

# Protestantse gemeente Haarlem

## Beleidsplan 2022 – 2026

### Inleiding

Het beleidsplan is tot stand gekomen door informatie te verzamelen van of uit:

- gesprekken met de professionals, d.w.z. de predikanten, de jeugdwerker en de kosters
- gesprekken met 25 willekeurig geselecteerde gemeenteleden
- de colleges van kerkrentmeesters en diakenen
- de taakomschrijving van de missionair predikant
- het vorige beleidsplan

Uit de gesprekken die wij als commissie met diverse mensen hebben gevoerd, komt naar voren dat de essentie van kerkzijn voor de meesten het vormen/zijn van een gemeenschap en de ontmoeting met elkaar is. We zijn een geloofsgemeenschap, geen voetbalclub. Maar welke identiteit hebben we eigenlijk als geloofsgemeenschap? Moeten we daarin niet duidelijker zijn? Hoe geef je een en ander vorm? Is dat na corona nog op dezelfde manier als daarvoor? Komt iedereen weer gewoon naar de kerk voor de zondagse viering en een activiteit zo nu en dan? Dat is nog onduidelijk, onzeker.

En voor wie willen we kerk zijn? We staan hier in een ongemakkelijke houding. Enerzijds willen we de traditionele vorm van kerkzijn handhaven; onze leden, het fundament van onze gemeenschap, vinden dit zeer belangrijk. Anderzijds willen we ook voluit missionair zijn. De vraag is wat we daar precies onder verstaan en of iedereen daaronder hetzelfde verstaat. Voor de één betekent het dat er naar buiten, de wijk in, gegaan moet worden om zo wellicht nieuwe kerkleden binnen te halen. Voor de ander betekent het dat we verbinding met buiten, de wijk, willen zoeken door bepaalde activiteiten te organiseren en anderen daarbij te betrekken, samen, in verbinding met elkaar. Of ze lid van onze gemeente worden is niet essentieel. Wellicht staan er bij zo'n activiteit mensen op die zich actief voor zo'n activiteit willen inzetten. Prima. We zijn, in die uitleg, uit op verbinding, er zijn, werkend vanuit onze christelijke bron, die onze identiteit vormgeeft. Dat verschil in interpretatie heeft gevolgen voor de activiteiten die ondernomen zouden kunnen worden. Het startpunt/de visie van waaruit je in de wijk en met de wijk aan de slag gaat, moet helder zijn. Het kader van waaruit je wilt werken, is van belang.

We zullen gesprekken over het bepalen van de plaats van de kerk in de eigen wijk ook onderling, van wijk tot wijk, moeten voeren. Het gaat daar te weinig over. Het kost tijd, het vergt sturing: hoe gaan we zo'n proces in, en het vergt begeleiding. Daar ligt ook een rol/taak voor de professionals.

De opdracht om zowel de traditionele kerk in stand te houden als tegelijkertijd volop missionaire activiteiten te ontplooien geeft druk op organisatie, menskracht en financiën. Hoever kunnen we daarin gaan, hoeveel financiële ruimte is er om eventueel (missionaire) medewerkers aan te nemen?

We hebben als PGH een duidelijke **missie**:

We zijn een gemeenschap van mensen die zich laten inspireren door het woord van God. We staan midden in de samenleving, open en betrokken op elkaar en op de wereld om ons heen. We zijn dienstbaar, betekenisvol en toegankelijk voor alle mensen in de wijk, in de stad of daarbuiten.

(uit beleidsplan 2017-2021)

De Protestantse Gemeente Haarlem (PGH) staat op een cruciaal punt. Er gebeurt veel in alle drie de wijken: wekelijkse vieringen en doordeweekse activiteiten, in de kerk en in meer of mindere mate in de buurt. Maar al jaren nemen de leden aantallen af en daarmee ook de financiële bijdragen. Maar zorgelijker nog, ook de menskracht neemt daarmee af, in ieder geval in 2 van de 3 wijken, er zijn eenvoudigweg steeds minder vrijwilligers die ingezet kunnen of willen worden. En de kerk rust op de inzet van vrijwilligers.

In het vorige beleidsplan zijn al voorzichtige pogingen gedaan aan deze trend consequenties te

verbinden en daarmee aan een vernieuwde insteek handen en voeten te geven. Zo is voorgesteld dat de wijkgemeentes Oost en Schalkwijk eind 2018 samen zouden gaan. En dat de Oosterkerk in 2021 zou worden gesloten (en dus verkocht). Er is zelfs een ijkmoment afgesproken: de Algemene Kerkenraad (AK) zou in 2019 over dit voorstel een besluit nemen.

Deze beleidsvoornemens zijn destijds door de AK aangenomen.

Maar in de praktijk kwam er niet zoveel van terecht. De wijkgemeentes Oost en Schalkwijk hebben een aantal Wijkkerkenraadsvergaderingen gezamenlijk gehouden, er is één wijkblad gekomen, de OKE. En dat is het dan. In de AK is hierover, voor zover wij kunnen nagaan, niet nader gesproken. En het ijkmoment, de Oosterkerk al dan niet sluiten en vervolgens verkopen, is al lang voorbij. We gingen door op een pad wat blijkbaar prettiger, in ieder geval minder ingrijpend, was.

En toen kwam corona. Daarmee veranderde er veel. Niet alleen bleek de PGH qua menskracht kwetsbaar. Ook de vorm waarin we kerk willen zijn kwam onder druk te staan. Vieringen konden niet meer plaatsvinden zoals we gewend waren. Activiteiten mochten niet meer in de vorm waarin deze gebruikelijk waren. De vraag rees hoe we onder deze omstandigheden en in deze tijd, kerk kunnen zijn.

Zoals gezegd, we staan voor cruciale beslissingen. We hebben gemerkt dat we als PGH wel willen samenwerken, maar dat dit nog niet vlekkeloos verloopt. Er wordt soms nog teveel vanuit het eigen wijkbelang gedacht in plaats van uit de PGH als geheel.

Als PGH zullen we keuzes moeten maken. Het is in dat verband enigszins lichtzinnig een commissie samen te stellen die in korte tijd een nieuw beleidsplan voor de komende 4 jaar moet opstellen dat richtinggevend is. Daarvoor is meer nodig. En daarvoor zal je ook veel meer je oor te luisteren moeten leggen in de diverse wijken. Zullen de kerkenraden zich moeten beraden in de eigen wijk. Dat is een diepgaand proces.

Een beleidsplan gaat altijd over inhoud en vorm, doel en organisatie. Het is lastig beide elementen tegelijkertijd aan te pakken en de volle aandacht te geven zodat ze qua voortgang gelijk op blijven lopen. Het lijkt zinvol nu de organisatorische kant te regelen en intussen te brainstormen op de inhoud, hoe we kerk willen zijn.

Dat leidt wat de commissie betreft tot de volgende stappen:

De komende twee jaar, 2022 en 2023 gebruiken we om ons als PGH te bezinnen op onze identiteit: wie willen we zijn, hoe willen we in de wereld staan en hoe dragen we dat uit. In dezelfde periode zal ook beoordeeld worden of nieuwe inkomstenbronnen gevonden kunnen worden en in hoeverre nieuwe inkomstenbronnen realistisch en structureel zijn.

Organisatorisch gaan we direct, met ingang van 2021, aan de slag met de aanbevelingen van dit plan.

Tot slot een fragment uit de overdenking van Jan Bos op zondag 2 mei 2021: *‘oude mensen, jonge mensen, mensen binnen de kerk en mensen buiten de kerk hebben dezelfde vragen. De kerk heeft de antwoorden niet paraat en zeker de wijsheid niet in pacht. Maar wel kunnen wij samen zoeken naar de diepe bron van ons leven. Daarbij gaat het niet om het grote gelijk van de kerk (verre van dat).*

*De gemeenschap met Christus betekent het leven van Christus delen, zijn idealen delen en zijn warmte verspreiden. Het betekent delen in zijn hartstocht voor recht en zijn ijver voor allen die de wijngaard ontnomen is. Het is zo belangrijk voor ons allemaal dat er plekken zijn en blijven waar de liefde van Christus voor ons allemaal gekoesterd wordt en behoed.’*

Hoe we als Protestantse gemeente in onze stad Haarlem zo aanwezig kunnen zijn en blijven wordt in de hoofdstukken Organisatie, Identiteit, presentie en missie, Communicatie, Financiën, Jeugd en Diaconie verder uitgewerkt.

De commissieleden hebben met een groot aantal gemeenteleden van diverse achtergrond gesprekken gevoerd aan de hand van een aantal dezelfde vragen.

Een van de vragen was: "Wat is de kern van kerk-zijn?"

Hieronder een greep uit de antwoorden:

*"Een gemeenschap waarin je samen doet en samen bent"*

*"Gemeenschap zijn"*

*"Ontmoeting"*

*"Er zijn voor elkaar"*

*"Samen komen op de zondagmorgen, elkaar spreken, elkaar zien"*

*"Samenkomst, gemeenschap en ontmoeting"*

Naar aanleiding hiervan kwam als vervolg de vraag waarin de kerk dan verschilde van een willekeurige sportclub of vereniging. Waarna, vaak na enig doorvragen, duidelijk werd dat het natuurlijk ging om het gedeelde geloof, de bezinning en de spiritualiteit. Af en toe was dit enigszins ongemakkelijk omdat sommige gemeenteleden het moeilijk vonden dit te benoemen, hierover te spreken.

Een van de geïnterviewde gemeenteleden ervaart dit ongemak ook in onze gemeente en zei *"Ik voel in onze kerk enige 'verlegenheid' met het Evangelie. We moeten geen angst hebben om te staan voor onze boodschap aan de wereld. Juist het naar buiten treden maakt het 'spannender' en versterkt daarmee ook de eigen gemeenschap weer". We mogen als Kerk meer flair uitstralen. We hebben een prachtige boodschap voor de gemeente en Haarlem. Laat het met meer overtuiging en enthousiasme (=in God zijn) horen."*

En een ander gemeentelid zei weer:

*"Mijn grootste zorg is dat we als kerk onze Christelijke identiteit en herkenbaarheid verliezen. Verliezen we dat, dan verliezen we onze toekomst en sterven we uit".*

Onze identiteit vormt de kern van ons bestaansrecht. Na de interviews leeft hierover bij de commissieleden een gevoel van zorg; kennen we onze identiteit eigenlijk wel en durven we daar voor te staan?

De kerkelijke praktijk, de wijze van kerk zijn, is in essentie sinds onze kinderjaren niet veranderd. Hier en daar is op detail het accent misschien anders gelegd, maar vorm en organisatie zijn niet wezenlijk veranderd. We zijn al tientallen jaren als kerk bezig zoals we gewend waren met als kern de zondagse erediensten. Er werd niet echt een noodzaak gevoeld ons bezig te houden met andere vormen, of met onze identiteit, of om na te denken waar de essentie van kerk zijn ligt. In de huidige tijd balt echter alles samen, de vergrijzing, de afkalving van het ledenaantal, de plaats van de kerk in de samenleving die enerzijds steeds marginaler wordt, terwijl er anderzijds een grote behoefte is aan zingeving, spiritualiteit en verbinding, ook met elkaar. En zullen er blijvende gevolgen zijn van de ontwrichtende Corona-maatregelen?

We moeten aan de slag met onze inhoud en identiteit als kerk. Wat voor kerk wil je zijn, wie ben je, als je verbinding met de wijk waarin je kerk bent, zoekt? Hoe presenteer je je, wat wil je de ander laten zien?

Dat is een proces dat niet even op een achternamiddag vorm gegeven kan worden. Het is een proces van vallen en opstaan, de tijd nemen, je bezinnen, brainstormen. Maar het moet wel gestart worden en niet vooruit geschoven worden. We stellen daarom voor een commissie identiteit aan te stellen die dit proces begeleidt. Uitgangspunt is daarbij de presentie van elke wijkkerk in eigen wijk. Dat proces van herbezinning kan dus voor elke wijkgemeente een wat andere invulling inhouden, omdat de cultuur binnen elke wijkgemeente kan verschillen, maar ook de wijken waarin de kerk is ingebed van elkaar verschillen. De commissie identiteit kan bezien of zij bijvoorbeeld de Quicksan Kerk en Corona wil gebruiken richting gemeenteleden of zelf een aantal scenario's wil bedenken die ze de wijkgemeentes wil voorleggen.

De presentie van elke kerk in de eigen wijk laat onverlet dat het goed is wanneer wijkgemeentes meer activiteiten gezamenlijk ondernemen. Zo kennen Inspirerende Bronnen (Schalkwijk) en Vorming/Toerusting (Centrum) al een zekere mate van samenwerking, en ook de uitwisseling met de kerk van Osnabrück is een project waarin de wijken samenwerken. Maar er zou bijvoorbeeld in het voorjaar van 2022 gezamenlijk een excursie georganiseerd kunnen worden naar de Floriade in Almere waar de kerk met een paviljoen aanwezig is. Denk breder en denk aan elkaar bij het organiseren van een activiteit.

Overigens heeft de identiteit ook gevolgen voor de wijze waarop het gebouw wordt beheerd en gebruikt en welke producten in het gebouw gebruikt worden: het moet met elkaar in overeenstemming zijn. Hetzelfde geldt voor de beleggingen door het College van Kerkrentmeesters (CvK) en College van Diakenen (CvD) in het kader van vermogensbeheer.

### **Missionaire gemeente**

We zijn samen kerk: een gemeenschap met zorg voor elkaar maar net zo zeer in het besef dat we geroepen zijn in onze samenleving in woord en daad het Evangelie te laten klinken.

Vanuit onze taak in de wereld organiseren we diverse activiteiten voor buurt en samenleving, in de ene wijk wat meer dan in de andere. In de Oosterkerk staan voor alle mensen uit voornamelijk Amsterdamse en Slachthuisbuurt de Soos, het Buurtbakkie en de maandelijkse maaltijden open. Vanuit de Oosterkerk is ook de tweedehands kledingwinkel succesvol opgezet. In centrum zijn de Zomeravonddiensten met prachtige muziek van hoge kwaliteit al jaren een zeer gewaardeerde laagdrempelige vorm van kerkzijn die door voornamelijk rand- en buitenkerkelijken worden bezocht. Ook de Adventsopenstellingen met alles wat die vier zaterdagen te bieden hebben zijn een cadeau aan de stad. En in Schalkwijk zijn Muziek in de kerk, Inspirerende bronnen en sinds kort de knutselmiddagen een succes. En er is interkerkelijke samenwerking in de wijken. Maar toch..... ergens wringt het; zijn we als gemeenteleden niet te veel naar binnen gericht? Gericht op onze eigen vertrouwde kring, die we kennen, van wie we weten waar ze staan, waartoe we ons prettig verhouden. En het missionaire? Wat is dat eigenlijk?

Benadrukken we als PGH uit welke overtuiging we de dingen doen die we doen? Of leggen we hier op geen enkele manier een verbinding en zijn we als gemeente of gemeentelid present zonder onze motieven en overtuigingen te delen? Vragen die gesteld moeten worden in het proces van herbezinning.

### **Missionair predikant**

In 2017 is voor de missionair predikant binnen de PGH, Ds. Tom de Haan, een hernieuwde taakomschrijving vastgesteld (zie ook de bijlage), met daarin onder andere:

*- de missionair predikant (MP) bepaalt de PGH bij haar missionaire en diaconale roeping.*

Nu het de bedoeling is dit aspect ook in de 'inhoudelijke commissie' aan bod te laten komen, is het de logische keus dat Ds. Tom de Haan de trekker van deze commissie zal zijn.

Met zijn expertise ligt het ook voor de hand dat hij, uiteraard in overleg met de wijkpredikant, de wijkgemeentes begeleidt en ondersteunt bij het bepalen en uitvoeren van hun missionaire aanwezigheid in de wijken.

Naar het idee van de beleidsplancommissie moet de missionaire predikant geen vierde wijkpredikant worden, dus zich vooral niet bezig houden met de organisatorische en pastorale activiteiten op wijkniveau en in beperkte mate met deze onderdelen op PGH niveau.

Uitgaande van een zich voortdurend ontwikkelende identiteit zou er op de agenda's van de AK en van de wijkkerkenraden meer ruimte moeten zijn voor de identiteit en de visie van waaruit je kerk wilt zijn en de samenleving tegemoet wilt treden. Er zou meer tijd en aandacht voor de inhoudelijke bezinning moeten zijn. Dat zou standaard moeten gebeuren, als moment van bezinning, en niet bij het rijtje: iets te melden vanuit de wijken, CvK, CvD en de missionaire predikant.

De beleidsplancommissie ziet het bevorderen van samenwerking en eenheid binnen de wijkgemeentes niet zozeer als een exclusieve taak van de missionaire predikant. Dat is iets wat ons allen aangaat, de professionals voorop. Daar zullen we allemaal, van de wijk tot de AK, van

kerkrentmeesters tot diakenen en tot elk individueel gemeentelid onze stinkende best voor moeten doen. Het komt onze uitstraling als kerk ten goede.

## Organisatie

Het wordt lastiger ambtsdragers te vinden; maak één kerkenraad en je hebt meteen veel minder ouderlingen en diakenen nodig, zo is de gedachte. Na het bestuderen van gemeentes waarin men deze gedachte heeft omgezet in het daadwerkelijk op laten gaan van de wijkgemeentes in een centrale kerkenraad ziet de beleidscommissie hier geen heil in.

Deze gemeentes kwamen op een structuur zoals wij de facto al voor een groot deel hebben: een College van Kerkrentmeesters, een College van Diakenen en een AK waarin de grotere, wijkgemeente overstijgende vragen worden behandeld en de wijkgemeentes waarin de plaatselijke thema's rondom eredienst en pastoraat worden behandeld.

De eigenheid van de wijkgemeente is haar kracht. Een eigen karakter, signatuur, sfeer en focus bepalen de identiteit van een wijkgemeente. Deze identiteit trekt gemeenteleden die zich hier vervolgens thuis voelen. Tast dit niet aan, maak geen eenheidsworst, want je gaat mensen kwijtraken. Dit betekent dus dat zaken als liturgie, pastoraat en de eigen wijkactiviteiten gewoon onder verantwoordelijkheid van de wijkgemeente moeten blijven en daar dus ook besproken en besloten moeten blijven.

Deze structuur is in de praktijk dus al enigszins ingebed. Wel zullen de kaders nog duidelijker vastgelegd moeten worden. Als PGH (dus in AK verband) gaan we **organisatorisch** samenwerken op de algemene wijkoverstijgende onderwerpen, zoals de kerkelijk werkers, de communicatie, de ene website, het ene kerkblad, de missionaire predikant en het jeugdbeleid. In de wijkgemeentes wordt overlegd over de lokale zaken: de vieringen (op zondag), het pastoraat, en de activiteiten in de wijk.

De bevoegdheden (wie gaat waar over) zijn echter niet altijd duidelijk of worden niet altijd consequent uitgevoerd/nageleefd. Het schort bovendien soms aan duidelijke en consequente communicatie naar elkaar, naar de wijken en aan gelijktijdigheid van WK-vergaderingen waardoor er niet tijdig gehandeld kan worden. Kortom, een strakkere 'belijning' met een duidelijke structuur wie waar over gaat en heldere/duidelijke communicatie is essentieel. Dat zal ook vastgelegd moeten worden in de plaatselijke regelingen (die van de AK en de wijken). We moeten aan de slag met wat voor ons van belang is en wat voor ons werkt.

Overigens zal een en ander naar verwachting geen probleem hoeven te zijn: nu is het zo vastgelegd dat de AK gaat over de dingen die aan haar zijn toevertrouwd, en de WK over de overige zaken. Wanneer de AK dit voorstel volgt, zal in de plaatselijke regeling voor de AK opgenomen moeten worden welke 'onderwerpen' des AK's zijn. Hetzelfde geldt voor de plaatselijke regelingen voor de diverse wijkkerkenraden: daarin zal vastgelegd moeten worden over welke onderwerpen zij beslisbevoegdheid hebben.

### **Aanwezigheid van ambtsdragers:**

Kijk kritisch waar de aanwezigheid van een ambtsdrager noodzakelijk is en waar ook gemeenteleden taken op zich kunnen nemen, zoals nu al het geval is bijvoorbeeld bij het verzorgen van de schriftlezing, welkom heten in de dienst en nieuw-ingekomenen bezoeken.

### **Omvang kerkenraden:**

Er lijkt een wetmatigheid te zitten in de hoeveelheid ambtsdragers: de termijn van twee diakenen stopt, dus direct op zoek naar wéér twee nieuwe diakenen. De kerkenraad van Schalkwijk bestaat bijvoorbeeld al uit 12 personen (en er wordt nog naar een voorzitter = het 13<sup>e</sup> lid gezocht). Daarnaast zitten in deze kerkenraad de predikant, jeugdwerker en pastoraal medewerker. Is een zo grote kerkenraad nodig? Lijkt ons niet per se.

### **Werk meer op projectbasis**

Stel verbanden op met gemeenteleden die pastorale bezoeken afleggen, het kyriegebed verzorgen, de adventsopenstelling mee organiseren et cetera. De ouderlingen krijgen een meer centrale en aansturende rol, maar verdelen het werk met andere gemeenteleden. De verwachting (en hoop) is dat voor deze taken gemakkelijker mensen te vinden zijn. Je zou dus mensen kunnen benaderen,

gericht op de te ondernemen activiteit. In feite wordt daarmee de hele gemeente ambtsdrager.

### **Kies. En durf ook te stoppen.**

Hoe we het ook wenden of keren: we worden getalsmatig kleiner, zijn met minder gemeenteleden en de gemiddelde leeftijd van de leden gaat omhoog. Onvermijdelijk gevolg hiervan is dat we gewoon minder kunnen organiseren dan we vanuit het verleden gewend zijn geraakt. Maak een keuze in thema's die echt belangrijk voor ons zijn en laten we ons daar op richten. Wanneer we de notulen van de diaconieën lezen, dan zien we een continue aanbod van heel diverse noden en elke vergadering komt er wel weer een lokaal, landelijk of wereldwijd probleem bij. Vaak wordt dan toch gezocht naar wegen om hierin ook als diaconie een rol te spelen. De betrokkenheid is prachtig om te zien, maar het is gewoon te veel! We zijn niet in staat bij alle grote maatschappelijke thema's een actieve rol te spelen. We zullen moeten kiezen. En als uit die keuze volgt dat we ons uit bepaalde velden moeten terugtrekken, dan zal dat met pijn in ons hart gaan, maar is het niet anders.

### **Jaarlijkse evaluatie**

In de inleiding is het ook al genoemd: de door de AK aangenomen beleidsvoornemens van het vorige beleidsplan zijn slechts ten dele uitgevoerd. Om te voorkomen dat dit lot ook het huidige plan wacht adviseren wij de AK jaarlijkse op een vast moment (bijvoorbeeld de AK vergadering van mei/juni) de voortgang van het huidige plan te agenderen en natuurlijk actie te ondernemen wanneer de uitvoering onvoldoende is.

## **Diaconie**

Vanouds wordt de diaconale opdracht beschreven in de werken van barmhartigheid. Deze werken zijn nog altijd actueel en vinden hun dagelijkse vertaling in bijvoorbeeld de ondersteuning van voedselbanken (Hongerigen voeden), de noodhulp bij rampen (Dorstigen laven), de kledingrekken bij de voedselbanken (Naakten kleden), de activiteiten van Stem in de Stad (Vreemdelingen herbergen), bezoek- en pastoraal werk (Zieken bezoeken), werkzaamheden voor Amnesty International (Gevangenen bezoeken), onze bijdragen aan waardige begrafenissen (Doden begraven).

Daarnaast kan een aantal aanvullende opdrachten worden geformuleerd, die samenhangen met de problemen van de huidige individualistische en verdeelde maatschappij. Als voorbeeld de volgende activiteiten: het bevorderen van contacten binnen de wijk, individuele hulp en coaching bij financiële problemen, schuldhulpmaatje, contacten leggen met arbeidsmigranten in bepaalde sectoren, daklozen in contact brengen met organisaties die zich hierop toeleggen en individuele noodhulp.

### **Beleidsplan en jaarplannen: Stellen van prioriteiten**

Het is duidelijk, het werkveld van de Diaconie is groot. Gezien de personele en financiële mogelijkheden is het daarom onvermijdelijk te prioriteren. De prioriteiten kunnen worden onderverdeeld in prioriteiten voor een gehele beleidsperiode (grotere projecten) of voor een periode van 1 jaar, de jaarplannen (bijvoorbeeld: avondmaalsproject). Het is zinvol met het oog op de communicatie en inspiratie rond zo'n jaarplan een diaconaal jaarthema te kiezen. Daarmee dient ook rekening te worden gehouden in de jaarplannen van de diverse diaconaal werkers. Bij het stellen van prioriteiten streeft de Diaconie heldere criteria en transparantie na.

### **Ruimte voor experiment**

Het wegvallen van menskracht raakt ook de Diaconie. Wellicht moeten we daarom gaan experimenteren met vrijwilligers van buiten de kerk. Als mogelijkheid voor het verzorgen van de diaconale werkzaamheden denkt de diaconie aan het vormen van zogenaamde "geïnspireerde groepen". Mensen van binnen én buiten de kerk die met een globale missie, een vertrouwensvotum, eigen talenten en financiële armslag kennis maken met hun doelgroep, verkennen welke hulp het meest noodzakelijk is om deze hulp dan ook te organiseren. Op gezette tijden is er professionele begeleiding. Met enige regelmaat wordt de stand van zaken gecommuniceerd met de Diaconie. Degenen die hulp krijgen dienen ook zoveel als mogelijk de regie te krijgen bij het oplossen van hun probleem. Dit versterkt de eigenwaarde en zelfredzaamheid en daarmee de kans op lange termijnsucces.

### **Financiële ruimte**

De Diaconie werkt met een meerjarenbegroting en een jaarbegroting. De ruimte voor

standaardprojecten en voor personele formatie is door de jaren vrij constant. De bedoeling is het kapitaal, waaruit de jaarbegroting grotendeels wordt gefinancierd, in stand te houden, ook voor volgende generaties. Anderzijds worden meevallers in de beleggingen in het jaar waarin deze ontstaan of in de daarop volgende jaren direct uitgegeven aan door de wijken geselecteerde diaconale doelen.

Groei van formatie wordt niet voorgestaan. Tijdelijke formatieverhogingen voor specifieke projecten zijn alleen mogelijk met een zeer goede onderbouwing.

### **Deskundigheidsbevordering en netwerk.**

De sociale wetgeving is complex en er zijn zeer vele spelers op deze "markt". Wil de diaconie een rol van betekenis kunnen blijven spelen, dan is deskundigheidsbevordering bij (nieuwe) diakenen van groot belang. Daarnaast dient aandacht en zorg besteed te worden aan het onderhouden van het netwerk met andere zorgverleners. Diverse diakenen dienen speler te zijn in dit netwerk, zodat bij een formatiewisseling geen hiaten ontstaan.

### **Organisatie**

De Diaconie streeft ernaar om de personeelszorg en salarisadministratie voor alle diaconale beroepskrachten onder te brengen bij het Kerkelijk Bureau van de PGH.

De diverse rollen van de diaconaal werkers, de wijkdiakenen en de leden van het college van diakenen (CvD) worden nader uitgewerkt. Waar gewenst worden de taakfunctieomschrijvingen verder uitgewerkt en op elkaar afgestemd. Dit geldt ook voor de aansturing.

Door integratie van werkzaamheden van diaconale en pastorale / missionaire kerkelijk werkers is ook voor wat betreft hun rollen nadere afstemming nodig.

Het betrekken van diakenen en andere vrijwilligers van binnen en buiten de kerk bij projecten is een belangrijke doelstelling, die ook organisatorisch het nodige zal vragen van de professionals.

De communicatie vanuit de Diaconie zal bij de communicatiemedewerker van de PGH belegd worden.

## **Pastoraat**

Het pastoraat valt onder de verantwoordelijkheid van de wijken en wordt daar geregeld, met pastorale teams of taakgroepen. Maar het jeugdpastoraat en het ouderenpastoraat vallen onder de verantwoordelijkheid van de AK.

## **Jeugd**

In de Ontmoetingskerk en Oosterkerk is de afgelopen jaren het jeugdwerk teruggelopen. In de Oosterkerk worden door afwezigheid van kinderen geen activiteiten meer georganiseerd en ook in de Ontmoetingskerk zijn vaak geen kinderen of jongeren in de dienst aanwezig. In Centrum daarentegen is een grotere groep kinderen, jongeren en betrokken ouders actief.

Deze situatie versterkt zichzelf vervolgens.

Het is een gegeven dat een groep een zekere omvang nodig om samen te binden, hier kunnen we niet onderuit. Vanuit dat gegeven adviseert onze commissie het 'traditionele jeugdwerk' in Centrum te organiseren. En wat wordt onder traditioneel jeugdwerk verstaan? Dat zijn bijvoorbeeld activiteiten als de kindernevendiensten voor de verschillende leeftijdsgroepen, de cursus Kids en kerk, de OJ, de begeleiding van de vrijwilligers hiervoor etc.

In Centrum heeft Ds. Willemijn van Dijk-Heij het jeugdwerk in haar portefeuille. Gezien de omvang van haar taken en het grote belang wat we aan het jeugdwerk hechten, adviseren wij een jeugdpastor voor 0,5 FTE aan te stellen ten behoeve van het 'traditionele jeugdwerk' voor de gehele PGH. De werkzaamheden moeten in overleg met Ds. Willemijn van Dijk-Heij worden verdeeld.

Onder de gezamenlijke taak van predikant en jeugdpastor vallen ook het begeleiden en oppakken van nieuwe initiatieven. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan een andere opzet van de vervolg catechese voor 12-16 jarigen, uitbreiding van de kliederkerk, vernieuwing van de opzet van de OJ, het coachen van ouders in geloofsopvoeding en het opzetten van een kinderkoor.

Daarmee krijgt het jeugdwerk het belang wat het heeft en verdient en worden de taken van de predikant verlicht.

Ondertussen zijn er in Oost en Schalkwijk nog wel restanten van het oude jeugdwerk, namelijk de tiener eetgroep en de 18+ eetgroep, gevormd door jongeren uit beide wijken. Deze groepen bestaan veelal uit kwetsbare jongeren met een pastorale betrokkenheid van de medewerkers als gevolg. Deze activiteiten moeten uiteraard worden voortgezet. Hiernaast is duidelijk dat er een sterke behoefte is aan missionair/diaconaal jeugdwerk in Schalkwijk en Oost. Het initiatief om via Godly-play bijbelverhalen op basisscholen te verbeelden is een succes. En ook de knutselmiddagen voorzien duidelijk in een behoefte. De wens bestaat deze activiteiten uit te breiden, zie de paragraaf Projecten.

De beleidscommissie adviseert om het diaconaal/pastoraal jeugdwerk in Schalkwijk/Oost te concentreren en te blijven ondersteunen met een jeugdpastor (0,6 FTE). Hiermee is ook duidelijk een verschil tussen het traditioneel jeugdwerk en het diaconaal/missionaire jeugdwerk. Dat geeft een focus op het werk in zowel Centrum als in Oost/Schalkwijk.

## Communicatie

De veelkleurigheid van onze wijken, de brede waaier van activiteiten die we in de wijken en kerken organiseren, onze aanwezigheid in de stad en de boodschap aan de wereld: als PGH hebben we de samenleving veel te bieden. Maar ook willen we elkaar als leden van de verschillende wijkgemeentes leren kennen. We willen over de schuttingen van onze wijken kijken. Welke activiteiten organiseert Inspirerende Bronnen in de Ontmoetingskerk? Welke muziek is komende maand bij de Zomeravonddiensten in de Grote of St Bavo te horen?

Communicatiemedewerker Anne-Maaike Ekkelkamp schrijft het volgende:

*Noodzakelijk is de communicatie, zowel intern als extern, te professionaliseren. Het creëren van eenheid tussen de drie wijken, het meegaan met de tijd, en het bijdragen aan het voortbestaan van de kerk. Verder kan er onderscheid gemaakt worden tussen de kerk als wijkgemeente en uithangbord van de PGH enerzijds en de kerk als cultureel erfgoed anderzijds. Hoewel het twee verschillende facetten van de Grote of St. Bavo zijn, kunnen ze ook niet los van elkaar worden gezien. De kerk is een eeuwenoud instituut dat zich op een nieuwe manier moet manifesteren in de hedendaagse samenleving waarbij de individualiteit en het gebruik van internet een steeds belangrijker plek innemen. Welk aspect uit een religie iemand aanspreekt, verschilt per persoon en is een keuze. Eeuwenoud wordt waardevol wanneer de kerk de eeuwenoude waarden kan vertalen naar deze wensen. Er zal op de diverse social media een onderscheid worden gemaakt tussen de kerkelijke gemeente en de Bavo als cultureel erfgoed met een link tussen beide door delen of dubbel plaatsen vanuit een subtiele andere hoek. Bovendien is de verbinding met de samenleving in de Bijbel altijd een belangrijk onderwerp geweest. De PGH wil laten zien wat haar drijft en daarbij ook voor anderen uitnodigend zijn. Het bereik van activiteiten wordt door juiste communicatie vergroot. De externe communicatie dient aan te sluiten bij de visie van de PGH, dient eenduidig en consistent te zijn.*

Hier vloeit het volgende uit voort.

### Eén website

We moeten nu echt naar één website toe. Dat is een grote klus, een gevoelige klus en het vraagt een grote betrokkenheid bij de verschillende wijkgemeentes zodat je begrijpt wat er speelt, wat belangrijk is, wat je op welke wijze wilt delen. Een commissie met afvaardigingen uit de wijken, de Bavo, de winkel en de Diaconie zal moeten worden samengesteld. De communicatiemedewerker zal in deze commissie uiteraard een belangrijke rol spelen.

### Eén kerkblad

In het verlengde van een website gaan we ook naar één kerkblad. Zoals al eerder opgemerkt: als gemeente willen we over en weer weten wat er in de diverse wijken gaande is. En natuurlijk: het lief en leed, de zeer actuele mededelingen uit de wijk, dit blijft wijk gerelateerd; die berichtgeving blijven



we (ook) doen via digitale weekbrieven of nieuwsbrieven/zondagsbulletins zoals dat nu eigenlijk ook al werkt.

### **Communicatiemedewerker**

De communicatiemedewerker komt onder de directe verantwoordelijkheid van de AK. De medewerker krijgt een heldere taakomschrijving mee met de duidelijke opdracht de communicatie van de volledige PGH, inclusief de Diaconie, te verzorgen.

Deze medewerker stelt een communicatiejaarplan op met een bijpassende begroting en voert met de vrijwilligers het plan uit. Hij/zij kan de AK, inclusief de Diaconie, gevraagd en ongevraagd adviseren over (ad hoc) communicatievraagstukken.

### **Moderne vormen van direct onderling contact**

Facebook, Twitter, Instagram, Whatsapp, Snapchatt aan de ene kant en gestencilde mededelingen in de dienst aan de andere kant, het zijn zo ongeveer de twee uitersten aan communicatie. Waar de moderne media het grote voordeel heeft van een enorm bereik, heeft het ook het grote nadeel van anonimiteit en een platform waarop iedereen met zijn of haar grote individuele reclamebord kan rondlopen. Het mededelingenblaadje of mailtje is wel persoonlijk, wel op de gemeenschap gericht, maar het bereik is beperkt. Is er geen middenweg te vinden voor kerken waarin gemeenteleden met de nieuwe technieken rechtstreeks met elkaar in verbinding staan? We hebben als commissie een aantal mogelijkheden onderzocht en zijn enthousiast over wat er blijkt te zijn. Er zijn verschillende kerken app's te weten Donkeymobile [www.donkeymobile.app](http://www.donkeymobile.app) en Scipio [scipio-app.nl](http://scipio-app.nl)

Centraal voor deze apps staat: het ondersteunen en verbeteren van de interne communicatie in de gemeente. Het is dus niet zozeer bedoeld voor externe communicatie. Daarvoor zijn middelen als de website beter geschikt.

De apps bieden een afgeschermde omgeving, alleen toegankelijk voor leden of (toegelaten) geïnteresseerden waarin je groepen kunt aanmaken en mededelingen, foto's, documenten, agenda items e.d. binnen die groepen met elkaar kan delen. Centraal is een ledenlijst met foto's en contactinformatie voor zover mensen die kwijt willen waarbinnen je eenvoudig mensen kunt 'opzoeken', een berichtje sturen e.d. Ook kun je deel-activiteiten (bv. communicatie binnen een kring, werkgroep, beleidscommissie e.d.) met elkaar delen.

Het lijkt de commissie een mooi en sterk communicatiemiddel dat de onderlinge banden eenvoudiger in stand kan houden en versterken. Wij adviseren daarom te onderzoeken welke app het best bij onze gemeentes lijkt aan te sluiten en de gekozen versie vervolgens vlot te implementeren.

## **Financiën**

Dingen kosten geld. Ook in de PGH gaat alleen de zon voor niets op. Op de huidige wijze doorgaan is niet realistisch, betekent dat we boven onze stand leven, althans als we uitgaan van de stelling dat ook de generatie na ons financieel uit de voeten kan.

Naar prognose van het CvK treedt er, bij gelijkblijvende uitgangspunten, in 2021 een tekort op de begroting op van € 20.000. Door de gebruikelijke stijging in kosten voor energie, verzekeringen, salarissen et cetera enerzijds en teruglopende inkomsten aan vrijwillige bijdragen anderzijds, zal dit tekort jaarlijks met € 20.000 toenemen. Verandert er niets dan kijken we in 2026 tegen een tekort van € 100.000 aan.

Om dit te keren zijn twee richtingen mogelijk: bezuinigen of nieuwe geldstromen aanboren.

### **Extra inkomsten**

Het lijkt de commissie zinvol een kleine commissie samen te stellen, waarin in ieder geval een creatieve, out of the box denkende kerkrentmeester zitting heeft om te bezien wat de mogelijkheden op dit vlak zijn en het realistisch gehalte ervan te onderzoeken. Missionair predikant Tom de Haan had veel ideeën en voorstellen rond dit onderwerp. Daarom lijkt het goed wanneer hij niet zozeer participeert in de commissie maar wel hierin meedenkt. Uiterlijk voorjaar 2023 moet hierover meer duidelijkheid zijn waarbij de opdracht duidelijk en de doelstelling hard is: de voorgestelde plannen

moeten minimaal en structureel € 80.000 extra inkomsten genereren. Blijken deze extra inkomsten niet haalbaar te zijn, dan treedt scenario B in werking: bezuinigen.

Het lijkt in dat verband overigens zinvol met het Stadsklooster gesprekken te voeren, aangezien zij ook bezig zijn 'zingevingactiviteiten voor de wereld' te organiseren. We hoeven niet beiden het wiel uit te vinden en zeker niet elkaars concurrenten te zijn.

Met betrekking tot de extra inkomsten adviseert de beleidscommissie ook een actiever beleid te voeren door gemeenteleden te vragen hun vrijwillige bijdrage te verhogen. En ja, zeker, dat ligt gevoelig, dat moet voorzichtig en met respect gecommuniceerd worden, maar we mogen en moeten onze gemeenteleden meer deelgenoot maken van de beperkte opbrengst van het levende geld. Zo lijkt het ook zinvol (opnieuw) aandacht te vragen voor de mogelijkheid een legaat aan de kerk na te laten.

### **Bezuinigen**

Als er geen nieuwe extra inkomsten gevonden worden treedt plan B in werking en zal er fors bezuinigd moeten worden. Daarbij zullen onorthodoxe maatregelen niet uit te sluiten zijn. Uitgangspunt blijft dat de kerk in iedere wijk present blijft. Waar mogelijk kan in dat verband nu al het nodige onderzoek gedaan worden, zodat dat niet pas in 2023 van start gaat, mocht duidelijk worden dat er geen nieuwe inkomstenbronnen gevonden zijn.

Te denken valt ook aan het op enig moment inlassen van een evaluatiemoment om te bezien hoe de ledenaantallen van de wijken zich in de loop van de komende 2 jaar ontwikkelen endaarom, indien mogelijk, gevolgen te verbinden voor het aantal kerken. Is het realistisch de zondagse erediensten in 2 kerken of zelfs 1 kerk, te organiseren? In dat scenario zal ook bezien moeten worden hoe de presentie in de wijk in verband met de (missionaire) activiteiten vorm gegeven kan worden.

### **Samenvoegen van Oost en Schalkwijk**

Oktober 2024 gaan in dezelfde maand Ds. Egbert de Lint met emeritaat en Zannie Wiersma met pensioen. Dit is een heel natuurlijk moment om het besluit te nemen deze wijkgemeente kerkelijk samen te voegen met Schalkwijk. Een pijnlijk maar onvermijdelijk besluit. Zannie en Egbert zijn de twee pilaren van deze gemeente en veel van de activiteiten in de Oosterkerk draaien op het enthousiasme, het gastvrouwschap en organisatorisch talent van Zannie.

Het is aan de wijkkerkenraden Oost en Schalkwijk om dit proces te begeleiden en daarbij voorstellen en oplossingen te bedenken voor problemen die zich daarbij voordoen.

We stellen voor de Oosterkerk aan te houden voor de verschillende wijkactiviteiten. Gedurende een zekere overgangsfase kunnen er in de Oosterkerk nog (gezamenlijke?) vieringen gehouden worden.

Het ligt voor de hand dat er wel een (part-time) koster of pastoraal werker wordt aangesteld die de wijkactiviteiten en de rouwkamer ondersteunt.

### **Projecten**

De commissie adviseert nieuwe, kleinschalige initiatieven te ontplooiën. Wanneer deze initiatieven in een duidelijk projectplan worden beschreven waarin de concrete doelen worden genoemd en voorafde tijdsduur wordt bepaald, zouden deze initiatieven wellicht voor projectfinanciering in aanmerking kunnen komen.

Wij denken bijvoorbeeld aan:

#### Uitbreiding verbeelding bijbelverhalen Godly Play naar meer basisscholen

Het concept van Godly play is aangeboden aan een aantal basisscholen in Oost met zeer positieve reacties. Het plan om dit rond Kerst 2020 uit te voeren werd door Corona doorkruist. Hopelijk kan het dit jaar wel doorgang vinden. De verwachting (en hoop) is dat er meer scholen in Haarlem hier interesse in zullen hebben. Daarom is het een goed idee dit ook op andere scholen te introduceren.

Veelkleurig Schalkwijk/Oost

Tolerantie, veelkleurigheid, vreedzaam samenleven, naastenliefde, exclusiviteit: bij uitstek thema's waar vanuit de Bijbelse verhalen in het kader van wat ons in een multi-culturele stadswijk bindt een verdere invulling aan gegeven kan worden. We denken hierbij vooral aan jongeren.

## Bijlagen:

1. Herkerken van Remmelt Meijer en Peter Wierenga – Hoofdstuk 6
2. Ontwikkeling ledenbestand van de PGH
3. Financiële prognose dd maart 2022
4. Hernieuwde taakomschrijving Ds. Tom de Haan (2017)
5. Beslispunten
6. Formatie professionals/organigram

November 2021

## Commissieleden:

Ella Kruger, Erik Halsema, Gerard Doelman, Marjan Mak, Philie Burgers, Tony Jansen

**NB**

**De Algemene Kerkenraad van de PGH heeft, gehoord de wijkgemeenten en de colleges van kerkrentmeesters en diakenen, in zijn vergadering van 19 mei 2022 dit beleidsplan vastgesteld en daarmee de voorstellen en adviezen in het plan overgenomen.**

## Bijlage 1

Uit het boek 'Herkerken' van Remmelt Meijer en Peter Wieringa, hoofdstuk 6

---

Het verlangen naar echte voeding zit diep in mensen en we zoeken ten diepste God. Intussen begrijpen de verschillende generaties elkaar niet goed en lopen de kerken leeg. We moeten niet blijven doen wat we gewend waren, maar op nieuwe manieren gaan putten uit de Bron. Wat zijn de goede dingen om nu op te pakken? Hoe begin je aan zo'n proces? Meijer schetst 3 bewegingen.

Bewegingen die helpen focus te houden en om aan de slag te gaan. Het is Gods kerk maar wij mensen hebben die kerk vorm gegeven. Om het eerste te behouden, zullen we het tweede anders moeten aanpakken.

De 3 bewegingen om samen op weg te gaan, zijn: **vanuit het hart (identiteit), vanuit het kruis (heelheid) en van onderaf (de structuur).**

- **1. Vanuit het hart, de identiteit.** Geloven is altijd al 'onderweg zijn' geweest. Leef dan ook zo. Verandering maakt al lang onderdeel uit van wie we zijn als christenen. Weet dan ook wie je bent. Hoe komen we weer in verbinding met die Bron van onze identiteit. Kijk wat God buiten de kerk doet: zie dat het net zo is als bij ons. Zij horen bij Jezus, net als wij. Het Bijbelboek Handelingen laat zien dat er een transitie was van de joodse manier van geloven naar een inclusieve manier van geloven voor iedereen. Nu moeten we weer een transitie maken. De reflex is: denken vanuit de bestaande kaders. Dat staat tegenover het denken vanuit de Bron. Zijn we in staat vanuit het kloppend hart te denken en te veranderen? De discussie moet gaan over de identiteit, niet over de kaders. De traditie is niet bepalend voor onze identiteit, hoe waardevol die ook kan zijn. Maar de traditie is niet bepalend hoe we morgen die identiteit vorm geven. Daarbij is de vraag van belang of het gedrag en de keuzes verbonden zijn met de Bron of dat ze er los van bewegen. Dat is bepalend en heel concreet. Dat gaat over de verbondenheid in Jezus en het Evangelie, over niets minder. Benoem samen je identiteit. En is het dan mogelijk opnieuw die vloeibare vormen te gaan uitproberen van groepen, ontmoetingen, tafels en buurthuizen waar we samenkomen. Het gaat om de beweging (centered set). De vraag wordt dan niet: wat mag wel en wat mag niet, maar wat brengt meer of minder verbinding met het evangelie? Wat brengt Gods liefde nog meer bij mensen om ons heen? Waar zien we God al aan het werk? Je bron is bepalend voor je keuzes en richting. Kaders/afspraken/regels zijn altijd tijdelijk en afgeleid van de kern. Normen zijn regels voor de praktijk, die je baseert op kernwaarden. En kernwaarden gaan over identiteit, over niets anders.
  - **2. Het kruis is** het onverslijtbare symbool dat heelheid brengt. Voor mens en schepping, onderweg naar het moment dat die heelheid compleet is. Heelheid is wat Jezus komt brengen en wat de roeping van de kerk is. Het evangelie in een notendop is de verbinding van God en mens, en van geloofsgemeenschap en samenleving. De 1<sup>e</sup> opdracht is om af te dalen, de beweging naar beneden zelf doormaken. Dat is: ik zie je. Afdalen gaat over presentie. Kom uit je bubbel, kerk. Wees kerk in de ongepolijste werkelijkheid. Alleen een kerk die afdaalt kan missionair zijn. Met ons geloof op de begane grond van het leven. Van mens tot mens. Midden in je eigen context. Zie ook praktijkvoorbeeld pagina 132: een kerk besloot om de maand alle georganiseerde activiteiten stil te leggen. Iedereen werd gevraagd in die maand zaken op te pakken die meer gericht waren op de buurt of een bepaalde groep mensen buiten de kerk. Redenen: veel te veel tijd ging op aan intern werk, en veel te weinig focus op de wereld buiten de kerk. Op een gegeven moment werd de maand van externe focus uitgebreid naar 2 maanden. Gaf de mensen veel meer plezier. De 2<sup>e</sup> manier waarop het kruismodel helpt, is het zien van de verbinding tussen buiten en binnen. Jezus verbindt mensen en brengt ook hier heelheid. Binnen kan niet zonder buiten en andersom. Zonder verbinding tussen die twee missen we de kern, de beweging van Gods hart. De kracht van de 1<sup>e</sup> gemeente was dat hechtheid hand in hand ging met openheid. De uitdaging voor kerken is om nietsteeds te werken aan binnen, totdat de gemeenschap klaar is naar buiten te gaan. Deel het evangelie, kom samen naar buiten, dan wordt het binnen ook gezonder. Het goede nieuws is heelheid voor allebei. De 3<sup>e</sup> manier waarop het kruisbeeld helpt is het hele plaatje te laten zien. De opdracht voor de kerk is: ga denken en doen vanuit heelheid. Het gaat over integraal kerk zijn, integraal geloven. Zowel boven en beneden verbinden als binnen en buiten verbinden. Dit moet vertaald worden naar elk onderdeel van kerk zijn. De kerk als integrale en inclusieve gemeenschap die de nieuwe heelheid van het koninkrijk laat zien.
    - **3. Van onderaf.** Wat betekent verandering voor de huidige structuur? Er zijn nieuwe vormen nodig die organischer zijn, onderling verbonden. De 1<sup>e</sup> reflex is vaak de oude afbrokkelende (hiërarchische piramide) structuur te herstellen. *Het transitieproces vraagt om vernieuwende vormen, niet om gerepareerde barsten van iets dat al langer niet werkte.* De bestaande systemen en patronen moeten echt

losgelaten worden. Er is een sprong naar voren nodig, en we weten niet waar we uit komen. Een cultuuromslag naar een ander systeem is nodig. Het is een stap van organisatorisch naar organisch. Meijer pleit ervoor de structuur vorm te geven vanuit wat en hoe je gelooft, en niet andersom. Als kerken kiezen om echt vanuit de gemeenschap te denken, kan het niet anders of je past de structuur daarbij aan. Dat vraagt om organische structuren. Wat je aan verandering merkt is die van besturend en organiserend leiderschap naar dienend en coachend leiderschap. De gemeenschap van groepen in verschillende soorten en maten staat centraal met de vraag: wat hebben die nodig om gezond te zijn en te groeien. Dat vergt ondersteuning en coaching. De kerkenraden zullen het piramide-denken moeten loslaten en plaats moeten maken voor geestelijk bestuur en het structureel ondersteunen van diegenen die verantwoordelijkheid hebben in de vele kleinschalige gemeenschappen. Het zal minder gaan over beheerszaken en functionele kwesties, maar meer over de geestelijke koers en het welzijn van het geheel van de gemeenschap. Dat betekent een verschuiving van nadruk op ratio naar nadruk op relatie, van nadruk op leer naar nadruk op leven. Herkerken is vooruitgaan, met vallen en opstaan.

Het organisch organiseren zoekt zoveel mogelijk naar eenvoud en platte structuren, zodat de focus op de gemeenschap blijft. De gemeenschap doet zoveel mogelijk. *Flexibiliteit is een kernkwaliteit van de kerk. Wat kerken nodig hebben is terug gaan naar het vertrouwen. God leidt zijn kerk. Vertrouw hem dan. En vertrouw elkaar.*

## **Bijlage 2: Ontwikkelingen in het ledenbestand van de PGH 2017-2021**

Hier volgt alleen een samenvatting van enkele gegevens en een aanbeveling betreffende de houdbaarheid van de bestuurlijke structuren en kerkelijke organisatie van de huidige PGH.

Het is een landelijk beeld dat als gevolg van voortschrijdende secularisatie en ontkerkelijkheid het ledenbestand van veel PKN-gemeenten in hoog tempo krimpt. Ook de PGH ontkomt hierniet aan. In de periode eind 2010 tot begin 2021 nam het aantal geregistreerde leden af van 3.177 tot 1.937, d.w.z. een daling van gemiddeld ongeveer 4% per jaar. Daarbij is wel sprake van duidelijke verschillen per wijkgemeente. Met name in Schalkwijk is de afname van het ledenbestand vanaf 2010 aanzienlijk (bijna 50%), terwijl de afname in Oost beperkt blijft tot ongeveer 35% en in Centrum tot 27%, met als positieve ontwikkeling dat het ledenbestand in Centrum vanaf 2015 stabiel is gebleven. Verder is in de wijken Schalkwijk en Oost sprake van een verdere vergrijzing van de leden, terwijl de leeftijdsopbouw van de leden in Centrum niet substantieel lijkt te wijzigen.

De totale afname van het aantal leden sinds 2010 is ca. 30%. Het aantal predikanten en kerkelijk werkers is in deze tijd gelijk gebleven. Ook in vergelijking met landelijke cijfers, exclusief de missionaire inzet, zit de PGH ruim in z'n jasje wat betreft het aantal wijkpredikanten en kerkelijk werkers per gemeentelid.

De hiervoor beschreven krimp gevoegd bij de toenemende vergrijzing in Oost en Schalkwijk leidt ertoe dat het aantal actieve leden binnen de PGH snel afneemt. De pool van beschikbare/geschikte vrijwilligers wordt kleiner. Het wordt steeds lastiger mensen te vinden voor taken. Met name voor bestuurlijke taken wordt het steeds moeilijker deze goed bezet te houden. Zo is Oost er nog niet geslaagd iemand te vinden die bereid is (ouderling)kerkrentmeester te worden en is die wijk niet vertegenwoordigd in het CvK. Dit alles lijkt al op korte termijn een ernstige bedreiging te vormen voor de houdbaarheid van de kerkelijke organisatie in haar huidige gestalte. Het lijkt verstandig om stappen te gaan zetten om de organisatie/bestuurlijke structuur van de PGH te vereenvoudigen.

Afkomstig uit: Bijdrage College van Kerkrentmeesters ter voorbereiding van het beleidsplan 2022-2026 van de Protestantse Gemeente te Haarlem.

**Bijlage 3: meerjarenbegroting**

**MEERJARENBEGROTING  
2021-2028**

*Protestantse Gemeente  
te Haarlem*

### **Uitgangspunten meerjarenbegroting 2021-2028**

De baten en lasten begroot op basis van het concept beleidsplan van de PGH, met als belangrijkste punten:

- Het emeritaat van ds de Lint per 10-2024 en pensioen kosten Oosterkerk per 10-2024
- Behoud van een kosten voor 0,8 fte vanaf 2025 en vervallen predikantsplaats vanaf 2025 (Oost); Oosterkerk in eigen beheer.
- Extra lasten communicatie
- Geen nadere wijzigingen formatie

Om tot een doorrekening te komen is verder gebruik gemaakt van thans bekende gegevens zoals het meerjaren onderhoudsplan en salarisgegevens, en ervaring van de afgelopen jaren. Voor de indeling is aangesloten op de opzet van de jaarrekeningen. De jaarrekening 2020 is vastgesteld. De jaarrekening 2021 is nu (maart 2022) nog in concept.

#### **Baten**

De baten van verhuur en toerisme in 2020 en 2021 worden aanzienlijk beïnvloed door het coronavirus. In de begroting 2023 e.v. wordt geleidelijk toegewerkt naar terugkeer naar "pre corona" niveaus.

Uitgangspunt bij de Vrijwillige bijdragen is een afname t/m 2025 van circa 3% per jaar. Daarna vanaf 2026 een afname van 5,5%.

Uitgangspunt inzake de bijdrage van het Predikanten Weduwenfonds is dat op jaarlijks € 455.000 bedragen en jaarlijks opgehoogd wordt met 2%. Voor de jaren 2022 en 2023 is er een extra bijdrage van €35.000,- per jaar toegezegd.

Dividenden op het beleggingsportefolio zijn onderdeel van de baten. Koersresultaten, legaten, en opbrengsten verkoop onroerend goed zijn geen onderdeel van de (structurele) baten maar van de incidentele baten.

Niet opgenomen is de doelstelling in het beleidsplan om extra inkomsten a €80.000,- op jaarbasis te genereren.

#### **Lasten**

Bij de kosten is rekening gehouden met een prijsindexcijfer van circa 2% per jaar, behalve als er duidelijk reden is om hiervan af te wijken.

Dotaties aan voorziening groot onderhoud zijn op basis van de opgestelde meerjaren onderhoudsplanningen inclusief de Oosterkerk en de Nieuwe kerk. Het zogenaamde plan B waarbij gesproken wordt over sluiting van de Nieuwe Kerk (bezuiniging van €61.000,-) is niet opgenomen in deze meerjarenbegroting.

Energiekosten zijn in 2023 verdubbeld ( van €62.000 in 2022 naar €124.000 in 2023). Daarna inflatiecorrectie van 2% toegepast

Communicatiebudget voor app en maandblad toegevoegd o.b.v. concept beleidsplan.

Bij de pastoraatskosten is verwerkt het vervallen van de predikantsplaats per 2025 in Oost. Wanneer gekozen wordt voor behoud van een predikant voor 0,75 fte betekent dit extra lasten a €70.000 per jaar.



## MEERJARENBEGROTING 2021-2028

	Werkelijk 2019	Werkelijk 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
<b>Baten</b>										
80 Baten onroerend goed	819.242	411.772	425.000	609.000	676.900	744.800	812.700	834.600	857.500	878.500
81 Dividend en rentebaten	124.432	84.307	100.000	84.500	84.500	84.500	84.500	84.500	84.500	84.500
83 Bijdragen levend geld	215.515	210.074	220.000	212.000	205.500	199.000	192.500	182.000	171.500	161.000
85 Subsidies en bijdragen	536.254	637.937	455.000	499.000	508.000	482.000	491.000	500.000	510.000	520.000
<b>Totale baten</b>	<b>1.695.443</b>	<b>1.344.090</b>	<b>1.200.000</b>	<b>1.404.500</b>	<b>1.474.900</b>	<b>1.510.300</b>	<b>1.580.700</b>	<b>1.601.100</b>	<b>1.623.500</b>	<b>1.644.000</b>
<b>Lasten</b>										
40 Lasten gebouwen	601.917	390.308	291.000	400.971	465.971	470.371	476.243	480.446	486.382	490.650
43 Pastoraatskosten	468.840	432.727	521.000	552.500	563.000	526.100	488.500	497.800	507.300	516.800
44 Lasten kerkdiensten	19.545	11.145	36.000	32.100	32.500	32.600	32.700	33.100	33.200	33.300
45 Verplichtingen en bijdragen	43.141	43.397	45.000	42.500	42.500	42.500	42.500	42.500	42.500	42.500
46 Salarissen en vergoedingen	485.290	527.240	517.000	479.800	487.646	497.235	495.268	505.946	515.823	525.819
47 Kosten beheer en administratie	47.207	41.682	74.000	69.000	70.380	71.788	73.223	74.688	76.182	77.705
48 Rente- en banklasten	35.425	36.131	34.000	41.000	41.600	42.200	42.800	43.400	44.000	44.600
<b>Totale lasten</b>	<b>1.701.365</b>	<b>1.482.630</b>	<b>1.518.000</b>	<b>1.617.871</b>	<b>1.703.597</b>	<b>1.682.794</b>	<b>1.651.234</b>	<b>1.677.880</b>	<b>1.705.386</b>	<b>1.731.375</b>
<b>Operationeel resultaat (A)</b>	<b>-5.922</b>	<b>-138.540</b>	<b>-318.000</b>	<b>-213.371</b>	<b>-228.697</b>	<b>-172.494</b>	<b>-70.534</b>	<b>-76.780</b>	<b>-81.886</b>	<b>-87.375</b>
Incidentele baten en lasten										
Incidentele baten	1.540.290	2.071.118	0	0	0	0	0	0	0	0
Incidentele lasten	-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incidentele baten minus lasten (B)	1.540.241	2.071.118	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Resultaat (A+B)</b>	<b>1.534.319</b>	<b>1.932.578</b>	<b>-303.000</b>	<b>-213.371</b>	<b>-228.697</b>	<b>-172.494</b>	<b>-70.534</b>	<b>-76.780</b>	<b>-81.886</b>	<b>-87.375</b>
Mutaties bestemmingsreserves en -fondsen										
53 Toevoeging aan fondsen	-795.178	-1.861.807	-4.000	0	0	0	-4.000	-4.000	-4.000	-4.000
54 Onttrekking uit fondsen	10.973	6.268	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Som overige baten minus lasten ( C )	-784.205	-1.855.539	0	4.000	4.000	4.000	0	0	0	0

Resultaat  
(A+B +C)

<b>750.114</b>	<b>77.039</b>	<b>-303.000</b>	<b>-209.371</b>	<b>-224.697</b>	<b>-168.494</b>	<b>-70.534</b>	<b>-76.780</b>	<b>-81.886</b>	<b>-87.375</b>
----------------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

**Formatie PG Haarlem**

	<b>Begroot</b>	<b>Werkelijk</b>	<b>Beleidsplan</b>
<b><u>Predikanten</u></b>			
Missionair	0,80	0,80	0,80
Oosterkerk	0,75	0,75	0,00
Centrum	0,80	0,80	0,80
Schalkwijk	1,00	1,00	1,00
Subtotaal	3,35	3,35	2,60
<b><u>Kerkelijk werkers</u></b>			
Kerkelijk werker algemeen	1,00	0,00	0,67
Ouderen	0,89	0,78	0,89
Jeugd	0,67	0,67	1,00
Subtotaal	2,56	1,45	2,56
<b><u>Kerkelijk bureau</u></b>			
Kosters	3,65	3,65	3,45
Schoonmaakmedewerker	0,30	0,30	0,30
Administratief	0,98	0,98	0,98
Communicatie	0,56	0,44	0,56
Medewerker toerisme	0,72	0,72	0,72
Cantor-organisten	0,27	0,27	0,27
Gebouwenbeheer	0,22	0,22	0,22
Directie	0,67	0,67	0,67
Subtotaal	7,37	7,25	7,17
<b>Totaal fte</b>	<b>13,28</b>	<b>12,05</b>	<b>12,33</b>

## Bijlage 4 – Hernieuwde taakomschrijving Missionair predikant deels

In september 2017 begon een taakgroep met de inbedding van de missionair predikant in het geheel van de PGH. Na vijf jaar is er van alles verzameld om een beeld te vormen van hoe deze missionaire positie betekenisvol binnen de organisatie een plek kan krijgen. Philie Burgers, Hans Nagelkerke, Wim de Jong, ds. Jan van Aller en ondergetekende hebben uitvoerig met elkaar gesproken. Het resultaat daarvan, is in de laatste vergadering van de Algemene Kerkenraad met instemming en waardering ontvangen, en delen we daarom hier graag met u.

Namens de AK en de taakgroep, ds Tom de Haan

### Taakomschrijving Missionair Predikant Protestantse Gemeente Haarlem

Vanuit de missionaire en diaconale roeping van de Protestantse Gemeente Haarlem is een missionair predikant aangesteld. Deze roeping ziet de Protestantse Gemeente niet als éxtra opgave, maar als bron van gemeente-zijn. Zij gelooft dat de kerk er voor de wereld is en niet omwille van zichzelf en dat alleen God onze harten kent. Ongeloof en geloof zijn in ieder mensaanwezig ongeacht kerkelijk lidmaatschap.

#### Interne roeping

De missionair predikant

- **Bepaalt** de PGH bij haar missionaire en diaconale roeping. De missionair predikant doet dit onder andere in vieringen en, op verzoek, in (wijk)kerkenraden, commissies en taakgroepen. De predikant gaat voor in achttien vieringen, te weten zes vieringen per wijkgemeente per jaar.
- **Kiest** waar mogelijk voor het verbinden van vormen van vieren en liturgie met de lokale agenda.
- **Stimuleert**, vereenvoudigt en rust toe tot samenwerking binnen de PGH en tot samenwerking met lokale organisaties en verenigingen.

#### Externe roeping

De missionaire predikant

- **Verzorgt** namens de PGH als stadsdominee Haarlem de externe communicatie (in verbondenheid met andere kerken).
- **Geeft** waar mogelijk **vorm** aan missionaire en diaconale presentie bij verhuur van de Bavo.
- **Focust op en geeft inhoud aan de** missionaire en diaconale presentie in de stad. De Bavo als beeldbepalend (ken)merk van de stad is daarbij van belang.
- **Is** een pastoraal aanspreekpunt voor buitenkerkelijken.

#### Met het oog op de toekomst van de kerk(en)

De missionair predikant

- **Bevordert** de samenwerking en eenheid binnen de wijkgemeenten.
- **Bevordert** de samenwerking en eenheid binnen de kerken in Haarlem (Raad van Kerken / GiDS / Stadsklooster).
- **Draagt actief bij** aan een open en uitnodigende kerkelijke organisatiestructuur.
- **Bevordert** investeringen in kerkelijke ambtsdragers/vrijwilligers, met behulp van de kerkelijkwerkers.

## Bijlage 5 - Beslispunten

Overzicht van de uit het beleidsplan voortvloeiende uitvoeringsonderdelen:

### Organisatie:

- In AK verband organisatorisch samenwerken op de algemene wijk overstijgende onderwerpen. In de wijkgemeentes wordt overlegd over de lokale zaken
- Aanpassen van de plaatselijke regelingen, zowel die voor de AK als voor de drie wijken.
- Kritisch bezien of het aantal ambtsdragers verminderd kan worden, of bij bepaalde activiteiten de aanwezigheid van ambtsdragers nodig is. Werk meer projectmatig. Durf te stoppen.
- Jaarlijkse evaluatie van het beleidsplan, mei/juni van een kalenderjaar.

### Identiteit:

- Het starten van een proces om ons de komende 2 jaren, 2022 en 2023, te bezinnen op onze identiteit.
- Uitgaan van presentie van de kerk in elke wijk.
- Instellen van een commissie identiteit en verbinding met de wijk.
- Ruimte op de agenda van de AK en de WK voor discussie/bezinning op het inhoudelijke vlak.

### Communicatie:

- Heldere, gestroomlijnde communicatie, dus één website en één kerkblad.
- Voor de wijken het nieuwsbulletin/wijkbrief met 'lokaal' nieuws.
- Communicatiemedewerker onder directe verantwoordelijkheid van de AK, verzorgt de communicatie voor de gehele PGH, inclusief de Diaconie.
- Kiezen van communicatiemiddel voor intern gebruik.

### Financiën:

- Instellen van een financiële commissie, om te onderzoeken of nieuwe inkomstenbronnen gevonden kunnen worden, realistisch en bij voorkeur structureel.
- Actief beleid richting mogelijke verhoging kerkelijke bijdrage kerkleden.
- Waar mogelijk al enig onderzoek doen naar mogelijke bezuinigingen, voor het geval er geen nieuwe inkomstenbronnen gevonden zijn.
- Inlassen van evaluatiemoment eind 2022/begin 2023 om te bezien hoe de stand van zaken is qua ledenaantallen en financiën.
- Samenvoegen Oost en Schalkwijk in 2024.
- Opzetten van projecten, zoals uitbreiding verbeelding bijbelverhalen Godly Play naar meer basisscholen, alternatieve kerkdiensten in de Oosterkerk, veelkleurig Schalkwijk/Oost

### Jeugd:

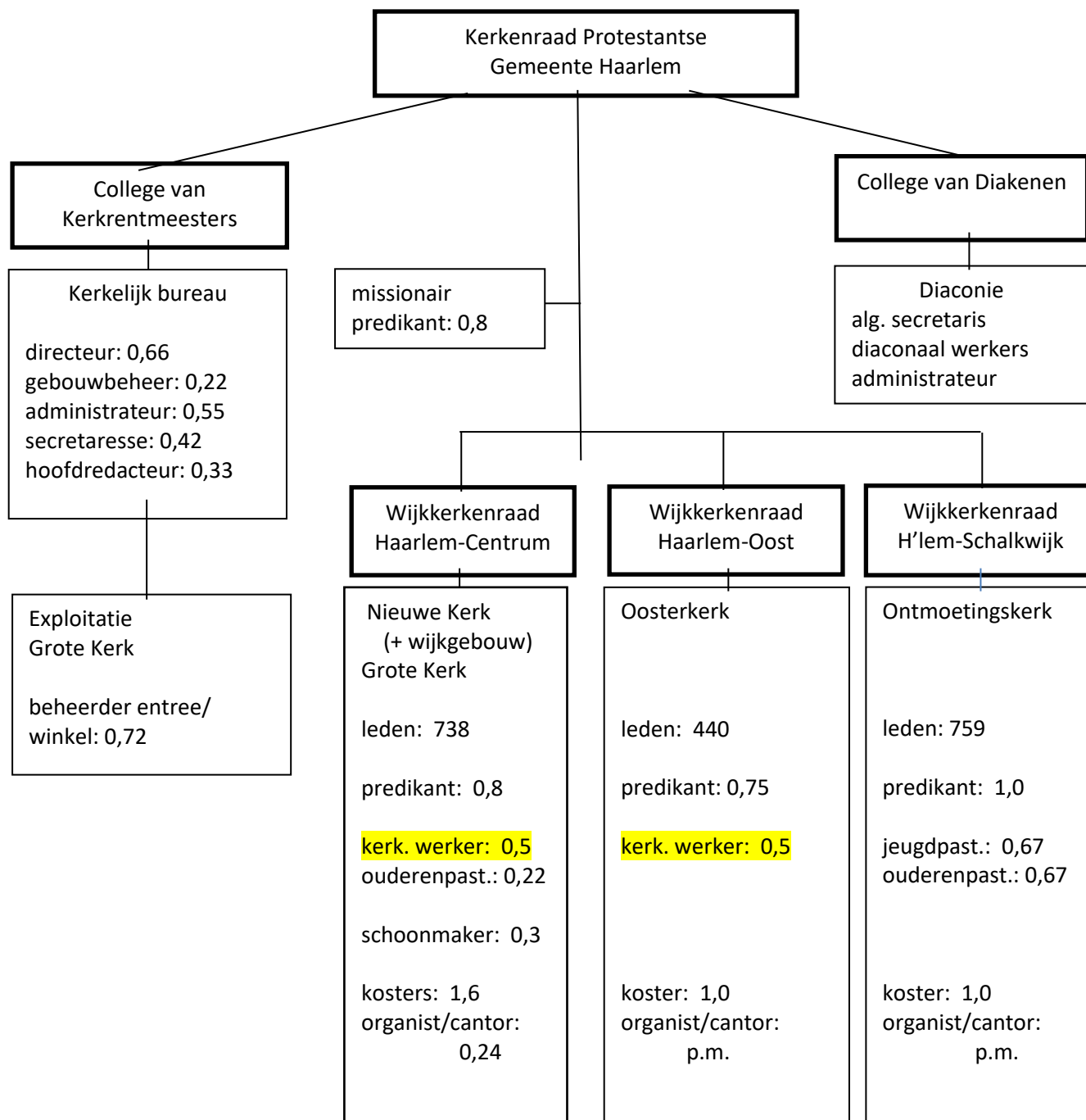
- Het traditionele jeugdwerk concentreren in Centrum.
- Aanstellen van een parttime kerkelijk werker jeugd in Centrum (0.5 fte)
- Concentreren van het diaconaal/pastoraal jeugdwerk in Schalkwijk/Oost en te blijven ondersteunen met de (huidige) jeugdpastor (0,6 fte).

### Diaconie:

- Onderbrengen van de personeelszorg en salarisadministratie voor alle diaconale beroepskrachten bij het Kerkelijk Bureau van de PGH.
- Beleggen van de communicatie vanuit de Diaconie bij de communicatiemedewerker van de PGH.
- Experimenteren met vrijwilligers van buiten de kerk voor het verzorgen van de diaconale werkzaamheden, het vormen van zogenaamde “geïnspireerde groepen”.
- Nadere uitwerking en afstemming van de diverse rollen van de diaconaal werkers, de wijkdiakenen en de leden van het college van diakenen (CvD).
- Nadere afstemming in verband met de integratie van werkzaamheden van diaconale en pastorale / missionaire kerkelijk werkers.

Bijlage 6: Organigram Protestantse Gemeente Haarlem (jan. 2021):

Organigram met ingevoegd ledenbestand en personele bezetting (in fte):



Geel: op dit moment niet ingevuld