

In vergadering
bijeem ...



Er wordt wat af vergaderd in Nederland. Dat geldt voor alle sectoren van de samenleving. Meestal gebeurt dat met en heel af en toe zonder koffie. Het smeermiddel bij uitstek. De kerk vormt daarop geen uitzondering.

Vergaderen

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Vergaderingen van de kerkenraad, commissies, werkgroepen liturgie, catechese en toerusting, pastorale wijkteams. Noem maar op. De kerkelijke agenda wordt er al heel gauw mee gevuld. Soms is het zoveel, dat mensen er onder zuchten; zich afvragen of dit het eigenlijke werk niet in de weg staat. De vraag dringt zich op: waarom doen we dat dan?

Om duidelijk te krijgen, waar het bij vergaderen nu eigenlijk om gaat, nemen we eerst het woord zelf er bij. Dat kan ons helpen om de zin ervan op het spoor te komen en om misschien af en toe ook eens naar onze praktijk terug te kijken.

Het woord zegt het al

Het woord 'vergaderen' betekent vanouds allereerst zo iets als: verzamelen, bijeenbrengen. Het komt van het oude woord 'vergaren'.

Dat geeft precies weer waar het in essentie om gaat bij vergaderen. Het gaat erom mensen bij elkaar te brengen en om zo ook ideeën, gedachten, inzichten en invalshoeken te verzamelen. Niet als doel op zich,

want dan wordt het vergaderen om het vergaderen. Nee, mensen worden bij elkaar gebracht om sámen iets tot stand te brengen. Hebben we alle kennis, vaardigheden en inzichten in huis? Zo ja, dan kunnen we verder. Zo nee, dan moet daar dus eerst iets aan gebeuren. Iemand wordt gevraagd een rapport te schrijven, waarin alle facetten bij elkaar komen, of er wordt een speciale commissie benoemd. Het gaat er bij vergaderen dus om het samenwerken van mensen met het oog ergens op. Dat betekent ook, dat vergaderen een functionele activiteit is. Het moet ergens toe dienen.

Drie invalshoeken Zo zijn er drie invalshoeken, die bedacht moeten worden:

- Er zijn allereerst de *mensen*, die het doen. Van waaruit doe je mee? Is dat omdat het er nu eenmaal bij hoort, of gaat het je wel degelijk om de inbreng die je kunt hebben? En hoe wordt dat dan gewaardeerd? Wordt er naar elkaar geluisterd? Hebben mensen het gevoel dat ze er toe doen? Dat klinkt vanzelfsprekend,

maar is tegelijkertijd heel basaal. Niemand doet graag voor spek en bonen mee. Niemand wordt graag terzijde geschoven door een ander die altijd de boventoon voert, enzovoort. Is er, met andere woorden, aandacht voor het individu binnen het geheel en voor de onderlinge verhoudingen?

- Vervolgens werk je samen aan een bepaalde *taak*. Maar weten we wel welke taak we hebben, bijvoorbeeld als liturgiecommissie, of zelfs als kerkenraad. Is dat wel eens onderwerp van gesprek, zodat we samen een visie hebben op onze taak en onze functie in het geheel van de gemeente? En wat als we een doorsneevergadering nu eens naast die taak leggen, klopt dat dan met elkaar? Of blijken dat verschillende dingen te zijn

- De derde invalshoek, gaat het over de *zaak* zelf waar het allemaal om begonnen is. Je werkt samen aan een taak, maar dat staat in het bredere kader van de christelijke gemeente. Waarom is de gemeente er eigenlijk? Waarom is onze gemeente er eigenlijk? Wie of wat en hoe willen we er zijn? En past wat wij doen met elkaar, daarbinnen? Het samen ontwikkelen en opstellen van een 'mission statement' kan daar bij helpen. Tenminste, als die er af en toen nog eens wordt bij gepakt en naast de praktijk gelegd.

Zo zit dus bijvoorbeeld ook een kerkenraad bij elkaar: verschillende mensen, bijeengebracht, geroepen met het oog op een bepaalde taak en ingebed in 'de zaak' van de gemeente.

Het komt van het oude woord 'vergaren'



De inzet waarmee je aan een vergadering begint

Om samen vruchtbaar te vergaderen is het aanbevelenswaardig om op z'n minst eens per jaar, bijvoorbeeld bij het aantreden van nieuwe kerkenraadsleden, hier aandacht aan te schenken. Want als het goed is, komen alle drie de elementen in het concrete vergaderwerk steeds om de hoek kijken.

Een geestelijke dienst

Vergaderingen moeten zakelijk zijn, wordt wel gezegd. Dat is juist, maar dat is iets anders, dan kil en hard, waaraan dat woord ook wel gelijk gesteld wordt. Nee, 'zakelijk' betekent, wat aan de orde komt, moet 'ter zake' zijn, de zaak ten goede komen. Dat is dus absoluut niet in tegenspraak met de gedachte dat het in vergaderingen van de kerkenraad om een *geestelijke dienst* gaat.

Immers het leiding geven van een kerkenraad is gericht op het bewaren van de gemeente bij haar roeping en haar daarin te stimuleren. Dat wil zeggen, om in haar vieren, leren en dienen de navolging van Jezus Christus vorm en gestalte te geven in de concrete situatie, waarin zij zich bevindt.

Aan mensen die in dát dienstwerk staan, heeft de kerk de eeuwen door een bijzondere status gegeven, die van ambtsdrager. Dat is dus geen heersende, maar een dienende, geestelijke taak, die met het oog op de zaak wordt uitgevoerd.

Opening en sluiting Ook al gaat het om gedachten die achter het vergaderen van een kerkenraad liggen, het is tegelijkertijd niet onlogisch om

bij de opening en de sluiting van een vergadering hiervoor aandacht voor te hebben. Dit is immers de inzet waarmee je aan een vergadering begint en daarom is het niet zo gek om daar bij de sluiting nog eens op terug te kijken. ■

Ter bezinning

Kijk nog eens terug op de vergaderingen die u bijwoont. Hoe stelt u zichzelf in als u naar een vergadering gaat en wat draagt u bij als het gaat om:

- Is er aandacht voor de mensen in de vergadering en wordt er met respect over elkaar en anderen gesproken?
- Is er respect voor de taken waar mensen voor gesteld zijn? En krijgen die taken ook echt aandacht?
- Is er een visie op de zaak, waarin ieder zich kan vinden en in mee kan doen?

Dit is de eerste bijdrage in een serie over 'vergaderen'.

In vergadering bijeen ...



Voordat de voorzitter de vergadering opent, ben jij zelf al lang begonnen. Onbewust heb je al een lijn uitgezet waarlangs je wilt werken. Daarom is het geen lood om oud ijzer jezelf af te vragen hoe je aan een vergadering begint; vanuit welke houding en met welke intentie.

Waar ligt je uitgangspunt?

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Onbewust van jezelf ga je vaak met een bepaalde instelling een vergadering in. Die instelling bepaalt ook je bijdrage. Waardoor ben je bepaald? Voor de duidelijkheid ga ik even uit van twee uitersten. Je kunt een beheersstrategie volgen, maar ook een ontwikkelstrategie.

Gericht op beheersen

Veel bestuurders zijn 'van nature' daarop gericht, op een beheersstrategie. Dat wil zeggen, dat je gericht bent op controle en dus zelf graag alle touwtjes in handen hebt en houdt. Vanuit die instelling laat je initiatieven het liefst uit de kerkenraad zelf komen. Dan kun je immers als raad ook zelf bepalen hoe je wat wilt hebben en wie je er wel aan mee wilt laten doen en wie beslist niet.

Wie vanuit deze instelling meewerkt, heeft meestal ook moeite met initiatieven die van buiten komen. Dat brengt onrust en dat wil je nu juist voorkomen. Daarbij, als anderen ideeën

hebben en concrete voorstellen doen, wordt het lastig om zelf sturend op te treden. Rust in de tent, houdt gedoe buiten de deur en de zaak beheersbaar.

Waar vanuit zo'n instelling leiding gegeven wordt, blijft de bestaande situatie veelal intact. Mensen met andere ideeën, gedachten, of zelfs wensen en verlangens over de gemeente moeten er soms heel wat voor over hebben om door te zetten. Maar als je vaak je neus stoot, houd je vanzelf een keer op.

Gericht op ontwikkelen

Daarnaast is een andere houding mogelijk. Je volgt dan een ontwikkelstrategie. Daarbij ben je vanuit de leiding van de gemeente veel meer gericht op het activeren van mensen. Vanuit die instelling ben je benieuwd naar wat er leeft aan gedachten en ideeën en kijk je waar je anderen kunt inschakelen en hoe gedachten die er leven en die het

waard zijn om onderzocht te worden, door mensen zelf uitgewerkt kunnen worden.

Een houding dus waarbij je als leiding van de gemeente nu juist gericht bent op het ontwikkelen van ideeën en de inbreng van anderen. Wie vanuit die instelling leiding wil geven aan de gemeente is gespits op wat er leeft en zal bereid zijn steeds te bekijken wat er mogelijk is.

Waar ben je dienstbaar aan?

Als we deze houdingen als twee polen tegenover elkaar op een lijn zouden zetten, zou je bij wijze van spreken kunnen bepalen waar jezelf, of waar de kerkenraad als geheel staat. Toch moeten we dat niet te vlug doen. In ieder geval niet voor we onszelf de vraag gesteld hebben, bij welk van de twee ons hart zou moeten liggen. Welk van de twee het beste past bij de roeping van de gemeente.

Dat heeft van alles te maken met onze *visie* op het gemeente-zijn. Dat is misschien een groot woord, maar iedereen heeft die wel, ook als men zich dat niet bewust is. Ga bijvoorbeeld een gesprek aan met gemeenteleden over wat de gemeente is of zou moeten zijn en u hebt zo een scala aan visies.

Vanuit de reformatie gaan protestantse kerken in ons land er in de regel van uit, dat de gemeente het uitgangspunt is. Zij is, zogezegd, de draagster van de bedoelingen van het evangelie. Aan haar is dat toevertrouwd. Dat is het uitgangspunt. Soms ziet men dat als een zware claim, want kun je je afvragen, welke gemeente kan dat aan? Daar staat tegenover, dat het evangelie ons niet

overvraagt. Eén van de meest treffende punten uit het verhaal, dat onder ons bekend staat als 'de wonderbare spijziging' (Mk 6: 35-44) is, dat Jezus van zijn volgelingen niet het onmogelijke vraagt (dat dachten ze wel), maar dat hij zegt te gaan kijken wat er wél is (vijf broden en twee vissen) en dáármee aan het werk te gaan. Aan dat laatste, aan het werk te gaan met wat er wél is, daar sta je ter plekke als kerkenraad voor en daar mag een kerkenraad leiding aan geven.

Wat voor soort leiding?

Daarom, als we zeggen, dat het de roeping van de gemeente is en van de gemeenteleden om het evangelie van Jezus Christus gestalte te geven, handen en voeten te geven in onze eigen omgeving ... in vieren, leren en dienen ... met wat voor soort leiding is de gemeente dan in principe gediend? In het van bovenaf onder controle houden, of in het van onderop tot ontwikkeling brengen?



Vanuit die gedachte is de vraag hoe je meedoet aan het leiding geven aan de gemeente en wat je principiële insteek is als het gaat om vergaderingen in het kader van de gemeente, geen lood om oud ijzer. Zeker soms kan het nodig zijn om pas op de plaats te maken; of ben je geneigd om je terughoudend op te stellen; nog vaker zal het ons, om wat voor redenen dan ook, beter uitkomen om vooral bij het bestaande te blijven.

Juist daarom is het belangrijk onszelf af en toe te confronteren met de vraag waar we nu eigenlijk op gericht zijn in het leiding geven aan de gemeente. En zeker zijn er allerlei momenten in vergaderingen, waar deze vraag er echt toe doet en zelfs het verschil kan maken.

Van onderop In de praktijk van het kerkelijk werk blijkt het soms best lastig om die ontwikkelstrategie te volgen. Je kunt immers niet aan alles en iedereen altijd tegemoet komen. Dat zou onrust geven en gedoe en te veel tijd, aandacht en energie kosten. Juist daarom is het belangrijk een beleid te voeren, dat een kader geeft en een lijn uitzet, waarin dat wel kan gebeuren.

Veel gemeenten maken werk van een beleidsplan, een werkplan en/of een jaarplan. Dat komt in dit verband goed uit. Maar dan is het wel belangrijk hoe zo'n plan is opgezet, door wie en hoe ermee gewerkt wordt. Want natuurlijk kan een predikant zo een conceptplan opstellen en dat ter bespreking en vaststelling aan de kerkenraad voorleggen, waarna in het kerkblad uit de notulen van de kerkenraad te lezen is dat er een

nieuw plan is ... Maar gedachtig het uitgangspunt, dat het een zaak van de gemeente is, zou de ontwikkeling van een plan ook bij de gemeente kunnen beginnen.

Voor die laatste gedachte is veel te zeggen. Niet alleen leven daar veel gedachten, maar daar zijn ook de talenten te vinden, die nodig zijn. Een plan dat de inbreng van onderop heeft, laat zich makkelijker stimuleren en geeft in vergaderingen mogelijkheden om bij aan te sluiten en het verder te brengen. Trouwens in dit nummer kunt u lezen, hoe een gemeente jaarlijks vanuit een eigen thema een jaarplan ontwikkelt, mee met de inbreng van wat er in de eigen gemeente voorhanden is. (Zie het artikel van Piet Vliegthart 'Werken met een jaarthema') ■

Ter bezinning

Denk nog eens aan de paar laatste vergaderingen, die u bijwoonde.

- Hoe zou u in termen van beheersstrategie en van ontwikkelstrategie de teneur van die vergaderingen beschrijven? Welke voorbeelden hebt u daarbij?
- Hoe ziet u in dit verband uw eigen inbreng?
- Is er sprake van een systematische manier van 'onderop' werken? Komt dat terug in het beleidsplan? En welke steun hebt u daaraan?

Dit is de tweede bijdrage in een serie over 'vergaderen'. De vorige stond in het septembernummer.

In vergadering
bijeem ...



Iedereen zit en de voorzitter opent de vergadering. Je kijkt de kring rond. Je bent er nieuw. Plotseling overvalt het je: In wat voor groep ben ik hier eigenlijk terecht gekomen? Hoe gaan mensen hier met elkaar om?

De vergadering als groepsgebeuren

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Elke vergadering, ook een kerkenraadsvergadering heeft iets van een proces. Elke keer weer. Steeds wordt de toon gezet. *Mensen* zijn samengebracht voor een bepaalde *taak* ten dienste van de *zaak* van de gemeente (eerste artikel). Met het oog op de zaak wil je samen ideeën en gedachten *ontwikkelen*, want zo geef je leiding aan de gemeente (tweede artikel). Als de vergadering begint, begint daarmee dus een proces.

Soorten groepen In de kerkelijke gemeente komen we in het algemeen drie soorten groepen tegen, elk met een eigen manier van vergaderen.

De kerkenraad bijvoorbeeld kun je een meer *taakgerichte* groep noemen. Je bent samen gericht op een doel dat buiten de vergadering ligt, namelijk de gemeente bewaren bij haar opdracht en met het oog daarop het gemeentelven stimuleren. Je zou kunnen zeggen, dat het zwaartepunt ligt op het 'gezamenlijk iets doen'.

Daarnaast kom je in de gemeente ook meer *themagerichte* groepen tegen. Denk aan een leer- of gesprekskring. Mensen spannen zich samen in om een onderwerp, een Bijbelse persoon of een Bijbelboek beter te begrijpen. Kennis en inzichten worden van buiten naar binnen gehaald om die binnen de groep te verwerken. Het zwaartepunt ligt nu veel meer op interne bezinning.

Ook de derde groep komen we binnen de gemeente wel tegen. Het gaat dan om een *groeps- of persoonsgerichte* groep. Nu staan vooral aandacht en zorg voor elkaar centraal. Pastoraatsgroepen rond bijvoorbeeld rouw en verlies kun je hiertoe rekenen. Hier ligt het zwaartepunt vooral op de onderlinge relatie.

Het ABC Het is duidelijk, elke groep heeft zo een eigen karakter met eigen groepsprocessen. Bij wijze van ezelsbruggetje wordt ook wel eens gesproken over het ABC van het groepswork. De eerste groep

Bereidheid om elkaar te willen begrijpen, stimuleren

(A) is meer gericht op actie, het daadwerkelijk iets samen doen. De tweede (B) is vooral gekenmerkt door bezinning. Er is gesprek, discussie, informatie-uitwisseling. En bij de derde (C) gaat het om contact en communicatie. Zo zijn groepen inderdaad te onderscheiden.

Echter, voor het groepsproces is het belangrijk om niet alleen op de hoofdgerichtheid te focussen, maar om ook de andere aspecten mee te bedenken. Zo is het voor een kerkenraad als A-groep goed dat er af en toe ruimte is voor zaken die met B (bezinning) en C (onderling contact) te maken hebben. Dat komt de onderlinge verhoudingen ten goede. De bereidheid om elkaar te willen begrijpen en op elkaar in te gaan wordt erdoor gestimuleerd. (Terzijde, voor andere groepen geldt dat natuurlijk ook. Een B-groep kan echt versterkt worden als er eens samen iets gedaan moet worden buiten de eigen groep. Bijvoorbeeld, in gezamenlijkheid een presentatie (A) verzorgen ten behoeve van anderen rond een thema in een kerkdienst.)

Bezinning Af en toe wordt er tijdens een vergadering tijd uitgetrokken voor bezinning. Als de thema's voor bezinning dicht bij de praktijk van ambtswerk gekozen worden, kunnen leden van de vergadering dat beslist als zinvol ervaren. Er wordt informatie geboden en door gesprek en discussie worden kennis en inzichten gezamenlijk uitgebreid. Gaandeweg leer je ook van de anderen en misschien ontstaat er zelfs iets van waardering voor

iemands mening en benadering van de zaak. Vergaderen wordt dan meer dan agendapunten afstrepen. Je leert elkaar anders kennen en je wordt er ook nog een beetje wijzer van. Soms komt een kerkenraad of een wijkteam ook wel apart samen voor alleen een bezinningsavond. Van te voren is afgesproken dat er geen besluiten genomen worden, maar dat het uitsluitend gaat om verdieping en meningsvorming. Niet zelden wordt daarvoor een artikel uit het Ouderlingenblad gebruikt, soms ook een themanummer.

Onderling contact Dat een kerkenraad af en toe bewust tijd uittrekt voor het onderlinge contact, is geen lood om oud ijzer. Soms gebeurt dat heel informeel bij een gezamenlijke barbecue of bowlingavond, maar het kan daarnaast ook met opdrachten die erop gericht zijn elkaar beter te leren kennen. Soms worden er ook zaken gecombineerd. Kerkenraad X maakt eens per jaar een uitstap van een dag. Men bezoekt 's morgens een bijzonder pastoraal of missionair-diaconaal project. 's Middags is er ruimte om daar nog eens op door te praten, maar is er ook veel aandacht voor onderlinge uitwisseling, persoonlijk en ook ten aanzien van (geloofs-)ervaringen opgedaan in het kerkenwerk. De dag wordt afgesloten met een vesper en een gezamenlijke maaltijd. Goed is het om zulke contactmomenten ook eens buiten de eigen plaats, buiten de eigen vertrouwde vergaderzaal te organiseren.

Is dat alleen maar leuk, alleen maar ontspanning? Nee, dat niet. Al is er

(geloofs-) ervaringen opgedaan in het kerkenwerk

natuurlijk niets tegen ontspanning na een seizoen van veel vergaderwerk. Maar als het de kerkenraad er onder andere om gaat het gemeentelieven te willen stimuleren en de onderlinge aandacht en zorg voor elkaar, moet dat ook in eigen kring geleerd en onderhouden worden.

Op deze manier kan een kerkenraad of wijkteam dan echt een basis vormen om vanuit te werken en om je ervaringen weer binnen te brengen. Daar dragen activiteiten uit de sectoren B en C dus aan bij. Bij zorgvuldige planning versterken ze de hoofdgerichtheid, het samen staan voor het leiding geven aan de gemeente.

In de vergadering In de vergaderingen zelf zal de voorzitter ook steeds oog hebben voor de twee basisbehoeften van de kerkenraadsgroep, namelijk de taakvervulling en de goede sfeer.

Het taakgerichte aspect gaat in de vergadering voorop. Daarvoor zijn de kerkenraadsleden allereerst gekomen: Doen we de dingen, die we hebben afgesproken en doen we ze goed? Daarnaast is er, wat genoemd wordt, het sociaal-emotionele aspect: Wat kan bijdragen aan een goede sfeer bij de taakvervulling? Dat betekent niet alleen aandacht voor de zakelijke kanten, maar daarin ook voor de mensen in de vergadering.

Ook als kerkenraadslid kun je zelf bewust in dat proces meedoen. Want al pratend en overlegend in vergaderingen, is het belangrijk om te blijven bedenken hoe je daarin met

elkaar omgaat. Iedereen is namelijk bij het kerkenwerk betrokken vanuit een geloofsmotivatie. De een meer uitgesproken dan de ander, maar toch. Dat betekent dat voor iedereen op de een of andere manier ziel, hart en verstand in geding zijn. Juist daarom ook is het goed je verstand te gebruiken en te leren onderscheiden. In vergadering spreken we namelijk vaak in verstandelijke taal, ook als er diepe gevoelens achter schuil gaan. Met argumenten op een mening van iemand ingaan, terwijl hij of zij eigenlijk vanuit een overtuiging met diepe gevoelens spreekt, kan al gemakkelijk tot misverstanden en botsingen leiden.

Het betekent dat iets van dat ABC ook altijd in vergaderingen zelf aan de orde is. Er zijn thema's waar iemand heel persoonlijk in kan zitten. Het vraagt om goed luisteren en tact om te onderscheiden op welk niveau iemand spreekt en op welk niveau jij daar dan weer op ingaat en hoe je dat dan doet. ■

Betrokken vanuit een hogere motivatie ...



Ter bezinning

- Hoe wordt er in uw kerkenraad aandacht gegeven aan de onderscheiding van A, B en C? Zijn die op elkaar afgestemd en versterken ze zo de hoofdtaak van de kerkenraad?
- Hoe ziet u in dit verband uw eigen inbreng?
- Als u terugdenkt aan de laatste vergaderingen die u bijwoonde, hoe hebt u dan zelf langs de lijnen van taak en sfeer meegedaan?

Dit is de derde bijdrage in een serie over 'vergaderen'. De vorige stond in het novemnummer.

In vergadering bijeem ...



Je kunt natuurlijk zo naar een vergadering gaan. Thuis even de agenda bekijken en eventuele bijlagen doornemen. Wat wil ik over welk punt naar voren brengen? En dan gewoon gaan voor je eigen inbreng. Maar waaruit bestaat je inbreng eigenlijk? Beperkt zich dat echt tot je mening poneren?

Wat breng je in?

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Als je een poosje meedraait in een commissie, een bestuur of de kerkenraad, dan ontdek je dat de inbreng van de verschillende mensen meer is dan alleen hun mening. Er zijn officiële functies in een vergadering en daar past natuurlijk een bepaalde inbreng bij. Maar na verloop van tijd merk je dat ook anderen aan tafel meer doen dan alleen hun zegje.

Functies en rollen Zo kun je onderscheid maken tussen de functies en de rollen die mensen in een vergadering vervullen. Bij functies gaat het om formeel ingestelde taken die aan enkele mensen worden toegekend, omdat zij daarvoor geschikt geacht worden. Iemand heeft de functie van voorzitter, een volgende van secretaris. De anderen vervullen rollen die meer voortkomen uit hun karakter en aanleg. Met hun persoon brengen zij ook altijd iets van zichzelf in. Zo kleuren al die verschillende mensen de vergadering.

Rollen Het is beslist de moeite waard om de mensen waarmee je rond de tafel zit eens goed in je op te nemen en te bedenken wat, wanneer en hoe zij hun aanleg, misschien wel hun talent inbrengen. Natuurlijk, als je er concrete mensen bij denkt, kun je daar positief, maar ook negatief over oordelen. In het laatste geval kan het je eigen inbreng onder spanning zetten en kan het je optreden in een vergadering gaan blokkeren. De kunst is daarom om de positieve kant van die verschillende rollen te zien en daar mee te rekenen.

Wie kom je tegen? Zo komen in elk bestuur mensen naar voren, die iets eigens inbrengen in het geheel. Je kunt bijvoorbeeld denken aan mensen, die vooral doeners zijn of bruggenbouwers of denkers; volgers zijn er ook. We staan bij enkelen stil en geven kort een typering. U kunt het zelf aanvullen vanuit uw eigen ervaringen. Daarbij, in één persoon komen soms meerdere rollen naar voren.

Zo zijn er *doeners*, meestal praktisch ingestelde mensen, die liever niet

Gaan voor
je eigen
inbreng?

Met je
persoon
breng je
iets eigens
in

te lang ergens over praten, maar die graag concrete, praktische besluiten nemen. Voor hen is het fijn, als er na de vergadering concrete afspraken gemaakt zijn.

Maar *denkers* zijn er ook; mensen die de vraag die op tafel komt wegen, de verschillende antwoorden overwegen; die verbanden zoeken en die doordenken: wat zit er aan vast als we zo besluiten en wat als we meer de andere kant opgaan?

In bijna elke groep zitten ook een of meer *bruggenbouwers*. Zij die oog hebben voor tegenstellingen tussen mensen en standpunten en die proberen aanknopingspunten te vinden om die te overbruggen.

Steeds zijn er ook, die in discussies de basis in het oog houden, de *basishouders*. Als het gesprek in de kerkenraad een (te) hoge vlucht neemt, is er zo iemand die de anderen erbij bepaalt, wat dit voor de gemeente, voor een specifieke groep betekent. Hebben we daar wel oog voor? Drijven we niet te ver af van ...?

Enthousiastelingen kom je tegen, mensen die vanuit een positieve instelling anderen aanstekelijk uitnodigen om mee te gaan in een idee, een plan.

Nogal eens vinden de laatsten een ander type op hun pad, *Piet Precies*, die de vergadering vraagt of de plannen wel overeenkomen met de kerkelijke regels en procedures, de kerkorde bijvoorbeeld. Gebeurt alles wel op een bestuurlijk zorgvuldige manier? Is wel uitgezocht of het niet in strijd is met ...?

De apostel Paulus Het is tegen deze achtergrond dat ook de

beeldspraak van de apostel Paulus gelezen mag worden, als hij schrijft over de eenheid van de gemeente als een lichaam (1 Kor 12). Dan kan de voet ook niet tegen de hand zeggen: 'Ik ben geen hand dus ik hoor niet bij het lichaam...', of het oor: 'Ik ben geen oog dus hoor ik niet bij het lichaam ... Als het hele lichaam oog zou zijn, waarmee zou het dan kunnen horen?' In dit beeld spreekt Paulus over samenhang van de gemeente. Een lichaam kent wel veel delen, maar die zijn juist nodig voor het functioneren als eenheid. Voor de gemeente aan wie Paulus dit schrijft is dat laatste allerminst vanzelfsprekend. Integendeel. Vrijwel alles wat we weten over de eerste christelijke gemeenten danken we aan wat er fout ging, aan misstanden en onenigheid. Paulus beschrijft dat soort situaties met een scherp oog en een duidelijke pen. Daar tegenover zet hij gedachten en fundamenten voor het leven van de gemeente, ook voor het leven met verschillen.

Het kan dus spannend zijn, al die verschillende rollen in een vergadering, maar duidelijk is tegelijkertijd ook, dat hun inbreng nodig is. Ze vullen elkaar aan en corrigeren elkaar. Maar dat gebeurt vooral *dán* als de leden van een vergadering daar een open oog voor hebben.

Functies De functies die mensen in een vergadering vervullen, kunnen de verschillen in inbreng reguleren en zo bijdragen tot een evenwichtig verloop van de vergadering.

In vrijwel elke vergadering is een secretaris of scribe, die zorg draagt voor de interne en externe

Aan hoofdstuk 12 over de gemeente als lichaam gaat het 11de hoofdstuk vooraf, waarin verschillen en conflicten benoemd worden. Vervolgens eindigt hoofdstuk 12 met de uitspraak: 'Maar eerst wijs ik u een weg die nog voortreffelijker is.' En dan volgt het wereldberoemde hoofdstuk 13 over de liefde als fundament onder dat leven met verschillen.

In vergadering
bijeen ...



Als je ergens vertelt dat je lid bent van een commissie of van de kerkenraad, word je vaak meewarig aangekeken. Is dat nou wat jij leuk vindt? Altijd vergaderen? Je ziet ze denken: waar is ie aan begonnen ...

Wat houdt je gaande?

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Misschien vraag je jezelf dat ook wel eens af: waar ben ik aan begonnen? Het is mei en het kerkelijk seizoen loopt zo wat ten einde; niet zo gek misschien om daar eens over na te denken.

Motivatie Motivatie, een lastig begrip. Natuurlijk kunnen we het omschrijven. Het heeft twee aspecten. Het gaat over drijfveren, die a) ons in beweging zetten en die b) aan die beweging richting geven.

Het heeft dus te maken met wat je drijft, met een kracht die je bezielt. Je wilt iets betekenen voor de gemeente als geloofsgemeenschap. Wat zijn je drijfveren? Een mooie en betekenisvolle liturgie? Aandacht voor het levensverhaal van mensen binnen en buiten de kerk? Een verantwoord beleid, waardoor de gemeente omgebogen wordt naar een nieuwe tijd? Zorg om de volgende generatie? Zorg om 'het verhaal' dat door moet gaan? Het aantal motieven is zo maar

uit te breiden. Maar allemaal hebben ze te maken met de overtuiging, dat het evangelie je geraakt heeft en inspireert om van daaruit mee te doen. Hoe je dat ook verwoordt, aarzelend en zoekend of juist heel vrijmoedig, het betekent dat in het kerkenwerk het persoonlijk geloof een belangrijke kern vormt. Dat is een sterke, maar ook een kwetsbare kracht. Dat kom je tegen bij anderen in vergaderingen, maar ook in jezelf. In enthousiasme en in felheid.

Hoe hoger je motivatie, des te kwetsbaarder? Dat kan best eens zo zijn. Juist daarom is het goed er aandacht aan te geven. Hoe kijk je terug op een seizoen vergaderen, op gezamenlijk lijnen uitzetten, plannen bedenken en besluiten nemen? Of op een afzonderlijke vergadering? Belangrijk is dan jezelf tijd en ruimte te geven om je af te vragen a) wat het je gebracht heeft, b) waarom je dat zo voelt en c) hoe je die gedachten positief kunt inzetten in een volgende vergadering, een volgend seizoen. Dat is geen verloren tijd. Het is zorgen



Wat zijn je drijfveren?

voor jezelf. Er in de kerkenraad aandacht aan geven, is samen de beweging gaande houden.

Overigens in een kerkenraad met aandacht hiervoor zal er ook gevoeligheid zijn voor hoe al die andere mensen in de gemeente zich inzetten. Ook dat hoort bij leiding geven aan de gemeente: de beweging gaande houden in werkgroepen, commissies, onder mensen. Gericht aandacht geven aan het werk van commissies en werkgroepen, ingaan op wat er binnen een commissie leeft, werkt naar beide kanten versterkend.

Een complex geheel

Wie bedenkt wat er invloed heeft op die twee aspecten van je motivatie, komt op een heel complex van factoren, die zich ook nog eens op verschillende niveaus tegelijkertijd afspelen. Juist daarom is het belangrijk om inzicht te krijgen, anders worden je gevoelens een speelbal.

We blijven bij een concrete vergadering. Daar trekken we denkbeeldig een cirkel omheen. Dat is de binnenste kern: de vergadering en ik. Maar niet alleen wat dáár gebeurt, bepaalt m'n motivatie. Ik kom immers van buiten naar binnen en neem een heleboel mee, bewust en onbewust. Trek daarom om die binnenste cirkel nog enkele wijdere kringen van verbanden, die ook hun invloed hebben op jouw meedoen in een vergadering. Ik beperk me tot drie cirkels met daarbinnen een voorbeeld. Ieder kan dit in de eigen situatie voor zich zelf concreet maken en verfijnen; er eigen ervaringen bij noemen, vragen bij stellen.

De samenleving

De buitenste ring: wat speelt zich af in de grotere samenleving aan trends, aan nieuws? Politieke uitspraken spelen een rol, besluiten die genomen worden. Wat ervaar je als bevestigend? Wat als verwarrend, afbrekend misschien?

Bewust/onbewust neemt ouderling X die mee naar de kerkenraadsvergadering. Hij kon het wel begrijpen, maar het heeft hem ook verontrust, het politieke verbod op ritueel slachten. Wordt daarmee in Nederland godsdienstvrijheid aangetast? Een staatssecretaris spreekt erover dat godsdienst achter de voordeur moet blijven ... Vreemd, is dit Nederland? Verwarrend, even later, al die aandacht in de media voor de pauswisseling. Het lijkt wel een hype over religieuze folklore. Zelfs premier Rutte en het aanstaande koningspaar gaan naar Rome... Zou premier Rutte ooit overwegen als premier naar de Wereldraad van Kerken te gaan? Het blijft ergens in je hoofd rondspoken. Hoe serieus wordt geloven eigenlijk genomen?

De woonomgeving

De tweede ring gaat over wat ik meemaak in m'n woonomgeving, de stad, het dorp, de buurt. Ook de kerken die daar te vinden zijn, spelen een rol. Hoe belangrijk is de kerk in de buurt? Zijn de kerken onderling in gesprek over hoe zij met het evangelie present zijn?

In de woonplaats van ouderling X ging bij de Rooms-katholieke kerk de vlag uit bij de verkiezing van de nieuwe paus en werd de klok geluid. Zelf heeft hij daar niet zoveel mee, maar het is vast fijn voor de katholieke mensen ...



Hoe hoger je motivatie, des te kwetsbaarder?

Dit is de vijfde bijdrage in een serie over 'vergaderen'. De eerste (september) zette in met vergaderen op zich, nut en bedoeling. In het tweede artikel (november) draaide het om de vraag vanuit welke invalshoek men bijeenkomt en wat dat van de leiding vraagt. De derde bijdrage (januari) schonk aandacht aan de aard van de kerkenraadsvergadering en het vierde artikel ging in op de verschillende functies en rollen, die je in een vergadering tegen komt.

De directe leefomgeving

De derde ring is m'n directe leefomgeving. Daar waar ik werk en m'n contacten heb; familie en vrienden; verjaardagsvisites. Thuis met aandacht en tijd voor elkaar, maar soms ook met druk en frustratie. Alles komt hier bij elkaar, de televisie, de krant, gesprekken, het dagelijkse leven. Waar gaat het eigenlijk echt om in het leven?

De betrokkenheid van jonge volwassenen en de toekomst van de gemeente. Het kwam ter sprake in de familievisite. Het werd een indringend gesprek. Ook zijn eigen inbreng in de kerkenraad kwam ter sprake. Gaat het in de gemeente wel waarover het zou moeten gaan? Op de dag van de kerkenraadsvergadering was hij pas om 19.00 uur thuis. Dat gebeurde wel vaker. Geen tijd voor de anderen, geen tijd om de agenda door te nemen. Eten en weg.

In de vergadering

De kerkenraadsvergadering werd voor ouderling X een vervreemdende avond. De punten op de agenda doen vermoeden dat de gemeente wel doorkabbelt. De dominee, die een goed contact heeft met de pastoor –wat op zich natuurlijk mooi is- wil in de dienst van zondag ook de verkiezing van de nieuwe paus uitdrukkelijk inbrengen, want als protestanten moeten we toch ... Hij heeft er niets op gezegd. Een paar uur later vraagt ouderling X zich mismoedig en niet voor de eerste keer af, of hij hier wel mee door moet gaan. Hij krijgt maar geen grip op waar ze mee bezig zijn. Hoe komt hij hieruit? Wat, wie kan hem helpen om er wel grip op te krijgen? ■

Ter bezinning

Het is 'maar' een voorbeeld. Maar het geeft aan, dat je heel wat meeneemt in een vergadering, dat aan die twee aspecten van je motivatie raakt. Bij bezinning op de vraag waar je kracht aan ontleent en wat daaraan afbreuk doet, zal blijken dat je aan een aantal zaken in directe zin niets kunt veranderen, in die buitenste ring bijvoorbeeld. Daar moet je het mee zien uit te houden. Verstandiger is het je te richten op wat je wel gaande houdt of wat wel bijgesteld kan worden. Dat kan heel goed binnen de kerkenraad: wat zit ons dwars? Wat geeft ons moed? Zijn we hier met de goede dingen bezig? Welke houvast geeft ons beleidsplan en inspireert het ons nog? Welke tijd geven we waaraan? Ook, hoe kunnen we elkaar bemoedigen?

Maar denk ook aan je eigen voorbereiding. Zoek een moment in de week, dat je echt even tijd kunt geven aan de agenda. Welke punten geven je aanleiding voor eigen gedachten. Bij welk punt zou je wat willen vragen, inbrengen? Met wie zou je even willen bellen om nadere informatie?

Tot slot: wie vanuit het begrip 'motivatie' de voorgaande bijdragen in deze reeks artikelen er nog eens bij neemt, ziet dat er heel wat aandachtspunten en ideeën zijn aangesneden, die het waard zijn hierbij te betrekken.

In vergadering
bijeen ...



Er moeten dingen geregeld worden, afspraken gemaakt en zaken op elkaar afgestemd. Er komt veel af op kerkenraadsleden en gemeenteleden, die direct betrokken zijn bij allerlei kerkelijk werk. Er worden agenda's getrokken en agenda's opgesteld.

Agenda: wat gedaan moet worden

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Toepasselijk wel, dat woord 'agenda'. Het komt van een Latijns werkwoord, dat 'doen', 'handelen' betekent. 'Agenda' is dan zoiets als 'dat wat er te doen is'. Die dingen schrijf je in een notitieboekje, agenda genoemd, of we maken een lijstje, de dingen die we in deze vergadering moeten doen.

Hoe komen we aan de punten voor een vergaderagenda van de kerkenraad? Grofweg kun je aan vijf categorieën denken: a) vaste punten, zoals notulen, ingekomen en uitgegane stukken; b) punten uit een vorige vergadering, die verdere bespreking vragen; c) aandachtspunten vanuit het kerkelijk seizoen, zoals de startzondag, de vredesweek, het begin van de catechese; d) aandacht voor het kerkelijk werk van commissies en werkgroepen; e) extra aandachtspunten, die op de agenda komen vanuit bijvoorbeeld een meerjarenbeleidsplan.

De agenda voorbereid

Samengebracht vanuit die verschillende

invalshoeken kan een vergaderagenda al heel gauw overvol raken. Daarom is het goed, dat die wordt voorbereid. In kleinere commissies is dat vaak de secretaris, die daarover ook nog even overlegt met de voorzitter. In een groter verband met veel aandachtspunten en verantwoordelijkheden valt die taak gewoonlijk toe aan het dagelijks bestuur, het moderamen. Wat is er allemaal te doen? Is dit wel een punt voor onze vergadering? Kan dat niet beter meteen naar bijvoorbeeld de diakenen? Welk punt verdient meer aandacht? Wat kan met minder? Kan het allemaal binnen de tijd die we als vergadering hebben? Als we naast de aandachtspunten nu eens een tijdlijn zetten met de geschatte tijd die elk punt mag hebben, is het dan reëel? Natuurlijk, het ene punt kan wel eens iets uitlopen en het andere sneller gaan, maar zo krijg je toch van te voren wat grip op de vraag of dat wat gedaan moet worden, ook te doen is. En of er genoeg ruimte blijft voor een korte pauze, voor aandacht voor elkaar en dergelijke.

Als je als kerkenraadslid de agenda onder ogen krijgt, is er dus al vergaderd over de vergadering. Klopt dat wel? Betekent dit dat een kleine groep van goed ingewerkte mensen gaat bepalen wat er gebeurt? Nu wordt er een agendavoorstel voorgelegd, maar dat neemt niet weg dat het gevaar aanwezig kan zijn. Juist daarom zijn een paar zaken heel belangrijk.

Vertrouwen en openheid

Je vertrouwt het moderamen dus heel wat toe bij de voorbereiding van een vergadering. Maar dat hoeft geen blind vertrouwen te zijn. Vertrouwen is sowieso iets dat je moet verdienen en zien te houden. Een agendacommissie die zich bewust is van haar opdracht dienstbaar te zijn aan de vergadering en niet daarover wil heersen, kan heel transparant werken. Belangrijk, want openheid kan betrokkenheid stimuleren en daarmee onderling vertrouwen wekken en het gevoel van er samen voor te staan. Een paar mogelijkheden:

- Elke agenda kent tenminste twee momenten voor alle leden van de vergadering. Dat is agendapunt 2 'Vaststelling van de voorgestelde agenda'. De toegezonden agenda is immers een voorstel. Pas nadat gezamenlijk besloten is om het zo te gaan doen, is het echt een agenda geworden. U hebt dus altijd alle recht en gelegenheid om aan het begin van een vergadering een inbreng te hebben over wat er gedaan moet worden. Datzelfde geldt 'de rondvraag' aan het einde van de vergadering. Dan kunt u punten die al vergaderende bij u naar boven

kwamen benoemen en vragen of daar ook niet eens over gesproken moet worden. Het moderamen kan dat meenemen in de planning van een volgende vergadering.

- Het is erg behulpzaam als een agenda meer is dan een rijtje punten onder elkaar. Dat laatste is op zich nietszeggend. Per punt wordt een beknopte toelichting gegeven (waarover gaat het inhoudelijk) met eventueel een korte uitbreiding in de zin van het aanstippen van mogelijkheden die gezien worden. Of er is een puntsgewijze verwijzing naar de notulen van een eerdere vergadering, waar het ook al ter tafel kwam. Of er wordt verwezen naar een bijlage bij de agenda, waarin het inhoudelijk uit de doeken wordt gedaan. Dat maakt het voor de leden van de vergadering mogelijk alvast na te denken en zich voor te bereiden. Het voorkomt in de vergadering het gevoel voor het blok gezet te worden of een bepaalde kant op gestuurd te worden.
- Soms kan ook voor een afzonderlijke vergadering een toelichting gewenst zijn. Stel de agenda dreigt overvol te worden. Toch moet wat er staat wel ter tafel komen. In zo'n geval kan als toelichting op de agenda als geheel worden voorgesteld: niet alles kan even uitgebreid; we stellen voor om agendapunt w ruim te bespreken en de punten x, y en z volgens aanpak p door het moderamen te laten afhandelen. In de volgende vergadering wordt van dit laatste dan verslag gedaan.
- Vaak zal een moderamen in augustus/september een voorlopig jaarplan hebben over welke

Betrokkenheid en vertrouwen bevorderen

Niemand hoeft zich overvallen te voelen

thema's wanneer in het jaar aan de orde moeten komen. Goed, als de voltallige vergadering daar inzicht in heeft. Dat zou in de septembervergadering al een agendapunt kunnen zijn: even met elkaar doornemen wat dit jaar voor zover nu te overzien is, ter sprake kan komen. Het kan toegelicht en vanuit de vergadering aangevuld worden. Dat geeft vertrouwen en rust. Niemand hoeft zich overvallen te voelen. Ieder kan in de loop van de tijd zijn of haar gedachten er al eens over laten gaan.

Natuurlijk kan er vanaf geweken worden, kunnen er onvoorziene zaken tussen komen, maar ook dat kan dan toegelicht.

Zo'n opgestelde agenda biedt de mogelijkheid om in alle openheid ook over de agenda zelf te overleggen. Dat werkt mee aan een transparantie die de betrokkenheid en het vertrouwen ten goede zal komen.

Het belang Een goede agenda dient meerdere belangen. Natuurlijk het dient een ordelijke bespreking en een goed verloop van de vergadering, maar het dient ook de bezinning op wat er op tafel moet komen. Daar ben je dan toch samen bij betrokken. Zo kan een agenda ook bij de evaluatie van een jaar werken onder de loep genomen worden.

Voor de leden van de kerkenraadsvergadering afzonderlijk zijn nog andere zaken te noemen. Zeker als je nog niet zo lang mee doet, geeft het inzicht in de opbouw van een vergadering. Het helpt ook de overzichtelijkheid. Er kan niet

zomaar iets anders aan de orde gesteld worden, waarop je niet bent voorbereid. Daarbij, een goed opgezette agenda met toelichtingen bij verschillende punten en met bijlagen als achtergrondinformatie kunnen je helpen jezelf goed voor te bereiden en je af te vragen welk punt je zo belangrijk vindt dat je daar actief een inbreng in wilt hebben, terwijl je houding bij een ander punt meer passief meedenkend kan zijn.

Vertrouwelijkheid

Nee, lang niet alles is geheim in of aan een vergadering. Maar een zekere vertrouwelijkheid is eigenlijk altijd in het geding. Hoe ga je daar wijs mee om, ook als het de agenda met bijlagen, de notulen betreft?

In de meeste gevallen worden deze stukken, al dan niet in pdf, digitaal toegezonden. Begrijpelijk. Het is het meest efficiënt, goedkoop en het minst milieubelastend. Tegelijkertijd betekent het dat de stukken soms op de pc van een gezin binnenkomen. Of dat altijd verstandig is? Het is een kleine moeite om een gratis e-adres aan te maken -daar zijn verschillende aanbieders voor- en alleen dat adres te gebruiken voor je digitale communicatie in het kerkenwerk. ■

In de vorige jaargang stonden in de serie vergaderen vijf bijdragen: 1) vergaderen, het nut en de bedoeling; 2) invalshoeken en leiding; 3) aard van de kerkenraadsvergadering; 4) rollen en functies in de vergadering; 5) motivatie.

Ter bezinning

- Hoe en door wie wordt in uw gemeente een kerkenraadsagenda opgesteld?
- Geeft het agendavoorstel in uw kerkenraad u steeds voldoende toelichting om u goed voor te kunnen bereiden?
- Hoe hebt uzelf concreet de vertrouwelijkheid van vergaderstukken geregeld?

In vergadering
bijeem ...



Samen werken in een vergadering, samen zorg dragen voor (een deel van) de gemeente, het vraagt samenwerking, onderling vertrouwen en veiligheid. Elkaars gaven, en die zijn heel verschillend, moeten wel gerespecteerd worden. Maar, hoe moet dat dan met kritiek?

Wat doe je met kritiek?

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Als het om het krijgen en geven van kritiek gaat, zijn er eerst twee punten om bij stil te staan:

- Wie we ook zijn en wat we ook doen, niemand doet 'zo maar' mee in de kerk. De een verwoordt dat makkelijker dan de ander, maar ieder doet in de gemeente mee, omdat hij/zij geraakt en geïnspireerd is door het evangelie. Daar ligt het hart van je motivatie.
- Anders dan in de meeste instellingen en bedrijven doen in de gemeente mensen van diverse pluimage en met diverse gaven mee. Dat geldt voor alle niveaus. Of je nu meewerkt in het jeugdwerk of in de kerkenraad.

Dat hoort bij de kern van het gemeentezijn. Zó zit je samen in een kerkelijke vergadering. Het is fijn als men vriendschappelijk met elkaar omgaat, maar je zit er niet als vrienden, maar als verschillende mensen die betrokken zijn op de *zaak* van de gemeente. Daartoe is ieder voor zich groepen. Daarvan maken die eerste twee punten

dus onderdeel uit. Dat vraagt binnen een vergadering om respectvol omgaan met de ander.

Toch moet je wel eens iets kunnen zeggen tegen elkaar. Meedenken en meepraten, ook kritisch, betekent tenminste dat je elkaar en de zaak waar je samen voor staat serieus neemt. Tegelijkertijd vinden we het vaak één van de meest lastige dingen om mee om te gaan. Kritiek krijgen en kritiek geven, is een vaardigheid. Maar hoe doe je dat dan?

Je krijgt kritiek...

Kritiek krijgen, vindt vrijwel niemand leuk. Schouderklopjes zijn meer welkom. Trouwens, de ene keer kun je er beter tegen dan de andere keer. Soms pak je het zo maar op en bespreek je hoe je het ook anders had kunnen doen; soms voel je je erdoor geërgerd, misschien wel geraakt vanwege die twee punten hierboven. Soms is het knap lastig te hanteren. Want mensen kunnen er, vaak uit

Kritiek, één van de meest lastige dingen

onvermogen, ook echt knullig en soms zelfs lomp in zijn. Dan voelen we ons bedreigd en zijn we geneigd boos te worden. Het maakt je onzeker. Terwijl jij als jeugdouderling in de vergadering enthousiast vertelt over het musicalproject, krijg je de opmerking ‘Nou, ik hoor anders stemmen in de gemeente, die zeggen ...’, daarmee verschuilt de spreker zich achter anderen. Er wordt dus *over mij* gepraat, denk je al gauw. Wie zijn dat? Hoeveel zijn dat er? Wat moet ik ermee? Zo verschuilt degene die kritiek heeft zich achter anderen. Net zo suggereert de vraag ‘Hoe vind je zelf dat het gaat?’, een verborgen boodschap. De ander heeft een mening, die jij nog niet kent. Wat moet je antwoorden? Lastig.

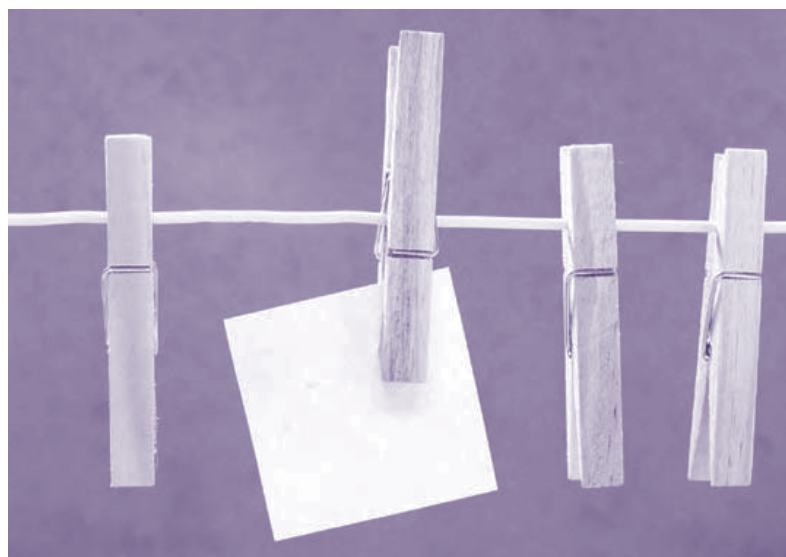
Toch, bij kritiek krijgen, gaat het ook om hoe je kritiek ontvangt. Hoe de ander het formuleert, daar kun je niet direct iets aan doen, maar aan hoe jij het oppakt wel. Dat is niet altijd gemakkelijk, maar wel van waarde. Je voelt je misschien wel overrompeld en weet niet zo gauw wat te zeggen. Misschien moet je dát dan ook maar zeggen: Je overvalt me daarmee; ik weet niet zo goed wat ik daar nu mee moet. Kun je het nog een keer uitleggen? Ook als je geneigd bent om boos, afwijzend te reageren, is het misschien goed om bij jezelf te rade te gaan. Was die opmerking tegen mij persoonlijk? Of gaat het erom dat we onze taak zo goed mogelijk vorm geven?

Vanuit die gedachte kun je misschien ruimte maken om te luisteren en de ander te bevragen: Waarom vind je dat dan? Wanneer, op welk moment viel je dat op? Wat had je dan verwacht? Leg het nog eens uit.

Denken de anderen in de vergadering dat ook? Nu kan er een gesprek ontstaan, dat misschien rustiger verloopt. Het blijft spannend, maar we proberen niet in de aanval en niet meteen in de verdediging te schieten, maar de zaak zelf zo goed mogelijk boven tafel te krijgen. Over en weer nemen we elkaar dan serieus.

Op die manier blijft het niet steken in één-op-één, maar wordt het gesprek verbreed en horen we meer facetten. Dan zullen er ook zijn, die andere dingen juist weer heel goed vinden en dat inbrengen. Als dat gebeurt, zal er gaandeweg ruimte komen, ook bij jezelf voor de vraag op welk punt de kritiek misschien wel begrepen moet worden en wat er aan te doen is. Zo is het een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid geworden. Dat is winst.

Zeker, kritiek krijgen blijft lastig. Maar proberen die kritiek serieus te nemen door te luisteren en te vragen -niet direct boos of verdedigend te worden- kan helpen om er beter uit te komen.



Waarom wil je eigenlijk kritiek geven?

Kritiek geven Juist omdat iedereen wel weet, hoe lastig het is om kritiek te krijgen, mag gevraagd worden na te denken over het geven ervan. Dat begint met, waarom je eigenlijk kritiek wilt geven. Om degene aan wie je je stoort af te branden? Vast niet.

Je wilt iets veranderen. Hoe doe je dat dan zo, dat de ander daarin meekomt en zich begrepen voelt? Dat betekent dat je met kritiek geven een verantwoordelijkheid op je neemt. Zowel voor de ander, voor de zaak waar het om gaat als voor de sfeer waarin je met elkaar werkt. Daarom is het goed van te voren na te denken wat je hoe en waar naar voren brengt. Daarvoor zijn al enkele belangrijke uitgangspunten gegeven:

- Het kan verstandig zijn je kritiek niet bij voorbaat in de vergadering te uiten. De ander kan het gevoel krijgen te kijk gezet te worden en zal zich mogelijk juist bedreigd voelen. Zoek elkaar eens op buiten de vergadering om.
- Je probeert de ander niet persoonlijk te raken, maar je spreekt vanuit je gezamenlijke verantwoordelijkheid en vandaar uit je zorg voor de zaak.
- Je stelt je niet met een opmerking tegenover de ander op, maar zoekt naar een ingang voor gesprek. Waarom doet iemand zo? Wat zou erachter kunnen zitten?
- Je verschuilt je niet achter anderen, noch achter vage opmerkingen. Je verwoordt, wat jij waarneemt. Niet veroordelend, maar beschrijvend. Zo zie ik het.

Nu kan er een gesprek beginnen, over en weer. En wie weet kun je het dan samen, als dat nodig is, een keer in de

vergadering brengen. Dat kan bij de rondvraag: 'Zouden we een volgende keer eens daarover kunnen praten? Onderling hebben X en ik al overlegd en misschien moeten we plan Y anders aanpakken, maar 'hoe', daarover willen we graag overleggen.' Dan gaat het niet over de persoon, maar over de zaak. Kritiek geven vraagt dus om serieuze voorbereiding. ■

Ter bezinning

- Roep eens een vergadering in herinnering waarin kritiek naar voren kwam. Hoe ging dat aan de kant van de ontvanger? Hoe bracht de kritiekgever de zaak naar voren?
- Hoe had het anders, beter gekund? Wat leerde u daarvan voor uzelf, zowel met het oog op ontvangen als geven?
- Mengde u zich in het gesprek? Welke rol gaf u zichzelf? Stelde u zich op voor de één en tegen de ander? Probeerde u met respect voor de persoon de zaak scherp te houden?

Eerder verschenen in de serie vergaderen bijdragen over: 1) vergaderen, het nut en de bedoeling; 2) invalshoeken en leiding; 3) aard van de kerkenraadsvergadering; 4) rollen en functies in de vergadering; 5) motivatie; 6) de agenda



In vergadering
bijeem ...



We hebben er niet zoveel mee op, met macht. Het staat te veel in de kwade reuk van 'heersen over'. De Heer van de kerk zelf geeft al aan (Mt 20: 25 en 26) dat dát niet de bedoeling is. Maar dat betekent niet, dat het er niet is

Macht en wijsheid

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Zowel buiten, als ook binnen de kerk zijn er tot in het recente verleden voorbeelden te geven van misbruik van macht. Dat maakt misschien ook wel, dat we overwegend negatief denken over macht, terwijl we er op zich niet zonder kunnen.

Dienst In de kerk wordt liever gedacht vanuit het woord dienst. Dat woord geeft aan dat je dienstbaar bent en dat je je daarmee ook ondergeschikt maakt aan de Heer van de kerk. Zo is dienst inderdaad een uiterst belangrijk woord in de gemeente.

Op wat voor positie en met wat voor taak ook, wie meewerkt in en aan de gemeente staat ten dienste van de záák van de gemeente. Predikanten bijvoorbeeld zetten voorheen wel de letters V.D.M. achter hun naam. Het is de afkorting van het Latijnse 'Verbi Divini Minister', oftewel 'dienaar van het goddelijke woord'. Daarmee aangevend dat zij hun leven wijden aan de verkondiging van het evangelie. Dat is de dienst waarin zij staan. Maar ook voor een kerkenraadslid is het woord dienst essentieel. De kerkenraad is immers groepen om leiding te geven aan de

gemeente. Dat is de dienst van de kerkenraad. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld een lid van de liturgiecommissie. Haar/zijn dienst bestaat erin mee te denken over en mee vorm te geven aan de wijze van vieren in de gemeente. Het is belangrijk om met elkaar scherp te houden, dat het om dienst draait. Niet dienst aan onszelf, ons eigen belang, onze keuzes, maar om dienst aan de Heer van de kerk. Het woord dienst is dus leidend, maar iedereen voelt tegelijkertijd wel aan, dat er daarom nog wel sprake kan zijn van macht. Wordt dat ontkend, dan is het woord dienst misleidend. Juist daarom is het wijs om macht niet te maskeren met het woord dienst, maar te blijven waarnemen waar en hoe er sprake is van macht, ook in vergaderingen.

Macht Daarvoor moeten we het woord macht eerst ontzenuwen. Juist de nuancering kan ons veel leren, ook over ons eigen optreden. Het gaat niet alleen om machtigen en heersers, om kerkvorsten en vergadertijgers. Macht heeft namelijk van alles te maken met het woord invloed. Daardoor laat het zich karakteriseren. *Bij macht gaat het*

Macht niet maskeren met het woord dienst

om de vragen of je invloed hebt, hoe je daaraan komt en hoe je daar gebruik van maakt. Dat speelt op alle niveaus buiten de kerk en ook daarbinnen. Ook in een gewone kerkenraadsvergadering. Soms kan het onbedoeld gebeuren. In een vergadering loopt bij een bepaald onderwerp de discussie hoog op. Er worden over en weer met felheid harde en onterechte woorden gesproken. In een korte stilte wordt een snik gehoord. De tegenstanders vallen geschrokken even stil. Één van de aanwezigen brengt met verstikte stem en met tranen in de ogen naar voren, dat dit zo niet kan ... Dit is een kantelmoment in de strijd om de macht tussen de kemphanen. Deze reactie kan erin resulteren dat deze persoon bij het uiteindelijke besluit veel inbreng heeft. De macht van een ogenschijnlijk machteloze reactie ...

Het voorbeeld toont dat er onbedoeld en bedoeld macht wordt uitgeoefend. Maar ook dat mensen verschillende soorten macht inzetten in een vergadering.

Soorten macht Bij die verschillende soort macht maken we een onderscheid tussen de vergadering zelf en de mensen in de vergadering. De kerkorde kent aan de kerkenraad bepaalde bevoegdheden toe. Die betreffen bijvoorbeeld de eredienst, het pastoraat en het diaconaat, maar ook de catechese en vorming en toerusting. De kerkenraad wordt geacht daar leiding te geven en beleid te maken. Zeker is haar macht niet ongelimiteerd, maar toch binnen de kaders van de kerkorde moet de kerkenraad handelen. In dit verband spreken we van constitutionele of toegekende macht. Natuurlijk gaat de kerkenraad



er met wijsheid mee om. Een met gemeenteleden opgesteld beleidsplan kan daarbij helpen. Dat kan het werk van de kerkenraad en de gezamenlijke kerkenraadsleden richting geven.

Tijdens een vergadering kan er sprake zijn van verschillende soorten macht, manieren waarop leden van de vergadering invloed uitoefenen. Een paar voorbeelden:

- Iemand is gepokt en gemazeld in het kerkenwerk; is voor de tweede, derde keer kerkenraadslid. De anderen schrijven aan haar of zijn inbreng wel extra invloed toe, of de persoon in kwestie doet dat voor zichzelf.
- Iemand is gevraagd om vanuit zijn/haar deskundigheid de vergadering te informeren over een onderwerp en het thema in te leiden voor bespreking. Soms kan ook een werkgroep of commissie zo'n inbreng hebben. In veel kerkenraden zal dat, als het om theologische achtergronden gaat, de predikant zijn.
- Iemand heeft een bijzonder charisma in het aanvoelen van de verhoudingen in de gemeente; of in het aanvoe-

len van wat er leeft onder een specifieke groep (jonge mensen, jonge volwassenen). Er wordt geluisterd, als hij/zij dat inbrengt.

- Soms dwingt iemand macht af, door met stemverheffing zijn/haar argumenten extra kracht mee te geven.
-

Al dit soort vormen zijn van invloed op het verloop van een bespreking en kunnen die sturen. Het bespreekbaar maken ervan vraagt om vertrouwen en openheid. Daarom is werken aan een goed klimaat in de vergadering dan ook steeds weer belangrijk.

Overigens, voor een optimale inbreng in een vergadering is een goede voorbereiding van belang, in de agenda, de achterliggende stukken, de geschiedenis van een bepaald thema in de gemeente, et cetera. Voor alle leden geldt: hoe beter voorbereid, hoe meer mogelijkheid van eigen invloed.

Het bestaan van manieren van beïnvloeding moeten we dus niet ontkennen. Het is eerder verstandig om er met wijsheid mee om te gaan.

Wijsheid Vormen van macht zijn er dus altijd. Ook als kerkenraadslid heb je die. Omdat je veel van het thema weet, omdat je al langer meeloopt, omdat je een harde, dwingende stem hebt, omdat je... Als je je dat bewust bent van jezelf, is het zaak om er met wijsheid mee om te gaan.

Eerder verschenen in deze serie bijdragen over: 1) vergaderen, het nut en de bedoeling; 2) invalshoeken en leiding; 3) aard van de kerkenraadsvergadering; 4) rollen en functies in de vergadering; 5) motivatie; 6) de agenda; 7) kritiek geven en ontvangen

Ter bezinning

- Denk eens terug aan de laatste vergaderingen. Wie heeft daar op welke manier invloed gehad op het verloop van de bespreking? Op welke manier was dat waardevol?
- Denk eens terug aan uw eigen manier van invloed uitoefenen in de vergadering. Hoe zou u die zelf karakteriseren? Vindt u dat uzelf voldoende rekening houdt met de punten a, b en c uit het paragraafje over wijsheid?
- Neem Psalm 90: 12 er eens bij. Neem de tijd voor bezinning en noteer uit uw leven eens in trefwoorden uw eigen leermomenten, die bijdragen aan het verkrijgen van 'een wijs hart'.

Wijsheid is een woord met een bijbelse achtergrond. Het heeft in de Bijbel niet direct met opleiding te maken, maar met een levenswijsheid die je kunt leren (Ps 90: 12). Je zou op gezette tijden terug kunnen kijken. Wat heb je geleerd van al die situaties, waarin je handelend optrad en anderen op jou reageerden? Wat ben je er wijzer van geworden? Wat neem je daarvan mee, ook naar vergaderingen?

Van hieruit is het tweede aandachtspunt of je bij je inbreng ook respect hebt voor a) die van de anderen in de vergadering; b) hun verantwoordelijkheid en taak in het geheel; en c) of je inbreng strookt met de gezamenlijke visie of gaat het om een eigen mening? Voor dat laatste kan misschien wel een goede reden zijn, maar in de vergadering gaat het uiteindelijk om de gezamenlijkheid van a, b en c. ■

Het gaat over manieren van beïnvloeding

In vergadering
bijeen ...



Wat voor verschillende soorten onderwerpen prijken er op de agenda? Dat is een belangrijke vraag, want bij verschillende onderwerpen passen eigen vormen van gespreksvoering. Daarom verloopt het ene gesprek volgens een ander patroon met een andere dynamiek dan het andere.

Gesprekken in de vergadering

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Agendapunten hebben een verschillend soortelijk gewicht. En dus vraagt het ene onderwerp om een andere benadering dan het andere. Dat laatste heeft te maken met het doel van het gesprek over het betreffende onderwerp. Waarom is dit op de agenda gezet? Wat is de bedoeling ervan? Wat worden we geacht ermee te doen? Het antwoord op die vragen bepaalt het soort gesprek dat gevoerd wordt.

Be-doel-ing Is het doel van een gesprek niet helder, dan gaan zaken makkelijk door elkaar lopen. Bij het agendapunt 'Pastorale uitwisseling' bijvoorbeeld gaat het om het uitwisselen van wetenswaardigheden, om het elkaar informeren over wat opgevallen is bij de pastorale contacten van de afgelopen periode. Wat waren punten die veel naar voren kwamen? Hoe gingen we daarmee om? Ieder moet zich vrij voelen een inbreng te hebben. Dat hoort bij de aard van deze uitwisseling. Alleen zo komen de dingen boven tafel en ontstaat er in

gezamenlijkheid zicht op wat er leeft in de gemeente.

Natuurlijk kan daar een controversiële zaak bij zijn die om een nadere gedachtebepaling vraagt. Als het echt belangrijk is, dan moet het punt een keer apart terugkomen in een meningsvormend gesprek. Dan kan het voorbereid en van meerdere kanten bekeken en besproken worden. Bij een ad hoc besluit tijdens de uitwisseling kan dat niet. Niet alleen wordt dan aan de zaak geen recht gedaan, maar zeker zo zwaar weegt dat ik bij een volgende 'pastorale uitwisseling' niet meer onbevangen een thema uit mijn pastorale wijkwerk inbreng, want die vrije uitwisseling bleek helemaal niet 'vrij' te zijn.

Zo heeft dus elk soort agendapunt een eigen bedoeling met een bijhorend gesprekspatroon. Dat vraagt erom geëerbiedigd te worden en niet vermengd met die van een ander soort gesprek. Van enkele veel voorkomende gesprekssoorten typeren we hieronder het gesprekspatroon.



Meningsvormend gesprek

Bij een meningsvormend gesprek gaat het erom je een mening op een bepaald vraagstuk te vormen. Het gesprek kan bedoeld zijn om de gedachten van de afzonderlijke leden te stimuleren, maar ook om te komen tot een gezamenlijke mening. Vrijwel altijd verloopt dit soort gesprek in drie herkenbare fasen:

- a) In de fase van oriëntering geven de verschillende leden van de vergadering hun gedachten over het thema. Ze geven uiting aan de mening die ze misschien al hebben. Misschien blijkt dat er te weinig kennis is in de vergadering over het thema. Dan zal er eerst aanvullende informatie nodig zijn. Hoe en waar vinden we die? Deze fase kan ingeluid worden door een korte inleiding. Aan het eind van deze fase worden de verschillende aspecten die ontdekt zijn, samengevat.
- b) Nu komt het tot een verdiepend gesprek. De voorzitter zal uit de fase van de oriëntering die aspecten, meningen en ideeën noemen, die verdere bespreking vragen. In dit deel van het gesprek worden gedach-

ten met elkaar geconfronteerd. Deelnemers aan het gesprek kunnen daarbij ook een onderlinge confrontatie voelen. De fase eindigt als die punten uitgekristalliseerd zijn, die de uiteindelijke meningsvorming zullen bepalen.

- c) Tenslotte komt op basis van a en b de fase van het formuleren van de mening, of het herzien van een eerdere mening. Nu gaat het om het finale wegen en overwegen. Als het gesprek gericht is op het verkrijgen van een gezamenlijke visie speelt voor ieder afzonderlijk ook de uitdaging hoe de eigen gedachten ingepast en ingezet kunnen worden in het gezamenlijke. Dat vraagt om verbondenheid met de gezamenlijke opdracht.

Of een meningsvormend gesprek nu 15 minuten duurt of verspreid over twee vergaderingen plaats vindt, het patroon is steeds terug te vinden. Waar het patroon doorbroken wordt, bijvoorbeeld omdat iemand een mening oplegt en daarmee het proces manipuleert, daar zal dat in (de verhoudingen in) de ver-

Waarom
is dit op
de agenda
gezet?

gadering altijd z'n terugslag hebben. Overigens is het goed om te beseffen, dat mensen bijna altijd en zéker in kerkenwerk, langs twee lijnen discussiëren; met rationele, maar ook met emotionele argumenten. Bijna altijd zijn beide aspecten aan een vraagstuk verbonden. De vraag is dan ook hoe op een verstandige, wijze manier met beide kanten om te gaan.

Besluitvormend gesprek

Het doel van dit gesprek is het nemen van een besluit. Dat klinkt zwart-wit. Er wordt 'ja' of 'nee' beslist. Maar komen tot een besluit is steeds een proces dat een bepaald patroon volgt. Er is een probleem, waarover een besluit genomen moet worden. Daar wordt mee ingezet:

- a) Het begint met een verkenning van het probleem. Wat is het probleem eigenlijk? Kunnen we dat goed benoemen? Voor wie is het een probleem en kennen we alle facetten, die eraan vastzitten? Welke zijn problematisch en welke niet?
- b) Als we het probleem benoemd hebben volgt de verdieping. Hoe diep zit het probleem, of hoe breed is het terug te vinden in het gemeentewerk? Dat proberen we te achterhalen, want het besluit dat straks genomen moet worden, moet daar wel bij aansluiten.
- c) Als het probleem zo in kaart gebracht is, kunnen we gaan nadenken over de eisen die we aan een oplossing stellen. Aan welke voorwaarden moet een oplossing voldoen? Hoe komt een oplossing tegemoet aan de manier waarop we gemeente zijn? Aan onze visie daarop?
- d) Het probleem benoemd, de voorwaarden gesteld, nu wordt gezocht

naar de mogelijkheden. Welke zien we? En hoe verhouden die zich tot het probleem en tot de voorwaarden? Er vindt een verdiepend gesprek plaats over de verschillende mogelijkheden, dat uitmond in een besluit.

- e) Als het besluit genomen is, is er nog een stap te gaan: Hoe gaan we het uitwerken en bekendmaken? Ook dat vraagt doordenking.

Zeker zijn er tussenstappen mogelijk, maar dit is het hoofdpatroon dat gevolgd wordt, willen we zo goed mogelijk bij het doel uitkomen.

Toerustend gesprek

In de kerk, ook in een kerkenraad, vinden nogal eens toerustende gesprekken plaats. Die zijn gericht op vorming van individuele leden met het oog op de taak, die zij in de kerk hebben. Het gaat bijvoorbeeld om het vergroten van je vaardigheden. Denk aan een oefening in gespreksvaardigheden. Vaak begint dat met de signalering dat er behoefte is aan toerusting.

- a) Niet zelden begint het gesprek met een inventarisatie. Waar liggen onze vragen eigenlijk?
- b) Daarbij aansluitend worden informatie geboden en verwerkingsmogelijkheden om een bepaalde aanpak te oefenen.
- c) Terugkijkend is de vraag of en wat we er aan gehad hebben; wat we geleerd hebben. Dat zal voor iedereen anders kunnen liggen.

De vormen, waarin een toerustend gesprek plaatsvindt, kunnen heel verschillend zijn, maar de stappen zullen steeds te onderscheiden zijn.

Rationele,
maar ook
emotionele
argumenten

In vergadering
bijeen ...



De vergadering is bijna afgelopen. Op de agenda prijkt alleen nog het bekende riedeltje van 'rondvraag', 'volgende vergadering' en 'sluiting'. Tijd om je spullen bij elkaar te gaan zoeken?

De vergadering loopt ten einde ...

Jaap de Lange

Dr. J.J. de Lange is emeritus hoogleraar praktische theologie van de Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel en lid van de redactie

Natuurlijk moet een vergadering ook een keer afgelopen zijn. En liefst ook op de afgesproken tijd. Toch is het goed om aan de laatste fase, de afsluiting, wel aandacht te geven. Er kunnen voor de sfeer en de organisatie nog belangrijke punten aangestipt worden.

De rondvraag Voor veel mensen is het een bijzonder agendapunt. 'Hebt u nog iets voor de rondvraag?' en stilletjes hoop je dat iedereen zal zeggen, 'Nee, bedankt'. Toch is het wel een aardig agendapunt. Er kunnen zinvolle dingen naar voren komen, hoe beknopt ook.

Soms zet men op deze plaats van de agenda ook: 'Wat verder ter tafel komt'. Dat is hachelijk. Het betekent, dat iedereen dan nieuwe en niet voorziene gesprekspunten kan inbrengen en dat de vergadering in plaats van te eindigen, zo maar weer opnieuw van start kan gaan. Voor de goede orde,

dat is bij de rondvraag dus niet de bedoeling. Het gaat er niet om nieuwe onderwerpen ter tafel te brengen. Dat had dan eerder, bij de 'vaststelling van de agenda' ingebracht moeten worden. Ook is het niet de bedoeling zojuist afgehandelde zaken weer te openen. Wat kan er dan wel?

De 'rondvraag' hoort inderdaad bij de afronding van de vergadering. We maken even een rondje waarbij iedereen de gelegenheid heeft om terugkijkend nog iets op te merken of te delen met de anderen. Misschien heeft iemand een (te) scherpe opmerking gemaakt en wil hij of zij dat nog rechtzetten. Misschien ben je vergeten je waardering uit te spreken over iets of iemand. Dat wilde je doen, maar voor je er erg in had, was men al bij een volgend agendapunt. Misschien heb je alleen maar negatieve kritiek geuit op een bepaalde ontwikkeling, terwijl je ook wel weet dat er positieve kanten aanzitten. Wie weet is het goed om dat,



‘Gelukkig,
dat ze dat
nog even
zei’

voor de vergadering uit elkaar gaat, nog te zeggen. Het kan voor het onderling begrip dus goed zijn om op die manier even terug te kijken op je eigen inbreng en je af te vragen welke indruk je bij de anderen hebt achter gelaten. Een korte verheldering is dan al voldoende en kan een vergadering soms lucht geven. ‘Gelukkig, dat ze dat nog even zei. Nu ga ik toch anders naar huis.’

Net zo kan een korte mededeling of aankondiging, die verder geen discussie behoeft, gedaan worden. Je bent jeugdouderling en aanstaande vrijdagavond is er een ‘game-night’ georganiseerd. Als jeugdouderling breng je het nog even in herinnering, want ook andere gemeenteleden en dus ook kerkenraadsleden zijn daarbij van harte welkom ...

Volgende vergadering Veel commissies, werkgroepen en kerkenraden hebben een vaste vergaderavond in de maand. Daar is veel voor te zeggen. Duidelijkheid daarover maakt dat je als vanzelf die specifieke avond reserveert. En zo voorkomt het ook een eindeloos geblader in agenda’s op zoek naar een voor iedereen geschikte datum.

Het is ook een moment, waarop in sommige commissievergaderingen de voorzitter samen met de leden van de vergadering alvast punten verzamelt, die de volgende keer aan de orde moeten komen. Punten die uit deze vergadering voort komen of die dan, gezien het takenpakket van de werkgroep, besproken moeten worden. Op die manier is iedereen alvast betrokken bij de inhoud van de volgende bijeenkomst.

Terug bij de kern

Sluiting Vergaderingen in de kerk, hoe zakelijk soms ook, staan in het kader van een geestelijke dienst. Daarom kan het ook heel zinvol zijn om de vergadering, niet alleen aan het begin, maar ook aan het eind van de bijeenkomst daar weer bij te bepalen. Met het oog waarop en met het oog op wie, waren we deze avond bij elkaar en voerden we onze besprekingen? Zo gezien gaat het niet om een formaliteit, hoewel de vergadering ook formeel gesloten moet worden, maar brengt het de vergadering terug bij de kern. Waarom, in wiens licht waren we deze avond bij elkaar? Wij, geroepen voor een bepaalde taak; een taak die niet op zich staat, maar die ingebed is in een breder geheel, in de 'zaak' van de gemeente; dat wil zeggen, in het gestalte geven aan Gods liefde voor mensen.

Hoe kan dat doorklinken in de sluiting van de vergadering? In een lied, samen gezongen of aandachtig voorgelezen, in een bemoedigend woord uit de Bijbel om mee naar huis te nemen, in een gebed met woorden van dank, verootmoediging, bemoediging. Wie de afsluiting ook verzorgt, net als de andere agendapunten mag ook dit voorbereid worden. Immers samen met de opening geeft de afsluiting het kader aan waarbinnen gewerkt wordt.

De vergadering gaat verder? Met een korte tik van de hamer heeft de voorzitter onderstreept dat de vergadering nu echt is gesloten. De georganiseerde gezamenlijkheid van overleg, over en weer, is ten einde. De leden van de vergadering gaan uit

elkaar en daarmee is de vergadering opgehouden te bestaan. Ze komt pas weer tot leven als ze volgens de afgesproken regels een volgende keer geopend wordt. Toch kan voor een aantal mensen de vergadering nog door gaan.

Verwerking

De één kan er beter tegen dan de ander, maar soms heb je van die drukke, intensieve vergaderingen, dat je niet goed de knop kunt omzetten. Ook al begon dus bij de 'rondvraag' de verwerking van de bijeenkomst al, in je hoofd gaat het dan toch nog door. Je gaat herkauwen. Dat heeft overigens een nuttige functie. Je doet dat namelijk om er los van te komen. Al herkauwend ga je lijnen zien, kun je een opmerking beter plaatsen, jezelf beter begrijpen. Meestal lukt dat loskomen wel, maar soms blijf je met iets rondlopen; iets wat je niet begrijpt of waardoor je in verwarring bent. Het kan helpen om er over te praten met een medecommissielid of een kerkenraadslid met wie je een goed contact hebt en die misschien al wat langer meeloopt. Of je zoekt contact daarover met de voorzitter van de vergadering.

Notulen

Na afloop van de vergadering gaat de taak van de scriba, de secretaris of de notulist nog door. Soms wordt bij het punt 'de volgende vergadering' door hem of haar naar voren gehaald wie tijdens de bijeenkomst een bepaalde taak op zich nam met het oog op een volgende bijeenkomst. Soms wordt er bij de notulen een besluitenlijstje opgenomen, zodat in één oogopslag gezien kan worden wie wat voor wanneer zou doen.

De notulen bieden een verslag van de bijeenkomst en beschrijven nauwkeurig het verloop van de vergadering, de geuite meningen en inzichten, de genomen beslissingen en hoe die met welke argumenten tot stand kwamen. Zo helpen notulen de leden van de vergadering om nog weer eens terug te kunnen kijken, de lijn in de verschillende bijeenkomsten te zien en bij het voorbereiden van de volgende bijeenkomst de zaken weer voor ogen te krijgen.

Tussen sluiting en opening

Na het sluiten van een vergadering worden de genomen besluiten uitgewerkt. Vaak wordt dat toevertrouwd aan enkele mensen. Op hun beurt zullen zij in de volgende vergadering rapporteren hoe dat gegaan is en wat daar uit voort kwam. En zo komt met het sluiten van de ene vergadering de volgende al weer in zicht. ■

Ter bezinning

- Denk eens terug aan de laatste vergaderingen die u meemaakte. Hoe fungeerde de 'rondvraag' in die vergaderingen?
- Bent u zelf wel eens op het idee gekomen om ter wille van het onderlinge begrip daar iets in te brengen?
- Wat doet u om de afsluiting van een vergadering voor uzelf meer inhoud te geven?
- Komt het wel eens voor, dat u wakker ligt van een vergadering? Wat doet u daar dan aan?

Dit is de laatste bijdrage in deze serie. Eerdere bijdragen handelden over: 1) vergaderen, het nut en de bedoeling; 2) invalshoeken en leiding; 3) aard van de kerkenraadsvergadering; 4) rollen en functies in de vergadering; 5) motivatie; 6) de agenda; 7) kritiek geven en ontvangen; 8) macht en wijsheid; 9) gesprekken in de vergadering