

Beleid en organisatie van het gemeentepastoraat

Handreiking voor het pastoraat



Beleid en organisatie van het gemeentepastoraat is een uitgave van de Protestantse Kerk in Nederland in de serie Handreikingen voor het Pastoraat

Protestants Landelijk Dienstencentrum
Postbus 8504
3503 RM Utrecht
tel. (030) 880 18 80

Meer informatie over de handreikingen: www.pkn.nl/pastoraat

Een aantal handreikingen is in papieren versie te koop via bestellingen@pkn.nl, tel. (030) 880 13 37

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
1. Ontwikkeling van een beleidsplan pastoraat	6
2. Visie op ontwikkelingen in het pastoraat	8
3. De organisatie van werkvormen	
3.1 Pastoraal bezoekwerk	15
<i>a. Organisatievormen van het pastorale wijkwerk</i>	20
<i>b. Organisatorische inbedding</i>	23
3.2 Pastoraatsgroepen	25
3.3 Pastorale projecten	28
4. Stappenplan	33
Bijlagen	
Bijlage 1. Inventarisatie meningen en wensen	38
Bijlage 2. Taakomschrijving bezoekmedewerker	41
Bijlage 3. Taakomschrijving wijkteam	43
Literatuur	45
Adressen	47

Voorwoord

Onze kerken en kerkelijke gemeenten staan op de tocht. De meeste mensen voegen zich in onze tijd niet meer vanzelfsprekend naar allerlei instituties en organisaties die vanouds het leven en samenleven domineerden. Daarom komen onze kerkelijke instituten ook moeilijk meer vooruit langs de oude vertrouwde paden. Zij worden uitgedaagd hun organisatie en werkwijze aan te passen bij de tijd waarin wij leven. Hierbij gaat het erom dat zij zich opnieuw instellen op wat mensen beweegt, op hun vragen en noden én hun gaven en mogelijkheden. Op grond van het evangelie van Jezus Christus moeten we nagaan wat de concrete opdrachten zijn van onze kerken en gemeenten én hun daaraan het beste vorm gegeven kan worden. Dit is een kwestie van beleid! Beleid vraagt beraad, onderzoek, overleg, organisatie, toerusting en begeleiding met als doel verbetering en vernieuwing van het gemeentezijn en kerkzijn in onze tijd.

Deze handreiking biedt informatie over en oriëntatie rond de vraag wat er komt kijken bij het ontwikkelen van een eigentijds pastoraal beleid. Hierbij wordt speciale aandacht geschonken aan de ontwikkeling van visie op pastoraat en het benutten van nieuwe mogelijkheden. In enkele bijlagen worden ook handvatten aangereikt voor de praktijk.

Bij samenstelling van de handreiking is door de opsteller, ds. H. Kuyk, gebruik gemaakt van de eerder verschenen handreiking 'Beleidsvorming in de kerkenraad' geschreven door de heer M. Voogt en de werkmap 'Samenspel in Perspectief' die werd uitgegeven door het bureau Gemeentebouw.

Voor vragen en opmerkingen naar aanleiding van deze handreiking kunt u contact met ons opnemen. Gemeenteadviseurs helpen u ook graag ter plaatse in uw gemeente. Aan het eind van deze handreiking vermelden we ook het adres van het Protestants Landelijk Dienstencentrum, waar advies kan worden ingewonnen.

Herziening 2009

Inleiding

Beleidsvorming in de kerk? Beleid is toch een begrip waarmee ze in de regering en in het bedrijfsleven werken? Daarmee heb je in de kerkenraad toch niets te maken? Toch wel, want overal waar mensen samen werken, en vooral wanneer ze samenwerken, is er sprake van beleid.

Het woord beleid klinkt veel mensen 'duur' in de oren en schrikt velen af. Toch is het een begrip waarmee vrijwel iedereen te maken heeft, ook in de kerkenraad. Beleid is in eerste instantie niets anders dan:

- het maken van afspraken over een te bereiken doel;
- het uitzetten van een koers;
- het aangeven van de middelen.

Van belang is dat het doel met zo min mogelijke moeite, offers e.d. kan worden bereikt. Handelen met beleid betekent ook: bedachtzaam werken, voorzichtig en vooral met overleg. Als érgens geldt dat een besluit aanvaardbaar moet zijn, d.w.z. door zo mogelijk de gehele 'achterban' gedragen wordt, dan is het wel bij besluiten van een kerkenraad! Natuurlijk is dat een bijna onbereikbaar ideaal, maar het loont de moeite om te trachten dit ideaal zo dicht mogelijk te benaderen.

Deze handreiking is bedoeld om kerkenraden hulp te bieden bij de voorbereiding, de formulering en de uitvoering van pastoraal beleid. Er worden géén voorschriften gegeven hoe dat beleid eruit moet zien. Dat kan ook niet, omdat geen enkele gemeente en geen enkel probleem gelijk is en elke situatie een eigen oplossing en dus een eigen beleid vraagt.

Wél wordt hulp geboden om zelf tot een bewust beleid te komen. Gebleken is dat daaraan in toenemende mate behoefte bestaat. Steeds vaker ontstaat bij mensen en groepen, en dus ook bij kerkenraden, de behoefte om zich te bezinnen op de bestaande situatie, om hun doelen opnieuw vast te stellen. Ook de constatering dat het doel hetzelfde blijft, is dan het bewust gekozen resultaat van die bezinning!

1. Ontwikkeling van een beleidsplan pastoraat

In het pastorale werk kan in onze tijd minder dan ooit worden volstaan met 'op de winkel passen'. Wanneer dat gebeurt, loopt men achter de ontwikkelingen aan en verliest men de aansluiting bij de realiteit. Steeds meer kerkenraden zijn zich dat bewust en voelen zich daarom gedrongen na te denken over de vraag, welke kant het op moet met het pastoraat en hoe dat beleidsmatig aangepakt kan worden.

Beleid maken is het zoeken van wegen waarop men het werk beter kan uitvoeren. Pastoraal beleid bestaat in het creëren en stimuleren van (nieuwe) mogelijkheden voor het pastoraat in de eigen situatie. Met het oog daarop moeten er keuzen worden gemaakt en maatregelen worden genomen.

Bij de ontwikkeling van het beleid dienen achtereenvolgens bepaalde stappen te worden gezet:

1. *Het startpunt*

Het startpunt voor nieuw beleid ligt in de eigen situatie en de verschillende vragen die daaruit naar voren komen, én in de beschikbaarheid van verschillende gaven (charismata) en voorzieningen van een gemeente die vruchtbaar gemaakt kunnen worden. Bijvoorbeeld:

- te grote wijken, waar ouderlingen en pastorale medewerkers het erg moeilijk mee hebben;
- het niet bereiken van bepaalde groepen gemeenteleden;
- moeite in de pastorale gesprekken met verschillen in opvattingen over onderwerpen als: Bijbel, kerk, ethische kwesties;
- de vraag wat er moet gebeuren om het pastorale (bezoek-)werk plaatselijk met diverse wijken gezamenlijk op te zetten;
- gemeenteleden die goed kunnen organiseren of mensen bezoeken of theologisch zijn geschoold;
- beschikbare fondsen of een goed kerkelijk centrum.

2. *Bezinning*

Als tweede stap in het proces van de ontwikkeling van beleid kan bezinning plaatsvinden door designaleerde problemen uit te diepen én door gaven en voorzieningen te inventariseren.

Vanwege het grote belang hiervan dient er geruime tijd voor te worden uitgetrokken. Daarbij kan ook gebruik worden gemaakt van bestaande lectuur en de diensten van (regionale) kerkelijke bureaus.

3. Inventarisatie van mogelijkheden en prioriteitenstelling

Een inventarisatie van mogelijke initiatieven is van belang om goede afwegingen te kunnen maken en prioriteiten te stellen aan de hand van criteria als:

- In welke mate kunnen bestaande middelen worden benut? (financieel, menskracht, enz.)
- Van welke 'oplossingen' valt het meeste effect te verwachten?

4. Samenstelling werkplan

In een werkplan staat wie verantwoordelijk is voor wat, alsook wanneer en op welke wijze een en ander moet gebeuren. Een goede instructie en toerusting dienen daaraan te worden gekoppeld.

5. Uitvoering

Bij de uitvoering dient gezorgd te worden voor de nodige begeleiding. Medewerkers moeten terug kunnen vallen op iemand die hen kan helpen.

6. Evaluatie

Wanneer de uitvoering plaatsvindt, dient te worden nagegaan of de werkzaamheden aan hun doel beantwoorden, of gemaakte afspraken worden nagekomen en bijstellingen nodig zijn. Langs deze weg wordt een begin gemaakt met de evaluatie die uiteindelijk ook het geheel van de activiteiten betreft. Aan de hand van de resultaten van een evaluatie kunnen lessen worden getrokken voor de toekomst.

Regelmatige beleidsontwikkeling nodig

Het is in onze tijd nodig om regelmatig wensen en behoeften betreffende het pastoraat te inventariseren en daarop beleid te ontwikkelen. Rapportages uit het bezoekwerk vormen daarvoor een belangrijke bron. Maar de situatie in en rondom de gemeente dient ook opzettelijk te worden verkend.

De gesignaleerde vragen en uitdagingen dienen met de kerkenraad en de gemeente te worden besproken. Een (beleids-)ouderling met een (taak)groep pastoraat en/of een beleidscommissie kan daarvoor een opdracht krijgen, zoals in steeds meer gemeenten het geval is. Ter ondersteuning van de bezinning volgt om te beginnen nadere informatie

over ontwikkelingen in het pastoraat.

2. Visie op ontwikkelingen in het pastoraat

a. Pastoraat in verandering

Bij 'pastoraat' wordt in de Protestantse Kerk in de eerste plaats gedacht aan pastorale gesprekken van predikanten en ouderlingen met gemeenteleden. Die gesprekken gaan over persoonlijke levens- en geloofsvragen. Wanneer ze goed verlopen, voelen gemeenteleden zich ondersteund en ervaren predikanten en ouderlingen hun pastorale werk als zinvol. Met dit beeld voor ogen hebben onze kerken veel over voor goed functionerend pastoraat. De praktijk vertoont echter een veel gevarieerder en genuanceerder beeld van pastoraat én blijkt vaak weerbarstig. De gemeenteleden zijn heel verschillend en de situaties waarin zij leven lopen sterk uiteen. Het pastoraat blijft bovendien niet tot gemeenteleden beperkt.

Naast de predikanten en ouderlingen zijn ook pastorale werkers én heel veel vrijwilligers actief in het pastoraat binnen en buiten de context van de gemeente. Zij zien om naar en ontplooiën initiatieven voor mensen in hun omstandigheden, die voortdurend veranderen.

Bij het pastoraat kan dus beslist niet van één eenduidige situatie worden gesproken. De inhoud, de vorm en organisatie van het pastoraat moeten zich voortdurend aanpassen. Het pastoraat is steeds: pastoraat in verandering.

b. Kerkorde

In de kerkorde van de Protestantse Kerk staat het pastorale werk van de gemeente in art. X.3 als volgt omschreven: *De gemeente volbrengt haar pastorale taak in de herderlijke zorg aan de leden en anderen die deze zorg behoeven, opdat zij elkaar opbouwen in geloof, hoop en liefde.*

Een belangrijk punt in deze omschrijving is dat het pastoraat zich niet alleen richt op gemeenteleden, maar ook op anderen. Daaruit spreekt het besef dat het pastorale werk van de kerk verder reikt dan haar eigen kring. Dat staat weliswaar niet zo royaal aangegeven als men zou verwachten van een kerk die haar apostolaire missie hoog in het vaandel voert, maar het staat er dan toch. De apostolaire functie van het ambtelijke pastoraat blijft onderbelicht: in ordinantie 3-10-1 staat, dat de ouderlingen tot taak hebben *het toerusten van de gemeente tot het vervullen van haar pastorale en missionaire roeping*. Het is goed om hierbij uit artikel X.3 de "anderen die deze zorg behoeven" in het oog te blijven houden, zodat ook niet-kerkelijke partners van gemeenteleden, niet-gedoopte kinderen en heel veel andere

mensen - zieken, ouderen, gehandicapten, oorlogsgetroffenen, militairen en jongeren enz. aan de rand of buiten de kerk - in beeld blijven bij het pastoraat van de gemeente! Ordinantie 14-10-1 wijst overigens wel op de roeping tot herderlijke zorg van de kerk als geheel: *(De kerk) is in het bijzonder verantwoordelijk voor het categoriale pastoraat, zoals pastoraat in gezondheidszorg, koopvaardij, krijgsmacht en justitiële inrichtingen.*

c. Nadere omschrijving

Het is moeilijk, zo niet onmogelijk, om het pastoraat in één totaalbeeld te vatten en terug te brengen op één formule. De inhoud en vormgeving ervan is blijkaar te gevarieerd en moet zich ook telkens aanpassen bij de ontwikkelingen in onze samenleving, cultuur en kerken.

Zo spelen in onze tijd veel vragen naar de zin van wat er in de wereld er in ieders persoonlijke leven gebeurt een grote rol. Daarom koos het Samenwerkingsorgaan voor het Pastoraat als een typering van het pastoraat in onze tijd voor de omschrijving: *Pastoraat is dienst aan mensen met het oog op de zingeving van hun leven in het perspectief van het Rijk Gods.*

Anders gezegd: pastoraat is dienstverlening aan mensen, binnen en buiten de kerk, in de context waarin zij leven en werken. Hierbij gaat het om vragen naar de zin van gebeurtenissen, de keuzen die mensen moeten maken en de opbouw van menselijke relaties in het licht van het evangelie. Het gaat over fundamentele vragen van ons leven voor 'het aangezicht van God' en in onze ontmoeting als mensen met elkaar.

In grote lijnen zijn de volgende aspecten van pastoraat te onderscheiden:

- 'omzien naar elkaar' binnen de gemeente én daarbuiten,
- pastorale hulpverlening m.b.t. geloofs- en levensvragen,
- komen tot verstaan van de zin van ons menszijn in onze situatie, in onze cultuur.

d. Gemeente als uitgangspunt

Vanwege de zending van de kerk draagt het pastoraat een publiek karakter: het pastoraat staat ten dienste van iedereen. Deze instelling mag worden verwacht van onze kerken, het kerkelijke kader en de leden van de kerk.

Dit neemt niet weg dat een belangrijk deel van het pastoraat zich afspeelt binnen de kerkelijke gemeenten. Die vorm van pastoraat, ook wel het gemeentepastoraat genoemd, vormt de basis en voedingsbodem voor het pastoraat van de kerk in de samenleving. Het is een uitdaging voor de kerk om een goed evenwicht en een goede samenhang te vinden tussen het

pastorale werk binnen de kerkelijke gemeenten en daarbuiten.

Deze verschillende invalshoeken van het pastoraat spitsen zich voorts toe op diverse sectoren en doelgroepen in onze samenleving en binnen de kerken. Overheersend is de *territoriale* organisatie van het pastorale werk, respectievelijk in een wijk, parochie, plaats, regio of land. Deze organisatievorm komt vooral tegemoet aan de opbouw en ondersteuning van de gemeente.

De territoriale indeling wordt echter steeds vaker doorkruist door vormen van pastoraat die betrekking hebben op verschillende *doelgroepen* als jeugd, ouderen, studenten, militairen, recreanten, gedetineerden, zieken, gehandicapten, alleengaanden, jonggehuwden, ouders van opgroeiende kinderen enz. Daardoor worden territoriale grenzen overschreden en ontstaat er ook een grotere openheid voor mensen en situaties buiten de grenzen van de kerkelijke organisatie. Elke situatie en doelgroep vraagt om een invulling van doelstellingen, thema's, methoden en werkvormen. Daarbij dient een optimale verhouding tussen de inzet van beroepskrachten en vrijwilligers te worden nagestreefd.

In deze handreiking ligt het accent op de organisatie van het pastoraat dat uitgaat van de plaatselijke kerkelijke gemeente en ten dienste staat van mensen binnen én buiten de eigen kerkelijke kring. Pastorale initiatieven en projecten die buiten de kerkelijke organisatie, in de regel bovenplaatselijk, worden opgezet, zoals het radiopastoraat en het pastoraat in instellingen voor de gezondheidszorg laten wij buiten beschouwing.

e. Enkele bijbelse noties

De aandacht voor onze samenleving en cultuur als de horizon van het pastoraat sluit aan bij de bijbelse notie van de zending van de leerlingen van Jezus in de wereld. Het apostolaat van de kerk vormt het kader van de opdracht tot pastoraat. Het pastoraat binnen de gemeente dient om die reden in die bredere context te worden gezien en behartigd. Een levendige wisselwerking tussen het pastoraat ten dienste van de gemeente(leden) en het pastoraat van en namens de gemeente(leden) is van wezenlijk belang. Verschillende bijbelse noties vormen hiervoor de voedingsbodem. Wij noemen de volgende, die elkaar aanvullen.

Het meest bekend is de visie waarbij het pastoraat is gebaseerd op het beeld van de herder. Jezus dient daarbij als hét voorbeeld van de Goede

Herder. Zie o.a. Matteüs 9: 35-38, waar wij lezen dat Jezus met ontferming is bewogen over de schare als een kudde zonder herder. Zo zijn er ook vandaag de dag tallozen, jongeren en ouderen, zieken en 'gezonden' enz. die teruggeworpen zijn op zichzelf en zich verlaten voelen van mensen en van God. In onze samenleving zijn er gelukkig veel mensen die elkaar pastoraal (herderlijk) bijstaan en helpen. Er zijn ook verschillende speciaal georganiseerde vormen van pastoraat aan bijvoorbeeld druggebruikers, asielzoekers, mensen zonder werk, zieken, gehandicapten, oorlogsslachtoffers.

Een andere invalshoek voor het pastoraat vormt de tekst van 1 Kor. 12, waarin staat dat wij zijn aangewezen op elkaar. De gemeenschap waarin wij zijn opgenomen, wordt het lichaam van Christus genoemd. Daarin heeft iedereen zijn eigen plaats en gaven ontvangen ten dienste van de ander. Daardoor kan recht worden gedaan aan ieders behoefte om gekend te zijn, met zijn vragen en verlangens, zijn gaven en mogelijkheden. De onderlinge verhouding is er een van wederkerigheid en gelijkwaardigheid. Ieder geeft én ontvangt vanuit de gemeenschap in Christus. Deze notie ondersteunt het onderlinge pastoraat als een uitdrukking van 'omzien naar elkaar'.

Een derde invalshoek is die van het gesprek over geloofs- en levensvragen waarin mensen elkaar troosten, bemoedigen, terechtwijzen, tot zegen zijn enz. In de (pastorale) brieven van Paulus worden voorgangers en gemeentelieden aangespoord met elkaar te spreken op grond van de genade die God geschonken heeft in Jezus Christus. Het gaat hierbij om elkaar troosten, bemoedigen, vermanen, ondersteunen en wegwijzen maken. Ook dit spreken blijft niet beperkt tot de eigen kring, maar vindt tevens uitdrukking in de openheid en de ontvangst van 'buitenstaanders'.

De verschillende bijbelse noties onderbouwen met elkaar het beeld dat het in het pastoraat gaat om mensen die elkaar bijstaan en helpen om begaanbare wegen te vinden binnen de geloofsgemeenschap waartoe zij behoren én daarbuiten. Ambtsdragers en pastorale medewerkers gaan de gemeente(leden) daarin voor door middel van hun pastorale werk én door de ondersteuning die zij de gemeente(leden) bieden om zelf pastoraal werkzaam te zijn.

f. Pastoraat in soorten

Het pastoraat van de kerk spitst zich toe op verschillende vormen die wij hier in het kort schetsen. Om te beginnen is er het *individuele pastoraat*. Dit richt zich op mensen persoonlijk. Het gaat hierbij om contacten waarin mensen zich in vertrouwen kunnen uitspreken. Gesprekken waarin men elkaar ontmoet, waarin mensen ervaren dat zij persoonlijk worden gekend en iemand hem of haar vergezelt. Dat kan gebeuren in 'toevallige' ontmoetingen, in pastoraal bezoekwerk, via de telefoon of schriftelijk en in de speciale situaties van pastorale hulpverlening. Het individuele pastoraat is in onze tijd van groot belang, omdat veel mensen zijn teruggeworpen op zichzelf in een maatschappij die wordt gekenmerkt door hoofdzakelijk functionele relaties, waardoor persoonlijke gevoelens, vragen en (geloofs)ervaringen naar het tweede plan worden gedrongen. Voor de kerk ligt op dit punt een zeer belangrijk aanknopingspunt voor haar pastorale werk.

In het pastoraat is het ook van groot belang de pastorale omgang met elkaar te beoefenen. Dit gebeurt in allerlei vormen van *groepspastoraat*. In groepen kan men vragen en ervaringen met elkaar delen, elkaar helpen en bijstaan. Groepspastoraat kan min of meer incidenteel plaatsvinden door bijvoorbeeld 'groothuisbezoek' of wijkbijeenkomsten. Een grotere vertrouwdheid met elkaar en meer diepgang in het gesprek worden echter vaker verkregen in groepen die voor een langere tijd worden gevormd.

Dat kan vanuit verschillende invalshoeken. Zo kunnen bepaalde *levenservaringen en situaties* het uitgangspunt zijn. Bijvoorbeeld: (jong) gehuwd zijn, alleengaand, gemengd gehuwd, werkloos zijn, ouders van opgroeiende kinderen, een partner of een kind hebben verloren, geconfronteerd zijn met psychisch ziek zijn, enz. Andere uitgangspunten liggen meer op *thematisch* niveau: het delen van persoonlijke geloofsbeleving, persoonlijk bijbelgebruik en gesprekken over ieders beleving van centrale thema's van het (christelijke) geloof.

Pastoraat vindt ook plaats geïntegreerd met allerlei andere uitingen van kerk en gemeentezijn in onze samenleving. Hierbij gaat om het pastoraat als een kernfunctie van het gemeentezijn. Te denken is aan de wijze waarop leiding wordt gegeven in de gemeente en de kerk; het is van wezenlijk belang dat dit op een pastorale wijze gebeurt. Maar te denken is ook aan de vorm en inhoud van de erediensten, waarin behalve de preek, de gebeden, de viering van de sacramenten en het samen zingen ertoe kunnen dienen

elkaar pastoraal nabij te komen.

De wijze waarop het diaconale werk binnen de gemeente en naar buiten wordt verricht, kan eveneens belangrijke pastorale kanten hebben: aandacht voor mensen, wat hen bezighoudt en beweegt, is van groot belang voor een goede diaconale hulpverlening. Verder vragen activiteiten met een speciale missionaire opzet om een pastoraal verantwoorde benadering.

Het pastoraat van de kerk en van elke gemeente dient dus tot uitdrukking te worden gebracht in ál haar handelen.

g. Historische ontwikkelingen

In de volgende historische schets blijven allerlei nuances achterwege. In werkelijkheid zijn de overgangen vloeiend en treffen wij de verschillende soorten pastoraat ook gelijktijdig aan. Niettemin tekenen zich in de geschiedenis bepaalde lijnen af.

Het pastoraat in de vorm van bezoekwerk droeg in de calvinistische traditie hoofdzakelijk het karakter van toezicht en controle. Het ging om opzicht, een uiting van de zorg dat alles in goede orde zou geschieden binnen de gemeente en in het leven van de gemeenteleden en dat men zich hield aan de rechte leer. Dit karakter van pastoraat is nog herkenbaar in het optreden van sommige ouderlingen en predikanten. Het leeft ook voort in de beelden van pastoraat die veel (oudere) gemeenteleden met zich meedragen.

Het 'opzicht' heeft in de praktijk echter steeds meer plaats moeten maken voor het 'omzien' naar mensen. Daarin vormen openheid en belangstelling voor wat mensen bezig houdt de uitgangspunten voor het pastorale contact. De eigen, persoonlijke ervaringen en de verantwoordelijkheid van iedereen met wie gesproken wordt, staan centraal. In de minder officiële contacten namens de kerk lijkt daarvoor de meeste ruimte te bestaan. Dit vormt een reden waarom nog altijd tegen het ambtelijke bezoek wordt opgezien.

Een andere ontwikkeling in het pastoraat vormt de verschuiving van vormen van 'verkondiging' van Gods Woord, naar vormen van communicatie waarin het luisteren naar en meegaan met wat mensen zelf te vertellen hebben, centraal staan. Hierdoor wordt afstand overbrugd en gemeenschap gesticht. Gaandeweg en door trainingen hebben veel ambtsdragers en gemeenteleden geleerd, hoe zij dit goed kunnen doen.

Intussen wordt steeds vaker de vraag gesteld wat de eigen inbreng dient te zijn van de pastorale medewerk(st)er, de ouderling, de predikant en de

gemeenteleden in de pastorale gesprekken die zij voeren. Hebben zij nog een boodschap te brengen?

Als antwoord op deze vraag bestaat er een hernieuwde aandacht voor de betekenis van bijbelse noties voor de wijze waarop pastorale gesprekken worden gevoerd en voor de inhoud ervan. In pastorale gesprekken probeert men met elkaar te komen tot een verstaan van de betekenis van het evangelie voor ons persoonlijke leven en ons leven als mensen met elkaar.

Intussen heeft zich naast en in aanvulling op het pastoraat van ambtsdragers en vrijwilligers een ontwikkeling voltrokken naar gespecialiseerde pastorale hulpverlening. Deze specialisatie is in de hand gewerkt door de 'professionalisering' van de hulpverlening in onze samenleving alsook door specialisaties in én de verbetering van de kwaliteit van de pastoraal-theologische opleidingen.

Het pastoraat van ouderlingen, pastorale medewerkers en andere vrijwilligers lijkt mede daardoor minder belangrijk te worden. Velen van hen voelen zich bij voorbaat onvoldoende bekwaam een pastorale taak op zich te nemen. Tegen dit begrijpelijke gevoel dient echter met kracht te worden opgekomen. De meeste en belangrijkste vormen van pastoraat bestaan namelijk nog altijd in contacten tussen niet-professioneel geschoolde mensen, die elkaar bijstaan en helpen op een niveau van gelijkwaardigheid. Enige deskundigheid en toerusting vormt daarbij natuurlijk wel een belangrijke steun in de rug, maar een professionele opleiding vormt geen voorwaarde voor de ontwikkeling van een goede pastorale relatie.

3. De organisatie van werkvormen

3.1 Pastoraal bezoekwerk

Het kerkelijke bezoekwerk wordt vanouds vooral wijksgewijs georganiseerd en richt zich in de regel alleen op mensen die lid zijn van de kerk. Het doel ervan is hoofdzakelijk het onderhouden en stimuleren van contact en onderling meeleven. Het bezoekwerk vormt een bijdrage aan de opbouw van de gemeente als een geloofsgemeenschap waarin men elkaar kent en gemeenteleden ervaren dat zij door de (ambtelijke) leiding worden gekend en erkend als leden van de gemeente.

De opbouw van deze contactstructuur biedt ook de mogelijkheid van persoonlijke communicatie over het kerkelijke leven en over de geloofs- en levensvragen waarmee gemeenteleden te maken hebben. Het pastorale bezoekwerk kan dus in verschillende behoeften voorzien. Om deze mogelijkheden goed te (leren) benutten dient daarover de nodige duidelijkheid te worden verschaft.

Als uitgangspunt voor het pastoraal bezoekwerk kan de volgende omschrijving dienen.¹

Onder pastoraal bezoekwerk verstaan wij:

het met enige regelmaat,

in de regel op afspraak,

vanuit de pastorale opdracht van de plaatselijke gemeente

mensen bezoeken in hun diverse thuissituaties,

om met hen in gesprek te komen over concrete aspecten van hun geloven en leven, die voor hen belangrijk en bespreekbaar zijn.

De bezoek(st)er komt dus namens de kerk, in opdracht van de

gemeente van Christus. Het bezoek wordt gebracht vanuit de

gemeenschap in de hoop samen met de bezochte(n) ook iets van die

gemeenschap te ervaren. Het gaat om ontmoeting en aandacht.

Het bezoekwerk richt zich tot ieder gemeentelid of elke 'pastorale eenheid' van echtpaar, gezin of mensen die samenwonen. Vandaag de dag zijn deze bezoeken niet meer zo vanzelfsprekend. Menigeen stelt geen prijs meer op een bezoek en de bezoek(st)ers zien er vaker dan vroeger tegen op. Bijna

¹ Uit Pastoraal bezoekwerk. Handreiking voor het pastoraat nr. 1.

in elke gemeente moeten er ook prioriteiten worden gesteld door een gebrek aan bezoek(st)ers. Er kunnen goede redenen zijn sommige gemeenteleden vaker te bezoeken dan andere.

Daarnaast speelt de vraag, welke mensen die geen lid zijn van de gemeente voor een bezoek in aanmerking komen. In allerlei vormen van bijzonder pastoraat wordt dit vanzelfsprekender gevonden dan in de (ouderlingen)wijken.

Overigens geldt dat kerkelijk bezoekwerk niet per se wijksgewijs georganiseerd moet worden. Wanneer het om bepaalde categorieën mensen gaat (jongeren, ouderen, studenten enz.) is het zeer wel denkbaar dat bij de organisatie van het bezoekwerk de wijkgrenzen worden overschreden.

Inmiddels is in de laatste 30 jaar het aantal niet-ambtelijke bezoekers/sters sterk toegenomen: bezoekdames, contactpersonen, pastorale medewerkers, wijkwerkers, e.d. Een bonte variatie aan benamingen met verschillende taakopvattingen en taakomschrijvingen. Naast het pastorale bezoekwerk bestaat het speciale bezoekwerk van diakenen en brengt bijvoorbeeld de hervormde vrouwendienst (HVD) contact- en gelegenheidsbezoeken. Een en ander heeft geleid tot een wat onoverzichtelijk beeld, waardoor het niet altijd meer duidelijk is welke bedoelingen en verwachtingen aan de verschillende soorten bezoekwerk ten grondslag liggen. Het is van belang dat die telkens opnieuw worden vastgesteld. Soms wordt het verschil tussen ambtelijk en niet-ambtelijk bezoekwerk sterk benadrukt. 'De ouderling doet het echte pastorale werk, terwijl ik als vrijwillige medewerker er alleen maar ben voor het contact', aldus een veelgehoorde opmerking.

Zowel negatieve als positieve factoren liggen aan de inschakeling van vrijwilligers met een eigen opdracht ten grondslag:

- een gebrek aan ambtsdragers,
- het ambtelijke huisbezoek als te formeel en te incidenteel,
- de visie dat pastoraat de verantwoordelijkheid is van de hele gemeente,
- de verschuiving van opzicht, verkondiging en vermaan naar omzien naar elkaar.

In de diverse organisatievormen komt deze verscheidenheid ook tot uiting.

Wij schetsen hier de organisatie van het bezoekwerk hoofdzakelijk voor zover dat wijksgewijs gebeurt. Hierbij kiezen wij voor de eenduidige benaming van 'de bezoekmedewerker' die verbonden is aan een wijkteam.

Op het werken in teamverband binnen de organisatie van het pastoraat leggen wij om de volgende redenen een sterk accent:

- de samenwerking tussen ouderlingen, diakenen, bezoekmedewerk(st)ers en de predikant, met ieder een eigen taakstelling, vraagt om een teamverband;
- in een team kan men elkaar bemoedigen en helpen. Het onderhouden van contacten en het afleggen van bezoeken vormt bepaald geen eenvoudige opgave;
- de regelmatige taakgerichte toerusting kan het beste in teamverband plaatsvinden.

Op een rijtje gezet zijn de kenmerken van een teamverband als volgt:

- mensen die samenwerken, kunnen elkaar goed leren kennen, dus zijn er regelmatige ontmoetingen nodig (4 à 6 maal per jaar);
- zij dienen een duidelijk beeld te hebben van elkaars werkterrein en werkwijze, niet alleen door dit elkaar een keer te vertellen, maar ook door daar regelmatig op terug te komen;
- als er iets afgesproken wordt, bestaat de mogelijkheid om na te gaan of de betrokkenen zich er aan houden (controle);
- de bedoeling van het samenwerken en van afspraken dient duidelijk te blijven, dus moet je er van tijd tot tijd over praten;
- het is mogelijk tijdig samen te signaleren dat een bepaalde werkwijze onbevredigend is en dan een betere werkwijze af te spreken, uit te proberen en de spelregels aan te passen;
- de voortgang kan verzekerd zijn: als één van de leden niet meer meedoet, kan een opvolger worden gezocht en dat deze in de gemaakte afspraken wordt ingewijd;
- als een aantal samenwerkende mensen een groepje vormt, moet duidelijk zijn wie daarin de centrale figuur is (samenroeper, gespreks-leider, bewaker van de spelregels). Bij hem of haar komen alle lijntjes samen, al dient er wel voor te worden gewaakt dat 'de boel niet instort' als hij of zij ineens wegvalt;

De ideale samenstelling van een team omvat ca. 10 personen, zodat bij afwezigheid van enkelen er toch nog sprake is van een teamverband. Bovendien kan dit aantal in een huiskamer vergaderen, wat wenselijk is gezien de aard van het werk. Het is nodig dat de algemene opdracht en bedoeling van een team iedereen helder voor ogen komt te staan.

Vijf invalshoeken zijn daarbij van belang:

1. *ten opzichte van elkaar:* Waarom doen wij dit werk? Wat betekent het voor ons eigen geloof? Hoe kunnen we elkaar helpen om tijdens de contacten en bezoeken zaken van geloof en leven op een goede manier aan de orde te stellen? Hoe kunnen we onze eigen spiritualiteit versterken? Waar moeten we ons ten opzichte van elkaar aan houden? Welke toerusting hebben wij nodig?

2. *ten opzichte van de gemeente als gemeenschap:* Welke steun mogen we vanuit de gemeente verwachten? Waarop en op wie mogen wij een beroep doen? Hoe kunnen we de gemeente onze ervaringen ten goede laten komen?

3. *ten opzichte van de gemeenteleden in de wijk:* Weten zij wie aan het team deelnemen? Welke regels worden gehanteerd (bijvoorbeeld met betrekking tot geheimhouding)? Wat kan men aan het team vragen? Voorts is het goed om over de volgende zaken afspraken te maken: Hoe wordt het contact met nieuwgekomenen gelegd? Hoe te handelen bij overlijden? Hoe introduceren en organiseren we groepshuisbezoek? Van welk kerkelijk nieuws moeten we op de hoogte zijn om het te kunnen toelichten?

4. *ten opzichte van de andere onderdelen van het kerkelijk geheel:* Is het duidelijk in welke gevallen de predikant ingeschakeld kan worden? Wat moeten we doorgeven aan de kerkenraad, aan commissie A of werkgroep B? Wie in onze wijk zouden we kunnen vragen voor medewerking aan campagne of een project?

5. *ten opzichte van de buurt:* de kerkelijke wijk vormt een stukje van de samenleving. Zijn er zaken die eens aan een buurtwerkinstelling of stichting wijkopbouw gemeld moeten worden? En op welke gemeenteleden kan een beroep worden gedaan bij de opzet en uitvoering van een project in de buurt?

Dit alles kan ook bijdragen aan een goede werving van bezoekmedewerk-(st)ers. Mogelijke belangstellenden kan duidelijk worden verteld welke uitgangspunten, organisatievorm en werkwijze worden gebruikt. Persoonlijke gesprekken, gepaard gaande met een aanbod van informatie, instructie en toerusting, zijn hierbij noodzakelijk. Een en ander betreft vooral:

- informatie over de plaatselijke situatie;
- een oriëntatie betreffende de geloofs- en levensvragen waarmee men in aanraking kan komen;
- duidelijke instructies over taak, organisatie en werkwijze;
- een training in het voeren van gesprekken.

a. Organisatievormen van het pastorale wijkwerk

Elke gemeente kan worden opgedeeld in een aantal wijken, met elk zo'n 25-60 adressen. Binnen die wijken zijn verschillende organisatievormen denkbaar. Het gaat om modellen, die in de praktijk minder zwart-wit dan hier gesteld zullen voorkomen. Bij de modellen 3 en 4 gaan wij uit van zo'n 75-125 adressen, zodat er daarin een team kan werken bestaande uit 2 ouderlingen, 1 diaken, 6-8 bezoekmedewerkers en eventueel bezoekmedewerkers met bijzondere opdracht (jongeren, ouderen). Een keuze voor welke organisatievorm dan ook is afhankelijk van:

- de historie, de geaardheid en de grootte van de gemeente,
- de visie op ambt en gemeente.

a.1 Het basismodel

De basis van alle genoemde modellen is de bijbelse opdracht om binnen de gemeente en erbuiten 'herders te zijn voor elkaar'. Dit 'onderlinge pastoraat' vindt in de regel ongeorganiseerd plaats. Het dient evenwel gestimuleerd en tot op zekere hoogte ook georganiseerd te worden. Gemeenteleden kunnen met elkaar en met andere mensen in contact worden gebracht, waarbij kan worden ingeschat wat men voor elkaar kan betekenen. Hierbij kunnen afspraken worden gemaakt. Gemeenteleden kunnen goed worden toegerust voor het pastorale omzien naar elkaar. Dit gebeurt al in sommige gemeenten.

Dit model heft intussen het belang van de eerder genoemde modellen niet op. Ze vormt daarvan juist de basis.

a.2 Alleen ambtsdragers doen het bezoekwerk

De *ouderling* heeft als taak: het onderhouden van contact met de toegewezen adressen (huisbezoek); gerichte gesprekken indien daartoe aanleiding is. Verder maakt hij/zij deel uit van de kerkenraad waarin bestuurlijke zaken aan de orde zijn.

De *diaken* heeft als taak: eventueel ook een contactfunctie, maar dat verschilt per gemeente; gerichte hulpverlening en projecten. Verder maakt hij/zij deel uit van de diaconie en de kerkenraad. Evenals de ouderling heeft ook de diaken een bestuurlijke taak.

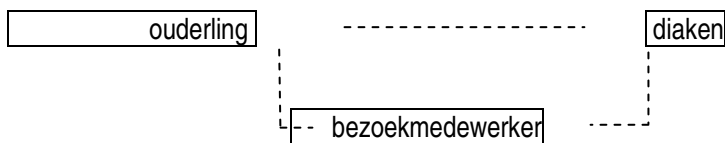


a.3 Ambtsdragers en bezoekmedewerkers

Ouderling en *diaken*: zie 1.

Bezoekmedewerkers hebben als taak: het bezoeken van bepaalde groepen gemeenteleden zoals: zieken, nieuw-ingekomenen, ouderen, mensen met een handicap, enz. In de regel gebeurt dit werk in overleg met de ouderlingen of diakenen.

In een aantal gemeenten zijn er één- of tweemaal per jaar bijeenkomsten van deze medewerkers. Soms is er zelfs een vrij hechte organisatie met een bestuur, een jaarvergadering e.d.



a.4 Ambtsdragers en bezoekmedewerkers: het wijkteam

Ouderlingen en bezoekmedewerkers verdelen de toegewezen adressen, waarbij de *ouderling* wel probeert om één maal per jaar alle adressen te bezoeken. De *ouderling* legt in het bezoekwerk meer het accent op de gerichte gesprekken. De *medewerker* bezoekt in tegenstelling tot model 2 niet alleen bepaalde groepen, maar richt zich in principe op de gehele gemeente.

Er is een *regelmatig overleg* tussen ambtsdragers en bezoekmedewerkers in het wijkteam.

a.5 Bezoekmedewerkers en ambtsdragers: het wijkteam

De *contactfunctie* van de *ouderling* is geheel overgenomen door de *bezoekmedewerkers*. De *ouderling* is er vooral voor de *gerichte gesprekken*, maar kan zelf ook een klein aantal contactadressen hebben.

Er is een *regelmatig en intensief overleg* tussen ambtsdragers en bezoekmedewerkers in het wijkteam: planning bezoekwerk, het uitwisselen van ervaringen, de organisatie van wijkactiviteiten (bijvoorbeeld

groothuisbezoek) en aandacht voor de omgeving van de kerk (de samenleving)

Het wijkteam heeft een eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheden: decentralisatie van het kerkenraadswerk. De ambtelijke verantwoordelijkheid wordt gedragen door het team.

wijkteam:
<ul style="list-style-type: none">• ambtsdragers• bezoekmedewerkers

wijkteam:
<ul style="list-style-type: none">• bezoekmedewerkers• ambtsdragers

a.6 Eén pastoraal team voor de hele wijk of gemeente

Geen indeling in wijkteams, maar *één centraal team* voor het bezoekwerk. Het bezoekwerk vindt plaats op basis van *inventarisatie* welke adressen nog *regelmatig bezoek* willen hebben. Overige adressen kunnen *op aanvraag* bezoek krijgen.

Speciale aandacht voor gemeenteleden in *bijzondere situaties*.

Samenstelling pastoraal team: bezoekmedewerkers, eventueel bezoekmedewerkers met bijzondere opdracht, enkele ambtsdragers en de predikant.

een pastoraal team voor een hele wijk of gemeente:
<ul style="list-style-type: none">• bezoekmedewerkers• ambtsdragers• predikant

De keuze voor dit model wordt met name ingegeven door de volgende redenen:

- wijkteams vragen veel menskracht;
- vacatures met name voor ambtsdragers zijn moeilijk te vervullen;
- een groot aantal gemeenteleden stelt huisbezoek niet meer op prijs;
- een relatief snelle wisseling van het adressenbestand.

a.7 Andere modellen

Afhankelijk van de plaatselijke situatie kunnen bijvoorbeeld voor bepaalde doelgroepen als 'jongeren', 'kamerbewoners', 'ouderen', 'alleengaanden', 'ernstig zieken' enz. één of meer *aparte bezoekgroepen* worden gevormd die de taken van de bezoekmedewerk(st)ers en/of wijkouderlingen overnemen.

Een andere mogelijkheid is de inschakeling van één of meer *gespecialiseerde* bezoekmedewerk(st)ers en/of de inzet van een *betaalde* pastorale werk(st)er die een aantal speciale bezoeken voor hun rekening nemen in plaats van de ouderlingen en/of andere bezoekmedewerk(st)ers.

b. Organisatorische inbedding

Bij alle modellen merken wij op dat de organisatievorm zo eenvoudig mogelijk gemaakt en gehouden dient te worden. Dat komt een heldere beeldvorming ten goede en maakt dat er effectiever en flexibeler gewerkt kan worden.

Gezien de onzekerheden die het gevolg zijn van het vaak naast elkaar en in aanvulling op elkaar werken van verschillende soorten bezoek(st)ers, zijn wij uitgegaan van het model van teams van bezoekmedewerk(st)ers en ambtsdragers, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het pastorale bezoekwerk.

b.1 Taakverdeling

De taakverdeling in een wijkteam kan als volgt kort worden aangeduid:

- een bezoekmedewerker: een algemene contact- of bezoektaak en geen kerkenraadsverantwoordelijkheid;
- een ambtsdrager: naast een algemene bezoektaak eventueel een meer gerichte taak in het bezoekwerk, tevens lid van de kerkenraad en eventueel lid van een taakgroep pastoraat (ouderling) of lid van de taakgroep diaconaat (diaken);
- een predikant: met name een taak in het bijzondere of gespecialiseerde pastoraat; daarnaast moet hij in staat zijn ondersteuning te geven aan het werk van de vrijwillige medewerkers in het wijkteam (de predikant als toeruster).

b.2 Relatie wijkwerk - kerkenraad

Het wijkwerk vormt een onderdeel van het gemeentewerk, wat tot uitdrukking wordt gebracht in één of andere communicatiestructuur. Via die structuur wordt informatie uitgewisseld en worden afspraken gemaakt.

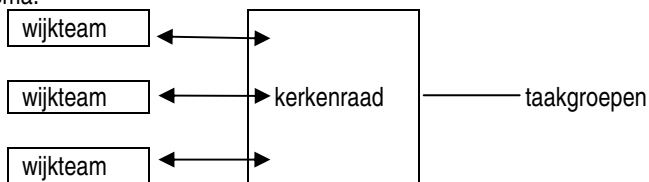
Belangrijk is, dat ieder wijkteam rapporteert over de ervaringen die men opdoet in een wijk en die voor de ontwikkeling van het kerkelijk beleid van belang kunnen zijn. Vanzelfsprekend dient nooit informatie die men vertrouwelijk heeft ontvangen, doorgegeven te worden. Omgekeerd dient men in de wijk zijn winst te kunnen doen met gegevens vanuit het geheel van de gemeente. Zo kan bijvoorbeeld volgens een besluit van de kerkenraad er op wijkniveau aan worden meegewerkt, dat bepaalde zaken speciale aandacht krijgen, bijvoorbeeld door middel van de organisatie van wijkbijeenkomsten. Omgekeerd zal men in de wijk moeten kunnen verwijzen naar bovenwijkse activiteiten en voorzieningen.

Kortom: er dient een duidelijke wisselwerking te worden afgesproken tussen wat er in een wijk gebeurt en wat er verder in de gemeente aan activiteiten wordt ontwikkeld. In het algemeen zijn er twee modellen om hieraan concreet gestalte te geven:

Via de deelname van één of meer ambtsdragers

Er bestaat een directe relatie tussen het wijkteam en de kerkenraad door middel van de ambtsdrager(s) die lid is/zijn van het wijkteam.

In schema:

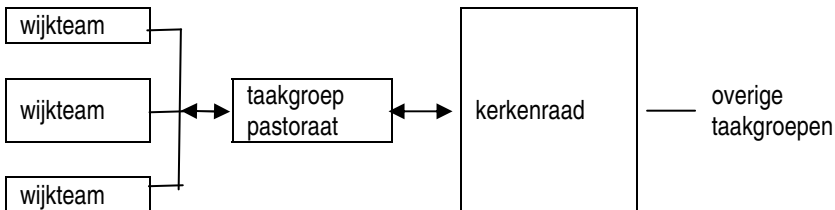


Via een taakgroep pastoraat

Er bestaat een taakgroep pastoraat als coördinatiegroep voor het werk in de wijkteams, waar gezamenlijke pastorale vragen aan de orde kunnen komen, ofwel: een platform voor pastoraal beraad, toerusting en contact met de kerkenraad.

Met name in de grotere gemeenten met veel wijkteams zal de behoefte van een taakgroep pastoraat sterker aanwezig zijn. In gemeenten met één pastoraal team, in plaats van wijkteams, zal dit team tevens als taakgroep kunnen functioneren.

In schema:



3.2 Pastoraatsgroepen

De groep als model van pastoraat is niet nieuw. De kerkgeschiedenis blijkt rijk te zijn aan voorbeelden van samenkomsten in kleine groepen die zich kenmerkten door vertrouwelijkheid en onderlinge openheid, waardoor men pastoraal met elkaar omging. Het gaat erom dat men bij en met elkaar op verhaal komt. Iedereen heeft genadegaven ontvangen ten dienste van de ander en van de in Christus gegeven gemeenschap. Ontmoetingen als die in het groepspastoraat zijn nodig om die dienst te bewijzen. Niemand mag daarbij op de ander neerzien, die bepaalde gaven mist. Omgekeerd hoeft men ook niet tegen elkaar op te zien.

Groepspastoraat gaat uit van het gegeven dat een mens pas mens wordt in de relatie met anderen, in een gemeenschap. In het beleven van gemeenschap ontdekt men zichzelf en maakt men eigen mogelijkheden waar.

Samengevat:

- Groepspastoraat is een vorm van pastoraat die plaats vindt in kleine groepen
- die hun basis vinden in een gemeente of gemeenschap waardoor men zich gedragen en met elkaar verbonden weet;
- waarin tegemoet wordt gekomen aan de menselijke behoefte om gekend en gezien te worden, zowel met betrekking tot ieders noden en verlangens als ieders gaven en mogelijkheden.
- Uitgangspunt vormt de bereidheid of het verlangen van de deelnemers om hun gaven ten dienste van elkaar te stellen in wederkerigheid en gelijkwaardigheid.
- Het doel is, dat elke deelnemer beter tot zijn bestemming komt: beeld van God zijn, in het vertrouwen dat de ontmoeting betekenis heeft met het oog op de toekomst.

Enkele pluspunten van een groep ²

Kwantitatieve redenen: In een groep worden in korter tijd meer mensen bereikt. Ook ontmoet men er mensen die men anders niet zou ontmoeten. De beschikbare (ervarings)deskundigheid wordt optimaal ingezet.

Kwalitatieve redenen: een groep biedt de mogelijkheid om steun te ontvangen en steun te geven: gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Dit vindt zijn basis zowel in de bereidheid tot luisteren en de ander te helpen als in de bereidheid geholpen te willen worden.

De groep biedt de gelegenheid tot *vrije expressie van meningen en emoties* met meer of minder persoonlijke betrokkenheid. Men mag zelfs zwijgen en kan dan toch veel leren.

Omdat men wordt aangemoedigd door anderen die hun eigen verhaal en problematiek inbrengen, praat men soms gemakkelijker dan in een één-één-relatie.

De groep bezit een *unieke structuur en rijkdom*. Je vindt er een onderlinge band, vertrouwen, aanvaarding, maar ook oordeel en kritiek. Dat helpt je wezenlijk verder in het vinden van jezelf en het jezelf-zijn. Er is een veelkleurigheid van reacties.

Het leiderschap is een *gedeelde verantwoordelijkheid*. Gezamenlijk wordt de zorg gedragen om met elkaar een goed klimaat te ontwikkelen en te onderhouden. De sfeer kan daardoor meer ontspannen zijn.

Humoristische momenten komen in een groep vaker voor dan in een tweegesprek. Er is meer plaats voor grapjes!

De groep wijst boven zichzelf uit. Mensen ervaren aan de groep dikwijls een *religieuze dimensie*. Velen brengen het groepsgebeuren in verband met het handelen van God.

Deelname aan een groep bevordert het *onderlinge pastoraat*.

Iemand heeft eens gezegd: De beweging van de kleine groep is een religieuze revolutie.

Het woord religie komt van religare = opnieuw binden, namelijk van mensen die van elkaar vervreemd en geïsoleerd zijn.

² Zie "De groep als pastorale weg" van R.Houtsma, Boekencentrum, 1981 (niet meer verkrijgbaar).

a. Verschillende vormen

Er zijn verschillende vormen van groepspastoraat. De basis is: dienst aan elkaar in een als gemeenschappelijk beleefde situatie of problematiek, bijv. een groep van gescheiden mensen, een rouwgroep, een jonggehuwdenkring, een kring over geloofsopvoeding, een huwelijksvoorbereidingsgroep (zou ook voor samenwoners kunnen gelden), een groep van gemengd gehuwden, een kring van ouders die met elkaar praten over hun kinderen die de kerk verlaten hebben of het geloof vaarwel gezegd hebben, alleenstaande ouders.

Er zijn ook andere accenten mogelijk, bijv. op het samen geloven. Het zogenaamde 'groothuisbezoek' kan ook gezien en ervaren worden als (meestal incidentele) vorm van groepspastoraat.

b. Organisatorische voorwaarden

- de samenstelling van de groep vereist zorgvuldigheid
- wanneer de groep eenmaal gestart is, blijft het een gesloten groep
- er worden afspraken gemaakt over 'spelregels' die worden gehanteerd
- het doel van de groep blijft gehandhaafd
- de deelnemers bepalen zelf wat er aan de orde komt
- de groep komt voor een bepaalde periode met een bepaalde frequentie bij elkaar. (Bijv. 1x per 14 dagen, gedurende 5 maanden)
- elke avond wordt geëvalueerd en aan het eind van de afgesproken periode wordt nagegaan of en hoe men verder wil.

Voor verschillende vormen van groepspastoraat verwijzen wij naar daarover bestaande lectuur. Op deze plaats bieden wij alleen een schets van het zogenaamde 'groothuisbezoek' als een vorm van groepspastoraat die in veel gemeenten wordt beoefend.

c. Het groothuisbezoek

In de praktijk worden individueel huisbezoek en groothuisbezoek nogal eens tegen elkaar uitgespeeld, als meer tegenover minder. Daarom is het goed erop te letten dat elke vorm zijn eigen tegoed en tekort heeft. Het is niet of-of. Groothuisbezoek heeft niet de bedoeling het persoonlijk huisbezoek op te geven en het groothuisbezoek daarvoor in de plaats te stellen. Zeker niet als een tekort aan ambtsdragers hiervoor het enige motief vormt!

De praktijk heeft op veel plaatsen geleerd dat beide vormen van huisbezoek elkaar aanvullen. Zo kan het zeer bevrijdend werken om bepaalde vragen die men op verschillende adressen signaleert, in een bredere kring met elkaar door te spreken. Door middel van het groothuisbezoek worden

ervaringen gedeeld. Het groothuisbezoek biedt een goede gelegenheid om eigen gedachten en ervaringen te toetsen aan die van anderen. Met name in nieuwe wijken is het vaak moeilijk contacten te leggen en kan het groothuisbezoek een belangrijke functie hebben.

In de praktijk komen we drie vormen van groothuisbezoek tegen:

- Het in groepsverband in de regel op wijkniveau bespreken van een onderwerp of vraagstelling die is aangekondigd zonder begeleidende (informatie)papieren, waarbij het thema wordt besproken vanuit de ervaringen, gedachten, ideeën en opvattingen, die de deelnemers zelf hebben. Op deze manier leer je elkaar het beste kennen en kan worden geleerd 'geloven te delen'.
Luisteren naar elkaar speelt bij deze vorm een grote rol. Voorkomen dient te worden dat de deelnemers met elkaar in debat gaan! Deze vorm draagt duidelijk het karakter van groepspastoraat.
- Het in groepsverband bespreken van een bepaald, veelal actueel, onderwerp rond geloof, kerk en samenleving, dat door de kerkenraad of het wijkteam gekozen is.
- Het in groepsverband bespreken van een onderwerp dat door de kerkenraad is vastgesteld, omdat zij de gemeente wil horen in verband met het te voeren beleid, zoals: kinderen aan het avondmaal, federatie of fusie van gemeenten, de tweede kerkdienst, een andere gemeentestructuur.

De twee laatstgenoemde vormen worden meestal geïntroduceerd d.m.v. een informatiepapier of een artikel, aan de hand waarvan het gesprek gevoerd wordt. Deze vormen dragen méér dan de eerstgenoemde vorm het karakter van gesprekskring waarin 'het onderwerp' en 'de (gezamenlijke) meningsvorming' centraal staan. Het onderlinge pastoraat staat daardoor meer op de achtergrond.

3.3 Pastorale projecten

Het pastoraat van de kerkelijke gemeente kenmerkt zich in de regel door een grote mate van beschikbaarheid. Op de pastorale voorzieningen kan altijd een beroep worden gedaan. De organisatie van het pastoraat is daarop ingesteld. Er bestaan echter pastorale diensten die een tijdelijk karakter hebben, doordat ze niet permanent kunnen zijn of omdat ze een in de tijd beperkte doelstelling hebben. Men spreekt in het laatste geval van een project.

Pastorale projecten worden ontwikkeld om een speciale problematiek gedurende een bepaalde periode te behandelen met het doel met de bereikte resultaten beter verder te kunnen als gemeente enerzijds en betrokken doelgroep(en) anderzijds.

Het opzetten en uitvoeren van projecten kent naast dit beoogde effect de voordelen van de bundeling van de diverse capaciteiten van de deelnemers, de in de tijd beperkte inzet alsook een bepaalde resultaatgerichtheid. De opzet en (snelle) afronding van een project werkt stimulerend en verschaft vaak extra voldoening.

Pastorale projecten richten zich in de regel op één of enkele doelgroepen en de behandeling van één vraagstelling of problematiek. Een project kan zich richten op onderzoek en/of dienstverlening. Bijvoorbeeld ten aanzien van groepen als: jongeren, jonggehuwden, ouderen, alleengaanden, randkerkelijken, gehandicapten, psychisch zieken, mensen met bepaalde geloofs- en levensvragen, mensen zonder werk en mensen met paranormale ervaringen.

De inhoud van een project wordt bepaald door de vraagstelling en de doelen die worden gesteld.

Bijvoorbeeld ten aanzien van de groepering gehandicapten:

- zicht krijgen op hun vragen en eventuele problemen met geloven en kerkzijn;
- hen helpen hun vragen én inbreng op de agenda van gemeente te zetten;
- zorgen voor een verbetering van de pastorale en voorzieningen waaraan zij behoefte hebben;
- ondersteuning bieden aan de ontwikkeling van hun eigen initiatieven.

De resultaten van een project waarin zulke punten worden behartigd kunnen leiden tot betere onderlinge betrekkingen (gemeenschap) en aanpassingen in de kerkelijke organisatie, het beleid en het functioneren van de gemeente.

a. De opzet van een pastoraal project

Het verdient overweging om deskundig advies en begeleiding te vragen bij de opzet van een project. Dat neemt niet weg, dat ook de kerkenraad en/of een werkgroep die verantwoordelijk wordt gesteld, zichzelf een duidelijk beeld moet vormen van wat er bij de opzet van een project komt kijken.

Voor een goede communicatie intern en naar de gemeente is het voorts van belang dat e.e.a. op papier wordt gezet.

Te denken is aan de formulering van:

- aanleiding en motieven,
- beoogde doelgroep(en),
- doelstellingen,
- te verrichten soorten werkzaamheden,
- nodige mensen met hun capaciteiten,
- stappenplan met tijdpad,
- organisatievorm met taakverdeling,
- afspraken over de communicatie,
- wijze van afronding van het project.

b. De organisatievorm

Deze is sterk afhankelijk van de aard en de omvang van een project. In ieder geval dient duidelijk te worden vastgesteld onder wiens verantwoordelijkheid een project wordt uitgevoerd en hoe de verantwoordelijkheden onder de betrokkenen zijn verdeeld.

Bij een pastoraal project is het ook nodig dat duidelijk wordt vastgesteld welke verbindinglijnen met de bestaande organisatie en de inhoud van het pastorale werk bestaan en welke relaties er gelegd moeten worden. Een project mag geen 'losse flodder' worden. Een project mag niet mislukken, doordat de resultaten niet (kunnen) worden ingebed. Dan rest slechts teleurstelling.

c. Aanzet tot een nadere uitwerking

Als een aanzet tot een uitwerking van de opzet van een project schetsen wij hier een voorbeeld, gekoppeld aan een bepaalde doelgroep, bijvoorbeeld 'gemeenteleden aan de rand van de kerk'.

Aanleiding en motieven laten zich schetsen op grond van feiten en ervaringen die duidelijk maken, dat er een probleem bestaat, dat niet via het regelmatige pastorale werk voldoende tot klaarheid en tot 'een oplossing' kan komen.

De beoogde doelgroep zal duidelijk nader moeten worden omschreven. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van lectuur, bijvoorbeeld de handreiking 'Pastoraat op de rand'.

Gekozen kan bijvoorbeeld worden voor degenen die zich sinds 2 of méér jaren geheel afzijdig houden van het kerkelijke leven.

Doelstellingen kunnen zijn:

- informatie inwinnen over hun houding t.o.v. de gemeente,
- vragen naar hun eventuele verwachtingen van de kerk,
- bieden van informatie en openheid namens de kerk,
- afspraken proberen te maken over het vervolg van de relatie.

Te verrichten soorten *werkzaamheden* zijn:

- de manier(en) waarop informatie zal worden ingewonnen,
- het (zo mogelijk) voeren van gesprekken met de leden van de doelgroep (randleden),
- instructie en toerusting van de medewerk(st)ers,
- de ontwikkeling van een informatieaanbod, o.a. op papier,
- verslaglegging van contacten,
- evaluatie en rapportage,
- implementatie van de resultaten.

Nodige *mensen* met hun *capaciteiten* zijn:

- projectleid(st)ers,
- inbreng van ter zake deskundige(n) uit eigen kring en/of van buitenaf,
- mensen die een informatieaanbod kunnen verzorgen,
- mensen die pastorale gesprekken kunnen voeren,
- één of meer mensen die resultaten kunnen verwerken in een verslag.

Stappenplan met tijdpad voor de uitvoering:

Onderverdeling in fasen waarvoor elk een bepaalde tijd wordt vastgesteld:

- voorbereidend
- uitvoerend
- evaluerend

Binnen dit schema kunnen alle te verrichten werkzaamheden worden beschreven met een planning van de voor elk onderdeel uit te trekken tijd.

Organisatievorm met taakverdeling

Te denken is aan *een projectgroep* waarin de verschillende soorten werkzaamheden middels vertegenwoordigers zijn gebundeld. Zij kunnen met elkaar het geheel van het werk overzien en beoordelen. Elk van de leden krijgt één of meer taken toebedeeld. Daarover wordt vooraf, tijdens en na afloop in de projectgroep gecommuniceerd. De projectgroep kan de plannen waar nodig ook bijstellen. Sommige soorten medewerkers, vooral die bezoeken brengen, kunnen ook een apart groepje vormen voor overleg,

onderlinge toerusting en het gezamenlijk doorspelen van verkregen informatie naar de projectgroep.

d. Afspraken over de communicatie

Deze dienen vooraf zo goed mogelijk te worden gemaakt.

In de eerste plaats zal de interne communicatie moeten worden geregeld.

Daarbij geldt als uitgangspunt dat geen persoonlijke, vertrouwelijke informatie wordt gecommuniceerd, maar uitsluitend feitelijke informatie. De communicatie dient in de regel te lopen langs de lijnen van de organisatie die is afgesproken, tenzij wordt afgesproken dat bepaalde zaken direct intern in bredere kring kunnen of dienen te worden doorgegeven.

De verantwoordelijkheid voor de externe communicatie berust bij de projectgroep of bij iemand die daarvoor speciaal verantwoordelijk is gesteld.

e. Afronding van het project

De afronding vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de projectgroep. Dit mag niet betekenen dat dit over de hoofden van de medewerkers heen zou mogen gebeuren. Integendeel. Uitgaande van de gezamenlijke verantwoordelijkheid dient een project met alle betrokkenen geëvalueerd en afgerond te worden. De projectgroep vertegenwoordigt tenslotte alle deelnemers aan het project bij haar rapportage aan de kerkenraad.

In haar rapportage aan de kerkenraad formuleert de projectgroep aanbevelingen, waarover de kerkenraad zich moet uitspreken en besluiten moet nemen. Een projectgroep en haar medewerk(st)ers dienen met dank voor de verrichte werkzaamheden door de kerkenraad van hun mandaat ontheven te worden.

4. Stappenplan

Een goed proces van beleidsvorming en organisatie kent een aantal stappen die achtereenvolgens gezet moeten worden. In hoofdstuk 1 schetsten wij die al in grote lijnen. Wij komen er in dit hoofdstuk op terug tegen de achtergrond van de geboden informatie en oriëntatie. De stappen zijn:

- vaststellen van het probleemgebied
- bepalen van de voorlopige doelstelling
- verzamelen van gegevens
- bepalen van de definitieve doelstelling
- bepalen van de weg om de doelstelling te bereiken
- maken van een werk- en stappenplan
- uitvoering van het plan
- evaluatie

a. Vaststellen van het probleemgebied

In de regel is er een aanleiding of probleem waarvoor een oplossing moet komen, bijvoorbeeld: moeite met het vinden van nieuwe ouderlingen, een sterk groeiende (nieuwe) wijk, de weigering van steeds meer gemeenteleden om bezoek te ontvangen, de constatering dat bepaalde groepen gemeenteleden niet worden bereikt, de moeite om gemeenteleden met elkaar in contact te brengen, de ervaring van te weinig diepgang in pastorale gesprekken, een gebrek aan communicatie tussen de mensen die met pastoraat bezig zijn.

Maar ook een vaag idee of een gevoel van malaise kunnen een aanzet vormen tot bezinning en het ontwerpen van een beleidsplan. Zulke aanleidingen of motieven leveren vaak al veel vragen op, zoals:

- Wat verstaan wij vandaag de dag eigenlijk onder pastoraat in de gemeente en vanuit de gemeente?
- Wat willen wij ermee bereiken? En is daar behoefte aan?
- Zijn er verschillende manieren van pastoraat mogelijk?
- Of is het toch beter om één vorm te kiezen en daar dan gezamenlijk de schouders onder te zetten?
- Maar hoe moet dat dan in een gemeente die pluriform van samenstelling is?

b. Bepalen van een voorlopige doelstelling

Het formuleren van een doelstelling helpt de gedachten bepalen. Hiermee moet een slag om de arm worden gehouden, omdat het nodig kan blijken dat er nog van allerlei kanten aan wordt gesleuteld.

Het is daarom van belang dat de voorlopige doelstelling open wordt geformuleerd. Dat biedt bovendien de mogelijkheid om de gemeente te prikkelen tot meedenken en meedoen!

Een voorbeeld: Wij (de kerkenraad) denken dat het nuttig is om meer aandacht te geven aan het pastoraat voor jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar. Wij hebben namelijk de indruk dat onze kerk het contact met deze groep meer en meer verliest.

- Vindt u dat ook, en zo ja, waardoor zou dat worden veroorzaakt?
- Kunt u (gemeente) ons ideeën aan de hand doen om dit tij te keren?

c. Verzamelen van gegevens

Deze fase is uiterst belangrijk en dient zeer zorgvuldig te gebeuren! Afhankelijk van de aard van het probleem kan worden gedacht aan zaken als:

- onderzoek naar bestaande regels en gewoonten, inclusief de gevoelens en gevoeligheden binnen de gemeente. Vgl. bijlage 1: Inventarisatie van meningen en wensen in de gemeente
- kerkordelijke bepalingen
- beschikbare middelen (mensen, geld, gebouwen enz.)
- mogelijke knelpunten
- samenlevingsvragen
- ervaringen en eventuele studies uit het verleden betreffende hetzelfde onderwerp
- welke capaciteiten, adviezen etc. van anderen (in of buiten de kerk, plaatselijk, provinciaal of landelijk) kunnen worden benut?

Maak een checklist van de gegevens die u denkt nodig te hebben! Kortom alles wat maar enigszins met de te bereiken doelstelling te maken kan hebben. Probeer ook en vooral bij dit deel gemeenteleden in te schakelen, zoals een jeugdraad, gemeenteleden met een specifieke deskundigheid, maar ook overheidsdiensten. Het is goed om te beseffen dat statistische gegevens vaak beschikbaar én nuttig zijn, maar dat kwalitatieve informatie minstens even belangrijk is! Met kwalitatieve informatie worden zaken bedoeld als

- Welk beeld heeft men van de gemeente?
- Vanuit welke inspiratie wordt er gewerkt?

Een goede inventarisatie van gegevens kost tijd, maar vormt de basis voor een verantwoorde besluitvorming en levert in de eindfase tijdwinst op.

d. Bepalen van de definitieve doelstelling

Nadat alle gegevens zijn verzameld, geanalyseerd en verwerkt, wordt de definitieve doelstelling vastgesteld.

Het is namelijk mogelijk dat de oorspronkelijke doelstelling moet worden bijgesteld. Het kan bijvoorbeeld blijken, dat het doel te hoog gegrepen is en dus niet haalbaar (meestal omdat er onvoldoende middelen voor gevonden kunnen worden), of dat het niet ver genoeg gaat en dat een grotere stap gezet moet worden, of dat andere zaken een hogere prioriteit blijken te hebben.

Hierbij is zorgvuldigheid geboden; vooral als blijkt dat het gewijzigde doel een ander is dan waarop sommigen al gehoopt en gerekend hadden. Ook de relatie met andere doelstellingen moet in de gaten worden gehouden, al is het maar om dubbel werk te voorkomen. De reden voor zo'n aanpassing moet duidelijk zijn, worden toegelicht en gemotiveerd.

Elke indruk van een 'zwalkend' beleid werkt demotiverend!

e. Bepalen van de weg om de doelstelling te bereiken;

- Wat moet er gedaan worden om het doel te bereiken?
- (Hoe) kan het worden bereikt? Dat zal vaak betekenen: Welke kosten brengt het met zich mee?
- Wat is de juiste volgorde, dus: waar liggen de prioriteiten binnen de gegeven doelstelling?
- Wie doet wat?
- Wat is de taak van de kerkenraad als laatst verantwoordelijke? Bepaalde aspecten, zoals de besluitvorming, kunnen niet aan anderen gedelegeerd worden.
- Kunnen bestaande commissies, werkgroepen enz. een bijdrage leveren?
- Is externe hulp nodig?
- Is advies of toestemming van buitenaf gewenst of nodig?
- Zo ja, van wie en in elke fase?

f. Maken van een werk- en stappenplan

- Maak een tijdschema, waaruit blijkt wat wanneer gereed moet zijn. Het zal duidelijk zijn dat de benodigde tijd voor het afwerken van zo'n schema vooral bepaald wordt door de aard en de ingewikkeldheid van het probleem.
- Stel vast wie verantwoordelijk is voor de bewaking van dat schema (dat kan één persoon zijn die als coördinator optreedt, maar ook een - eventueel al bestaande - commissie of de kerkenraad, als de afspraak hierover maar duidelijk is).
- Aarzel niet om het stappenplan c.q. het beleid aan te passen als dat nodig blijkt. Er ontstaat dan een nieuw tijdschema dat bij alle betrokkenen bekend moet zijn en dat opnieuw bindend is.

g. Uitvoering van het plan

- Laat het duidelijk zijn, wanneer een start (officieel) wordt gemaakt
- Let goed op eventuele versturende invloeden tijdens het proces en laat deze niet 'inslijpen'. Het is niet alleen mogelijk, maar zelfs noodzakelijk, om storingen - vaak misverstanden tussen goedbedoelende mensen - tijdig op te vangen.
Houd iedereen gericht op het welslagen van een project!
- Vaak is het mogelijk om gedurende een project tussentijdse informatie te geven. Doe dat dan ook! Daardoor blijven de betrokkenen bij de zaak 'betrokken', ook als hun taak al is afgerond. Datzelfde geldt ook voor allen die in de inventarisatiefase geraadpleegd zijn. Een voortgangsbuletin op een vaste plaats in het kerkblad is vaak een goede oplossing, maar vergeet ook de 'buitenstaanders' niet!
- Constateer wanneer het doel is bereikt (de organisatie is aangepast, nieuwe afspraken zijn gemaakt enz.) en maak dit aan alle belanghebbenden bekend.

h. Evaluatie

Evaluatie is een modewoord en wordt vaak misbruikt. Toch is terugblikken op de gang van zaken uiterst nuttig:

- Wat ging er goed?
- Wat ging er fout en waarom?
- Zijn eventuele 'andersdenkenden' wel aan hun trekken gekomen?
- Zouden we het de volgende keer net zo doen? Veel vragen met hopelijk veel antwoorden en veel leerpunten.

Laat het duidelijk zijn dat het beleidsproces van begin tot eind wordt gedragen en gestimuleerd door de inspiratie die uitgaat van geloof, hoop en liefde. In bijeenkomsten, vieringen en gesprekken is het goed elkaar regelmatig te bemoedigen met woorden, gebaren en mogelijk ook rituelen waarin blijkt, dat het gaat om een stukje dienst aan God en mensen, dat mag geschieden in de Geest van Jezus.

BIJLAGE I - Opzet voor een enquête onder gemeentelieden

Inventarisatie van meningen en wensen in de gemeente over de ontwikkeling van het pastorale werk

In aansluiting op het overzicht van de organisatie van verschillende werkvormen in het pastoraat (hoofdstuk 3) kunt u gemeentelieden vragen naar hun mening, vragen en suggesties, om die te gebruiken bij de ontwikkeling van het beleid en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden. Wij onderscheiden 3 rubrieken:

- het pastorale bezoekwerk
- de organisatie van pastoraatsgroepen
- de ontwikkeling van pastorale projecten

Opzet voor een enquête

a. Het pastorale bezoekwerk

Hierbij leggen wij u een aantal uitspraken voor over het pastorale bezoekwerk.

- Leest u de uitspraken eerst rustig door.
- Het gaat erom dat u de vragen persoonlijk invult. Het gaat om uw eigen mening. Onze bedoeling is dat wij op het spoor komen, welke meningen en gevoelens er bij u leven omtrent de ontwikkeling van het bezoekwerk.
- Er is één open vraag toegevoegd, waarbij u zelf uw opmerkingen en suggesties kunt noteren. Bij alle andere vragen dient u een keuze te maken uit de verschillende antwoordmogelijkheden. Nadat u uw keuze hebt gemaakt, omcirkelt u het cijfer van uw keuze.

Als u het *helemaal eens* bent met een uitspraak, omcirkelt u het cijfer **5**.

Als u het *tamelijk eens* bent met een uitspraak, omcirkelt u de **4**.

Als u het er *noch eens, noch oneens* mee bent, omcirkelt u de **3**.

Als u over een uitspraak *geen mening* hebt, omcirkelt u ook de **3**.

Als u het met een uitspraak *tamelijk oneens* bent, omcirkelt u de **2**.

Als u het met een uitspraak *helemaal oneens* bent, omcirkelt u de **1**.

1 In onze gemeente is het pastorale bezoekwerk goed georganiseerd. 1 2 3 4 5

2	Het huisbezoek dat ik krijg, ervaar ik positief.	1	2	3	4	5
3	Ik stel het op prijs, wanneer een ouderling met mij spreekt over mijn geloofsbeleving.	1	2	3	4	5
4	Groothuisbezoek vind ik een goede vorm van (onderling) pastoraat.	1	2	3	4	5
5	In het bezoekwerk komt iedereen in de gemeente even goed aan bod.	1	2	3	4	5
6	Het bezoekwerk moet zich beperken tot mensen in bijzondere omstandigheden; bijvoorbeeld zieken en oudere mensen.	1	2	3	4	5
7	Ouderlingen en pastorale medewerkers/sters zouden beter moeten worden toegerust.	1	2	3	4	5
8	Als gemeentelid voel ik mijzelf ook pastoraal verantwoordelijk voor mensen om mij heen.	1	2	3	4	5
9	De predikant zou meer pastoraal werkzaam moeten zijn.	1	2	3	4	5
10	In het bezoekwerk zou meer aandacht gegeven moeten worden aan vragen uit het dagelijkse leven.	1	2	3	4	5

Wilt u nagaan of u alles hebt ingevuld?

Wanneer u andere opmerkingen, vragen of suggesties over het pastorale bezoekwerk hebt, noteert u die dan hieronder.

b. De organisatie van pastoraatsgroepen

Pastoraat is méér dan het bezoekwerk! Er zijn ook: groothuisbezoek, pastorale gesprekskringen, pastorale begeleiding van mensen in crisissituaties en speciale vormen van pastoraat die ook vaak in groepen in plaats vindt: aan ouderen, jongeren, recreanten, psychisch zieken, gehandicapten, oorlogsgetroffenen enz.

Vragen:

1. Wat zou er volgens u moeten gebeuren om deze vormen van pastoraal

werk in groepen beter te laten plaatsvinden?

2. Aan welke groepen zou volgens u speciale aandacht geschonken moeten worden?
3. Hebt u suggesties hoe zoiets goed kan worden opgezet?

c. De ontwikkeling van pastorale projecten

Sommige pastorale vragen zouden eens door middel van een in de tijd begrensde actie aangepakt kunnen worden.

Bijvoorbeeld: pastoraat aan (bepaalde groepen) leden 'aan de rand' van de kerk, pastorale presentie bij een publiek gebeuren (culturele manifestatie, recreatieve happening, plaatselijke gebeurtenis) enz.

Vragen:

1. Ziet u aanleidingen om een project op te zetten? Zo ja, waaraan denkt u?
2. Heeft u ook suggesties voor de opzet van zo'n project?

WIJ DANKEN U HARTELIJK VOOR UW MEDEWERKING!

BIJLAGE II - Aanzet voor taakomschrijving bezoekermedewerker

Algemeen

1. Een bezoekermedewerker is iemand, die namens de gemeente en daartoe aangesteld door de kerkenraad het pastorale contact onderhoudt met een aantal adressen (bijv. 12) in een wijk.

2. Een wijk is een territoriaal deel van de gemeente, omvattend circa 60 - 100 adressen.

3. Bezoekermedewerkers en ambtsdragers, die binnen een wijk werkzaam zijn, treffen elkaar regelmatig in het wijkteam (4-5 maal per jaar). Eén der leden treedt op als coördinator (gespreksleider). De bijeenkomsten van het wijkteam zullen één à twee maal per jaar door de wijkpredikant worden bezocht voor een uitwisseling van informatie en ondersteuning.

4. Bezoekermedewerkers, ouderlingen en diakenen hebben ieder hun eigen functie. De bezoekermedewerker heeft een algemene contact- of bezoekerstaak. De ambtsdragers hebben deze taak ook, eventueel aangevuld met meer gerichte gesprekken en deelname aan een taakgroep en kerkenraad. Bezoekermedewerkers zijn geen 'handlangers' of 'hulpjes' van de ambtsdragers. De bezoekermedewerkers en ambtsdragers werken op gelijk niveau met elkaar samen.

5. De taak van een bezoekermedewerker is het bevorderen van het 'omzien naar elkaar' binnen en buiten de gemeente door middel van:

a. het regelmatig contact onderhouden met de toegewezen adressen. Over de invulling van deze regelmaat dienen de nodige afspraken te worden gemaakt.

Maak er zoveel mogelijk informele bezoeken van, waarbij de bezoekermedewerker belangstelling toont voor het gemeentelid/gezin enz. en attent is op vragen, ideeën, wensen, klachten, noden, bekwaamheden enz. In het wijkteam kan e.e.a. worden gesignaleerd. Daar wordt bekeken wat er aan of mee gedaan kan worden. Uiteraard dient in dringende gevallen altijd direct contact te worden opgenomen met de wijkouderling/diaken/predikant;

b. bijzonder contact met degenen die tonen daaraan behoefte te hebben. In

deze gevallen kan het bezoek worden verlengd tot een verdergaand gesprek. Over en weer kan ten aanzien hiervan ook overleg plaatsvinden met de wijkouderling of -diaken;

c. persoonlijke belangstelling bij bijzondere gelegenheden of gebeurtenissen zoals geboorte, ziekte, ziekenhuisopname, jubileum, huwelijk, verlies van werk e.d.;

d. de verwelcoming van nieuw-ingekomenen. Dit bestaat niet alleen in het afgeven van een bloemetje aan de deur maar ook in een van tevoren afgesproken welkomstbezoek waarin men elkaar kan leren kennen en elkaar over en weer informeert;

e. het bevorderen van de onderlinge band in de wijk. In het wijkteam kan bekeken worden hoe deze band bevorderd kan worden. Te denken valt aan het organiseren van een open ontmoeting of bijeenkomst, het elkaar helpen in geval van nood, het regelen van oppas, de organisatie van een gespreksavond rond een bepaald thema, een groothuisbezoek enz.;

f. het deelnemen aan de bijeenkomsten van het wijkteam. Hiervoor komt men gemiddeld eens in de twee maanden bij elkaar. Het bijwonen van deze vergaderingen vormt een onderdeel van de werkzaamheden en is dus geen bijkomstigheid.

Hierbij willen wij de nog volgende opmerkingen maken:

- bezoekermedewerkers kunnen hun taak alleen goed vervullen, indien zij daarvoor worden toegerust d.m.v. een duidelijke instructie en o.a. een gesprekstraining en indien zij zelf ook pastoraal worden begeleid;
- de bezoekermedewerker neemt geheimhouding in acht ten aanzien van hetgeen hem/haar vertrouwelijk wordt meegedeeld;
- de bezoekermedewerker wordt door de kerkenraad benoemd en aan de gemeente voorgesteld;
- hij introduceert bij ontheffing zijn opvolger bij de hem toegewezen bezoekeradressen;
- voor de continuïteit van het werk is het van belang dat de bezoekermedewerker zich hiervoor een aantal jaren beschikbaar stelt (tenminste drie jaar).

BIJLAGE III - Aanzet voor taakomschrijving wijkteam

1. Het wijkteam is een groep met een eigen verantwoordelijkheid: signalering, communicatie en activering. De meeste zaken rond het bezoekwerk in de gemeente zullen door het wijkteam behartigd worden. Er dient echter ook rekening gehouden te worden met eventueel centraal georganiseerde bezoekwerk aan ouderen, jongeren, verstandelijk gehandicapten enz. De rapportage van het bezoekwerk op de kerkenraad zal veelal samenvattend en algemeen zijn.

De verantwoordelijkheid van de kerkenraad is, dat zij het overzicht over het geheel blijft houden en dat zij vragen stelt als:

- houdt elk wijkteam zich aan zijn taak en aan de afspraken?
- wat kunnen de teams van elkaar leren en hoe eventueel samenwerken?
- aanvaarden de gemeenteleden de medewerkers als mensen die dit doen namens de gemeente?
- waar zijn extra stimulansen nodig?
- bij welke punten dienen kritisch belangstellende vragen gesteld te worden?

2. Tot de taken en verantwoordelijkheden van het wijkteam kunnen de volgende punten gerekend worden:

- het zich beraden op de situatie in de wijk (gemeente en buurt) en het elkaar helpen om tot een goede functievervulling te komen;
- de rapportage en planning van het bezoekwerk:
Zijn de afspraken van de vorige keer nagekomen?
Met welke adressen is contact geweest?
Zijn er bijzonderheden te melden?
Zo ja, wat moet er mee gebeuren?
Welke informatie dient doorgegeven? (van kerkenraad naar gemeente en andersom);
Zijn er nieuwe plannen voor de komende tijd?
- de planning en organisatie van gemeenschapsbevorderende activiteiten (bijvoorbeeld groothuisbezoeken, gespreksavonden);
- aandacht voor de omgeving van de sectie: in de samenleving zijn misschien tekorten/problemen. Wat kunnen wij daaraan doen?
- overleg met de predikant (minimaal eenmaal per jaar);
- elkaar steunen en corrigeren;
- schriftelijke rapportage aan de kerkenraad en/of de taakgroep

pastoraat.

Hierbij willen wij nog de volgende opmerkingen maken:

De vergaderingen van het wijkteam dienen bij voorkeur gehouden te worden in een huiskamer (informele bijeenkomst); hoewel alle leden van het wijkteam, niemand uitgezonderd, verantwoordelijk zijn voor het goed functioneren, mag de voorzitter beschouwd worden als de eerstverantwoordelijke. Voor een goed functioneren van het wijkteam is het noodzakelijk dat:

- elk lid voldoende duidelijkheid heeft over de taak die hij/zij moet verrichten;
- het onderlinge samenspel voldoende tot zijn recht komt (teamwork);
- de communicatie met andere verbanden goed is.

Literatuur

J. van Ark, De weg van de groep; leidinggeven aan groepen in gemeente en parochie, Boekencentrum, Zoetermeer, 2004.

R.Brouwer, K. de Groot & H. de Roest, Levend lichaam; dynamiek van christelijke geloofsgemeenschappen in Nederland, Kok, Kampen, 2007.

N. Dijkstra-Algra, Een boekje open over de kerk; de Protestantse Kerk van Nederland: wie, wat, waarom? Boekencentrum, Zoetermeer, 2004.

N.Dijkstra-Algra, Pastoraat voor iedereen; praktische adviezen voor de gemeente, Boekencentrum, Zoetermeer, 2000.

J. Hendriks, Verlangen en vertrouwen; het hart van gemeenteopbouw, Kok, Kampen, 2008.

J. Hendriks, Een vitale en aantrekkelijke gemeente; model en methode van gemeenteopbouw, Kok, Kampen, 1995.

P.Hendriks e.a., Geloof ligt op straat; een verkenning naar spiritualiteit in parochie en gemeente, Boekencentrum, Zoetermeer, 2001.

R. Houtsma, De groep als pastorale weg, Boekencentrum. Den Haag, 1981. (niet meer verkrijgbaar)

B.Hybels, Vrijwilligers mobiliseren; heel de kerk aan het werk, Stichting Gideon, 2005.

C.H. Lindijer, Gids voor reisgenoten; een handboek voor lekepastaat, Boekencentrum, Zoetermeer, 2000.

M.A. Noorloos, Leven uit de bron; via geloofsopbouw naar gemeenteopbouw, Kok, Kampen, 2003.

H. de Roest, En de wind steekt op; kleine ecclesiologie van de hoop, Boekencentrum, Zoetermeer, 2005.

H. Stoffels, *Tussen binding en ontbinding; kerkleden op zoek naar gemeenschap en individualiteit*, in: Praktische Theologie 29/4 (2002)

Brochures

Op weg met beleid...

Digitale handreiking voor het ontwikkelen van een beleidsplan.
Uitgave van de Protestantse Kerk in Nederland

Pastoraal bezoekwerk. Handreiking voor het Pastoraat nr. 1.
Protestants Landelijk Dienstencentrum, Utrecht. (helaas niet meer verkrijgbaar)

Pastoraat op de rand. Handreiking voor het Pastoraat.
Uitgave van de Protestantse Kerk in Nederland

Uitgerust op pad - Praktische suggesties bij pastoraal bezoekwerk.
Handreiking voor het Pastoraat
Uitgave van de Protestantse Kerk in Nederland, juni 2008.

Verbinding en aandacht; nieuwe wegen voor gemeentepastoraat.
Handreiking voor het Pastoraat
Uitgave van de Protestantse Kerk in Nederland, zomer 2008

Werven, begeleiden en uitzwaaien. Werkboek voor kerkelijk
vrijwilligersbeleid.
Uitgave van de Protestantse Kerk in Nederland

Adressen

Dienstencentrum van de Protestantse Kerk

Protestants Landelijk Dienstencentrum

Joseph Haydnlaan 2A, Utrecht

Postbus 8504, 3503 RM Utrecht

tel. (030) 880 18 80 (bereikbaar maandag tot vrijdag van 8.30-17.00 uur)

e-mail: servicedesk@pkn.nl

www.pkn.nl

Gemeenteadviseurs kunnen behulpzaam zijn bij het maken van beleid en andere vragen in uw gemeente.

Protestants Centrum voor Toerusting en Educatie (O.a. cursussen beleid)

Conferentiecentrum Hydepark

Dribergsestraatweg 50

3941 ZX Doorn

e-mail: toerustingeneducatie@pkn.nl

www.toerustingeneducatie.pkn.nl

Grootstedelijke bureaus

Steknet (Den Haag)

Parkstraat 32, Postbus 371, 2501 CJ Den Haag

tel. (070) 318 16 16, info@steknet.nl, www.steknet.nl

De Schinkel (Amsterdam)

Advies- en trainingsbureau van de Protestantse Kerk Amsterdam

Nieuwe Keizersgracht 1 A, 1018 DR Amsterdam

tel. (020) 535 37 00

e-mail: info@protestantsamsterdam.nl

www.deschinkel.nl

Bureau PGU

Eykmanlaan 433, 3571 JR Utrecht

tel. (030) 273 75 40