



## Advies namens de Taakgroep Duurzame Organisatie PG-HAN

In het rapport “Op weg naar een duurzame toekomst”, zijn er door de taakgroep financiën een aantal stevige uitgangspunten geformuleerd. Enerzijds hebben die betrekking op de status van ons financiële welzijn, anderzijds op onze organisatiestructuur en de onderlinge verhoudingen daarin. Er worden ons een aantal scenario’s en opties aangeboden, die allen tot doel hebben om uiteindelijk een duurzame en financieel gezonde kerkgemeenschap te zijn. Dit geldt voor het geheel van PG-HAN. Aan deze taakgroep is gevraagd welke organisatie wij zouden adviseren op basis van de inzichten die er nu liggen. Dat is best een complexe taakstelling, aangezien we te maken hebben met drie zeer verschillende wijkgemeenten. Om toch concrete invulling te geven aan onze taak doen wij hier een aantal adviezen/suggesties met de nodige toelichting. Ons verzoek is dan ook deze adviezen inhoudelijk te waarderen. In onze adviezen zijn wij uitgegaan van de cijfers die ons nu bekend zijn en dat wij in 2025 een gezonde financiële balans hebben. Met die kanttekening erbij, dat wij ons meer richten op de organisatie en kerkopbouw, dan de financiële doorrekening.

PG-HAN bestaat nu uit drie wijkgemeenten, te weten het Brandpunt, De Inham en de Veenkerk. Alle drie deze gemeenten hebben een eigen identiteit en organisatiestructuur en verhouden zich op hun eigen wijze tot het grote geheel. Wij zijn van mening dat deze diversiteit kleur en smaak geeft aan het geheel van PG-HAN en willen ervoor pleiten om deze drie verschillende wijken in stand te houden. De manier waarop, zal wel anders moeten. Aangezien het lastig is om de eigen organisatie per wijk vanuit onze positie te gaan herformuleren delen wij ons advies op in tweeën:

1. Het eerste zal zich richten op de gelijke verdeling van kosten en baten (organisatorisch) in het grote geheel (organisatievraagstuk).
2. Het tweede is een opdracht om in de wijken zelf het gesprek te voeren om de eigen toegevoegde waarde aan het geheel te ontdekken en tot voorstellen te komen hoe dit vorm te geven in de wijk en de gehele PKN-HAN.

## Organisatievraagstuk

Denkbare per 2030 haalbare organisatorische varianten gegeven worst case scenario

Variant	Vierplekken	Aantal gemeenschappen	Aantal pastores	Aantal Fte pastores en een andere professional
1	2,1	2 <i>plus een virtuele gemeenschap</i>	3	2,4
2	3	3	3	2,1
3	2	2	2 <i>plus bijvoorbeeld pastoraal werker</i>	2,3
4	2	2	2	2
In alle varianten	<i>Meevallende budgetten ten goede van speciale projecten reserveren als aanvullend budget voor nieuwe activiteiten</i>			

14

Bovenstaand schema legt ons de vier verschillende varianten voor. Wij nemen optie twee als uitgangspunt: dat betekent dat we de drie vierplekken en gemeenschappen in stand houden. Dat betekent ook dat we ervoor kiezen om te snijden in personeelskosten. Op basis van de cijfers van ledenaantallen en de verwachtingen daarin zien wij dat de prognose is dat zowel Brandpunt als Inham wat zullen afnemen. Daarnaast toont de Veenkerk een stabielere lijn in af- en toename van leden, maar is daar het hoge kostenplaatje problematisch.

We zien een haalbare verdeling als volgt in 2025 gerealiseerd:

- Brandpunt 0,8 FTE
- Inham 0,8 FTE
- Veenkerk 0.8 FTE

Daarmee waardeer je de drie wijken gelijkelijk. En laat je ook zien dat de diversiteit gewaarborgd wordt. Dat vraagt van de wijken zelf een herbezinning op de inzet van hun voorganger en een herbezinning op de huidige organisatiestructuur.

### Waarom wij niet kiezen voor schaalvergroting

Daarmee snij je jezelf in de vingers. Er zullen sneller meer mensen afhaken, omdat zij zich niet herkennen in een eenvormige gemeenschap die PG-HAN dan zou zijn. De diversiteit is onze kracht en maakt groei van de diverse wijken ook meer mogelijk.

De opdracht aan de wijken zelf is om kritisch te kijken naar de eigen organisatiestructuur. Hoe verhoudt zich die met PG-HAN? Waar wijk je af en waar ben je uniform? Welke keuzes maak je, waar ligt je prioriteit en je kracht en op welke manier voeg je iets toe aan het grote geheel? Kortom, wat is jouw waarde voor PG-HAN. Als wij dat invullen komen we tot een volgende aanzet:

- INHAM: een herkenbare kerkelijk structuur, een groot kader van kerkelijk betrokken en kundige mensen (bestuurders), kerk in het dorp met een unieke waarde voor Hoogland, missionair met activiteiten gericht op vitale senioren (60 plus), vrolijk orthodox.

Toegevoegde waarde voor het geheel is met name de bestuurlijke en organisatorische kracht van mensen in de Inham, de stabiele factor in anciënniteit en herkenbaarheid, oude wortels, een herkenbare liturgie.

- BRANDPUNT: een 'vrijwilligerskerk'. Veel mensen maken licht werk. Veel kerkelijk/theologisch kader. Werkgroepen en taakgroepen die een breed draagvlak maken. Oecumene. Rituelen. Liturgie. Muziek. Musical.  
Toegevoegde waarde voor het geheel is met name de oecumene, de nadruk op esthetiek van rituelen en liturgie en muziek. Hun organisatorische kracht in het neerzetten van grote projecten (Projectkoor en Musical bijv)
- VEENKERK: Een jonge gemeenschap, vrijzinnig en met veel creatief kader. Actief met jeugd en allerlei nieuwe mogelijkheden digitaal, theaterkerk, laagdrempelig voor niet-kerkelijke, korte lijntjes in acties optuigen, snel reageren op actualiteit.  
Toegevoegde waarde voor het geheel is de creativiteit en flexibiliteit, het Theater als gebouw en mogelijkheid, de korte praktische organisatievorm, veel out-of-the-box-denkers, pioniersgeest.

De voorganger voor de wijk past in het wijkprofiel en tegelijk zet deze eigenheid van de wijk ook op de kaart d.m.v. inzet in het geheel van Amersfoort-Noord. De uitdaging en uitnodiging is om bij elkaar te halen en te brengen wat het geheel kan opbouwen.

### Opdracht aan de wijken

Wat wij als taakgroep niet kunnen is de interne organisatie herstructureren. De vraag is ook of dat nodig is. Wat van belang is, is dat de wijken voelen dat zij evenveel gewaardeerd worden en dat er een onderlinge verbondenheid is en verantwoordelijkheid om het geheel duurzaam te houden.

De opdracht per wijk is om een plan uit te werken, waarin zij laten zien dat zij in 2025 hun eigen financiën kunnen opbrengen en waarin hun organisatie, visie en beleid helder is en hun rol/taak t.o.v. het geheel van PH-HAN. Wat brengen zij in (behalve aan geld) wat betreft menskracht, talent, mogelijkheden, aandachtsgebieden etc.

Om dat laatste gesprek te voeren geven we de afzonderlijke wijken de keuze om het Petrus-project uit te werken met als doel om de gemeenschap te activeren en te laten nadenken. Hoe is de kerk begonnen en hoe verhouden al die kleine huisgemeenten zich tot het grotere geheel? Wat kunnen wij leren van het begin van de christengemeente? Waarom is de kerk voor ons nog steeds van waarde? Wat halen we daar? En wat brengen we mee/in? Hoe delen we in geloof de rituelen, de verhalen? Hoe waarderen we de vieringen en bijeenkomsten en wie is daar verantwoordelijk voor? Op welke manier zijn wij open en vindbaar en toegankelijk voor kwetsbaren in onze samenleving en hoe zijn wij die tot steun? Zijn wij nog net zo gastvrij als toen?

In een aantal zondagen staat er in de viering de figuur van Petrus centraal. Aan de hand van de thema's die aangereikt worden door Petrus (het Petrus-project) worden de bezoekers uitgedaagd om na te denken oer gemeente zijn en kerk zijn. Wat is hun eigen relatie met de gemeente waartoe zij behoren en de kerk in het algemeen? Voor de kindervoordienst en de jongeren geldt dat zij daar op een eigen wijze invulling aan geven.

De 3 wijken voeren het inhoudelijk gesprek elk op eigen wijze uit, passend bij de eigen situatie en gemeenschap.

### Voorstel proces

Bovenstaand advies wordt aan de AK en de regiegroep Duurzame organisatie PKN-HAN aangeboden. Na instemming zal de AK de afzonderlijke wijkraden en de leden van de gemeente hiervan op de hoogte stellen. Hen meenemen in het denken, de processen die spelen en de gevolgen voor de verschillende gemeenschappen.

Het inhoudelijke gesprek binnen de verschillende wijkgemeenten vraagt inzet en tijd. Verwachting is dat dit voor de zomer van 2022 afgerond is. De leden van de werkgroep en de pastores houden hierover contact met elkaar om van elkaar te leren, zo nodig bij te sturen en zorg te dragen voor een uitkomst die richting geeft aan de opdracht. Mogelijk dat andere benodigde processen parallel hieraan door de regiegroep ingezet kunnen worden.

Namens de taakgroep

*Anne Jaap Deinum, Het Brandpunt*

*Ellen Hogema, Het Brandpunt*

*Rolinka Klein Kranenburg, De Veenkerk*

*Ariska Holland, De Inham*

*November 2021*