterking en verhogen

kwaliteit komen wel naar voren. In de gesprekken leggen de deelnemers verschillende accenten, vooral als het om de vorm van de diensten gaat. Genoemd worden stiltes, de muziekeuze, actiever, vrolijker, sneller. De oudere gemeenteleden hechten meer aan traditionele vieringen.

De behoefte om elkaar te inspireren als één gemeente staat voorop. De discussie of we in één of twee gebouwen moeten samen komen wordt daardoor naar de achtergrond verplaatst.

### **Kenmerk 3: op zoek naar wat God wil**

*Een gezonde gemeente vraagt zich af: wat wil God hier en nu van ons?*

*Ze ontwaart de leiding van de Geest en wil het niet iedereen naar de zin maken*

- Roeping: op verkenning gaan om te ontdekken wat God van en met ons wil in het hier en nu
- Visie: ontwikkelen en communiceren van een gedeeld / gezamenlijk besef van richting en doel
- Prioriteiten in missie: bewust doelstellingen formuleren voor de korte en lange termijn
- Kunnen vragen om offers en deze ook daadwerkelijk kunnen brengen, als het erom gaat het bovenstaande te realiseren en zo het geloof in praktijk te brengen.

Invulling van: verdieping

trefwoorden: zoekend, warm bad, onder de oppervlakte

De bijeenkomsten hadden op dit kenmerk het karakter van een zoektocht. Het gesprek gericht op het geloof werd algemeen als erg waardevol ervaren; “een dergelijk gesprek zouden we vaker moeten hebben”. De behoefte om te zoeken wat God wil, hier en nu en wat dat betekent voor de toekomst is sterk aanwezig. De gesprekken leverden geen concrete antwoorden op de gestelde vraag, hooguit een eerste aanzet. Dat de gesprekken als een warm bad voelden duidt erop dat we oprecht op zoek zijn naar wat God wil. Het uitblijven van antwoorden hangt samen met dat we dit nog niet eerder hebben verwoord, gecommuniceerd en tastbaar hebben gemaakt in bijvoorbeeld onze visie en missie.

### **Kenmerk 4: de kosten van verandering en groei onder ogen zien en durven opbrengen**

*In plaats van verandering tegenhouden en bang zijn voor mislukking*

- Het verleden omarmen en tegelijk durf hebben om taken anders aan te pakken
- Risico's durven nemen: durven erkennen dat iets niet werkt en lering trekken uit ervaringen
- Crises: creatief ingaan op uitdagingen waar men als kerk en gemeenschap voor geplaatst wordt
- Positieve ervaringen met verandering, hoe gering ook, bevestigen en erop voortbouwen

Invulling van: vernieuwing

Trefwoorden: één gebouw, druk op man / vrouw erkennen,

Tijdens de bijeenkomsten was er een open houding naar mogelijke veranderingen in de toekomst. Er lijkt een gedeeld besef dat er nu stappen gezet moeten gaan worden. Dit kan niet anders opgepakt worden dan met het besef dat de vergrijzing en de ontkerkelijking doorzet. Een andere inzet van de gebouwen en de personele formatie werd open besproken, niet gestuurd met dogmatische oplossingsrichtingen of geblokkeerd door “heilige huisjes”.

Onder de gemeenteleden die wij gesproken hebben, zijn er niet veel die nog moeite hebben om naar één gebouw te gaan. Het mooie is dat iedereen met name de geestelijke voordelen ziet zoals onder kenmerk 1 aangegeven.

Noot:



Hoe wenkend het perspectief en de voordelen ook zijn, het zullen geen gemakkelijke keuzes zijn. Tegenover winst zullen ook verlies en pijn staan. Dat vereist een zorgvuldig proces. Voor we dit in kunnen gaan is eerst consensus over het profiel van de gemeente en de richting waarin we gaan bewegen noodzakelijk.

### **Kenmerk 6: ruimte (scheppen) voor iedereen**

*Inclusief in plaats van exclusief*

- Gastvrijheid: zich inspannen om nieuwkomers op te nemen in het gemeentelven
- Kinderen en jongeren: worden geholpen om erbij te horen, een eigen bijdrage te leveren en te worden gevoed in hun geloof
- Zoekers: worden aangemoedigd om het geloof in Christus te verkennen en te ervaren
- Diversiteit: verschillen in sociale en etnische achtergrond, in geestelijke en lichamelijke capaciteiten en in leeftijd worden gezien als kracht.

Invulling van: verbinding

Trefwoorden: meer open gemeente, welkom

In de bijeenkomsten komt het beeld van een pluriforme gemeente met ruimte voor velen naar voren. Tegelijk ziet men dat het creëren van ruimte vaak veel energie kost. Er is bijvoorbeeld veel geïnvesteerd in de jeugd en de vraag komt op of we de juiste balans hebben tussen inspanning en resultaat.

De uitwerking van dit kenmerk hangt nauw samen met de kenmerken 1 en 3. Zodra we de visie en missie hebben (resultaat kenmerk 3) die ook echt gericht is op *“Inclusief in plaats van exclusief”* kunnen we ons (rol voor de taakgroepen) richten op dit onderdeel.

## **5. Feiten en Cijfers**

Tegen de achtergrond van: “wat willen we de komende periode”, is het op deze plaats van belang een doorkijk te geven in de financiële cijfers van onze kerkelijke gemeenschap.

Daarbij is overleg gevoerd met het College van Kerkrentmeesters. Die hebben ons gegevens aangereikt over de demografische ontwikkeling van Nieuwegein in zijn geheel, de samenstelling van onze (kerkelijke) gemeente en het financiële overzicht. Met deze informatie ontstaat het volgende beeld

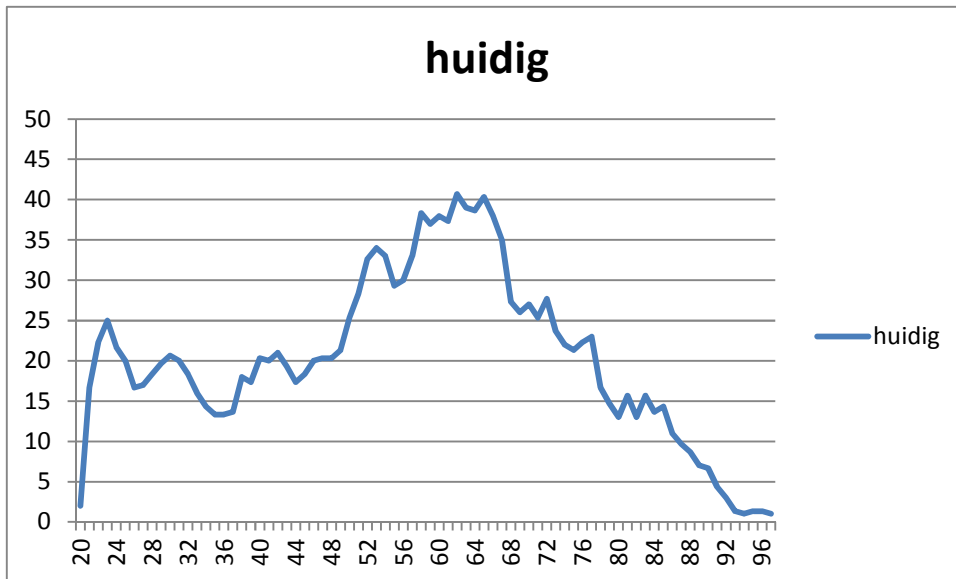
### **Demografische ontwikkeling van de gemeente Nieuwegein**

- De totale bevolking van Nieuwegein is qua totaal aantal inwoners de komende periode tot 2020 redelijk stabiel;
- Het aandeel jongeren (0-19) neemt licht af;
- Het aandeel ouderen boven 65 jaar neemt aanzienlijk toe.

### **Samenstelling en ledental PGNN en prognose**

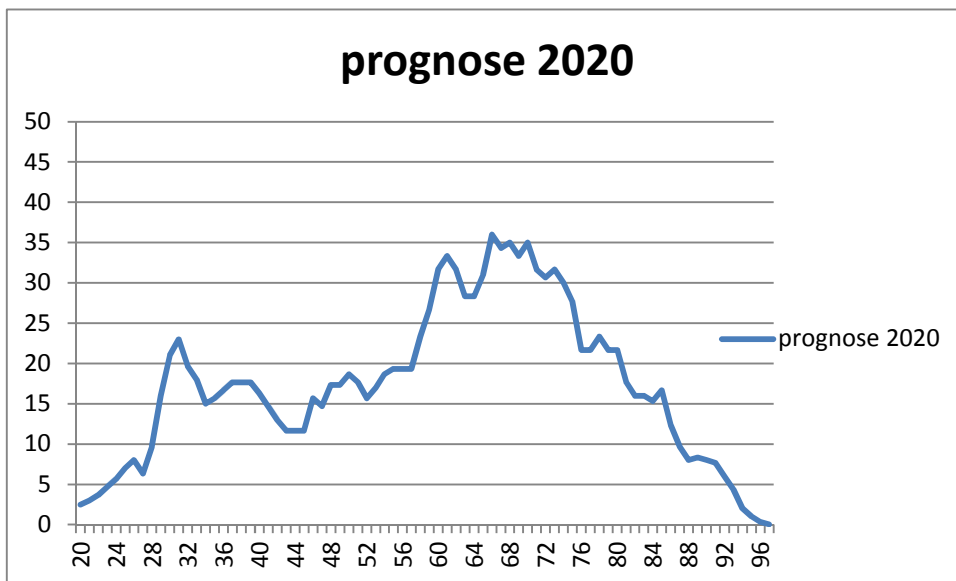
Totaal aantal leden in 2012: ca.1560 (leden van 20 jaar en ouder)

De leeftijdsverdeling is weergegeven in onderstaande figuur:



Figuur 2: leeftijdsverdeling leden bestand PGNN 2012

De prognose van het totaal aantal leden in 2020 bedraagt ca. 1350 (leden van 20 jaar en ouder). De leeftijdsverdeling is weergegeven in onderstaande figuur:

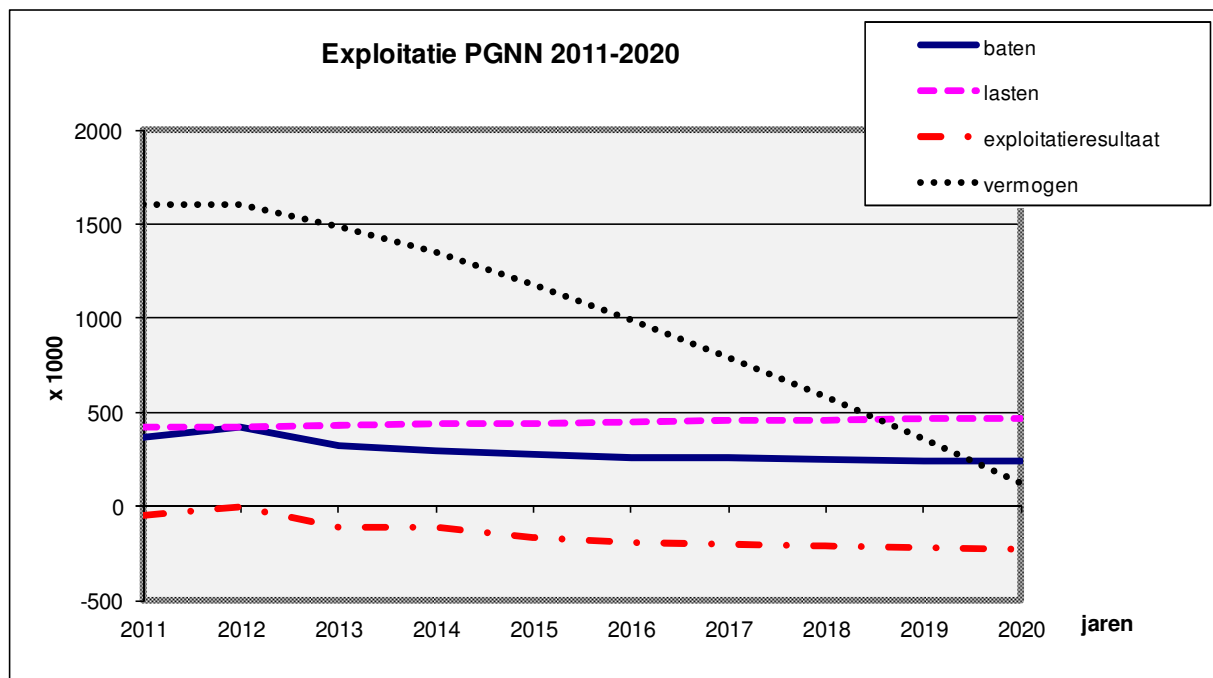


Figuur 3: leeftijdsverdeling leden bestand PGNN, prognose 2020

De verwachte ontwikkeling laat een daling van het totaal aantal leden (20 jaar en ouder) zien met 15% in 2020 ten opzichte van 2012. Tegelijk neemt het aandeel tussen de 20 en de 30 jaar af terwijl het aandeel ouder dan 65 jaar toeneemt.

## Meerjarenraming financieel PGNN

In de onderstaande figuur is een de doorrekening gegeven van de financiën vanaf 2011 tot en met 2020.



Figuur 4: Financiële prognose PGNN 2011 – 2020 (bedragen in Euro)

Het overzicht “Exploitatie PGNN 2011 - 2020” laat zien dat:

- Opbrengsten: er wordt rekening mee gehouden dat de opbrengsten Kerkbalans de komende periode met 5 – 8 % per jaar zal teruglopen.
- Kosten: de kosten voor pastoraat vormen het grootste/belangrijkste aandeel.
- De opbrengsten Kerkbalans zullen niet meer dekkend zijn voor de uitgaven voor alleen al het pastoraat.
- Het overall exploitatieresultaat is inmiddels negatief en zal de komende jaren zich steeds verder negatief ontwikkelen.
- Er is de afgelopen tijd een voorzichtig financieel beleid gevoerd; daardoor is nu een ruim eigen vermogen aanwezig.
- Bij doortrekken van de prognoses voor inkomsten en uitgaven zal dit eigen vermogen rondom 2020 geheel verbruikt zijn.
- Uit een nadere analyse van de opbrengsten uit de actie Kerkbalans blijkt dat het aandeel dat hierin wordt geleverd door de leeftijdscategorie 65+ relatief groot is.

Op dit moment is het gelet op de financiële situatie van onze gemeente noodzakelijk om maatregelen te nemen. Wanneer we daar de ontwikkeling van onze kerkgemeenschap (aantal leden en samenstelling) tegenaan zetten, komen de volgende vragen aan de orde:

- a. Ook onze gemeenschap veroudert; dat betekent dat de druk op pastorale zorg eerder toedat afneemt. Wat betekent dit voor kwaliteit en omvang van ons pastoraal team? Kosten hiervoor zijn nu al relatief hoog en zullen bij ongewijzigd beleid alleen verder toenemen.
- b. Er wordt momenteel een veelheid aan taken/activiteiten binnen onze gemeenschap uitgevoerd. Kan dit doorgaan op de huidige wijze of zal hierin wellicht aanscherping/prioritering aangebracht moeten mede gelet op de inzet van vrijwilligers?
- c. We beschikken momenteel over twee kerkgebouwen. Ook vanuit het door ons opgestelde profiel blijkt dat er draagvlak bestaat voor een overgang naar 1 kerkgebouw. Wat betekent

dit voor ons? Zijn er wellicht mogelijkheden om de last van het kerkgebouw/kerkgebouwen om een andere wijze toe te delen dan wel de exploitatie van het kerkgebouw/kerkgebouwen verder op afstand van de exploitatie van de kerkelijke gemeenschap te brengen?

## 6. Aanbevelingen

Met het identificeren van het gemeenteprofiel (zie hoofdstuk 4) hebben we een eerste etappe van onze gezamenlijke trektocht afgelegd.

Bij één gemeente zijn hoort vanzelfsprekend gemeenschapszin. Gemeenschapszin is voor de gemeente erg belangrijk, maar we beseffen tegelijkertijd dat “wens” niet automatisch “realiteit” is. We zullen wegen moeten vinden om dit te bevorderen; een actief doelgroepenbeleid en aandacht voor nieuwkomers zijn daarvoor noodzakelijk.

Het gemeenteprofiel laat kort samengevat een beeld zien van een gemeente waarbij samen vieren gestalte krijgt in diensten waarin we als één gemeente gezamenlijk de eredienst vieren. Bij de activiteiten van de gemeente is “op zoek naar wat God hier en nu van ons wil” een, zo niet het centrale thema.

De financiële prognoses (zie hoofdstuk 5) laten een geleidelijk dalende lijn van inkomsten zien. De kosten zijn in 2012 al hoger dan de inkomsten. Als deze balans niet verandert, zal het eigen vermogen rond 2020 opgesoupeerd zijn. De huidige 2 gebouwen met een formatie van 2,8 fte predikanten is op termijn een te zware last.

Het ledental van de gemeente daalt in de periode 2012 tot 2020 naar verwachting met 15 % van ca. 1600 naar ca.1350 (leden van 20 jaar en ouder). We zien daarbij een stijging van de gemiddelde leeftijd.

De grote uitdaging is hoe we met het positieve beeld, “één gemeenschap die samen op zoek is naar wat God hier en nu van ons wil” en de zorgpunten rond financiën en ledental een positieve balans kunnen vinden. De blik gericht op de toekomst, met 2020 als horizon.

Onze stellige overtuiging is dat dit niet bereikt kan worden met doorgaan op de huidige weg. Een verandertraject is beslist noodzakelijk. Dit traject kent volgens ons drie lijnen:

- Samen vieren, in één dienst, in één gebouw;
- Versterken van gemeenschapszin;
- Aanpassen van de organisatie om dit allebei mogelijk te maken.

De volgende etappe van de gezamenlijke trektocht die we gaan inzetten kent weliswaar nog geen vastomlijnd eindplaatje, “de bestemming”. De onderwerpen die aangepakt moeten worden tekenen zich wel duidelijk af.

Doelgroepenbeleid:

Versterken van gemeenschapszin vereist een gedegen doelgroepenbeleid. Daarbij speelt door elkaar een aantal vragen:

- Welke groepen zijn te onderscheiden en hoe worden deze groepen nu bediend. Dit afgezet tegen wat we willen bereiken: voorzien we in hun behoefte en wat betekent dat voor hun betrokkenheid bij de gemeenschap?
- Worden gemeenteleden voldoende betrokken en uitgenodigd om mee te doen, welke belemmeringen zijn er en waar liggen kansen?
- Hoe betrekken we nieuwkomers bij onze gemeenschap?

### Gebouwen:

Eén gezamenlijke dienst in één gebouw betekent dat we de toekomstige positie van de Bron en de Dorpskerk moeten herbezien. Dit komt tegemoet aan de behoefte die we constateren om meer als één gemeenschap te functioneren. Er lijkt hiervoor voldoende motivatie en energie aanwezig te zijn binnen de gemeente. Er is een sterk verlangen om God en elkaar te dienen als één levende gemeente. De voordelen: Eén (bruisende) gemeente die elkaar elke week ontmoet. Beter gebruik van de beschikbare resources en dus minder werkdruk voor iedereen, wegen op tegen de nadelen. De ontwikkeling van de financiën maakt dit op termijn ook noodzakelijk. De keuze om gezamenlijke vieringen snel in te stellen loopt voor op de financiële noodzaak en wordt ingegeven door inhoudelijke drijfveren.

Dit vergt een zorgvuldig proces dat met deskundigheid moet worden aangepakt. Onderzoek hoe het risico van gebouwen verkleind kan worden (ook de exploitatie hiervan) en onderzoek of hier een vorm van outsourcing mogelijk is. Al eerder, in 2003 is hier onderzoek naar gedaan [16]. Omdat zowel de onroerend goed markt als de organisaties die belang hebben bij ons vastgoed ingrijpend veranderd zijn, is dit naar verwachting beperkt bruikbaar.

De genoemde acties hebben het karakter van onderzoek naar besparingen. Bij het uitvoeren mag onderzoek naar de mogelijkheden om de opbrengsten te verhogen niet ontbreken

### Organisatie:

De huidige structuur met taakgroepen is (onder andere) opgezet om gemeenteleden “niet ambtsdragers” niet alleen in te zetten voor uitvoerende taken, maar ook sterker te verbinden met de organisatie van de kerk. Inzet van vrijwilligers is essentieel om de kerk draaiend te houden. De verwachting is dat dit in de toekomst niet minder, eerder meer nodig zal zijn. De ontwikkeling die we voorstellen, één dienst in één kerkgebouw en werken aan doelgroepenbeleid, vraagt om een scan van de organisatie op de aspecten:

- Bereiken van doelen gemeenschapszin en participatie van de gemeente in de breedte; in hoeverre voelen kerkleden zich betrokken en krijgen hier energie van. Is de balans op orde, voelen mensen zich niet overbelast of aan de andere kant van het spectrum, buiten gesloten?
- Efficiëntie en effectiviteit; in hoeverre bereiken we de doelen met onze organisatie tegen acceptabele inspanning?
- Takenpakket van de predikanten; wat betekent vermindering van de “preekbelasting”, welke rol kunnen ze vervullen bij het doelgroepenbeleid en wat is de financiële houdbaarheid? Ook op de langere termijn.

Op pad naar wat voor ons ligt, willen we de positieve ervaringen die we hebben opgedaan bij de bijeenkomsten om tot een gemeente profiel te komen graag meegeven.

Opvallend waren de energie en het enthousiasme die naar boven kwamen bij het gesprek gericht op het geloof tijdens de gehouden bijeenkomsten. Hieruit blijkt een sterke behoefte aan geloofsverdieping en gemeenschapszin. Op zich niet verrassend dat dit de deelnemers bezighoudt. Wij zijn immers een kerkgemeenschap en het geloof, de plek van God in ons leven en de rol die Jezus daarbij voor ons speelt horen bij de kern daarvan. Wel opvallend te horen dat zo’n gesprek nu weinig gevoerd wordt. Op zoek naar wat God van ons wil; zet de zoektocht voort! Dit is de roeping die we als gemeente hebben en dat willen we veel sterker neerzetten. Dan vertaalt zich dat in een duidelijke boodschap die ook voor onze omgeving zichtbaar is.

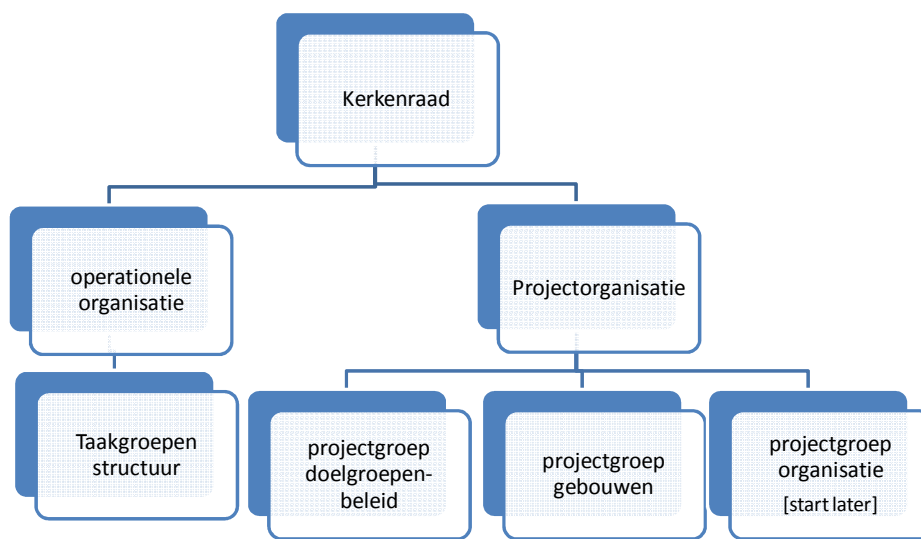
## 7. Vervolgstappen; uitwerking van de aanbevelingen

De aanbevelingen in het vorige hoofdstuk geven wel sterk een richting aan voor de ontwikkeling, maar de concrete uitwerking moet nog gebeuren. Ons voorstel is een slagvaardige projectorganisatie in te richten voor de uitwerking. We denken aan drie projectgroepen:

1. Projectgroep doelgroepenbeleid
2. Projectgroep gebouwen
3. Projectgroep organisatie

De projectgroepen gebouwen en doelgroepenbeleid kunnen parallel aan elkaar aan het werk. Voordat de derde projectgroep organisatie kan aan de slag kan, moeten eerst een aantal basiselementen gereed zijn bij de eerste twee werkgroepen.

De projectorganisatie kan naast voor de operationele organisatie geplaatst worden. Beide vallen onder de leiding van de kerkenraad. Dit is schematisch weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 5: Schets-model voor de organisatie.

De opdracht voor de projectorganisatie kan worden afgeleid uit de aanbevelingen. Een aanzet voor de opdracht van de projectgroepen is hierna gegeven:

Projectgroep doelgroepenbeleid:

- Inventariseer de doelgroepen en activiteiten vanuit de huidige situatie en vanuit het gemeenteprofiel
- Stel een werkhypothese op voor doelgroepen en activiteiten. Hiermee gaat de projectgroep gebouwen aan de slag
- Organiseer een gemeentebreed gesprek over het doelgroepenbeleid
- Stel met de resultaten hiervan een advies doelgroepenbeleid op. Dit advies vervangt de werkhypothese en wordt door de projectgroep gebouwen verwerkt in het advies voor de gebouwen.

Projectgroep gebouwen:

- Breng in beeld hoe we alle activiteiten kunnen concentreren in één gebouw;
- Stel een werkhypothese op voor de erediensten en andere activiteiten (in samenwerking met projectgroep doelgroepenbeleid): welke activiteiten, aantallen deelnemers, randvoorwaarden als ruimte en andere faciliteiten. Het werken met een werkhypothese maakt het mogelijk om snel aan de slag te gaan. Met de uitkomst van de andere twee werkgroepen is later een iteratieslag nodig als activiteiten en behoeften verder uitgewerkt zijn.
- Onderzoek de mogelijkheden die de huidige gebouwen hebben
- Onderzoek welke aanpassingen van de huidige gebouwen nodig en mogelijk zijn
- Onderzoek of er alternatieven zijn; zoals bijvoorbeeld aan een nieuw gebouw
- Stel een begroting en tijdschema op voor de realisatie

Projectgroep organisatie:

Te starten als voldoende materiaal van de andere twee projectgroepen beschikbaar is, in ieder geval de werkhypothese.

- Inventariseer de huidige organisatie en leg deze als 0-situatie vast
- Verken aan de hand van de in hoofdstuk 6 onder organisatie genoemde aspecten de problemen en kansen in de huidige organisatie. De onderscheiden aspecten zijn:
  - Bereiken van doelen gemeenschapszin en participatie van de gemeente;
  - Efficiëntie en effectiviteit;
  - Takenpakket van de predikanten/formatie predikanten.
- Ontwikkel oplossingen voor de nieuwe organisatie

Met de resultaten van de drie projectgroepen wordt een integraal advies opgesteld over gebouwen, doelgroepenbeleid en organisatie. De resultaten worden geconfronteerd met het opgesteld gemeenteprofiel. Zo nodig wordt dit profiel bijgesteld. Zo ontstaat een samenhangend en consistent geheel van drijfveren tot uitwerking.

## 8. Referenties

Rechtstreeks gebruikt voor dit beleidsplan:

1. Beleidsplan voor de periode 2011 -2013 van de Protestantse Gemeente Nieuwegein Noord, versie 2 maart 2011.
2. Handboek gezonde gemeente,Robbert Warren, uitgave Ekklesia 2010
3. Gesprek PKN gemeente adviseur classis utrecht, pim de kort, november 2011
4. Gesprek met Bert Bakker, 3 november 2011
5. Gegevens Kerkelijk bureau, CBS en Gemeente Nieuwegein

Geraadpleegde documentatie PGNN:

6. Gemeenteavond 17 mei 2011; in teken van resultaten bezinningsperiode.
7. Verslag visitatie 1 november 2011
8. Ervaringen bezinningsperiode; Koinonia en bezinningstijd - Christa Jonkheer - augustus 2010
9. Rapport Marjoleijn Dees, PGNN; Jongeren



Materiaal uit vergelijkbare trajecten elders:

10. Beleidsplan 2009 -2013, Protestantse gemeente De Rank, Nieuwegein-Zuid, 23-10-2008
11. Bezinningsproces Protestantse Gemeente Amstelveen-Buitenveldert, Eindrapport Maart 2010
12. De hartslag van het leven, Visie op het leven en werken van de Protestantse Kerk in Nederland, Protestantse Kerk in Nederland, [www.pkn.nl/visienota2012](http://www.pkn.nl/visienota2012), Uitgegeven i.s.m. Uitgeverij Boekencentrum, [www.boekencentrum.nl](http://www.boekencentrum.nl). ISBN 978 90 239 2024 3
13. Onderzoekbureau Motivation, Mentality-model toegespitst op de PKN doelgroep, 2010

Gebruikte documentatie algemeen

14. Tegen de krimp in. Krimp voorkomen. uit Woord en Dienst 2011, magazine voor protestants Nederland.
15. Diverse kranten en tijdschrift artikelen aangereikt door gemeenteleden.

Rapporten van commissies en onderzoeken van PGNN uit recent verleden:

16. Eindrapport Commissie "Samen één gebouw", 2003. Met daaraan gerelateerd:
  - De hemel en de bomen, oktober 2001,
  - De bomen hebben wortels, april 2002,
  - Samenvatting rapporten werkgroepen, mei 2003,
  - Samenvatting discussie Algemene Kerkenraad, juni 2003,
  - De hemel, de bomen en de wortels, deel 1 en 2, juni 2003
  - Snoeien en bloeien, juli 2003.

## **BIJLAGE 1 Alle 7 kenmerken samengevat**

**Bron “Handboek gezonde gemeente”**

### **Kenmerk 1: beziel door het geloof**

*Niet alleen maar alles draaiende willen houden of proberen te overleven*

- Erediensten en leven met de sacramenten: mensen helpen om de liefde van God te ervaren
- Motivatie: de energie komt voort uit een verlangen God en elkaar te dienen
- Omgang met de Schrift: de Bijbel op creatieve wijze met het dagelijks leven verbinden
- Voeden van het geloof in Christus: mensen helpen te groeien in hun geloof en dat met anderen te delen

### **Kenmerk 2: een naar buiten gerichte blik**

*Meer bezig met het ‘geheel(d) dagelijks leven’ dan het ‘kerkelijk leven’*

- Geworteld in de plaatselijke gemeenschap, in samenwerking met andere geloofsgemeenschappen, geloofsovertuigingen, niet-kerkelijke groepen en netwerken
- Hartstochtelijk en profetisch bewogen om gerechtigheid en vrede, plaatselijk en wereldwijd
- Legt verbindingen tussen geloof en dagelijks leven
- Gaat in op menselijke behoeften en noden door liefdevolle dienstbaarheid.

### **Kenmerk 3: op zoek naar wat God wil**

*Een gezonde gemeente vraagt zich af: wat wil God hier en nu van ons?*

*Ze ontwaart de leiding van de Geest en wil het niet iedereen naar de zin maken*

- Roeping: op verkenning gaan om te ontdekken wat God van en met ons wil in het hier en nu
- Visie: ontwikkelen en communiceren van een gedeeld / gezamenlijk besef van richting en doel
- Prioriteiten in missie: bewust doelstellingen formuleren voor de korte en lange termijn
- Kunnen vragen om offers en deze ook daadwerkelijk kunnen brengen, als het erom gaat het bovenstaande te realiseren en zo het geloof in praktijk te brengen.

### **Kenmerk 4: de kosten van verandering en groei onder ogen zien en durven opbrengen**

*In plaats van verandering tegenhouden en bang zijn voor mislukking*

- Het verleden omarmen en tegelijk durf hebben om taken anders aan te pakken
- Risico's durven nemen: durven erkennen dat iets niet werkt en lering trekken uit ervaringen
- Crises: creatief ingaan op uitdagingen waar men als kerk en gemeenschap voor geplaatst wordt
- Positieve ervaringen met verandering, hoe gering ook, bevestigen en erop voortbouwen

### **Kenmerk 5: leven als een echte gemeenschap**

*En niet zozeer als een vereniging of een religieuze organisatie*

- Relaties: deze worden vaak in kleine groepen onderhouden en gevoed, zodat mensen zich geaccepteerd voelen en worden geholpen om te groeien in geloof en dienstbetoon
- Leiderschap: gemeenteleden en voorgangers werken als een team samen om alle zeven kenmerken van een gezonde gemeente gestalte te geven op een manier die toegesneden is op de plaatselijke situatie
- Roeping van gemeenteleden: de waarde van wat mensen aan gaven hebben meegekregen, wat ze allemaal hebben meegemaakt en wat ze op hun levensweg aan geloofservaringen hebben opgedaan wordt onderkend. Dit alles krijgt gestalte in het gemeentelven en daarbuiten.

**Kenmerk 6: ruimte (scheppen) voor iedereen**

*Inclusief in plaats van exclusief*

- Gastvrijheid: zich inspannen om nieuwkomers op te nemen in het gemeentelven
- Kinderen en jongeren: worden geholpen om erbij te horen, een eigen bijdrage te leveren en te worden gevoed in hun geloof
- Zoekers: worden aangemoedigd om het geloof in Christus te verkennen en te ervaren
- Diversiteit: verschillen in sociale en etnische achtergrond, in geestelijke en lichamelijke capaciteiten en in leeftijd worden gezien als kracht.

**Kenmerk 7: zich beperken tot een paar taken en die goed doen**

*Eerder doelgericht dan verwoed met van alles en nog wat bezig*

- Basistaken op orde hebben: met name de eredienst, de pastorale zorg, het beheer en bestuur
- Iets te bieden hebben op belangrijke levensmomenten: diensten op scharniermomenten worden als zinvol ervaren en geven zicht op God en geloof
- Als gemeente zelf goed nieuws zijn, door houding en manier van werken
- Genieten van wat er wordt gedaan en kunnen leven met wat er niet wordt gedaan

## **BIJLAGE 2 Kenmerken die niet in het gemeenteprofiel gekomen zijn**

### **Kenmerk 2: een naar buiten gerichte blik**

- Geworteld in de plaatselijke gemeenschap, in samenwerking met andere geloofsgemeenschappen, geloofsovertuigingen, niet-kerkelijke groepen en netwerken
- Hartstochtelijk en profetisch bewogen om gerechtigheid en vrede, plaatselijk en wereldwijd
- Legt verbindingen tussen geloof en dagelijks leven
- Gaat in op menselijke behoeften en noden door liefdevolle dienstbaarheid.

In alle bijeenkomsten is een naar buiten gerichte blik genoemd als logische en noodzakelijke voorwaarde. Voorbeelden komen naar voren uit verleden (vluchtelingenwerk), heden (voedselbank, hospice). Sterke wens bij velen om als kerk een duidelijker geluid te hebben naar buiten. In de gesprekken kwamen geen duidelijke invulling van deze wens naar boven. De inzet van nieuwe media wordt genoemd als middel om beter in contact te komen met de wereld buiten de kerk.

We weten dat veel energie gestoken wordt in verbindingen met buiten bijvoorbeeld door diaconie en ZWO. Georganiseerde verbanden brokkelen af; zo is bijvoorbeeld de Raad van Kerken in Nieuwegein opgeheven. Er zijn wel nieuwe initiatieven, bijvoorbeeld de Gideonsbende.

### **Kenmerk 5: leven als een echte gemeenschap**

- Relaties: deze worden vaak in kleine groepen onderhouden en gevoed, zodat mensen zich geaccepteerd voelen en worden geholpen om te groeien in geloof en dienstbetoon
- Leiderschap: gemeenteleden en voorgangers werken als een team samen om alle zeven kenmerken van een gezonde gemeente gestalte te geven op een manier die toegesneden is op de plaatselijke situatie
- Roeping van gemeenteleden: de waarde van wat mensen aan gaven hebben meegekregen, wat ze allemaal hebben meegemaakt en wat ze op hun levensweg aan geloofservaringen hebben opgedaan wordt onderkend. Dit alles krijgt gestalte in het gemeentelven en daarbuiten.

Persoonlijke verhoudingen relaties worden als zeer waardevol ervaren; voorbeelden van sterke verbanden klonken door in de metafoor “dorpjes”, die naar boven kwam in een van de sessies. Het blijft wel de taak om die dorpjes te verbinden. Kleiner worden biedt op dit vlak kansen. Deze kansen oppakken.

In de bijeenkomsten kwamen ideeën naar voren hoe de gemeenschap kan versterkt worden door:

- Ontmoeting verbinden met kerkdiensten, meer dan koffiedrinken.
- Actieve discussie stimuleren
- Rol inzet media; kerkblad, website, meer social media

Roeping van gemeenteleden: een hoge graad van participatie wordt het “handboek gezonde gemeente” genoemd als een teken van een gezonde gemeente. Wij zien in onze kerk twee groepen, een actieve groep met heel veel participatie en een groep met weinig actieve participatie. Is dat zorgelijk? De vraag is of de actieve participatie een natuurlijke houding is uit vreugde, of iets heeft van een “heilig moeten”. Observatie: Ervaring avonden met open inschrijving: als het helemaal open wordt gelaten komt een kleine groep.

Door de jongeren wordt “groepsconcept” als voorwaarde voor hun bijdrage genoemd. Dat lijkt daarbij tegelijk slecht maakbaar; verwacht wordt dat zoiets organisch ontstaat, ontstaat het niet dan gebeurt er ook niet veel. Wat leren we hier van? Meer open staan voor wat spontaan ontstaat?

**Kenmerk 7: zich beperken tot een paar taken en die goed doen**

Eerder doelgericht dan verwoed met van alles en nog wat bezig

- Basistaken op orde hebben: met name de eredienst, de pastorale zorg, het beheer en bestuur
- Iets te bieden hebben op belangrijke levensmomenten: diensten op scharniermomenten worden als zinvol ervaren en geven zicht op God en geloof
- Als gemeente zelf goed nieuws zijn, door houding en manier van werken
- Genieten van wat er wordt gedaan en kunnen leven met wat er niet wordt gedaan

Basistaken op orde wordt onderschreven in sessies, met eredienst als centraal punt.

Doop, huwelijk en uitvaart; dit goed doen geeft binding; "een band voor het leven".