

Van U is de toekomst

Eén gemeente, vier generaties, een vindplaats van geloof, hoop en liefde

17 februari 2024

Inhoud

Voorwoord	3
1. Onze gemeente	4
2. Lijnen naar de toekomst	7
3. Een agenda voor de komende jaren	8
4. Financiën	14

Bijlagen

- I Kernwaarden Samen Jong**
- II Verdieping werkgroep pastoraat**

Voorwoord

Zijn we nog bij de tijd? Ons huidige beleidsplan van 2015 – 2020 is een actualisering van het beleidsplan daarvoor en toe aan een eigentijdse vernieuwing. In de achterliggende periode is er veel veranderd. Zo is de kerk in Nederland de laatste jaren ieder jaar 3% kleiner geworden door vergrijzing, overlijden (40%), maar vooral door uittrekders (60%, vooral jongeren). Ook onze kerkgemeente is kleiner geworden, van ruim 1.000 leden begin 2015 naar 800 leden eind 2023.

Gelukkig zijn er ook positieve ontwikkelingen: we zien met de komst van nieuwe leden dat het ledenaantal stabiliseert. Jonge mensen bieden zich aan als vrijwilliger, zowel in het bestuur als in andere taken van de kerk. We zijn volop bezig met het 'Samen Jong'-project, er heeft recent een talenten inventarisatie plaatsgevonden en er is flink geïnvesteerd in de kwaliteit van de online uitzendingen van onze vieringen. Sinds twee jaar hebben we een nieuwe predikante. Door alle ontwikkelingen merken we weer 'reuring' in onze kerk en dat benutten we graag in dit plan.

Hoog tijd dus voor een nieuw beleidsplan. Begin 2023 is er een werkgroep samengesteld door de kerkenraad met de opdracht om een nieuw plan te maken. Een plan dat onze gemeente weer 'bij de tijd' mag brengen. Wij hebben als werkgroep met veel plezier gewerkt aan het maken van dit nieuwe beleidsplan.

1. Onze gemeente

Missie

Onze gemeente wil, als deel van de wereldwijde gemeenschap waarin mensen het goede nieuws van Gods liefde horen en delen, als PKN-gemeente in Lunteren, een vindplaats van geloof, hoop en liefde zijn.

Visie

Als vindplaats van geloof, hoop en liefde komen wij samen rond het Evangelie van Jezus Christus. Dit leven vanuit Gods Woord en Geest vertaalt zich onder andere in maatschappelijke betrokkenheid, dienstbaar zijn aan anderen. We hopen mensen aan te sporen dagelijks moed, kracht, troost en uitdaging te vinden in ons geloof.

In de eerste plaats zien wij het geschenk van de eredienst, waarin we ons oefenen in leren, leven, vieren, verbinden vanuit Gods Woord. Het is een plek om op adem te komen in de bewogen wereld van elke dag. Het gebed vormt hierin een wezenlijk onderdeel. In de erediensten vinden we een gevoel van welkom en ontmoeting belangrijk.

De verhalen uit de Bijbel vormen de bron van inspiratie en bemoediging. Of je nu binnen of buiten de kerk zoekt naar geloof, hoop en liefde, mensen worden warm van verhalen en ze zetten hen in beweging.

In de kerk willen we de gevolgen van onze hedendaagse polariserende samenleving graag voorkomen en tegengaan. Onze kerkgemeente kan en wil niemand uitsluiten of veroordelen. Jezus is er voor alle mensen, ongeacht geloofswijze, afkomst of geaardheid. Onze kerkgemeenschap legt verbindingen tussen mensen. We willen een betrokken gemeenschap zijn in een vaak individualistische samenleving. Om dit te bereiken hebben we elkaar nodig. Alleen met oog voor, en inbreng van, alle generaties kan onze gemeente bouwen aan een weg in geloof, hoop en liefde. Samen met jong en oud Christus vertegenwoordigen in wijk en wereld. We willen de vragen die leven bij mensen in de huidige samenleving niet uit de weg gaan. We mogen samen leren, ontdekken en waarderen.

Kenmerkend voor onze gemeente is dat we een kleinere, verbindende gemeenschap van mensen zijn. Men wordt gezien, er is veel onderling contact. Juist deze verbondenheid in pastoraat en diaconaat is een sterk goed in deze tijd.

Opbouw en ontwikkeling gemeente

Onze gemeente telt momenteel¹ 800 leden, verdeeld over 382 pastorale eenheden. Ca. de helft van de leden is belijdend lid, de andere helft bestaat voornamelijk uit doopleden. De leeftijdsopbouw van de gemeente is globaal als volgt: ca. 28% is jonger dan 30 jaar, ca. 32% is tussen de 40 en 60 jaar en 40% is ouder dan 60 jaar.

Het ledenaantal is de afgelopen jaren teruggelopen. Ter illustratie: in 2018 lag het ledenaantal op ca. 1.000 leden. Met name in de periode van 2018 tot 2020 is het ledenaantal gedaald. In de periode na 2020 lijkt het ledental zich meer richting stabilisatie te ontwikkelen.

¹ Stand eind 2023

Er zijn daarbij verschillen zichtbaar in de ontwikkeling van het aantal leden per leeftijdsgroep. De groep 60-plussers blijft vanaf 2020 vrij stabiel in aantal en laat soms een kleine groei in aantallen zien.

De grootste daling van het aantal leden sinds 2018 is zichtbaar bij de groep 40 – 49-jarigen en de groep 10 – 19-jarigen. In deze groepen is het ledental met ca. 40 tot 50% teruggelopen. Verschillende gezinnen met (oudere) kinderen hebben in deze periode de gemeente verlaten. Inmiddels is bij deze groepen stabilisatie te zien. Ook de groep 20 – 29-jarigen is kleiner geworden, maar de afname is minder dan de groep tieners en 40 – 49-jarigen. De groep 30 – 39-jarigen kent de kleinste afname (3%) en is daarmee een van de meest stabiele leeftijdsgroepen. Dit geldt ook voor de groep 0 – 9-jarigen.

Er is dus niet zozeer sprake van ontgroening en vergrijzing (ook wel), maar vooral dat de middengroep (40 – 49-jarigen) de gemeente heeft verlaten, en daarbij hun (oudere) kinderen heeft meegenomen. Typerend is dat deze groep inmiddels bijna de kleinste leeftijdsgroep binnen de gemeente is.

Ondanks teruggelopen ledenaantallen kent de gemeente een stevige aanwezigheid van alle leeftijdsgroepen, waarbij in alle groepen de laatste jaren positieve ontwikkelingen zichtbaar zijn.

Sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen

Wanneer we op zoek gaan naar de sterkten en zwakten binnen de gemeente zelf en de kansen en bedreigingen die, vaak vanuit de omgeving van de gemeente, op ons af (gaan) komen, geeft ons dat handvatten om de belangrijkste prioriteiten voor de komende jaren te stellen. In deze paragraaf gaan we hierop in.

Waar zijn we sterk in?

- We worden ervaren als een **warme** en **open** gemeente. Naar elkaar omzien staat centraal, ook naar mensen die geen lid zijn maar op ons pad komen. De sfeer is goed, laagdrempelig en met **ruimte** voor verschillende geloofsbelevingen. Er zijn veel mogelijkheden om elkaar en bezoekers te ontmoeten, bijvoorbeeld koffie drinken rondom de ochtenddienst, wijkavonden, Oranjerie, Women2Meet, enz., enz..
- **Mooie vieringen**, veel liturgische variatie met sterke **inhoudelijke boodschap**.
- We zijn (zowel binnen als buiten de gemeente) **diaconaal actief**, met als recent voorbeeld de opvang van vluchtelingen in onze pastorie. Maar ook de ZWO-projecten, de Roemenië Commissie en lokale projecten
- Aandacht voor jeugd en jongeren, maar het kan nog steeds beter!
- Er zijn veel **betrokken en talentvolle gemeenteleden**, jong en oud, die hard werken in onze gemeente. Mede daardoor grote diversiteit aan activiteiten, commissies, etc. binnen de meeste doelgroepen.
- De afgelopen jaren zijn grote stappen gezet in het gebruik van **digitale hulpmiddelen** tijdens de vieringen (beamerteam).

Minder sterke punten zien we op de volgende gebieden:

- Voor nieuwkomers in het dorp zijn we als gemeente vaak **weinig zichtbaar**. Zelf treden we bovendien niet echt naar buiten. We worden daardoor niet als vanzelf gevonden door mensen die op zoek zijn naar een passende gemeente.
- De hierboven beschreven **gemeente-opbouw** laat zien dat we te maken hebben met een ondervertegenwoordigde leeftijdsgroep. De leeftijdsgroep die normaal gesproken 'de schouders eronder' zet, zowel in het uitvoeren van ambten en taken, als ook financieel. Door deze leeftijdsopbouw komt nu meer druk bij ouderen en jongeren te liggen. We zijn financieel gezien nog gezond, we hebben geen hypotheek of andere schulden, maar het

kost ons steeds meer moeite om de kostenstijgingen te compenseren met stijgende opbrengsten.

- De gemeente kent een **organisatie- en vergaderstructuur** die niet meer past bij de huidige omstandigheden en bij de omvang van onze gemeente. Hoewel we in verhouding tot het totaal nog steeds veel actieve leden hebben, zijn er desondanks veel vacatures.
- Onze **naam** 'Gereformeerde Kerk' past steeds minder bij wie we zijn en vooral minder bij wie we willen zijn. Voor mensen van buiten associeert 'gereformeerd' met een streng dogmatische kerk.

Welke kansen zien wij?

- In de komende jaren gaat het dorp Lunteren verder uitbreiden, er komen veel nieuwe woningen bij. Dat zijn ook **nieuwe inwoners**, Lunterse jongeren die hier kunnen blijven en ouderen die een passende woning hebben kunnen vinden. Allemaal zoeken zij antwoorden op de vragen die zij hebben. Ook voor hen kan onze gemeente een vindplaats zijn.
- Het **'Samen Jong'** project (zie ook bijlage 1): kerk zijn met alle generaties, prioriteit geven aan jonge generaties. Het project waarmee de kerkenraad al aan de slag is gegaan en wat nieuw elan geeft.
- Beter communiceren, met elkaar en naar buiten. De hulpmiddelen (website, 'beameren', uitzenden, nieuwsbrieven) zijn grotendeels aanwezig, de toepassing kan nog verbeteren, bijvoorbeeld door het gebruik van een app.
- **Samenwerking** met andere kerken uitbreiden. Bijvoorbeeld de Molukse kerk en Maranathakerk, in vieringen en gespreksgroepen etc..

De bedreigingen die we zien

- Het **bezoek van de zondagdiensten** is afgenomen. Naast de als geschetste ontwikkeling van de gemeenteopbouw, speelt ook Corona hierbij een rol. De laatste jaren is door de goede videoverbinding het aantal thuis kijkers toegenomen. Het totaal van kijkers en bezoekers blijft redelijk stabiel. De mensen die hiervoor kiezen blijven nog steeds bij onze kerk betrokken. Op lange termijn kan door afnemend fysiek kerkbezoek de betrokkenheid en het onderling contact wel onder druk komen te staan.
- We zien **veranderingen** in het kerkelijk landschap. Er zijn in onze omgeving veel kerken die sterk gegroeid zijn. Dat er verandering optreedt is niet zozeer een bedreiging, maar we hebben ons er wel toe te verhouden, ook om herkenbaar te zijn als gemeente in dat kerkelijk landschap. Wanneer we dat niet doen, kan dat wel een bedreiging vormen.

2. Lijnen naar de toekomst

Een toekomstgerichte gemeente

Als gemeente streven we ernaar onze missie te verwezenlijken, nu en in de toekomst. Wat voor gemeente we daarbij zijn en willen zijn, ons karakter, is onder visie beschreven. Wat betekent dit nu voor het beleid voor de komende jaren? Wanneer we in 2030 een zelfstandige en levendige gemeente willen zijn met ruimte voor diversiteit in geloofsbelevingen, dan vraagt dat in het hier en nu wel een aantal keuzes. Gezien de ontwikkelingen die zich binnen en buiten de gemeente voordoen, zullen we in actie moeten komen. De voorgestelde keuzes vormen geen snelle oplossing voor vraagstukken die al jaren spelen of een recept voor groei. Wel denken we dat deze keuzes een belangrijke bijdrage kunnen leveren om voor de toekomst te behouden wat we hebben en dat door te geven.

Strategische keuzes

We kiezen voor 3 strategische lijnen. Deze lijnen geven structuur en richting aan het beleid van de gemeente in de komende jaren. Ze helpen bij het maken van keuzes over de gemeente, nu en in de toekomst. Met deze drie lijnen spelen we in op de kansen en bedreigingen die op de gemeente afkomen en houden rekening met onze sterke en minder sterke kanten. Wanneer we erin slagen invulling te geven aan deze drie lijnen, zien we een goede toekomst voor ons als zelfstandige gemeente. Hoewel we met deze lijnen zeker echte keuzes maken, zijn ze eigenlijk niet nieuw. We bouwen voort op wat we de afgelopen jaren al in gang is gezet.

1. Kiezen voor 4 generaties is prioriteit geven aan jongere generaties. Wanneer we een kerkgemeente willen zijn voor alle generaties zullen we in ons handelen meer moeten denken en doen met en voor de jongere generaties. De kernwaarden die vanuit Samen Jong² aangereikt worden, zien we als een belangrijk hulpmiddel en willen we graag versterken en uitbouwen binnen de gemeente. We hopen op een bruisend geestelijk thuis voor alle generaties.
2. We kiezen duidelijk voor de PKN – in beeld en naam. Als gemeente willen we herkenbaar en laagdrempelig in de Lunterse samenleving staan. De huidige aanduiding van onze gemeente (Gereformeerde Kerk) legt onbedoeld en ongewild een drempel neer voor nieuwe leden. Een naam voor onze gemeente, die aansluit bij wat landelijk binnen de protestantse kerken gebruikelijk is, kan onze gemeente herkenbaar en toegankelijk maken. Het doet recht aan de gemeente die we zijn. Deze keuze geeft richting aan de manier waarop we naar buiten treden in onze communicatie.
3. De manier waarop we met elkaar samenwerken geeft ruimte aan ieders talenten. Werk aan de kerk moet geen last zijn, maar kunnen inspireren, open staan voor nieuwe verbanden en initiatieven. Om deze redenen willen we het gemeentewerk lichter en meer flexibel inrichten.

Deze drie lijnen werken we uit in 7 prioriteiten voor de komende jaren. Hierin maken we concreet wat we te doen hebben.

² <https://www.missionenederland.nl/brengleven/samenjong/overzicht>

3. Een agenda voor de komende jaren

In dit hoofdstuk werken we de 3 strategische lijnen uit in 7 prioritaire thema's. Elk facet van de gemeente komt zo aan de orde. Onder elk thema beschrijven we concrete actiepunten die de agenda voor de komende jaren vormen. Deze 7 thema's zijn:

1. Samen Jong
2. Erediensten en vieringen
3. Pastoraat en onderling contact
4. Diaconale taak
5. Positie als zelfstandige gemeente
6. Communicatie
7. Structuur en organisatie

We behandelen ze hierna:

1. **Samen Jong:** hoe betrekken we jongeren en jongvolwassenen bij onze gemeente en zijn we aantrekkelijk voor hen?

Een toekomstgerichte gemeente is prioriteit geven aan jongere generaties. We willen graag een gemeente zijn waar alle generaties het christelijk geloof mogen ontdekken, onderzoeken en beleven. We hebben als gemeente gekozen voor de kernwaarden van Samen Jong als hulpmiddel. Samen Jong is een praktisch boek (ondersteund door uitgebreid onderzoek) waarin wordt beschreven hoe je als kerk een geloofsgemeenschap voor alle generaties kunt zijn. In essentie vraagt dit om bij alles wat er binnen de gemeente gebeurt, elke beslissing die genomen wordt, te kijken vanuit jongere generaties. Het boek geeft dit weer in 6 kernwaarden (zie bijlage 1).

Waarom vinden wij dit belangrijk? Wij zien het als onze taak om het goede nieuws uit Gods Woord te blijven doorgeven aan de volgende generaties. God heeft een hoopvolle toekomst voor ons voor ogen. We willen een geestelijk thuis zijn én blijven voor jong en oud. Jonge mensen zijn nodig om de gemeente te laten voortbestaan. We vinden het belangrijk dat jongeren en jongvolwassenen zich persoonlijk gezien, gehoord en geliefd voelen in een snel veranderende maatschappij. De mooie eigenschap van jongeren en jongvolwassenen is dat zij nieuwsgierig zijn, (kritische) vragen stellen en willen leren en groeien in geloof. Deze eigenschappen zijn voor alle generaties waardevol om ons op te stellen als leerlingen van Jezus. Door met elkaar in gesprek te blijven kunnen wij van elkaar leren en samen actief kerk zijn.

Agenda voor de komende jaren

- **Werkgroep Samen Jong** - We werken met een werkgroep Samen Jong, ontstaan vanuit de kerkenraad. Deze werkgroep gaat zich inzetten voor het uitleggen, herkennen, versterken en uitbouwen van de kernwaarden van Samen Jong. Als gemeente hebben we 10 Samen Jong boeken aangeschaft en verspreid onder gemeenteleden. Er volgen themadiensten en -avonden waarin gebruik wordt gemaakt van de trainingsvideo's van Samen Jong. We streven naar het versterken van de samenwerking tussen alle jeugdwerkers en een korte lijn naar de kerkenraad. We willen samen-gemeente-zijn versterken door verantwoordelijkheid onder jongeren te intensiveren.
- **Jongeren pastoraal team** - Speciaal voor de jongeren in onze kerk in de leeftijd van 13 t/m 16 jaar is een jongeren pastoraal team samengesteld. Een vaste jeugdwerker wordt toegewezen aan een aantal jongeren en zal in het 13e, 14e en 15e levensjaar van de

jongere een bezoek brengen voor een open gesprek. In het 16e levensjaar sluiten we het traject af met een gezamenlijke avond met alle jeugdwerkers en jongeren.

We willen ervoor zorgen dat de jongeren zich geliefd, gezien en gehoord voelen binnen onze gemeente en bovenal bij onze Hemelse Vader. Juist in deze leeftijdsfase zijn de jongeren erg zoekende naar hun identiteit, beïnvloedbaar door sociale media en nieuwe vrienden buiten de kerkelijke gemeenschap. Daar willen we als gemeente hen helpen het geloof te (blijven) ontdekken, onderzoeken en beleven. Door dicht bij de jongeren te blijven staan betrekken we hen in onze gemeente en laten we hen meedenken over onze kerkgemeenschap.

2. Erediensten en vieringen

In onze kerkdiensten zien we de prachtige diversiteit terug die onze gemeente rijk is. De eredienst is het hart van ons gemeente zijn. Het hart van de gemeente klopt in de samenkomst van de gemeente rondom Gods Woord en sacrament. In de eredienst ontmoet zij de levende God. Hij spreekt en de gemeente antwoordt. Naast ontmoeting met God is de eredienst een moment van ontmoeting met elkaar. We willen oog houden voor alle verschillende meningen van de gemeenteleden, of je nu van een goede preek, van zingen houdt of vooral komt voor ontmoeting; de kerk is van ons allemaal! In de diensten hoor en zien we het samen vieren, God danken en zoeken naar de betekenis van het geloof in ons leven. De inhoud gaat over de dingen die ons raken in het dagelijks leven en in ons geloof. Ons doel is dat iedereen de kerk verlaat met iets om over na te denken in de komende week, iets wat je geraakt heeft of waar je juist nog even verder over wilt praten.

Agenda voor de komende jaren

- **Familiediensten** – Enkele keren per jaar organiseren we speciale diensten gericht op 4 generaties, mede naar aanleiding van ons project Samen Jong. Een geslaagde familiedienst is boeiend, pakkend, actueel en n t even anders! Met extra aandacht voor de jongere generaties. We willen uitnodigend zijn naar de mensen die zichzelf meer aan de rand van de kerk zien staan.
- We continueren de diensten die mede georganiseerd worden vanuit de verschillende groepen in onze gemeente. Hiermee versterken we de betrokkenheid en de verbondenheid van deze groepen als onderdeel van de gemeente. Dit geeft ook ruimte aan de diversiteit binnen de gemeente als het gaat om geloofsbeleving en geloofsuiting. Ook de andere bijzondere erediensten, zoals school-kerkdienst en jeugddiensten, blijven we uiteraard voortzetten.

3. Pastoraat en onderling contact

Pastoraat is in Gods Naam zorg en aandacht geven, waardoor de ander iets van geloof, hoop en Gods liefde ervaart. Pastoraat kan middels een mooi gesprek, in een groep maar ook in een onverwachte ontmoeting en is misschien wel het mooiste wat een kerkgemeente te bieden heeft. Het pastoraat in onze gemeente wordt door ouderlingen en pastoraal medewerkers met hart en ziel vormgegeven. Veel mensen voelen zich gezien en onderdeel van onze gemeente. Tegelijk hebben we de al jarenlang te maken met belangrijke uitdagingen:

- Bepaalde leeftijdsgroepen worden onvoldoende bereikt. Het gaat dan vooral om de jonge mensen en de leeftijdsgroep 40-50.
- De bemensing van het ambt van ouderling en de wijkteams is moeilijk. Binnen de wijken is een groot tekort aan pastorale medewerkers. Het gevolg hiervan is dat de belasting op de huidige ambtsdragers en pastoraal medewerkers te groot is.

De afgelopen jaren is er continu aandacht voor werving van nieuwe ambtsdragers en pastoraal medewerkers. Recent is daarbij de vraag naar talenten binnen de gemeente bij gekomen. In 2022 is de verandering naar ontmoetingspastoraat ingezet. Dit houdt in dat het pastorale gesprek vooral wordt gestimuleerd via onderlinge ontmoeting, het contact tussen gemeenteleden onderling. Ontmoetingspastoraat heeft iets wederkerigs in zich. Men vraagt iets, waarop geantwoord kan worden, het is wederzijds.

Ontmoetingspastoraat sluit een aanbod niet uit. We willen het bezoeken van ouderen en zieken en (predikant) crisispastoraat graag voortzetten. Daarnaast willen we ontmoetingen organiseren op het gebied van levensvragen, geloofsopvoeding, rouwverwerking e.d. Voor diegenen waarvoor de ontmoetingspastoraat vorm (tijdelijk) minder passend is, is het pastorale gesprek op aanvraag. Mede hiervoor is een apart meldpunt ingericht.

Agenda voor de komende jaren

Het ontmoetingspastoraat willen we op de volgende manieren verder versterken:

- Structureel stimuleren van onderlinge ontmoeting en geloofsgesprek als basis voor het pastoraat. Voorbeelden hiervan zijn de Oranjerie, Women2Meet, kampvuuravonden, club, soos en The Followers, koffietijd en meer, etc., etc..
- Ontmoeting en verdieping. We hebben een vorming- en toerusting programma. De komende jaren willen we hier verder op inzetten door het vormen van gesprekskringen door gemeenteleden te stimuleren.
- Gericht inzetten van verzorgingspastoraat. Door middel van het gebruik van het pastoraal meldpunt, het bezoeken van 80+ers en het bezoeken van 14/15-jarigen door het Jeugd Pastoraal Team.

Hier past een laagdrempelig en toegankelijk kerkgebouw als ontmoetingsplek bij. Het versterken van de kerk als ontmoetingsplek, bijvoorbeeld door meer openstelling en activiteiten die ook voor niet-gemeenteleden toegankelijk zijn, is verder te verkennen.

Na het vaststellen van dit beleidsplan is de eerste stap dat de wijkouderlingen het initiatief nemen om iedereen die betrokken is bij de pastorale zorg bij elkaar te brengen en te inventariseren wat er is en wie wat kan doen.

4. Hoe staan we in onze diaconale taak naar de wereld dichtbij en ver weg: Helpen wie geen helper heeft.

Dit is het credo van de diaconie. Het drukt heel krachtig uit hoe de diaconie haar taak ziet. Het doel van de diaconie is om mensen te helpen die hulp nodig hebben, die onvoldoende eigen middelen tot hun beschikking hebben en geen of onvoldoende netwerk om zich heen hebben. Diaconaat betekent: oog en oor hebben voor mensen in de knel, luisteren naar hun verhalen, inspelen op hun mogelijkheden. De taken worden steeds uitgebreider, nu ook de seculiere gemeente steeds vaker bij de kerk aanklopt. Wij willen een 'veilige haven' zijn voor diegenen die zelf geen 'veilig thuis' hebben.

De missie luidt dan ook: "Als diaconie worden wij geïnspireerd door Gods liefde. Door Jezus die de weg van de liefde ging en door mensen die, geïnspireerd door de Heilige Geest, in Jezus voetsporen reizen. We willen dienstbaar zijn als praktische invulling van ons geloof, oog hebben en open staan voor de armen en de hulpbehoevenden in de samenleving, in Nederland en wereldwijd, gelovig, anders-gelovig of niet-gelovig."

Het beleidsplan van de diaconie, 'Hulp bieden aan hen die dat nodig hebben', beschrijft de taken van de diaconie en de commissies die onderdeel vormen van de diaconie: de ZWO-commissie (zending, werelddiaconaat en ontwikkelingssamenwerking), diaconale projecten zoals de Roemenië-commissie en het klusteam.

Agenda voor de komende jaren:

- **Proactief hulp bieden** – Onze intentie is dat hulp op korte termijn mogelijk gemaakt wordt, wanneer dat noodzakelijk is. We willen laagdrempelig en betrouwbaar zijn. De uitdaging om te onderzoeken of we pro-actiever hulp kunnen aanbieden, in plaats van afwachten tot er hulpvragen komen willen we in de periode van dit beleidsplan aangaan.
- **Diaconale paraplu Lunteren** - De kracht van onze diaconie, als spin in het web, ligt in verbinden. Verbinden met vele geledingen binnen en buiten onze kerkelijke gemeente. Samenwerking met andere diaconieën binnen Lunteren is daarin een belangrijk middel. Ons streven is nog steeds een 'diaconale paraplu' in Lunteren te realiseren, die optimaal functioneert en samenwerkt.
- **Jeugddiaconaat** - Diaconaat is een zaak van de hele gemeente. Daar horen ook jongeren bij. We gaan ons als Diaconie daarom verder bezinnen op de toekomst en experimenten met diaconie met, voor en door jongeren.

5. Onze positie als zelfstandige gemeente

Als zelfstandige en toekomstgerichte gemeente willen we herkenbaar en toegankelijk zijn en blijven. Twee zaken vragen daarom bijzondere aandacht.

Agenda voor de komende jaren

- **Continueren van de samenwerking in Lunteren.** Het streven om een zelfstandige en toekomstgerichte gemeente te willen zijn, wil niet zeggen dat we alles zelf willen doen. Samenwerking is om meerdere redenen belangrijk. In de eerste plaats omdat samenwerking met de andere gemeenten binnen Lunteren iets laat zien van de eenheid in Christus.

Momenteel wordt er op verschillende terreinen met andere kerken in Lunteren samengewerkt. De belangrijkste daarvan zijn De Vluchtheuvel, de gezamenlijke diensten in de Stille Week rond Pasen met Maranathakerk en Molukse kerk en de vele gemeenschappelijke diensten (jeugd- en avonddiensten) met de Maranathakerk. De komende jaren zetten we dit door.

Meer samenwerking zien we voor ons op het punt van avonddiensten. In zowel onze gemeente als in de Maranathakerk is de deelname aan de avonddiensten beperkt. De avonddiensten worden wel zeer gewaardeerd door de bezoekers. Door de avonddiensten in één kerk te organiseren kan er in de winter fors bezuinigd worden op energiekosten en daarnaast op de predikantskosten. We streven ernaar om niet alleen in de zomer gezamenlijke avonddiensten te organiseren, maar voortaan gedurende het gehele jaar.

- **Een naam voor onze gemeente.** In 2004 hebben wij als Gereformeerde Kerk Lunteren in grote meerderheid besloten ons aan te sluiten bij de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). Dat was een 'voorlopig' besluit waar je binnen 10 jaar nog op terug kon komen. In 2014 is dat besluit opnieuw genomen en daarmee maakt onze kerk definitief onderdeel uit van de Protestantse Kerk in Nederland.

Kort na het eerste besluit in 2004 hebben wij de drie letters PKN toegevoegd, daar is het tot nu toe bij gebleven. In de volksmond heten wij nog steeds Gereformeerde Kerk Lunteren. In de communicatie naar 'buiten', berichten in de krant, brieven, berichten op onze site, nieuwsbrieven, gebruiken wij eenvoudigweg 'Gereformeerde Kerk Lunteren', vaak ook nog zonder de drie letters PKN. De naam van onze website en onze

mailadressen bevatten de Gereformeerde Kerk zonder vermelding van PKN. Bij veel gemeenteleden, vooral jongeren, bestaat de behoefte om de term gereformeerd los te laten. Daar komt nog bij dat voor buitenstaanders en voor jongeren de term 'gereformeerd' veelal geassocieerd wordt met 'streng', 'behoudend', 'ouderwets'. En dat is zeker niet hetgeen wij willen uitstralen. Wij willen juist een protestantse gemeente zijn voor vier generaties die laagdrempelig en toegankelijk is met een naam die daarbij past.

Overigens zijn vele (vroeger gereformeerde) kerken in de afgelopen 19 jaar ons hierin voorgedaan. In 2004 waren er ca 800 Gereformeerde kerken die zich aansloten bij de PKN en die in hun naamgeving de term 'gereformeerd' handhaafden. Inmiddels zijn er nog 100 Gereformeerde Kerken tot de PKN behorend die nog in hun naam het woord 'gereformeerd' hebben.

De PKN hanteert duidelijke richtlijnen voor het kiezen van een (nieuwe) naam. In ons geval zullen de woorden 'Protestantse gemeente' en 'Lunteren' daarin voorkomen met daarbij nog een te kiezen woord of woorden die ons onderscheiden van de andere twee PKN-kerken in Lunteren. Het betekent ook dat wij 'een nieuwe naam kiezen' in goed overleg met de Oude Kerk en de Maranathakerk zullen gaan doen. Aanpassing van de naam van onze gemeente vraagt een zorgvuldig proces binnen de gemeente en met de andere Lunterse PKN gemeenten. Met het vaststellen van het beleidsplan zetten we dit proces in gang.

6. Communicatie

Een belangrijk hulpmiddel om uitvoering te geven aan onderlinge verbondenheid is de interne communicatie binnen de gemeente. Belangrijke middelen daarin zijn de nieuwsbrief en Contact. Goede communicatie over wie we zijn en wat we doen naar buiten toe is belangrijk wanneer we toegankelijk en laagdrempelig in de Lunterse samenleving willen staan. Zowel de interne als de externe communicatie vragen de komende jaren extra aandacht. Communicatie is daarom als een apart taakgebied binnen het moderamen benoemd.

De verdergaande digitalisering en verbetering van digitale vaardigheden, ook onder ouderen, roept de vraag op welke communicatiemiddelen de komende jaren het beste passen om aan de doelen van dit beleidsplan bij te dragen. We denken dan aan de rol en uitstraling van de website, Contact en de nieuwsbrief, maar bijvoorbeeld ook aan de introductie van een kerk-app. De uitwerking hiervan wordt dit jaar opgepakt en uitgewerkt in een communicatieplan.

7. Structuur en organisatie

De structuur van onze gemeente past bij een die minimaal 1,5 keer groter is. De structuur brengt een behoorlijke vergaderdruk met zich mee. Dit wordt mede als drempel ervaren om mee te doen in commissies of kerkenraad. Bovendien maakt deze structuur dat er veel vacatures zijn. Er is in alle wijken een tekort aan pastoraal medewerkers, ouderlingen en diakenen. Gevolg hiervan is onder andere dat mensen lang functies blijven vervullen aangezien er geen opvolger is. Dit maakt de drempel steeds hoger om een ambt of andere taak binnen de gemeente op te pakken. Het beeld ontstaat dat je moeizaam van taak binnen de gemeente afscheid kan nemen. Het streven zou moeten zijn om één ambtstermijn weer standaard te laten zijn. Met dit beleidsplan stellen we de volgende aanpassingen voor die eraan moeten bijdragen dat het gemeentewerk lichter en meer flexibel wordt. Deze voorstellen passen binnen de regelingen en eisen die de PKN hiervoor heeft opgesteld.

Agenda voor de komende jaren

- **Werken met een grote en kleine kerkenraad.** De besluitvorming binnen de gemeente vindt plaats binnen de kerkenraad. Het moderamen bereid deze vergaderingen voor. Op dit moment komen kerkenraad en moderamen ongeveer 10 keer per jaar bij elkaar. We stellen voor om het moderamen een zelfstandiger rol te geven voor besluitvorming over de dagelijkse gang van zaken, als 'kleine kerkenraad'. Dit maakt het mogelijk om minder vaak als 'grote' kerkenraad bij elkaar te komen. Het is aan de kerkenraad een goed ritme te vinden zodat de kerkenraad haar verantwoordelijkheid kan blijven nemen en er voldoende ontmoeting en zinvolle invulling is van de bijeenkomsten. De belasting voor ambtsdragers kan daardoor afnemen, waardoor zij zich meer kunnen richten op de taken binnen de werkgroepen en de gemeente. Voorwaarde is wel dat het moderamen een brede en evenwichtige samenstelling heeft. Met de huidige samenstelling van het moderamen zijn alle geledingen (diaconie, pastoraat, college) van de gemeente vertegenwoordigd, waarmee aan deze voorwaarde voldaan wordt.
- **Van wijkteams naar werkgroepen.** Het consequent doorvoeren van het ontmoetingspastoraat maakt de wijkindeling niet meer logisch. Ontmoeting mag juist over wijken heen plaatsvinden. Het organiseren van het pastorale gesprek op aanvraag kan heel goed via een centraal meldpunt georganiseerd worden, zonder een wijkindeling. De huidige werkwijze waarin afhankelijk van de bezetting van het wijkteam gekozen wordt voor ontmoetingspastoraat of pastoraat op aanvraag leidt tot onduidelijkheid en verschillen binnen de gemeente. Bovendien biedt dit geen oplossing voor de uitdagingen die er zijn. In plaats van de wijkteams en wijkouderlingen stellen we voor om met drie werkgroepen te werken, elk onder leiding van één of meer ouderlingen. Deze vormen de verbinding met de kerkenraad.
 1. De werkgroep pastoraat. De werkgroep bestaat uit ouderlingen en pastoraal medewerkers en heeft dezelfde taken als de bestaande wijkteams. Het pastoraal team continueert het bezoek onder hen die daar behoefte aan hebben. Hier wordt het pastoraal meldpunt beheerd en de gezamenlijke taken als welkom heten, koffie schenken en VVB brieven verspreiden verdeeld.
 2. De werkgroep ontmoeting en verdieping (voorheen vorming en toerusting). De werkgroep stelt een programma aan gespreksgroepen, inleidingen en bijbelstudies op. Op dit moment is deze taak bij de predikant belegd. Verbreding van deze taak naar gemeenteleden kan bijdragen aan een bredere basis van gesprekskringen binnen de gemeente.
 3. De werkgroep jeugd. De soos, club, kinderkring en het bezoeken van 14 en 15-jarigen (het jong pastoraal team) willen we in één werkgroep onderbrengen.

Pastoraat blijft een verantwoordelijkheid van de kerkenraad. De kerkenraad moet die verantwoordelijkheid ook kunnen dragen en vinger aan de pols kunnen houden. Dit maakt dat het belangrijk dat er verbinding blijft tussen de kerkenraad en daar waar het pastorale gesprek plaatsvindt. Via de structuur van werkgroepen onder leiding van ouderlingen kan dat op een manier die ook door de PKN wordt herkend.

- **Meer tijdelijke projectgroepjes, minder vaste commissies.** Uit de talenten enquête (2023) blijkt dat er veel bereidheid onder gemeenteleden is om overzichtelijke taken te vervullen. Van dit potentieel kunnen we meer gebruik maken wanneer meer met (tijdelijke) projectgroepen te werken en de mogelijkheid te creëren om taken binnen de gemeente te vervullen zonder onderdeel te worden van een vaste vergaderstructuur. De gewenste flexibiliteit en lichtheid die we hiermee stimuleren vraagt tegelijk wel een heldere en stevig staande structuur. Een kleine kerkenraad en een overzichtelijk aantal werkgroepen moet daarin voorzien.

4. Financiën

Onze gemeente is financieel gezond. Dit stelt ons in staat om zelfstandig te besluiten over zaken die we met elkaar belangrijk vinden. Dit gaat bijvoorbeeld over het aantrekken van een predikant, de tijdelijke opvang van vluchtelingen of het jeugdwerk. Het is belangrijk om in de toekomst financieel gezond te blijven. De volgende beleidsuitgangspunten zijn in de voorgaande jaren door het College van Kerkrentmeesters geformuleerd en door de kerkenraad vastgesteld. Deze uitgangspunten vormen de basis voor gezond financieel beleid en geven ook richting aan de periode tot 2030:

- a) Geen schulden aangaan om de exploitatie kloppend te maken en tekorten te dekken;
- b) Een sluitende exploitatie (en daarmee samenhangende begroting);
- c) Het aantal kerk- en onderhoudsfondscollecten handhaven op het huidige niveau;
- d) Bijdrage aan de post 'normaal onderhoud' en de extra dotatie aan het onderhoudsfonds in de begrotingen handhaven;
- e) Het voordelig cq. nadelig saldo op de exploitatierekening ten gunste respectievelijk ten laste te brengen van de opgebouwde liquide bestemmingsreserve;
- f) Deze liquide bestemmingsreserve in het voorzieningsfonds te handhaven op minimaal €40.000,- en indien mogelijk verder uitbouwen, dit om een buffer te hebben om de jaarlijkse kostenstijgingen voor zover die niet gedekt kunnen worden uit de stijgende VVB-opbrengsten, tijdelijk op te kunnen vangen.

Momenteel komt er steeds meer spanning op deze uitgangspunten doordat er minder huurinkomsten van de pastorie zijn. In 2025 verbetert de situatie omdat we dan een marktconforme huur kunnen ontvangen. Niettemin wordt het op de wat langere termijn een forse uitdaging om de kosten en baten in evenwicht te brengen.

Met dit beleidsplan worden geen beleidswijzigingen voorgesteld die grote financiële investeringen met zich meebrengen. De uitgaven die naar verwachting nodig zijn, kunnen redelijkerwijs uit de reguliere begrotingsposten worden gedekt.

Eén aandachtspunt willen we hier expliciet benoemen. De gemeente heeft, mede in het licht van bovenstaande uitgangspunten, met het aanstellen van een nieuwe predikant gekozen voor een kleinere predikantsformatie (0,8 fte ten opzichte van 1,2 fte). Dit betekent dat er meer taken door de gemeenteleden zelf uitgevoerd worden. Zeker als het gaat om de (organisatie van) pastorale zorg is dit voor het pastoraal team (predikant, ouderlingen en pastoraal medewerkers) een flinke belasting. Onderdeel van het beleidsplan is dan ook het volgende beleidsvoornemen: wanneer er structureel ruimte in de exploitatie ontstaat door groei van VVB-opbrengsten deze ruimte te benutten voor aanvullende professionele capaciteit ten behoeve van pastorale zorg.

Bijlagen

- I Kernwaarden Samen Jong**
- II Verdieping werkgroep pastoraat**

Uit: **Samen Jong**, *Sabine van der Heijden, Vincenza La Porta*, KokBoekencentrum

- 1) **Prioriteit** – Prioriteit geven aan jongere generaties. Om kerk te zijn voor alle generaties is het juist nodig om voorrang te geven aan jongeren en gezinnen. Het is niet vanzelfsprekend dat zij hun weg vinden naar Jezus. Daarnaast is het Jezus zelf die van ons vraagt om jonge generaties niet te belemmeren.
- 2) **Jezus' boodschap serieus nemen** – Een gemeenschap waar Jezus' boodschap serieus wordt genomen bestaat uit mensen die met vallen en opstaan oprecht de weg van Jezus gaan. De kerk is de plek waar het hele leven aan de orde komt en waar geen enkel onderwerp wordt vermeden. Leg de nadruk op de manier waarop het geloof een verschil maakt in jouw leven en in dat van anderen.
- 3) **Hart voor jongeren** – In een geloofsgemeenschap met hart voor jongeren ervaren jongeren de liefde en interesse voor henzelf. Er is begrip voor hun zoektocht naar identiteit en voor de ontwikkeling die zij persoonlijk doormaken. Hun generatie wordt niet gezien als een last, maar als een aanwinst. Vraag aan jongeren wat hen beweegt of waarom ze bepaalde keuzen maken. Vraag ze om jou te helpen hen te begrijpen.
- 4) **Verantwoordelijkheid geven** – Wanneer je jongeren niet alleen klusjes geeft maar ook grotere en uitdagende verantwoordelijkheden, zullen zij zich eerder betrokken voelen bij de kerk. Actieve jongeren brengen levendigheid in de gemeente en zorgen ervoor dat de gemeente bij de tijd blijft.
- 5) **Warme gemeenschap zijn** – In een warme gemeenschap word je gezien en herkend. Het voelt als een familie waar je helemaal bij hoort, hoe je ook bent. Een kerk waar het normaal is dat je deel bent van een kleine groep, zal eerder een warme gemeenschap zijn dan een kerk waar mensen elkaar alleen op zondag zien.
- 6) **Beste buur zijn** – De kerk is daadwerkelijk goed nieuws voor de wereld en mag daarom zijn plek innemen in de wijk of het dorp. Organiseer bijvoorbeeld een gesprek rond een actueel thema als genderdiversiteit of klimaatverandering.

Bijlage II Verdieping werkgroep pastoraat

We stelden dat het consequent doorvoeren van het ontmoetingspastoraat de wijkindeling niet per se logisch maakt. Ontmoeting kan juist ook over wijken heen plaatsvinden. Hoewel deze richting breed gedeeld wordt roept dit ook vragen op. Hoe gaan we werken zonder wijkstructuur?

In plaats van de wijkteams en wijkouderlingen stellen we voor om met drie werkgroepen te werken, elk onder leiding van één of meer ouderlingen:

- De werkgroep pastoraat.
- De werkgroep ontmoeting en verdieping.
- De werkgroep jeugd.

In deze verdieping werken we de werkgroep pastoraat verder uit, omdat hierover de meeste vragen bestaan bij het loslaten van de wijkstructuur.

Belangrijk is om hierbij het doel voor ogen te houden. Het gaat erom dat we nu en in de toekomst goede pastorale zorg in de gemeente kunnen bieden die past bij de behoefte van de gemeente. Structuur is volgend en er moet ruimte zijn om aanpassingen te doen als dat in de praktijk beter is. De belangrijkste taken van de werkgroep pastoraat zijn het (blijven) vormgeven van het bezoekwerk van gemeenteleden, het omzien naar elkaar, en het vormgeven van het ontmoetingspastoraat door het stimuleren van geloofsgesprek tussen gemeenteleden onderling.

Organisatie van bezoekwerk

Voor 80+ers en mensen die hebben aangegeven behoefte aan bezoek te hebben, geldt dat zij worden bezocht op de manier en door de pastoraal medewerkers die zij kennen. Voor hen verandert er dus niets. De meeste pastoraal medewerkers hebben ook adressen die zij bezoeken. Dat kan zo blijven. Verder zijn er adressen die vanwege vacatures momenteel niet bezocht worden. En er komen ook weer adressen bij van nieuwe leden. Deze adressen (80+ers en mensen die hebben aangegeven bezocht te willen worden) worden door de werkgroep pastoraat verdeeld onder de pastoraal medewerkers. De beheerder(s) van het meldpunt houden het overzicht bij van wie behoefte heeft aan bezoek en wie hen bezoeken. Nieuwe leden worden sowieso bezocht en welkom geheten in onze gemeente. Bij de verdeling van al deze adressen kunnen ook degenen betrokken worden die bij de talenteninventarisatie aangegeven hebben om bezoekwerk te willen verrichten.

Via het bestaande meldpunt kunnen gemeenteleden aangeven dat zij behoefte hebben aan bezoek. Vanuit het meldpunt wordt zorg gedragen dat een pastoraal medewerker of ouderling dan een bezoek brengt. In bijzondere situaties kan ook de predikant of een diaken worden ingeschakeld. Het meldpunt vormt, nog meer dan nu het geval is, een centrale spil in (de verdeling) van het bezoekwerk.

Gemeenteleden onder de 80 die niet aangeven behoefte aan bezoek te hebben, worden dus niet meer bezocht. Dat betekent verlichting van taken bij het pastorale team. Het zou goed zijn dat de huidige bezoekers dit nog expliciet bij hun adressen toetsen. Mogelijk is er bij deze gemeenteleden meer behoefte aan ontmoetingspastoraat (zie hierna). Is er toch wel behoefte aan bezoek, dan kan het bezoekwerk gecontinueerd worden.

Meldingen die via het meldpunt of anderszins bij de werkgroep pastoraat binnen komen (over ziekte, ziekenhuisopname, bijzondere gebeurtenissen zoals het slagen voor een belangrijk examen of jubilea) kunnen eveneens aanleiding zijn om iemand te bezoeken. Verder zijn er ook nog de kerstattenties. Deze werkgroep heeft het beste zicht op voor wie een kerstattentie belangrijk is.

Een zorg is het verlies van contact tussen gemeente en leden die niet structureel bezocht worden, niet naar de kerk gaan en die niet zelf aangeven contact of bezoek te willen. Het persoonlijk rondbrengen

van de VVB-brieven en de startkrant kan hiervoor als contactmoment benut worden. Dat is nu ook het geval, en het blijft dus waardevol dit te blijven doen.

Organisatie van ontmoetingspastoraat

Een belangrijke verandering in het pastoraat is de stap te zetten naar het stimuleren van het pastorale gesprek tussen gemeenteleden onderling. De pastoraal medewerkers en ouderlingen die hierbij betrokken zijn proberen vanuit hun kennis en ervaringen binnen de gemeente op zoek te gaan naar gemeenschappelijke vragen, thema's en gemeenteleden bij wie dat leeft. Door hen in contact te brengen en de ontmoeting te organiseren kan het pastorale gesprek gestimuleerd worden.

Voorbeelden van thema's die bij het opstellen van het beleidsplan genoemd werden, zijn:

- Rouwverwerking
- Partners die niet kerkelijk zijn
- Opvoeding
- Chronisch zieken
- Randon leventseinde
- ...

Randon dergelijke thema's kunnen eenmalig of vaker bijeenkomsten in (kleine) groepjes worden georganiseerd, dwars door de gemeente en generaties heen. Een ouderling of pastoraal medewerker hoeft niet structureel verantwoordelijk te blijven voor vervolgbijeenkomsten. Als er behoefte is binnen de groep kan de groep het zelf verder oppakken. Wel is het goed om de groep in beeld te houden, zodat andere gemeenteleden later ook kunnen aanhaken.

We weten dat deze aanpak heel goed kan werken om het gesprek tussen generaties op gang te brengen. De Oranjerie (elke donderdagmorgen) en het elkaar ontmoeten na afloop van de zondagmorgendienst laten dit ook zien. Tegelijk denken we dat we met dergelijke bijeenkomsten juist de middengroepen meer kunnen aanspreken, net als degenen die de gemeente om welke reden dan ook verlaten hebben.

Eén of meer ouderlingen en enkele pastoraal medewerkers en/of mensen uit de talentenbank kunnen hier een goede rol spelen om het initiatief te nemen. Belangrijk is dat er bij hen een goed zicht is op wat er leeft binnen de gemeenten en dat men het leuk vindt om een gesprek te organiseren.

Hier ligt ook een nauwe relatie met de werkgroep ontmoeting en verdieping. Vanuit deze werkgroep wordt gewerkt aan een structureel programma waarin verdieping, gesprek en toerusting centraal staat.

Organisatie van de werkgroep pastoraat

Alle pastoraal medewerkers en ouderlingen vormen samen de werkgroep pastoraat. Alle leden van de werkgroep zijn verantwoordelijk van de pastorale zorg van de hele gemeente, het omzien naar elkaar. Van alle pastoraal medewerkers en ouderlingen wordt gevraagd, meer dan nu het geval is, om 'breed' om te zien naar de hele gemeente, niet alleen naar de 'eigen' gemeenteleden. Dit betekent niet dat pastoraal medewerkers alles zelf op moeten pakken, maar juist ook dat zij signalen en behoeften waarnemen en deze door te geven naar de werkgroep en in staat zijn om door te verwijzen. De werkgroep pastoraat voert ook de taken uit die nu door de wijkteams gedaan worden, zoals welkom heten en koffieschenken.

Om dit binnen een groter team praktisch goed te laten verlopen is het zinnig om binnen de werkgroep een aantal functies te onderscheiden:

- Aanspreekpunt / voorzitter (ouderling) – Verbinding binnen de werkgroep en de verbinding van de werkgroep met de andere werkgroepen, diaconie, kerkenraad en moderamen.

- Roostermaker – Verdeelt welkom heten en koffiediensten onder de leden van de werkgroep. Verdeelt de bezorging van de VVB-brieven.
- Meldpunt / spelverdeler(s) – Neemt de aanvragen voor bezoekwerk in ontvangst, bepaalt wie bezoek gaat afleggen en houdt totaal overzicht wie wie bezoekt.
- Bezoeken van nieuw ingekomenen – Bezoekt als eerste alle nieuw ingekomenen. Inventariseert waar behoefte aan is en hoe de wederzijdse betrokkenheid bij de gemeente vorm kan krijgen. Verwijst door naar activiteiten en rollen binnen de gemeente. Wanneer er behoefte is aan bezoek meldt deze dit bij het meldpunt.
- ...

De werkgroep pastoraal vormt een grote groep. Om dit werkbaar te houden is het verstandig om de ouderlingen en eventueel enkele pastoraal medewerkers met een specifieke functie samen de kerngroep te laten vormen. Deze kerngroep neemt het voortouw, bewaakt het overzicht en bereidt de bijeenkomsten van de werkgroep voor.

In de gesprekken is het als wenselijk aangegeven om als pastoraal team een paar keer per jaar (2 – 4x) gezamenlijk bij elkaar komen. Dit kan de wijkteamvergaderingen vervangen en vormt eigenlijk een voortzetting wat afgelopen jaren al vaker heeft plaatsgevonden. Dit zijn bijeenkomsten gericht op onderlinge verbinding, toerusting, en afstemming over en verdeling van bezoekwerk, en het bijeenbrengen van gemeenteleden rond thema's of vragen die leven. De afgelopen periode zijn de pastoraal medewerkers en ouderlingen ook op deze manier bij elkaar gekomen en dat is als positief ervaren.