

DIENST

Generaties: hoe houden we elkaar vast?

De kerk bekeken door een bedrijfskundige bril

Ouderling, wie ben je?

De pastor als tolk en gids

59e jaargang nummer 3

**herfst
2011**

In dit nummer

Redactioneel
Klaar voor de start? Anne Jan Kruizinga

Generaties
Hoe houden we elkaar vast? Henk Geertsema

Gemeente, ambt en leiderschap (2)
Ambt als leidinggeven Ad van der Lugt

Ouderling
Ouderling, wie ben je? Sietse Greving

Bijbel op bezoek
Studeren in Babel Theo Basoski

Overdracht
Een 'positieve handover' Anne Jan Kruizinga

Pastoraat
De pastor als tolk en gids Willem van der Horst

Column
"Nou ben ik jouw diaken" Lenze L. Bouwers

Diaconaal consulent
Samenwerking GKv en CGK Trudy Eikelenboom en Derk Jan Poel

Diaconaal Steunpunt
Nieuw jasje voor diaconale brochures Derk Jan Poel

Eleos/OptiMent
E-mailadvies voor pastoraat Erica Drewes

Kerkrecht
Nieuwe invulling taak consulent Kornelis Harmannij

DIENTST

59e jaargang
nummer 3
Herfst 2011

DIENTST geeft concrete toerusting en ondersteuning, gericht op de dagelijkse praktijk in de gemeente, ten behoeve van bijzondere pastorale en/of diaconale taken in de gemeente. DIENTST richt zich op ambtsdragers, predikanten, kerkelijk werkers en het gemeentepastoraat/diaconaat binnen de gereformeerde kerken (vrijgemaakt).

Redactie:

Henk Geertsema, Zwolle
Peter van de Kamp, Zwolle
Anne Jan Kruizinga, Hardenberg, hoofdredacteur
Derk Jan Poel, Meppel
Jacqueline van der Ziel, Zwolle, eindredacteur

Redactiesecretariaat:

Ebel Geertsema
Kameelvlinder 16
3822 AR Amersfoort
Telefoon: (033) 480 16 60
E-mail: ebel@geertsema.com

Administratie:

J.A. Kieft-Boersema
Catharinadaal 33, 6715 KA Ede
fax (084) 716 54 15
E-mail: administratie.dienst@kieft.net

Nieuwe abonnees en adreswijzingen dienen **schriftelijk** aan de administratie doorgegeven te worden.

Betaling van abonnementsgeld te voldoen na ontvangst van acceptgiro of factuur.

Abonnementsprijs: € 7,20 per jaar.

Gironummer 4921087
t.n.v. Stichting Dienst, Ede

Artikelen uit Dienst zijn opgeluidsdrager beschikbaar voor mensen die een leeshandicap hebben.
Info: Stichting De Luisterpost / Bralectah, Zwolle
(038 - 427 04 48). E-mail: info@luisterpost.nl
ISSN 0167 - 2401

Artikelen in Dienst zijn digitaal beschikbaar via de website:
www.blad-dienst.nl

Redactioneel

Klaar voor de start?



Anne Jan Kruizinga

Klaar voor de start? Bij sportwedstrijden word je na deze vraag 'weggeschoten'. Een vraag bedoeld om degenen die zo dadelijk 'van start gaan' scherp te maken. Let goed op: het gaat zo beginnen. Sta ik goed, zitten mijn vetters goed, enz.

Kerkelijk zijn er ook startmomenten. Mooi hoe vele gemeenten het kerkelijk seizoen 2011/2012 openen met een startzondag, een startweekend of soms zelfs een hele startweek. Samen als gemeente formeel en informeel een begin maken met een nieuw seizoen. Soms gaat een gemeente een heel seizoen op verschillende manieren aan de slag met een thema. Dan biedt een dergelijke startavond mooie mogelijkheden om het onderwerp even goed 'neer te zetten'. Ook de kerkenraad is terug van zomerreces. Indien nodig heeft een romp-kerkenraad verantwoording afgelegd over eventuele acties die zijn ondernomen in de vakantieperiode. En daarna kan het 'grote werk' weer beginnen. En voor je het weet, zit je er weer middenin.

Informeel

Ook voor catechisanten worden er startavonden georganiseerd. Eerst een avondje informeel bij elkaar. Met wat drinken en wat lekkers samen bespreken hoe we het dit jaar gaan doen. De groepsindeling en, niet te vergeten, de regeltjes die het komende seizoen gehanteerd worden even goed inprenten. Sommige gemeenten kiezen zelfs voor een extern startweekend voor bijvoorbeeld de belijdeniscatechisanten. Met als doel om elkaar goed te leren kennen voordat je met elkaar een intensief jaartje in gaat. Ook het verenigingsleven begint weer. Zo worden door diverse ouderverenigingen een

startavond met de ouders georganiseerd. Samen aan het begin van het seizoen luisteren naar een spreker die, hopelijk, wat handvaten meegeeft voor bijvoorbeeld de geloofsopvoeding.

En wat dacht u van de diverse commissies die actief zijn in uw gemeente. Weet u trouwens hoeveel mensen er 'op de één of andere manier' actief zijn in uw gemeente? U moet voor de aardigheid eens in het kerkelijk jaarboekje gaan tellen hoeveel namen u tegenkomt van broeders en zusters die een formele functie bekleden. Een functie die belangrijk genoeg is om speciaal te vermelden in het jaarboekje. Het zijn er vast veel meer dan u van te voren had gedacht. En al die mensen zijn weer begonnen met de aan hen toebedeelde en toe- vertrouwde taken.

Randvoorwaarden

Zo aan het begin van een nieuw kerkelijk seizoen is het heel goed om, voordat je met je werk begint, eerst eens stil te staan bij die vraag: Klaar voor de start? Ben ik er echt klaar voor? Heb ik mijn spullen goed voor elkaar. Beschik ik over de juiste instelling en vaardigheden om dit werk weer op te pakken? Besef ik goed voor Wie ik dit werk mag doen? En verwacht ik hierin ook alles van Hem? Allemaal randvoorwaarden om deze 'jaarwedstrijd' goed te lopen. De redactie van Dienst wenst u hierbij, waar nodig, sterkte en verder veel voldoening toe!

Generaties

Hoe houden we elkaar vast?



Henk Geertsema

Betekenisgesprek tussen gelovigen

Binnen de kerk lijkt sprake van een toenemende kloof tussen de verschillende generaties. De kloof lijkt zich deels te openbaren via gedragsuitingen als liturgische vernieuwingen en het (niet) bezoeken van de tweede eredienst. Deels via verandering van opvattingen, zoals over de positie van de vrouw, ongehuwd samenwonen en toch kerklid willen zijn en de verschillen tussen de kerkgenootschappen. Hoe moet het verder tussen de generaties binnen de kerk? Hoe kunnen we als gemeenschap binnen de kerk met elkaar blijven samenleven? Hoe houden we elkaar vast en waarop willen we elkaar dan vasthouden?

Het Sociaal Cultureel Planbureau ('In het zicht van de toekomst', 2004) beschreef in Nederland vijf trends die zich in de komende jaren zullen voortzetten. *Individualisering* is het verschijnsel dat mensen zichzelf zien als ontwerpers en uitvoerders van hun eigen leven op basis van zelfgemaakte keuzen. Niet wat je van het voorgelicht meekreeg, bepaalt je leven, maar wat je er zelf van maakt. En wanneer je leven niet goed verloopt, ben je daar zelf verantwoordelijk voor.

Informatisering verwijst naar de ruime toegankelijkheid van informatie door televisie en internet. Waar ter wereld je bent, je kunt jezelf op de hoogte stellen van je saldo, actualiteiten, de nieuwste trends en de modernste wetenschappelijke inzichten en medische diagnoses. De deskundige, arts of predikant is slechts een van de vele informatiebronnen.

Informalisering duidt het vervlakken van omgangsvormen en verhoudingen aan. Meneer of mevrouw de dominee zijn Jan of Marie geworden en hebben niet zozeer gezag vanwege hun ambt, hoogstens omdat ze enig gezag verdiend hebben. Ook dominee Jan loopt in

een spijkerbroek en poloshirt. *Internationalisering* duidt aan dat de grenzen tussen landen en werelddelen verdwijnen. Samenlevingen gaan steeds meer op elkaar lijken. Wie in Amsterdam, Kaapstad of Singapore winkelt, ontdekt een verrassende overeenkomst in soorten winkels, parfums en kledingstijlen. Om van de beroemde hamburger- of koffieketen nog maar te zwijgen. *Intensivering* is het verschijnsel dat mensen op zoek gaan naar steeds intensere ervaringen, heftiger emoties, lichamelijker gewaarwordingen. Diepe beleving wordt belangrijker dan kennis of gedrag.

Verklaring

De trends bieden een verklaring voor de veranderingen die zich binnen de kerken voltrekken. We ademen als het ware de tijd in waarin we leven. Persoonlijke keuzen, gecombineerd met een grote toegankelijkheid van informatie en afname van formele verhoudingen, leiden tot een grotere druk om zelf te kiezen voor een kerklidmaatschap en actieve deelname in een kerkelijke gemeenschap. Niet meer wat je leerde van je ouders of wat je van

uit je traditie meeneemt, bepalen je keuzen, maar wat jij er zelf van vindt, los van wat een predikant of een kerkelijk leer zegt. Er zijn immers allerlei kerkelijke leerstellingen te vinden op internet en sommigen spreken elkaar aardig tegen. Wie in aanraking komt met andere kerkelijke gewoonten in Europa en andere werelddelen, ziet zich voor de vraag gesteld waarom de eigen tradities van meer waarheid getuigen dan die van andere christenen. De vijfde trend, intensivering, geeft een verklaring waarom bijvoorbeeld pinkster- en charismatische groepen relatief veel leden blijven trekken: de wijze van geloofservaring is daar veel intensiever en emotioneler dan in de gevestigde kerkgenootschappen.

De grenzeloze generatie heeft behoefte aan sturing, structuur en waarden

tig en lange termijn gericht zijn en geen halfslachtige maatregelen nemen.

Ieder van de generaties is op zijn eigen wijze individueller, informeler, internationaler, geïnformeerder geworden en intensiever gaan leven. Maar daaronder zitten diepgaande vragen. Voor de babyboomers: wat is er van de idealen gerealiseerd of zijn het 'mooie woorden' gebleven? Generatie X worstelt met de vraag of zij gezien worden in hun kracht. Pragmatici staan voor de vraag of alles wat kan ook echt gedaan moet worden; wat levert het op wanneer je rond je 35e jaar ongeveer alles hebt bereikt en meegemaakt? En de screenagers willen vooral authenticiteit, geen nalopers van reclame en ideologieën.

Generatieraadsl

De organisatiepsycholoog Bontekoning bespreekt in 'Het generatieraadsl' (2010) vier generaties met hun karakteristieken: de *babyboomers* (55 – 65 jaar), de *generatie X* (40 – 55 jaar), de *pragmatische generatie* (30 – 40 jaar) en de generatie Einstein ook wel genoemd de *screenagers* (tot 30 jaar). De babyboomers groeiden op in de periode van opbouw na de Tweede Wereldoorlog. Zij zijn statusgericht, zoeken naar draagvlak en zijn politiek gevoelig. De generatie X groeide op tijdens de economische crisis aan het einde van de jaren '70 van de vorige eeuw. Zij zijn bescheiden, behoudend, accepteren verschillen. De pragmatische generatie is sociaal, ondernemend en heeft naast het werk aandacht voor andere levensgebieden. De screenagers zijn eigenzinnig, authentiek en zien werk als een aangenaam tijdverdrijf. De babyboomers zijn idealisten, de leden van generatie X zijn vooral sterk in het kijken naar wat werkt, de pragmatici richten zich op ambachtelijke verbetering en de screenagers willen doelma-

Grenzeloos

Deze onderliggende vragen komen indringend naar voren in de recente publicaties van de onderzoekers Spangenberg en Lampert ('De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders', 2009; 'De grenzeloze generatie en de onstuitbare opmars van de B.V. IK', 2011). Zij maken in navolging van de socioloog Beckers een iets andere indeling in generaties. De *vooorlogse generatie* (geboren tussen ca. 1910 en 1930) was vooral plichtsgetrouw, spaarzaam, bescheiden, sober en berustend. De crisis van de jaren dertig van de 20e eeuw bleef hen altijd achtervolgen in gevoelens van onzekerheid en angst voor schaarste. Geloof speelt een belangrijke rol als bron van steun. De *stille generatie* (1931 – 1940) maakte eerst de Tweede Wereldoorlog mee en moest daarna Nederland weer opbouwen met hard werken en zwijzaamheid, maar met een toename van materiële mogelijkheden. De *protestgeneratie* (1941 – 1955, de babyboomers van Bontekoning) was kritisch en onafhankelijk met een grote gericht-

heid op zelfontplooiing. Maar ook idealistisch en hardwerkend in de hoop op een betere samenleving. Bij de *verloren generatie* (1956 – 1970) kalfden de tradities definitief af en werd de kwaliteit van het bestaan belangrijker. Het zijn praktische, zelfredzame, relativiserende non-sense mensen, die ondertussen de belangrijke posities gaan innemen in kerk en staat. De *pragmatische generatie* (1971 – 1985) is opgevoed met uitstekende voorzieningen, vrijheid en sterke stimulansen van hun ouders. 'Je eigen ding doen en jezelf zijn', maar ook uitstellen van belangrijke keuzen als ouderschap. De *grenzeloze generatie* (geboren vanaf 1986, de kinderen van de verloren generatie), moeten hun weg zoeken in een veelheid van over elkaar heen buitende berichten, sociale media (MSN, Hyves, internet, Twitter, etc.) en zijn extraverte netwerkers.

We begrijpen elkaar soms werkelijk niet meer!

Uitdagingen

Spangenberg en Lampert werken met name de uitdagingen uit waarvoor de leden van de grenzeloze generatie staan. Die uitdagingen komen kort gezegd hierop neer dat zij behoefte hebben aan sturing, structuur en waarden. Zij hebben als voorbeeld in de samenleving dat alles kan, alles mag, alles evenveel (of even weinig) waarde heeft, dat de jeugd het einde is van het leven. Het zijn immers de vorige generaties die eeuwig jong willen blijven: net zo slank, net zo sportief, net zo vrij en wisselend in relaties, banen en emoties, als zijzelf als jongeren zijn. Eigenlijk wil de generatie van hun ouders niet volwassen worden en de generatie boven hen toont dat je niet gelukkiger wordt door alles achter elkaar mee te maken. Waarop en waartoe zou je dan je leven vorm moeten geven? Hoe hou je de 'B.V. IK' op langere termijn een beetje gezond?

Een deel van deze grenzeloze generatie zal het wel redden: ze weten hun weg te vinden in de drukte van het bestaan en de eisen van perma-

nente bijsturing. Een kleiner deel echter dreigt de boot te missen: hun leven ligt al op jonge leeftijd vast in gebrekkige opleiding, slechte inkomens en dito huisvesting. Maar ondertussen stellen Spangenberg en Lampert dus net als Bontekoning de vraag naar de betekenis van het leven voor alle generaties, niet alleen voor de jongeren, ook voor de generatie daarboven en voor de ouders van de huidige jongeren.

De inzichten van Bontekoning en Spangenberg & Lampert geven een verklaring voor wat veel predikanten en ambtsdragers merken. Dat het lijkt alsof verschillende groepen in een gemeente elkaar niet meer verstaan, niet meer kunnen communiceren met elkaar, soms zelfs niet meer geïnteresseerd zijn in elkaars meningen. Dat er op kerkenraadsvergaderingen niet meer plaatsvindt dan de uitwisseling van meningen, standpunten. Dat gemeenten en kerkenraden zich daardoor verlamd voelen. En, indien deze schrijvers de tijd

goed weergeven, dan klopt dat dus ook! Waar we tot voor een aantal decennia leefden en geloofden binnen een grotendeels gedeeld betekenis-kader, met gedeelde overtuigingen en gedragingen, met een vergelijkbare taal om ons in uit te drukken, lijkt dit in de afgelopen jaren verdwenen in de snelle veranderingen waaraan we onderhevig zijn geraakt. We begrijpen elkaar soms werkelijk niet meer! En toch willen de verschillende generaties de Heer volgen. Als babyboomers met idealen, als generatie X in nuchterheid, als pragmatici in dynamische vrijheid, als grenzeloze generatie op basis van heldere waarden. Iedere generatie wil op de eigen wijze betekenisvol geloven in God.

Betekenis

Juist de onderliggende vragen naar 'betekenis' bieden de mogelijkheid om als generaties met elkaar in gesprek te gaan. Wat is 'christelijk', waar staat een kerk voor, hoe kun je als christelijke gemeenschap met elkaar omgaan

ook al zitten er verschillen tussen generaties en daarbij behorende leefstijlen. In een betekenisgesprek gaat het niet over het uitwisselen van meningen, het debatteren over standpunten of het bespreken van verschillende soorten gedrag. In een betekenisgesprek gaat het om de vraag waar die meningen en gedragingen naar verwijzen. In een christelijke gemeenschap verwijzen meningen, standpunten en dergelijke naar de grondlegger van de gemeenschap, Jezus Christus. Naar hoe Hij leefde, sprak, handelde. En hoe wij, Zijn navolgers, dit begrijpen. Ieder vanuit de eigen generatie. Vanuit wat ieder van ons van Hem heeft gehoord in gebed, bijbelstudie, deelname aan het kerkelijk leven, deelname aan het leven buiten de kerkelijke gemeenschap. In een betekenisgesprek kunnen die woorden van de Heer gedeeld worden, als ervaringen in de navolging van Christus, de Verlosser, die je opnieuw op de weg met God plaatst, je steunt door Zijn Heilige Geest.

Geloofsgesprekken

Zulke betekenisgesprekken kunnen dan geloofsgesprekken worden. Gesprekken over het 'waarom' van het geloof in Jezus Christus. Dat vergt overigens wel eerlijkheid. Want het 'waarom' van het volgen van Jezus Christus ligt in de belijdenis dat er geen verlossing is buiten Hem. En wat is dan 'verlossing'? En waarvan zijn we dan 'verlost', los-gemaakt? Waarvan zijn we niet langer de gevangene? Het moet dus uiteindelijk gaan

Betekenisgesprekken kunnen dan geloofsgesprekken worden

Iedere generatie wil op de eigen wijze betekenisvol geloven in God

over de vrijmaking van zonde. Niet zomaar van mijn nare kantjes, niet zomaar losgemaakt worden van mijn 'schaduw', maar losgemaakt worden van het kwaad dat in mij zit. Het kwaad dat ik doe, wanneer de

Heer zelf mij daar niet uithaalt. Het gaat over de erkenning voor ieder van ons persoonlijk dat ik een agressieveling ben, dat ik een leugenaar ben, dat ik er op uit ben om alleen voor mijzelf te gaan, mijn eigen belang te dienen. En de erkenning dat, als God mij niet behoedt, ik helemaal niet braaf, netjes, trouw, eerlijk, vriendelijk ben. En dat ik dat ook nooit zelf kan worden, als God mij niet tegemoet komt met Zijn uitgestrekte hand.

In de Heidelbergse Catechismus wordt gevraagd 'wat hebt u er nu aan, dat u dit alles gelooft'. Wat heb je er aan, wat betekent het voor je persoonlijk? Een betekenisgesprek wordt een persoonlijk gesprek tussen gelovigen. Gelovigen die beseffen dat ze ieder voor zich afhankelijk zijn van de genade van die Heer. En van daar uit blij zijn met de genade die aan anderen betoond is. Dus jij bent ook verlost door God? Dus jij was ook een zondaar net als ik en mag nu ook Christus dienen? Wat heerlijk voor je, laten we samen verder om die grote Heer te volgen. Jij op jouw wijze,

ik op de mijne, elkaar helpen en steunen onderweg naar Zijn komende Koninkrijk. Tot eer van God.

Dr. Henk Geertsema is werkzaam bij de Academie Theologie van de Gereformeerde Hogeschool te Zwolle.



Regionale avonden en werkmap: 'Jong en oud in de kerk'

Dit najaar organiseert Centrum Dienstverlening Gereformeerde Kerken regionale avonden waarop gesproken wordt over verschillen tussen generaties in kerk en samenleving. Tevens zal de nieuwe werkmap 'Jong en oud in de kerk' worden gepresenteerd, met ideeën om betrokkenheid tussen jong en oud te versterken. Zie voor meer info: www.centrum-g.nl.

Dit is het tweede artikel in de serie 'Gemeente, ambt en leiderschap'. Het gaat over leiderschap en is geschreven door Ad van der Lugt. Hij is organisatieadviseur en begeleidt onder andere zelfsturende teams. Als ambtsdrager kent hij het kerkenraadswork van binnenuit en heeft daarover ook eerder in DIENST geschreven (1993).

Het eerste deel van deze serie, 'Ambtsdragers als wegwijzers' van Kees de Ruijter, stond in nummer 1 van deze jaargang. In het derde artikel bekijkt Peter van de Kamp wat er vanuit het eigene van het ambt te zeggen valt over de taak en het werk van ambtsdragers. In deel 4 zal Hanno Cramer vanuit het thema leiderschap naar het reilen en zeilen van de ambten kijken.

Gemeente, ambt en leiderschap (2) Ambt als leidinggeven



Ad van der Lugt

De kerk bekeken door een bedrijfskundige bril

De ambten in de kerk bekeken door een bedrijfskundige bril, graag maak ik u deelgenoot van wat ik dan zie. Ik realiseer mij dat het kijken door een dergelijke bril een aantal vooronderstellingen in zich heeft. Zoals de vooronderstelling dat de kerk een organisatie is en dat het leidinggeven in de kerk vergelijkbaar is met het leidinggeven in een organisatie. Maar stel dat de kerk geen organisatie is, wat moet je dan met leidinggeven in de kerk? Of stel dat de kerk wel een organisatie is, wordt dan wel de juiste stijl van leidinggeven gehanteerd en welke competenties zijn vereist om goed leiding te kunnen geven?

De bedrijfskunde is een sterk op de praktijk gericht vakgebied dat zich bezighoudt met organisaties. De bedrijfskundige begrip-

pen organisatie, leidinggeven en competenties leg ik naast de manier waarop die begrippen invulling krijgen in het kerkelijk leven.

1.1 De kerk ook een organisatie?

De vraag of de kerk ook een organisatie is, kan bij u opkomen wanneer u voor het eerst of bij herhaling een managementcursus heeft moeten volgen. Dezelfde vraag kunt u stellen

aan de hand van de dagelijkse praktijk van onder andere beleidsplannen en missie/visie in het kerkelijk leven. Vanuit mijn bedrijfskundige adviespraktijk heb ik regelmatig te horen

gekregen dat het kerkelijk leven niet bedrijfskundig benaderd mag worden. Ook niet wanneer ik adviseerde over structuren voor kerkenraden om in het drukke vergaderbestaan tijd vrij te maken voor het geestelijk leidinggeven. Timemanagement en core business helpen om de juiste keuzes te maken voor het ambtelijk en pastoraal werk vanuit de essentie dat het ambtswerk verricht wordt voor de gemeente. Datgene prioriteit geven wat het meeste aandacht en tijd moet krijgen.

Zo zijn er vormen ontstaan als een kernkerkenraad, portefeuillehouders voor commissies of taakgroepen. De vergelijking met organisaties is snel gemaakt. Zorg binnen de kerkelijke structuren voor een heldere verdeling in verantwoordelijkheden en bevoegdheden en delegeer wat kan, want vergaderen kost veel tijd en heeft bij de meeste ambtsdragers niet de voorkeur. De overeenkomst met een organisatie is nog sterker wanneer er beleid gemaakt moet worden in de kerk en er elk jaar een jaarplan is als leidraad voor de gemeente. Het lijkt een hoofdkantoor waar beleid wordt gemaakt en getoetst en waar de managers of leidinggevendenden het beleid moeten uitvoeren. U herkent dit vast vanuit uw eigen werk of kerk. Kerkelijke literatuur¹ heeft ook bijgedragen aan deze gedachte. Het werken met beleidsplannen en jaarplannen, het werken met een missie en een visie zijn ook in het functioneren als kerk/gemeente gemeengoed geworden. Vaak hebben broeders met de nodige managementervaring

Vergaderen kost veel tijd en heeft meestal niet de voorkeur

De geloofsgemeenschap mag niet onder bedrijfskundige principes bezwijken

bijgedragen aan de totstandkoming van dergelijke documenten.

Geloofsgemeenschap

Volgens Keuning en Eppink² is een organisatie: een complex van mensen en middelen dat ontworpen wordt om door samenwerking en opoffering van beschikbare middelen bepaalde doelstellingen te bereiken. De bedrijfskunde heeft geen definitie van een kerk voorhanden. Ik definieer de kerk als een gemeenschap van gelovigen.

De bedoeling van een organisatie is een fundamenteel andere dan van een kerk. Waar in het bedrijfsleven de economische principes gelden, horen die achterwege te blijven in een kerk. De kerk is geen productiebedrijf of een zorginstelling maar een geloofsgemeenschap zonder resultaatafspraken en productie-doelstellingen waar de gelovigen aan moeten voldoen. Een kerk hoeft geen winst te maken om te overleven. Ik heb de vrijmoedigheid om een ander beeld van de kerk als een organisatie te introduceren. Zeker de geloofsgemeenschap heeft veel materiële zaken gemeenschappelijk en het is verstandig om daar zakelijk mee om te gaan. Organiseer dat goed en maak dankbaar gebruik van de bedrijfskundige inzichten die beschikbaar zijn. De essentie echter, namelijk het zijn van een geloofsgemeenschap, mag niet onder de bedrijfskundige principes bezwijken wan-

riële zaken gemeenschappelijk en het is verstandig om daar zakelijk mee om te gaan. Organiseer dat goed en maak dankbaar gebruik van de bedrijfskundige inzichten die beschikbaar zijn. De essentie echter, namelijk het zijn van een geloofsgemeenschap, mag niet onder de bedrijfskundige principes bezwijken wan-

1 M. te Velde, serie Gemeenteopbouw, Barneveld: Vuurbaak, 1992

J. Hendriks, Een vitale en aantrekkelijke gemeente, Kampen: Kok, 1991

2 D. Keuning en D.J. Eppink, Management & Organisatie, Houten: EPN, 2000, 85

neer de kerk als een organisatie gezien wordt en als zodanig aangestuurd. Maar wat dan wel? De kerk is geen organisatie, maar welk

beeld past dan het beste bij de geloofsgemeenschap om die gemeente te steunen in het bereiken van haar bestemming?

1.2 De bestemming van de gemeente

De gemeente is de geloofsgemeenschap met een bestemming en op weg naar haar bestemming. Volgens van Dale heeft 'bestemming' twee betekenissen. Allereerst heeft 'bestemming' de betekenis van: het doel van het bestaan. Als tweede betekenis geeft van Dale: het doel van een reis. In deze paragraaf behandel ik bestemming als doel van het bestaan. In haar bestemming van vandaag heeft de gemeente een aantal taken te vervullen. In de grote hoeveelheid literatuur over gemeente, kerk en gemeenteopbouw kies ik een visie op de kerk waarin een viertal functies beschreven zijn. Taken die wezenlijk zijn voor die gemeenschap. Heitink³ beschrijft die vier functies als volgt:

- *initiatie*: de wijze waarop een mens wordt ingewijd in het leven van de gemeente (van geslacht op geslacht);
- *participatie*: de persoonlijke bereidheid van de gemeenteleden om deel te nemen aan het kerkelijk leven;
- *congregatie*: het samenkomen van de gemeente in de zondagse erediensten;
- *contemplatie* of spiritualiteit: het voeden van het geloof binnen de gemeente.

Het vergelijken van de gemeente met een gezin biedt een prachtig vergezicht

De bestemming van de gemeente kan dan ook worden omschreven als groei in de vier functies. Hierbij ligt onder elke functie een (groei-)proces besloten. De volmaaktheid in deze functies bereiken we hier op aarde niet. Die bereiken we als we op onze bestemming zijn aangekomen aan het einde van de reis, het doel van ons bestaan.

Het vergelijken van de gemeente met een gezin biedt hier een prachtig vergezicht. De vier functies passen prachtig bij de gezinsgemeenschap. Wie hierover meer wil lezen, kan onder andere bij Stoppels⁴ terecht. Kenmerkend voor een gezin is dat je elkaar niet hebt uitgezocht, er heeft geen werving en selectie plaatsgevonden om het gezin uit te breiden en er is geen ander doel dan een liefdevolle gemeenschap zijn waarbij de ander mag groeien in volwassenheid en in het bereiken van zijn of haar bestemming. Zeker de huur van het huis moet betaald worden, de hypotheek worden afgelost, kortom er is zeker een soort gezinseconomie. Er moet het nodige georganiseerd worden. Maar de druk van presteren en doelstellingen is er niet en is ook niet nodig.

2.0 Leiderschap en leidinggeven

Gedurende de tweede helft van 2010 heb ik verschillende artikelen verzameld omtrent

leiderschap en christenen. Mij valt het volgende op. Allereerst een definitie van leider-

schap, citaat uit Leadership⁵: "leiderschap is de mogelijkheid van een individu om anderen te beïnvloeden, te motiveren en te kunnen bijdragen aan de effectiviteit en het succes van de organisatie waar zij deel van uit maken. Binnen deze definitie vallen zowel de dominee als de teamleider".

Leiderschap heeft de laatste jaren steeds andere accenten gekregen. Al deze accenten zijn meegekomen in de vele leiderschapstrainingen, seminars en boeken die hierover zijn verschenen, gevolgd en gelezen door vele duizenden managers waaronder u en ik. Inspirerend leiderschap staat vandaag de dag volop in de schijnwerpers. Eerdere accenten waren situationeel leiderschap, motiverend leiderschap en dienend leiderschap.

Christelijk leiderschap?

En christelijk leiderschap dan? Bestaat dat wel? Hoort christelijk leiderschap thuis in het leidinggeven in de gemeente? Is dat het antwoord op het seculiere leidinggeven waar menig ambtsdrager in zijn rol als leidinggevende dagelijks mee te maken heeft of heeft gehad? Of kun je beter spreken over leiderschap vormgegeven door christenen? Het christennetwerklgm heeft eind 2010 een themabijeenkomst georganiseerd rondom: 'Leidinggeven, wat bezielt jou?'. Wat mij opvalt in de artikelen, de literatuur en discussies over leiderschap is dat het gaat over de leider. Ja dat is logisch zult u zeggen, het gaat toch over leiderschap. Min

Inspirerend leiderschap staat volop in de schijnwerpers

Geen leiders zonder volgers, volgers kunnen wel zonder leiders

of meer wel. Toch wil ik niet beginnen bij de leiders. Ik wil leiderschap benaderen vanuit de volgers, of wel de medewerkers. Geen leiders zonder volgers. Volgers kunnen wel zonder leiders. Volgers of medewerkers of personeel zijn ook weer de begrippen die uit de theorie van de bedrijfskunde tot het jargon van leiderschap zijn gaan behoren. Bij christelijk leiderschap horen dan ook christelijke volgers, ook wel gemeenteleden of 'schapen' genoemd. Ik ga later in dit artikel nader in op de gemeenteleden en het leidinggeven.

Welke richting?

De ambtsdrager geeft leiding aan zijn wijk of de gemeente. Uit de tekst van de concept⁶ nieuwe kerkorde krijg ik de indruk dat het begrip leidinggeven zonder schroom gebruikt wordt. In de concepttekst wordt gesproken over "de taak van de ouderlingen om samen met de predikant leiding te geven aan de gemeente". Maar wat is leidinggeven dan? Naast de vele bedrijfskundige omschrijvingen hanteer ik een korte en bondige definitie namelijk: het gericht uitoefenen van invloed op het gedrag van medewerkers (lees gemeenteleden). De eerder geciteerde definitie uit Leadership hanteer ik niet vanwege de focus op het succes van de organisatie.

Definities worden beproefd door ze te bevragen. Zo ook deze definitie. Welk gedrag moeten de gemeenteleden vertonen? Hier ligt de verbinding met de vier functies zoals ik die kort heb aangestipt in de bestemming van de gemeente. De nadere uitwerking laat ik nu rusten om leiderschap verder uit te werken.

³ G. Heitink, *Een kerk met karakter*, Kampen: Kok, 2007, 37

⁴ S. Stoppels, *Voor de verandering*, Zoetermeer: Boekencentrum, 2009, 219

⁵ Leadership, vakblad voor christelijke leiders, 5e jaargang nummer 4, pagina 18

⁶ Te vinden op www.gkv.nl

In welke richting moeten de gemeenteleden zich bewegen? De richting is net als voor een zeilboot de gewenste richting. Wanneer je niet weet wat je bestemming is bij het vertrek uit de haven dan ben je tevreden met elk zuchtje

wind ongeacht uit welke hoek de wind waait. Wanneer je weet wat de bestemming is van de gemeente, wijk, kleine kring of huiskring dan is dat de koers en het richtpunt voor de leidinggevers c.q. de ambtsdragers.

2.1 Leiderschapsprofiel

Nu de vraag naar een leiderschapsprofiel. Is een profiel niet overbodig geworden nu de managementfocus er van af is? Zeker niet. Een profiel is zeker gewenst. Ik zal dan ook een profielschets geven in termen van vaardigheden of, om een bedrijfskundig woord daarvoor te gebruiken, competenties. Welke competenties heeft een ambtsdrager dan nodig om de gemeente of de wijk te leiden op weg naar haar bestemming en om haar bij haar bestemming te bewaren? Is echter de vraag om een profiel en het antwoord in competenties niet te voorbarig? Moet niet eerst de roeping van de ambtsdrager aan de orde komen? Wanneer zo roeping en profiel naast elkaar gezet worden, lijkt het net of beide een soort tegenpolen zijn. Wanneer je over roeping spreekt dan is een profiel buiten beeld omdat roeping een kerkelijk begrip is en profiel een bedrijfskundig begrip en die beiden passen niet bij elkaar. Bij roeping neem je de geroepene zoals deze is, als persoon en karaktero-

Roeping en profiel lijken een soort tegenpolen

logisch. Praat je over een profiel dan zou roeping niet ter zake zijn. Toch zijn roeping en competenties geen tegenpolen. De verklaring moet gezocht worden in het woord roeping. Er is een kerkenraad die roept en een broeder die antwoordt. Wijsheid is gevraagd van de kerkenraad. Die heeft de vraag te beantwoorden waarom willen we die en die broeder roepen?

Het stellen van de waarom-vraag is namelijk essentieel om broeders te kunnen vinden die leidinggeven aan de gemeente. Het leidinggeven dient er toe om zo de gemeente dichter bij haar bestemming te brengen.

Stel dat de vraag naar bestemming en toespitsing op de eigenschappen van de gemeente niet gesteld en beantwoord zou zijn dan is ook de vraag naar een profiel overbodig en kan iedere broeder leidinggeven. Dat is hetzelfde als het varen met een zeilboot zonder bestemming. Uit welke hoek de wind ook waait geeft niet, we kunnen varen en zien wel waar we aankomen.

zonder ouderling, ze zijn zelfstandig genoeg. En als het echt nodig is, vinden ze hun weg wel.

Dit debatje vond plaats tijdens een kerkenraadvergadering waar gesproken werd over het vervullen van de ontstane vacatures. Kan een wijk zonder ambtsdrager? Wanneer is een ambts-

drager nodig? Wanneer geeft een ambtsdrager goed leiding aan de wijk? Zeker over dit laatste is veel geschreven. Uit alles wat hierover geschreven is, blijft veelal één element onderbelicht, namelijk de wijk, de huiskring of gemeente. Veelal wordt er geschreven voor of vanuit de ambtsdrager en het leidinggeven, net managementliteratuur: eerst de leider dan de volger.

Omdraaien

Ik draai dat om: eerst de wijk, huiskring of dergelijke in beeld krijgen voordat er uitspraken gedaan worden over een wijk met of zonder ambtsdrager en het leidinggeven van de ambtsdrager met de daarbij behorende competenties. Naar mijn mening zijn veel kerken overgegaan van wijken naar huiskringen of miniwijken. Maar waarom? Uit armoede omdat er te weinig ambtsdragers beschikbaar zijn en men het in de wijken zelf moet doen of uit een visie op gemeente-zijn en hoe miniwijken hierin een cruciale rol vervullen. Dit laatste is wat ik door mijn bril zie. Redenerend vanuit de ambtsdragers is er per se een ambtsdrager per wijk nodig. Redenerend vanuit de visie op gemeente zijn is er allereerst de vraag te beantwoorden wat de wijk zelf kan. Daarna de vraag waar je een ambtsdrager voor nodig hebt. Wij leven in de tijd van de Geest van Jezus Christus. De apostel Johannes heeft geschreven in zijn eerste brief aan de gemeenten: "Zijn zalving (de Geest) leert u alles naar waarheid, zonder bedrog. Blijf daarom in hem, zoals zijn zalving u geleerd heeft" (1 Joh. 2:27). Dat past helemaal bij de komst van Christus: blijven in Hem en in Hem

worden alle gelovigen verlicht met kennis door Gods Geest: mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, het hele volk is een volk van priesters. Daarom spreken wij over het 'ambt van alle gelovigen' en geloven wij dat wij door Gods Woord te bestuderen, te leren, daaruit te leven en daarmee te werken, dat zo Gods volk door de HEER zelf geleid wordt.

Zelfsturing

Een gemeente doet zichzelf tekort als zij zich beschouwd als onmondig of onwetend. Wanneer ze zich ook nog zo zou gedragen, leefde ze onder haar stand. Vanuit de komst van Christus en de Geest mag de gemeente zichzelf zien als een volk van priesters, profeten en koningen. En daarom kunnen de gemeenteleden een beroep op elkaar doen, in de onderlinge zorg, ook zonder ambt (bv 1 Th. 5:14). Want Christus vervult de gemeente door ons aan elkaar te geven. Hij deelt door Zijn Geest Zijn gaven aan de gemeente uit en die gave... dat zijn de leden: voor elkaar.

Wat ze zelf kunnen daar hebben ze geen ambtsdrager voor nodig, zogenaamde zelfsturing. Waar het hoofdaccent bij ambtsdragers vooral ligt, is het huisbezoek en het pastorale gesprek. Dat kan de wijk zelf ook, of kan de wijk groeien naar het zelf doen. Kortom geef de wijk de ruimte en steun waar nodig. Voorkom dat de ambtsdrager de ontwikkeling annex groei van de wijk belemmert omdat hij zijn leiderschapstaken toch ook moet uitoefenen. En voorkom dat de wijk uit gemakzucht de ambtsdrager werk laat doen dat tot hun eigen functie behoort.

De allereerste vraag is wat de wijk zelf kan

2.2 Leidinggevende rol

Welke rol heeft een ambtsdrager in het bereiken van die bestemming? Volg een kort gesprek tussen ouderling A en ouderling B.

A: *Nee, de wijk kan niet een half jaar zonder ouderling. Elke wijk heeft een ouderling nodig, dus die van jou ook.*

B: *Volgens mij kan mijn wijk best een poosje*

3 Leiderschapscompetenties

En dan het profiel. Hoe ziet een competentieprofiel er dan uit? Ik beperk me hier tot

competenties die passen bij de basisvisie op gemeente zijn. Specifieke competenties als

bijvoorbeeld levenservaring in een studentengemeente laat ik hier buiten beschouwing. In het verlengde van de studie die verricht is naar competenties voor diakenen⁷ zou dit voor ouderlingen en predikanten navolging verdienen.

Gemeenteleden hebben net als medewerkers in organisaties nodig dat er regelmatig stilgestaan wordt bij de inspanningen van de dag in het perspectief van de toekomst. Wat zijn we aan het doen en waarom doen we het? Hebben we de wind in de zeilen en zijn we nog op koers? Leidinggevend hebben hierin hun taak te vervullen. Zo ook de ambtsdragers. Welke vaardigheden kan de ambtsdrager dan het beste inzetten om de huiskring niet in het vaarwater te komen maar hen wel behulpzaam te zijn?

Er zijn volgens mij twee kerncompetenties. Allereerst is dat *samenbindend sturen* - het vermogen richting en sturing te geven aan de wijk vanuit een positie van gelijkwaardigheid, door het verbinden van gemeenteleden aan de bestemming en het tot stand brengen en handhaven van een bestemmingsgericht samenwerkingsverband.

Een tweede belangrijke competentie is *constructief coachen* (bijstaan zonder overnemen) - het vermogen gemeenteleden te ondersteunen, zonder daarbij taken en verantwoordelijkheden over te nemen.

Beide competenties vragen om het beheersen van de kunst van het vragenstellen. Vragen stellen vanuit het denkraam van bestemming en functies.

Hebben we de wind in de zeilen en zijn we nog op koers?

Zijn christelijke managers minder mensgericht?

Mensgericht

Gelet op een recent onderzoek naar beleid in relatie tot hun levensbeschouwing⁸ zal het werken met deze competenties de nodige inzet vragen van ambtsdragers. Opvallend in dit onderzoek is dat christelijke managers minder mensgericht zijn dan niet christelijke managers. Er is

geen verschil tussen beiden wanneer het om taakgerichtheid gaat. Is het te kort

door de bocht om te veronderstellen dat de christelijke manager in zijn werk en in de kerkenraad een zelfde leiderschapstijl laat zien? Wanneer er veel christelijke managers in kerkenraden zitting hebben, is het voor hen een aandachtspunt om de taakgerichtheid (zorg voor de organisatiebelangen) los te laten. En meer focus aan te brengen op het mensgericht zijn namelijk zorg voor het gemeentelid, belang hechten aan teamgeest, bevorderen van zelfsturing, tot zijn recht laten komen van broeders en zusters, tonen van persoonlijke betrokkenheid en laten blijken van waardering.

Het ruimte geven aan zelfsturing van de wijk vraagt andere competenties van de ambtsdrager en levert een ander profiel op dan die van de 'klassieke' ambtsdrager. Om terug te keren van de ambtsdrager naar de gemeente stel ik ook hier de vraag naar de bekwaamheid en

gemotiveerdheid van de gemeente (-leden) om op hun bestemming aan te komen. Want afhankelijk daarvan zal de leidingge-

vende zijn talenten moeten inzetten. Zowel de wijk als de ambtsdrager zijn gezamenlijk op weg naar de bestemming.

Ouderling Ouderling, wie ben je?

Ambtsopvatting is behoorlijk in beweging



Sietse Greving

De ouderling ziet zichzelf tegenwoordig het liefst als speler-coach; hij zou wel meer aandacht willen geven aan het missionaire aspect van zijn taak, maar weet niet hoe. Hij vindt het belangrijk om goed te kunnen luisteren en zich goed te kunnen inleven in de gemeenteleden die aan zijn zorg zijn toevertrouwd.

Dat zijn de opvallendste uitkomsten van een onderzoek dat ik verricht heb onder ouderlingen van de GKv. In dit artikel krijgt u een beeld van hoe ouderlingen zelf over hun ambt denken en hoe ze dat in de toekomst profiel zouden willen geven. Ook probeer ik een aanzet te geven om verder door te denken over de gevonden resultaten.

Metaforen

Over het ambt van ouderling is de afgelopen decennia veel geschreven. Maar hoe de ouderling zelf over zijn taak denkt, lees je niet veel. In het kader van mijn afstudeeronderzoek heb ik dat in beeld gebracht. Mijn eigenlijke afstudeeronderzoek had een missionaire insteek. Het vormde tevens de afsluiting van mijn masterstudie Missionaire Gemeente aan de TU in Kampen. Wat ik graag wilde weten was: in hoeverre draagt de huidige ambtsopvatting van de ouderling in de GKv bij aan het functioneren als missionaire gemeente en welke missionaire potentie heeft het ambt van ouderling?

Gemiddeld is een ouderling in de GKv 51 jaar en met zijn derde ambtstermijn bezig.

Hoe denken de ouderlingen zelf over hun ambt? De enquête die ik ontwikkeld heb om dat te beschrijven, bestond naast vragen en

stellingen uit een lijst met metaforen, waarbij men mocht aangeven in hoeverre die van toepassing waren op hun werk. Bijvoorbeeld: in hoeverre kunt u uw taak als ouderling vergelijken met die van een piloot, bestuurder, verpleger, speler-coach, herder, zaaier, evangelist, toeruster, enzovoort. De metaforen waren afgeleid uit de taakvelden bestuur, opzicht, pastoraat, activering en missionair. Op deze manier liet ik de ondervraagden via verschillende invalshoeken naar het profiel van ouderling kijken. Verder heb de ouderling ook naar het gewenste profiel gevraagd, dus hoe hij zijn ambt in de toekomst zou willen invullen.

Speler/coach

Hieronder volgen vijf algemene uitkomsten van de enquête:

- De ouderling bestaat in de praktijk niet, er zijn ten minste twee groepen, namelijk besturende en pastorale ouderlingen.

Over de hele lijn blijkt een verschil van inzicht over het profiel dat de ouderling zou moeten hebben. Dat is bijvoorbeeld zichtbaar in

de reacties op de metafoor 'verpleger'. Heel wat ouderlingen vonden dat wel een stimulerende metafoor, maar bijna

⁷ Leidinggeven aan liefdewerk, Zwolle: Gereformeerde Hogeschool, 2008

⁸ T. van den Belt en J. Moret, Management en levensbeschouwing in Nederland, Barneveld: Beltom Advies, 2010

evenveel ouderlingen juist niet. Iets vergelijkbaars deed zich voor bij de metaforen 'piloot' en 'bestuurder'. Ook waren de geënquêteerden het bepaald niet eens over de stelling dat ouderlingen tegenwoordig te veel gericht zouden zijn op de verzorging van gemeenteleden.

- Gemiddeld is een ouderling in de GKv 51 jaar en met zijn derde ambtstermijn bezig. Hij kan goed luisteren en zich goed inleven in anderen, hij is trouw en integer.

Hij vindt zichzelf niet erg creatief, is nauwelijks bezig met getuigen buiten de gemeente en heeft weinig besef van de heiligheid van de gemeente. Deze beschrijving van de werkelijkheid komt behoorlijk overeen met wat de ouderling zelf vindt dat hij zou moeten zijn. Norm en werkelijkheid lopen in de beleving van de ouderling soms wel uit elkaar op de punten 'uitstralen van Christus' liefde', 'man van gebed zijn', 'trouwe ambtsbediening', 'besef van heiligheid van gemeente' en 'bijbelkennis'. Dat zijn bijna allemaal kwalificaties die met persoonlijk geloof te maken hebben. Kennelijk wordt op dat punt het grootste tekort gevoeld.

- Ouderlingen willen vooral naast de gemeenteleden staan en het werk samen met de gemeente doen. De meest gekozen metafoor is die van de speler-coach. Dat wijst erop dat de ouderling er veel belang aan hecht dat het werk in de kerk samen met de gemeente gedaan wordt. Ouderlingen willen liever niet hun bijzondere positie benadrukken, maar beschouwen zichzelf als deel van het geheel. Misschien dat daarom de bestuurs- en opzichtsfuncties onder druk staan; daarin onderscheidt de ouderling

zich juist van de gemeenteleden. De ouderling staat dus liever naast de gemeenteleden dan dat hij over hen waakt.

- In vergelijking met oudere ouderlingen zien de jongere ouderlingen zichzelf meer als vertegenwoordiger van God; je zou dat een sterker roepingsbesef kunnen noemen. Op de vraag: is de ouderling een vertegenwoordiger (1) van God, (2) van de gemeente of (3) van beide, antwoordde ongeveer driekwart van de oudere ouderlingen 'beide'. Opvallend is dat meer dan de helft van de jongere ouderlingen juist kozen voor de typering 'vertegenwoordiger van God'.
- De oorspronkelijke kernfunctie van de ouderling 'heiliging' staat onder sterke druk. Het werk van een ouderling staat van oudsher in een ethisch kader. Er bestond altijd een koppeling tussen het huisbezoek en de toegang tot het heilig avondmaal. De vraag is of die opzichtfunctie in de huidige ambtspraktijk nog wel functioneert. De metaforen 'kwaliteitscontroleur' en 'heiligheidbewaker' werden door de ondervraagde ouderlingen sterk afgewezen, met als motivering dat de kwaliteit van het geloofsleven niet mag, niet kan, niet hoeft gepeild te worden. Dat doet vragen rijzen naar de plek van heiliging in de vrijgemaakte spiritualiteit en naar wat er nog over is van de oorspronkelijke kerndimensie van het ouderlingebambt: het opzicht.

Missionair?

Een aantal uitkomsten van de enquête werk ik nu verder uit. Allereerst een paar opmerkingen over het missionaire taakveld van de ouderling.

Het huidige bevestigingsformulier voor ouderlingen somt taken op die binnen de gemeente liggen. Zijn ouderlingen daarom van zichzelf ook niet zo gericht op het uitdragen van het evangelie? De meeste ouderlingen zeggen zelf als gemeentelid wel missionaire contacten te hebben. Maar in de ambtsopvatting van ouderlingen speelt de missionaire dimensie een minimale rol. Bij open vragen over de taak en verantwoordelijkheden van de ouderling werden niet of nauwelijks missionair gekleurde antwoorden gegeven. In de praktijk komt het er weinig van om de gemeente te stimuleren tot haar taak in de samenleving. Wel wil het overgrote deel van de ouderlingen dat de gemeente meer een missionaire gemeente wordt en nog opmerkelijker is dat de meesten dit missionaire aspect ook als ambtelijke verantwoordelijkheid zien.

Aan dat taakveld zou dus meer invulling gegeven moeten worden. Uit de enquête blijkt dat de ouderlingen dat zelf ook wensen. Vooral de jongere ouderling, tot 51 jaar, heeft behoefte aan een herwaardering van het missionaire aspect van de ambtspraak. Zij kozen in de enquête vaker dan hun oudere ambtsbroeders voor taken en metaforen die een missionair aspect uitdrukken: ambassadeur, recruiter, evangelist. Bij missionaire kwalificaties als 'goede getuigen van het geloof' en 'Christus' liefde uitstralen', die erg belangrijk gevonden worden, denken de geënquêteerden echter vooral aan het werk binnen de gemeente.

De missionaire taak van de ouderling wordt vooral beschouwd als een stimulerende taak: ambtsdragers zouden de gemeenteleden meer moeten stimuleren voor een taak buiten de gemeente. In de huidige situatie is 'het stimuleren voor de taak binnen de gemeente' viermaal zo belangrijk als 'het stimuleren voor werk buiten de gemeente'.

Herder

Een metafoor die een groot stempel drukt op het huidige bevestigingsformulier is die van herder. Ouderlingen vinden dit volgens de enquête ook de meest stimulerende *bijbelse* metafoor. Het is interessant dat dat voor oudere ouderlingen dubbel zo sterk geldt als voor jongere. Gevraagd naar welke associaties de herdermetafoor oproept, scoren de volgende associaties het hoogst: 'beschermen tegen gevaar buitenaf', 'zorgen, omzien en verzorgen', en 'voeden en naar grazige weiden voeren'. Dat zijn associaties die vooral liggen op het vlak van bestuur, opzicht en pastoraat.

Dat is vreemd als je het vergelijkt met wat eerder naar voren kwam: dat de hedendaagse ouderling het activeren van de gemeente als zijn belangrijkste taak ziet. Dat lijkt niet in overeenstemming met het beeld van een schaap dat voor zijn bescherming, voeding en leiding helemaal op de herder is aangewezen. De herdermetafoor wijst in de beleving van de ouderlingen zelf meer in de richting van een onmondige gemeente, maar biedt nauwelijks mogelijkheden voor concepten als de diaconale of pastorale gemeente. Dat roept de vraag op: past het wel bij onze tijd om het werk van een ouderling zo te bestempelen als herderswerk?

Is de herdermetafoor wel zo geschikt om de taak van ambtsdragers te beschrijven?

De herdermetafoor wordt door de geënquêteerden ook niet missionair ge-

interpreteerd: de herder hoeft de schapen niet te motiveren voor taken in de samenleving. Ook draagt de herder opmerkelijk genoeg in de beleving van de geënquêteerden zelf geen missionaire verantwoordelijkheid.

Het terughalen van afgedwaalde schapen wordt opgevat als het terugbrengen van gemeenteleden die eerder de kudde verlaten hebben. De herdermetafoor heeft in de huidi-

ge ambtsopvatting haar missionaire dimensie verloren. We zullen grondige studie moeten doen naar deze belangrijke herdermetafoor omdat die naar mijn overtuiging bij uitstek een missionaire dimensie heeft. Het is de vraag of de herdermetafoor wel zo geschikt is om de taak van ambtsdragers te beschrijven. In ieder geval denk ik dat er naast de herdermetafoor andere metaforen nodig zijn.

Herdefiniëring

Ik trek op grond van de uitkomsten een aantal conclusies die uitmonden in een aantal aanbevelingen.

Allereerst: de ambtsopvatting van de GKv-ouderling is behoorlijk in beweging. Hoe hij zelf naar zijn taak kijkt en wat hij in de praktijk doet, wijken nogal af van wat er normatief over beschreven is. Met andere woorden, het werkelijke profiel lijkt nauwelijks op het papieren profiel. De context is zo grondig veranderd dat er ook andere vaardigheden en gaven van de leiders van kerken gevraagd worden. Mijns inziens zijn we toe aan een grondige herziening van het bevestigingsformulier. In mijn scriptie geef ik daarvoor nog meer argumenten.

Vervolgens: er is behoefte aan differentiatie binnen het ouderlingenambt. Uit het onderzoek blijkt dat het ambtswerk veelzijdiger is geworden. Net als de dominee moet de ouderling steeds vaker een schaap met vijf poten zijn. In de praktijk bestaat het onderscheid tussen besturende en pastorale ouderlingen al lang. Een ouderling met een specifiek missionaire opdracht zou een impuls kunnen geven aan het missionaire werk in de gemeente. Een scherper profiel dat past bij de gaven van de specifieke ouderling kan er wellicht ook aan bijdragen dat verkozen broeders meer vrijmoedigheid

hebben om hun ouderlingschap te aanvaarden.

Ten derde: ouderlingen willen de gemeente wel graag stimuleren voor haar taak in de samenleving, maar weten niet goed hoe. Naast het benoemen van missionaire ouderlingen moeten de andere ambtsdragers zich er meer van bewust worden hoezeer hun ambtswerk verweven is met de missionaire roeping van de gemeente. Ik doe in mijn scriptie een aantal suggesties hoe de ouderling het missionaire aspect van zijn taak in praktijk kan brengen.

Het is in de vierde plaats nodig om verder te onderzoeken of de herdermetafoor wel zo bruikbaar is om de taak van de ouderling te beschrijven en er invulling aan te geven, omdat deze metafoor kennelijk geen missionaire associaties oproept. Ook moet de relatie tussen concepten als diaconale en pastorale gemeente doordacht worden in relatie met de herdermetafoor. Zit daar niet een probleem?

Ten slotte viel het in mijn onderzoek op dat de opzichtfunctie van het ambt onder druk staat. Daar werd altijd invulling aan gegeven in onder andere de vorm van het traditionele huisbezoek. Dat functioneert in deze tijd echter lang niet in alle gemeenten meer zoals het vroeger het geval was. Daarom is het nodig om verder na te denken over de taak van de ouderling als opzichter.

Sietse Greving is als predikant verbonden aan de GKv te Alkmaar. Zijn afstudeerscriptie is te downloaden via www.sietsegrevling.nl/publicaties. Een uitgebreidere versie van dit artikel heeft in De Reformatie gestaan.



Bijbel op bezoek Studeren in Babel

Daniel 1:4b



Theo Basoski

De ontgroeningen en andersoortige introducties zijn achter de rug. Het studentenleven kan nu echt beginnen. Menig ouder heeft zorgen over hoe het zoon of dochter vergaat. Met name of ze hun christelijke identiteit zullen vasthouden.

Ver weg van huis kregen Daniël en zijn vrienden hun opleiding. Ze zullen een jaar of 15 zijn geweest toen ze aan het hof in Babel kwamen. En daar kwam je ook weer niet zomaar. Nebukadnessar deed wel aan strenge selectie bij de poort. Daniël en zijn vrienden, gijzelaars uit de vooraanstaande families van Juda; ook hun intelligentie en uiterlijk moesten aan de eisen van de koning voldoen. Veel jongens van 15 zullen jaloers op Daniël zijn. Niet alleen een rijkeluiszootje, ook nog eens sportief en knap en slim. Alles wat je wilt zijn als je 15 bent, dat was Daniël.

Inburgeringscursus

De koning gaf de jongens een intensieve inburgeringscursus. Ze moesten bestuurders worden van zijn rijk en daarom moesten ze op de hoogte zijn van de gebruiken in Babel. Ze werden helemaal ondergedompeld in de cultuur van Babel, ze gingen als het ware kopje onder. Het hoofd van de hovelingen moest hen onderwijs geven in de geschriften en taal van de Chaldeeën. En dat zal niet bepaald waardenvrij zijn geweest. De Chaldeeën stonden onder andere bekend om hun kennis van occulte zaken en om hun occulte praktijken. Menig ouder zou zijn hart vasthouden als z'n kind zo'n opleiding zou volgen als Daniël en zijn vrienden. De identiteitsverandering ging zelfs zo ver dat ze nieuwe namen kregen. De oude namen die

verwezen naar de God van Israël moesten verdwijnen.

Grenzen

Door Gods genade weten de jongens wel te onderscheiden waar het op aan komt. Zij gaan op een bepaalde manier mee in de cultuur, maar ze stellen wel grenzen. Ze willen hun geloof in God niet verliezen. Ze zijn ervan overtuigd dat God ook in Babel voor hen zal zorgen. En God zegent hen. Hij zorgt zo voor hen, dat ze helemaal voldoen aan het schoonheidsideaal van Babel, meer dan de anderen. God geeft hun ook wijsheid: Daniël kan zelfs alle mogelijke dromen en visioenen uitleggen. Gods wijsheid wint het van de geschriften van de Chaldeeën. God is de God van de hele wereld. Ook van Babel. Blijkbaar kunnen Gods kinderen ook daar naar school gaan. God blijkt ook in een cultuur waarin geen plaats voor Hem is de baas te zijn. Het zijn niet alleen de eerstejaarsstudenten van nu die met soortgelijke vragen als Daniël te maken krijgen. Wij hebben allemaal onderwijs gehad in de geschriften en taal van onze cultuur. En nog steeds heeft dat zijn invloed. God laat zien dat we met een gerust hart aan het werk kunnen zijn in deze wereld. Hij leert ons in geloof grenzen stellen. Hij regeert ook in onze cultuur!



Overdracht

Een 'positieve handover'



Anne Jan Kruizinga

Zorgvuldige introductie voor nieuwe ambtsdragers

Tja, daar sta je dan als nieuwe ambtsdrager. Wat is precies de bedoeling? Je zult maar voor het eerst ouderling of diaken zijn. Hoe gaat het allemaal? Wat verwachten ze van mij? En 'ze' zijn dan zowel de medeambtsdragers als de gemeenteleden die aan je zorg zijn toevertrouwd. En dan al die vergaderingen. Het is al een hele kunst om een agenda te begrijpen: censura fraterna artikel 8 KO, afvaardiging naar de PS, advies van deputaten art. 31... Waar gaat dit allemaal over?

Zorg voor een 'positieve handover'! Het is al weer een aantal jaren geleden dat mij dit regelmatig op het hart werd gebonden. Ik was toen werkzaam als personeel- en organisatieadviseur bij een groot internationaal bedrijf. Het had te maken met het vervullen van een vacature die binnen afzienbare tijd ergens binnen het bedrijf zou ontstaan. Een dergelijke 'positieve handover' houdt in dat de beoogde opvolger al een paar weken voor het vertrek van zijn voorganger in dienst komt. Op die manier konden ze nog even samen optrekken.

Inwerken

De nieuweling werd dan als het ware even bij de hand genomen en kreeg zo de gelegenheid om zich in te werken in een complexe materie. Samen liepen ze de werkzaamheden door. Samen spraken ze over de vele werkrelaties. Samen bogen ze zich over het klantenbestand. En daar waar het allemaal te complex was, gingen ze er nog even samen op af. Op die manier was je ervan verzekerd dat de dagelijkse werkzaamheden zo soepel mogelijk zouden doorgaan op het moment dat de ervaren functionaris zou ver-

trekken. Ja, er waren functies bij, waar je er niet aan moest denken dat die 'handover' negatief zou zijn. Dat de opvolger pas in dienst zou treden op het moment dat de functie al een paar weken/maanden vacant zou zijn. Dat zou verschrikkelijk zijn voor die nieuwe werknemer. Hij zou alles zelf moeten uitzoeken... En het kan niet anders of het zou een goede voortgang van de werkzaamheden in gevaar brengen.

Hoe gaan we eigenlijk om met aanstaande en bestaande vacatures binnen de kerkenraad? Laat ik eens een situatie beschrijven zoals ik dat nog vaak binnen onze kerken tegenkom. De bevestiging gebeurt vaak op de eerste zondag in mei. Na het uitspreken van een woordje van twee letters, JA, is de betrokken broeder ouderling of diaken. Vaak vindt aansluitend aan de bevestigingszondag op maandagavond de eerste vergadering van de brede kerkenraad plaats. Zowel de juist

bevestigde ambtsdragers als ook de afgetreden broeders zijn daar aanwezig. De laatste groep tot en met het vaststellen van de notulen. Daar zijn ze immers nog verantwoordelijk voor. Na de notulen volgt een korte toespraak van de preses waarin hij de vertrek-

kende broeders dankt voor hun inzet en God dankt voor wat de kerk in de afgelopen periode in deze broeders mocht ontvangen.

Aansluitend de pauze met vaak een 'aangekleed' kopje koffie. Vervolgens vertrekken de broeders. "Tot over twee jaar..." , roept iemand hen nog na. En dan gaat de vergadering met de nieuwe broeders verder. Soms ontmoeten de aftredende broeder en diens opvolger elkaar nog een keertje voor 'de overdracht van de wijk'. Nee, ik verschrijf me niet, soms gebeurt dat. Uit gesprekken met nieuwe ambtsdragers op de basiscursus voor ambtsdragers blijkt dat dit steeds vaker niet gebeurt.

Gewijzigd

Als je eerder in een ambt hebt gediend, gaat het allemaal wat gemakkelijker. Totdat blijkt dat bepaalde gewoontes of afspraken gewijzigd zijn in de periode dat jij 'vrij' was. Hadden ze dat niet even kunnen zeggen, denk je dan. Nou moet ik er nog een keer achteraan. En dan al die kennismakingsbezoeken. Moeilijk hoor! Je eigen ouderling heeft ook net afscheid genomen. Toen dacht je nog: "Eigenlijk raar, net nu we elkaar een beetje leerden kennen, gaat hij weer weg". Wie zijn al die mensen en wat verwachten ze van mij? Zitten ze wel op mij te wachten? En moet ik ook kennismaken met de thuiswonende kinderen? Hoe gaat dat allemaal? En wat doe ik bij dat gezin waarvan het mij al heel lang geleden is opgevallen dat ze heel ontrouw zijn in de kerkgang?

Moet ik dat direct ter sprake brengen...?

Programma

Ik ben ervan overtuigd dat veel (weer) beginnende ambtsdragers erg geholpen zou-

den zijn met een 'positieve handover'. Misschien moet je het gewoon verplicht stellen als we het ambt en de gemeente serieus nemen. En ik ben er ook van overtuigd dat dit binnen onze

kerken heel eenvoudig te realiseren is: de nieuwe ambtsdragers treden begin mei aan en de vertrekkende broeders treden begin juli af. Daarmee creëert de kerkenraad een ruimte van twee maanden die optimaal gebruikt kan worden voor een introductieprogramma. Een dergelijk programma zou de volgende drie onderdelen moeten bevatten:

1. Algemene introductie in het ambt

Dit onderdeel gaat over een aantal algemene onderwerpen zoals een bijbelse visie op de gemeente, een bijbelse visie op de ambten, de kerkorde, onze kerkelijke organisatie, enz. Gelukkig hebben tegenwoordig steeds meer classes een deputaten toerusting. Zij organiseren vaak in het voorjaar thema-avonden rond dit soort onderwerpen. Op deze manier kunnen ook de kleinere kerken participeren. Vaak wordt een dergelijk onderwerp ingeleid door één van de predikanten of andere deskundigen uit de classis zelf.

2. Specifieke introductie in het werk van de kerkenraad

Dit onderdeel gaat over de specifieke situatie in de plaatselijke gemeente. Wat zijn onze gewoonten en afspraken met betrekking tot de vergaderingen en onze werkwijze. Hoe geven wij (predikant, ouderlingen en diakenen) invulling aan het 'samenwerken'. Ook zou er een avond

georganiseerd kunnen worden waar de belangrijke (kerkenraad)commissies acte de presence geven. Met als doel om

Soms ontmoeten de aftredende broeder en diens opvolger elkaar nog een keertje

Twee maanden die optimaal gebruikt kunnen worden voor een introductieprogramma

de nieuwe broeders te laten zien waar de diverse commissies op dat moment mee bezig zijn. Op deze manier bevordert je dat zij actief kunnen meedoen (meedenken, meespreken, meebeslissen) op de komende vergaderingen.

3. Introductie in de wijk

Het is belangrijk dat een nieuwe ambtsdrager 'onbevange' aan een relatie kan gaan bouwen met gemeentelieden die aan zijn zorg zijn toevertrouwd. Maar dat wil niet zeggen dat hij 'zonder kennis van zaken' en enige 'kennis van mensen' op pad kan gaan. Een overdracht van de wijk hoort er echt bij. En het is ook echt de moeite van het overwegen waard om die overdracht in sommige gevallen bij (en na overleg met) de betrokken gemeentelieden thuis te doen. De vertrekkende ambtsdrager

introduceert dan zelf zijn opvolger. En in dat gesprek kan hij in grote lijnen weer geven waar de specifieke zorg in de afgelopen periode heeft gelegen. Dat schept niet alleen duidelijkheid voor alle partijen, het garandeert ook een betere voortzetting van het werk. Je hoeft als het ware niet eerst een beetje aan elkaar te wennen voordat een bepaald onderwerp ter sprake wordt gebracht.

Met meer vertrouwen aan de van God ontvangen opdracht beginnen

Is een dergelijke 'positieve handover' dan de oplossing voor alle problemen die ervaren kunnen worden in het ambt. Was het maar waar! Daar zullen we D.V. de volgende keer nog een artikel aan besteden. Maar een zorgvuldige introductie zorgt er wel voor dat de nieuwe ambtsdrager met meer vertrouwen aan zijn van God ontvangen opdracht kan beginnen.



Het Meldpunt

seksueel misbruik in kerkelijke relaties

De kerk, een veilige plaats...

De kerk hoort een veilige plaats te zijn. Misbruik, in welke vorm dan ook, mag in de kerken niet bestaan.

Het Meldpunt begeleidt slachtoffers van seksuele intimidatie of misbruik in kerkelijke relaties. Met het oog op preventie geeft het Meldpunt informatie en advies.

Het Meldpunt is een initiatief van de Christelijke Gereformeerde Kerken, de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt en de Nederlands Gereformeerde Kerken

Internet: www.meldpuntmisbruik.nl
 Hulpvragen: telefoon: 038 423 21 25 of e-mail: c.blijdorp@meldpuntmisbruik.nl
 Meer informatie: info@meldpuntmisbruik.nl
 Ook als je liever anoniem blijft

Pastoraat

De pastor als tolk en gids



Willem van der Horst

In de narratieve benadering van pastoraat is het gebruikelijk om de beelden 'tolk' en 'gids' te gebruiken om daarmee de rol en functie van de pastor te illustreren. Onder 'narratief pastoraat' verstaan we: "Zorg voor het (levens)verhaal van mensen in relatie tot het verhaal van God. In het pastoraat staat dus het levensverhaal van mensen en het verhaal van God centraal" ('Zorg voor het verhaal', Ruud Ganzevoort en Jan Visser). In dit artikel willen we die beelden 'tolk' en 'gids' nader bekijken en stil staan bij de vraag welke handvatten deze beelden geven voor het pastorale gesprek.

Een mens heeft een tolk nodig als de taal van de gesprekspartner niet verstaan wordt. Een mens heeft een gids nodig in een onbekend land waar je de weg niet kent. Beide beelden duiden dus op een helper die hulp biedt op onbekend terrein. Van een tolk mag je verwachten dat hij beide talen machtig is. En de gids kun je vertrouwen, omdat hij gewoon de weg weet.

Nu is het domein van het pastoraat, zoals hierboven omschreven, wel een heel bijzonder domein. Het gaat niet over twee te beheersen talen of over het de weg niet weten. Het domein is het levensverhaal van de pastoraat in relatie tot het verhaal van God. Als tolk is de pastor nooit volledig op de hoogte van het verhaal van zijn pastoraat en ook God kent elke pastor – hoe gelovig hij of zij ook is – maar zeer ten dele. En als de tolk de 'taal' niet spreekt, hoe kan hij dan zinnige dingen zeggen over de weg die de pastoraat met God heeft te gaan? Dit betekent dus dat het

Tolk en gids duiden op een helper die hulp biedt op onbekend terrein

Een goede pastor dient over mensen-kennis en Godskennis te beschikken

Tolken

Verzamel eens wat oude tijdschriften en blader die eens door op zoek naar een drietal platen die iets zeggen over drie belangrijke gebeurtenissen in uw leven. Je hoeft niet vooraf eerst die gebeurtenissen bedacht te hebben, ga maar gewoon bladeren en de beelden brengen je dan wel bij een drietal belangrijke gebeurtenissen. Leg daarna die drie platen eens voor aan een vertrouwde gesprekspartner en die gaat met je op zoek naar de betekenis van die gebeurtenissen en naar het onderlinge verband. Die gesprekspartner is daarmee de tolk. Al vragen stellend en spiegelen is hij met jou op zoek naar de betekenis van beelden en gebeurtenissen en de onderlinge relatie. Hij is, al vragen stellend, bezig jou te helpen jezelf te verstaan. Samen met jou op zoek naar wat beelden en gebeurtenissen voor jou betekenen, omdat je het vaak zelf ook nog niet goed weet. Tolk in het pastoraat betekent dus de ander helpen in het betekenis leren geven aan datgene wat je overkomt in het leven.



Dat is - en dat is kenmerkend voor het pastoraat - gerelateerd aan hoe God Zijn verhaal aan het schrijven is in datgene wat je als mens overkomt. Tolken in het pastoraat is de ander helpen bij zijn zoekvragen hoe God met Zijn verhaal aanwezig is in de loop van de gebeurtenissen. Tolken is ook de juiste zoekvragen leren stellen. Tolken is ook de ander helpen in zijn leren begrijpen hoe God geschiedenis aan het schrijven is in zijn leven. En dat lukt vaak maar zeer ten dele. Als tolk stel je dus zoekvragen omtrent de beelden die men heeft over zichzelf, gerelateerd aan de beelden die men heeft over God. En hoe die aan elkaar verbonden zijn of niet. Om die reden wordt er terecht opgemerkt dat een goede pastor over mensenkennis dient te beschikken en over Godskennis.

Gidsen

Een gids weet de weg en geeft de route aan. Zoals een GPS op basis van het punt van vertrek en het punt van aankomst de weg kan programmeren die je kunt volgen. Maar ook dit beeld voor de gids moeten we voor het pastoraat anders invullen. Als gids in het pastoraat kun je vaak de weg niet concreet aanwijzen die een ander heeft te volgen. Gidsen betekent veel meer de ander helpen in het zoeken en vinden van de eigen richting die passend is op basis van levensgeschiedenis, persoonlijkheid en missie. Ook als het dus om de richting gaat, is het van belang om eerst zoekvragen te stellen, de ander te helpen ontdekken aan het eigen spoor dat past. En daarnaast zit in het beeld van gids ook de ander op koers willen houden. Het gaat erom dat de pastorant in de gebeurtenissen zijn eigen route leert ontdekken die hem - kort gezegd - naar de hemel voert. Petrus

De wegen van een christen lijken vaak op kronkelpaden

Gods reddingsplan moet worden 'vertaald' in beelden en taal

schrijft in zijn eerste brief dat er een erfenis voor ons klaar ligt in de hemel. De weg van een christen heeft dat uiteindelijke doel. Van een pastor mag verwacht worden dat hij zijn pastorant op dat doel wijst en hem in die richting coacht. Maar in die richting coachen, betekent niet dat de route klip en klaar is. De wegen van een christen lijken vaak op kronkelpaden, waarbij de pastor nodig is als steun, inzicht gevend en bewustmakend, vragen stellend, spiegelen, troostend, adviserend met het doel "alles vol te houden en alles te verdragen" (Kol. 1: 11). Gidsen zijn in het pastoraat betekent dus niet aangeven of de pastorant linksaf of rechtsaf moet slaan. Gidsen is hem helpen in het maken van keuzes die passend zijn, gerelateerd aan dat doel van Petrus. En daarbij hoort dan vooral het beeld van de gids in een museum, die voor het publiek de essentie uitlegt van een kunstwerk, van een schilderij. De pastor als gids is goed op de hoogte van en overrompeld door het kunstwerk van Gods reddingsplan. En in de schoonheid daarvan wil hij graag zijn publiek inwijden. Maar dat kan alleen als hij heeft geleerd hoe dat publiek kijkt en waarneemt. De pastor als gids moet de bedding kennen waarin Gods reddingsplan wil landen. Gods reddingsplan moet dan ook worden 'vertaald' in beelden en taal die de pastorant verstaat en waarmee hij dan op weg kan. Een weg die de pastorant leert zien als zijn weg, wandelend met God. Een weg waarvan hij dan steeds meer leert inzien dat God altijd daarop al bij hem aanwezig was.

Drs. Willem van der Horst, docent pastoraat en godsdienstpsychologie, verbonden aan de Academie Theologie van de Gereformeerde Hogeschool in Zwolle.

Column

"Nou ben ik jouw diaken!"



Hij was nu enkele maanden diaken. Niet dat hij zo blij was met het ambt toen hij gekozen werd. Hij voelde zich te jong en onzeker. Moest hij voor dit ambt meer geloof hebben dan zijn leeftijdgenoten? Hij wist wel beter; wie kende zijn twijfels beter dan hijzelf? Waarom die ander dan niet? Akkoord, praktisch was hij een stille werker die echt zijn boterham kon verdienen voor vrouw en kinderen. En die hadden toch ook veel liefde, tijd en aandacht nodig. Zijn vrouw werkte twee dagen in de week en ontplooipte zich zo heerlijk. Dat moest zo blijven. Waarom juist hij?

Maar zijn dominee zei dat hij de zware karweitjes wel deed, ook de ouderlingen stonden hun mannetje en er waren collega-diakenen met rijke ervaring. Hij had de Bijbel er nog eens op nagelezen en het formulier voor de bevestiging van diakenen. Zijn vrouw zei dat hij het kon en van haar mocht hij best een avond - en als het niet anders kon twee avonden, maar dan wel als uitzondering - per week naar vergaderingen en op pad zijn wijk in.

In het begin viel het best mee. Er heerste een goede sfeer in de diakengroep en hij sliep er geen uur minder door. Binnen het gezin werd hij zelfs meer alert om iedereen de goede, liefdevolle aandacht te geven.

Die avond zou hij voor het eerst op ziekenbezoek gaan. Nou ja, de broeder was een maand geleden al thuis gekomen uit het ziekenhuis na een pittige hartoperatie. De dominee was in het ziekenhuis paraat geweest, de ouderling vlak daarna. Nu was het zijn beurt.

De man deed zelf open - hij woonde op zichzelf - en met een beetje hulp bij het schoonhouden van het huis en de was, zo vertelde hij, ging het prima. "Die verzorgingshuizen", zei hij, "oké, prima instellingen, maar ik hoop zo lang mogelijk in mijn huisje te blijven."

Op de vraag of hij veel aandacht van gemeenteleden had ontvangen, kon hij positief antwoorden: kaarten, bloemen, telefoontjes, bezoek.

"Maar die operatie..." Toen kwam een lang verslag van die plotselinge benauwdheid, de sneltreinvaart richting ziekenhuis met de ambulance, het onderzoek, wegmaken, wakker worden ("Ik dacht waar ben ik nou?"), herstel. "Ik had nogal wat bloed verloren, maar door transfusie was het peil weer aardig goed. En", vervolgde hij, "ze hebben een behoorlijke snee gemaakt. Moet je zien..." En hij opende zijn overhemd, een complete ritssluiting van wat gezwollen vlees werd zichtbaar voor de diep meelevende diakenen.

Gelukkig zat de diaken op de bank, maar toen hij bij kwam, lag hij erop. Van boven keek een glunderende broeder hem aan: "Je viel flauw, ik heb je op de bank gelegd en een nat washandje op je voorhoofd doet wonderen. Nou ben ik jouw diaken!"

lenze l. bouwers

Diaconaal consulent

Samenwerking GKv en CGK

Trudy Eikelenboom en Derk Jan Poel

De generale synode heeft het generaal diaconaal deputaatschap de opdracht gegeven goede contacten te onderhouden met de diaconale deputaten van de Christelijk Gereformeerde Kerken. Daarbij wordt ook specifiek de samenwerking genoemd tussen de beide diaconaal consulenten. Hoe wij als diaconaal consulenten daar in de praktijk vorm aan geven, willen we hieronder kort beschrijven.

Onze belangrijkste taak is het toerusten en voorlichten van diakenen en diaconaal betrokkenen op het brede gebied van diaconaat. Dat gaat van de bijbelse principes van het diaconaat tot aan het signaleren van armoede. Van verantwoord rentmeesterschap tot aan het besef dat het diaconale werk allereerst is toevertrouwd aan de hele gemeente. Dit doen we onder andere door middel van toerustingsavonden en de landelijke diakenendagen. Daarnaast schrijven we artikelen voor diverse periodieken. En ook via onze websites willen we ondersteuning bieden. Verder houden we ons bezig met werkzaamheden op beleidsniveau ten behoeve van deputaten diaconaat. Samen met hen wordt het gevoerde beleid ook geëvalueerd. Zo bezinnen we ons momenteel op het onderwerp 'duurzaamheid'.

Krachten bundelen

Het onderlinge contact verloopt goed. Voor zover het kan, bundelen we onze kennis en krachten. Niet alleen omdat het diaconale veld zo breed is en we onmogelijk allebei alles

kunnen weten, maar ook om te voorkomen dat we ieder afzonderlijk het wiel opnieuw gaan uitvinden. Een voorbeeld: in deze tijd waarin de gevolgen van de economische crisis duidelijk voelbaar en zichtbaar zijn, vragen diaconieën hoe zij het beste kunnen omgaan met financiële hulpvragen. Nu kunnen we daar allebei een eigen antwoord op formuleren. Maar waarom dat niet samen doen? Dus hebben we in de afgelopen tijd gewerkt aan een update en uitbreiding van de 'Handreiking voor financiële ondersteuning door de diaconie', die een aantal jaren geleden is ontwikkeld door Ad Heystek, Trudy's voorganger. We zijn blij met het resultaat en hebben inmiddels ook positieve reacties van verschillende diaconieën ontvangen.

Inspirerend

In het afgelopen jaar hebben we een workshop verzorgd op elkaars diakenendag. Het is goed om op deze wijze over je eigen kerkmuur heen te kijken, contacten te leggen en te ontdekken dat we hetzelfde verlangen hebben: dienstbaar te zijn aan de Here en onze naaste.

Inmiddels zijn we ook enkele keren samen

op pad geweest voor het verzorgen van een gezamenlijke toerustingsavond voor 'onze' diakenen. Het is bijzonder om tijdens deze avonden te zien hoe de aanwezigen elkaar weten te vinden. Als het gaat om diaconaat vallen kerkelijke verschillen weg. We hebben immers allemaal van Jezus de opdracht tot dienstbetoon gekregen (Joh. 13). Bemoedigend en inspirerend!

Werk aan de winkel

De indruk kan ontstaan dat diaconaal werk alleen iets is van diaconaal consulenten en/of diakenen. En misschien ook nog van mensen met diaconale interesse. Maar diaconaat is een onmis(ken) bare eigenschap van iedere christen! Als je gelooft in de Here Jezus Christus en je Hem liefhebt, dan is het toch je verlangen om Hem te volgen en (anderen) te dienen? Dan geldt zijn opdracht tot het dienen van de ander dus ook voor u. Er is voor ons allemaal 'werk aan de winkel'! En laat dat nu precies zijn waarvoor wij warmlopen en waaraan we graag ons steentje wil-

len bijdragen: een gemeente waarin afzonderlijke leden graag het voorbeeld van haar grote Dienaar, Jezus Christus, willen volgen. Een leven van liefdevolle en zelfopofferende dienstbaarheid. En dat niet alleen binnen onze eigen gemeente, maar ook in de wijk, het dorp of de stad waar God ons een plaats heeft gegeven.

Missionaire dimensie

Juist in een tijd waarin de overheid zich steeds meer terugtrekt en de verantwoordelijkheid voor veel zaken teruglegt bij de burgers, is het cruciaal dat we als christenen ons niet terugtrekken. Laten we, met alle bezwaren die we daarbij kunnen hebben, toch vooral het voorbeeld volgen van Hem die ons kwam dienen.

Veel mensen in ons land zijn afgeknapt op het feit dat christenen het ene zeiden maar het andere deden. Spreken over een God van liefde en barmhartigheid is één, leven vanuit een diep besef van dit geloof is een tweede. Omzien naar mensen in nood hoort daar helemaal bij! Diaconaat is dus een onmis(ken) bare vrucht van het geloof. En misschien is deze vrucht wel heel erg nodig in een Nederland dat zo sceptisch staat tegenover het christelijk geloof. Misschien moeten we naast dat we over onze Here spreken, Hem vooral ook laten zien in onze daden! De missionaire dimensie van diaconaat. Er is een straat, een dorp, een stad, een land, een wereld te winnen voor Christus! Laten we daarom de daad bij het Woord voegen en de handen uit de mouwen steken. Want er is 'werk aan de winkel'. Voor ons en voor u. Voor Hem!

Dit artikel is geschreven door Trudy Eikelenboom (CGK) en Derk Jan Poel (GKv) en is bij de CGK verschenen in Doorgeven (juni 2011)



Diaconaal Steunpunt

Nieuw jasje voor diaconale brochures



Derk Jan Poel

Een aantal brochures is in de afgelopen periode in een nieuw en fris jasje gestoken. Deze vernieuwde brochures ('Bijbellezen en bidden', 'Klein maar productief', 'Oriëntatie op diaconaat' en 'Gaaf de kerk met het huwelijk de boot in?') zijn gratis als pdf te downloaden. Daarnaast kunnen ze natuurlijk ook via de webwinkel worden besteld.

Oriëntatie op diaconaat

In deze brochure komen veel aspecten van het diaconaat kort en bondig aan bod. Per onderwerp wordt ook doorverwezen naar meer informatie. Dit boekje is goed te gebruiken als naslagwerk.

Bijbellezen en bidden door diakenen

Deze brochure geeft allereerst praktische tips voor het persoonlijk bijbellezen en bidden. Daarnaast doet het concrete handreikingen

voor bijbellezen en bidden in het ambts-werk van diakenen.

Klein maar productief

Dit boekwerkje is samengesteld door een werkgroep van diakenen en is bedoeld om diakenen in kleine gemeenten een hart onder de riem te steken en concreet te helpen bij hun diakenwerk.

Overigens: veel van de inhoud van deze brochure geldt even goed voor grote diaconieën.

Gaaf de kerk met het huwelijk de boot in?

Alarmerende statistieken van hulpvragen rondom relaties waren voor het Diaconaal Steunpunt aanleiding om met De Driehoek een aantal avonden over het 'gesprek over huwelijk en relatie vanuit diaconaal perspectief' te organiseren. Daar is deze handreiking uit voortgekomen: het wil het inhoudelijke gesprek over huwelijk en relaties stimuleren.

Collecte van de toekomst

Regelmatig hoor je de vraag of collecteren niet anders kan. Er is steeds minder muntgeld in omloop. Het gebruik van plastic geld is zo algemeen geworden dat er op zondag geen gewoon geld meer in de portemonnee zit. Daarnaast zie je dat banken steeds moeilijker gaan doen over geld storten. Op sommige plekken zijn de nachtkluisjes al geheel verdwenen en niet iedere bank heeft nog een tel- en/of stortautomaat staan. Sommige diaconieën zijn daarom al een keer veranderd van bank.

Alternatieven

Wat zijn de alternatieven? Er komen

steeds meer nieuwe betaalmethodes op de markt maar zijn die wel in te passen in een kerkdienst? Aan de andere kant ben je met collectebonnen het gevoel van echt geld geven toch ook al grotendeels kwijt. Wat zijn de (on)mogelijkheden als je het (symbool van het) tonen van je dankbaarheid in de eredienst nog niet kwijt wilt?

Geef je visie, ideeën, opmerkingen en suggesties door aan het DS. Dat kan via mail, maar je kunt ook reageren op de website.

Kijk op <http://diaconaalsteunpunt.nl/nieuws/collecte-van-de-toekomst/782/> voor meer informatie.

Dankdag

Op woensdag 2 november 2011 is het weer Dankdag voor gewas en arbeid. Hoewel de gebruiken rond de collecten per streek verschillen, worden door DS ieder jaar collectiedoelen aanbevolen voor deze diensten. Dit jaar zijn dat:

De Verre Naasten – lokale opbouw Kenia

De Hoorn van Afrika is volop in het nieuws vanwege de hongersnood. Om deze dramatische situaties in de toekomst te voorkomen, moeten we investeren in de lange termijn. De Verre Naasten vraagt daarom met Dankdag uw steun voor het lokale opbouw-werk van onze zusterkerken in Kenia. De kerken werken aan structurele oplossingen voor de water-, voedsel- en gezondheidszorgproblemen. Centraal staan daarbij de mogelijkheden en de 'kracht' van dorpsgemeenschappen zelf: zij bepalen zelf welke steun het beste bij hen past. Zo wordt 'van onderop' geïnvesteerd in structurele lange-termijn-oplossingen voor Kenia.

Fundament - hulp aan zigeunerjongeren

De plaats Göncruszka (N-O Hongarije) heeft een kleine actieve Hongaars-gereformeerde kerk die zich missionair en diaconaal inzet voor de zigeunerbevolking en andere achtergestelde groepen mensen in de regio. Er is een school nodig waar

speciaal onderwijs gegeven wordt aan achterstandsjongeren. De onderwijsmethode is uitgewerkt. De overheid wil meewerken en stelt een schoolgebouw met inventaris beschikbaar. De kerkgemeenschap betaalt uit een eigen imkerij de extra kosten die dit onderwijs vraagt. Echter het gebouw vraagt nog aanpassing. Daarvoor is hulp nodig van buitenaf.

Jemima – een thuis voor gehandicapte jongeren in Bethlehem

Jemima is een stichting die nabij Bethlehem een thuis heeft gerealiseerd voor kinderen met een verstandelijke beperking. Deze kinderen worden door Arabische moslims als 'een straf van God' gezien. Voor deze kinderen wil Jemima een huis bieden waar liefde en zorg centraal staan. Ouders die hun kinderen naar Jemima brengen, weten dat het een christelijk huis is!

De Palestijnse overheid staat positief tegenover het werk van Jemima en heeft ook financiële steun beloofd. Tot nu toe heeft dit echter nog niet geleid tot daadwerkelijke steun. Zonder financiële steun uit Nederland kan dit werk daarom niet worden gedaan.

Meer informatie is te vinden op www.diaconaalsteunpunt.nl.

Michazondag

Op 16 oktober wordt u allen opgeroepen de kerkdienst in het teken te stellen van het onderwerp 'Gerechtigheid en dienstbaarheid'. Uiteraard kan dit onderwerp iedere dienst aan de orde komen, maar gezamenlijke aandacht voor dit thema helpt veel mensen een eigen steentje bij te dragen om de 'armoede' in de wereld te verkleinen.

Doet uw gemeente ook mee aan de Michazondag op 16 oktober?

'Op water & brood' is het thema voor deze zondag. Er is een kerkenpakket samengesteld met preeksets, liederen, kinder- en tienerprogramma's en meer. Het Michazondag kerkenpakket 2011 is gratis verkrijgbaar via de Micha website: <http://www.michacampagne.nl/micha-zondag/>

Ontdek Micha Basic

Micha Basic laat je proeven aan de Michacursus. In zes modulen worden aspecten behandeld van het Michathema 'Goed doen en recht doen'.

De zes Micha Basic-modulen zijn gratis te downloaden. Ze zijn bedoeld om los van elkaar te gebruiken en er is geen bepaalde volgorde in de modulen aangebracht. Micha Basic is bedoeld als handreiking voor groepen die zich willen verdiepen in (een aspect van) het Michathema. Zo vormt Micha Basic een opstapje naar het volgen van de Michacursus.

Michacursus

De Michacursus is een middel voor diaconieën om gemeenteleden te stimuleren tot een diaconale en duurzame levenshouding. De uitgebalanceerde opbouw van het programma van de Michacursus is bedoeld om een ontwikkelproces in gang te zetten. Deze ontwikkellijn vind je niet in Micha Basic.

Micha Basic kan gratis worden gedownload op www.michacursus.nl.



Lees nu de vernieuwde brochures van het Diaconaal Steunpunt

Gratis te downloaden of te bestellen via de website.

Eleos/OptiMent

E-mailadvies voor pastoraat

Ruggespraak houden met hulpverleners

Wie ambtsdrager, pastoraal werker of jeugdwerkleider is in een kerkelijke gemeente komt vroeg of laat in contact met gemeenteleden die psychische problemen hebben. En met gezinnen waar ouders en kinderen daardoor vast dreigen te lopen. Het geven van pastorale begeleiding en advies is dan meestal niet eenvoudig. Soms lopen ambtsdragers of jeugdwerkleiders tegen hun grenzen aan. Ze zijn immers geen hulpverleners. Even ruggespraak houden met iemand die verstand heeft van psychische problematiek kan dan helpen. Deze mogelijkheid bieden Eleos en OptiMent (onderdeel van Eleos) met het e-mailadvies voor pastoraat.

De dienstverlening omvat een aantal e-mailcontacten waarin een hulpverlener ingaat op een adviesvraag. De pastor, ambtsdrager of jeugdwerkleider legt een situatie voor en de hulpverlener probeert zo goed mogelijk advies te geven of stelt via de mail vragen om meer inzicht in de situatie te krijgen.

De vragen die via de e-mailadviesdienst binnenkomen, zijn heel divers. Een voorbeeld van een vraag is hoe je als ouderling kunt omgaan met een gemeentelid dat lijdt aan wanen en hallucinaties. Maar ook hoe je als kerkelijke gemeente de kinderen kunt opvangen waarvan de ouders in een ingewikkelde echtscheidingsprocedure zitten.

Medewerkers van Eleos/OptiMent kunnen geen diagnose stellen via de mail. Wel kunnen zij het advies geven om gemeenteleden te wijzen op de mogelijkheden van hulpverlening. Zijn er vragen over de werkwijze binnen de hulpverlening of over het hulpaanbod van Eleos, OptiMent en andere organisaties, dan kunnen die concreet worden beantwoord. Het e-mailadviesteam bestaat sinds april 2009. Gemiddeld worden er zes tot acht vragen per maand gesteld. Naast hulpverleners van Eleos en OptiMent maken ook hulpverleners van Stichting Schuilplaats en De Vluchtheuvel deel uit van het team.

Via www.eleos.nl en www.optiment.eu kunnen vragen aan de adviesdienst worden voorgelegd. In principe bestaat de service uit maximaal drie mailcontacten. Lukt het niet om een vraag naar wens te beantwoorden, dan zal de medewerker wijzen op andere mogelijkheden om contact te zoeken met een hulpverlener. Daarbij valt te denken aan het telefonisch spreekuur van de verschillende organisaties.

Wilt u gebruik maken van de e-mailservice?
Ga naar www.eleos.nl, klik vervolgens op: *verwijzers -> pastoraat* en klik op de brievenbus. Lees de werkwijze en stel uw vraag door het formulier op de site in te vullen.

Via www.optiment.eu kunt u ook op de betreffende site komen: klik op *dienstverlening*, vervolgens op *overzicht aanbod* en dan komt er rechts in groene letters te staan *e-mailservice pastoraat*.

Erica Drewes,
coördinator e-mailservice



Kerkrecht

Nieuwe invulling taak consulent



Kornelis Harmannij

Classis komt gemeente zonder predikant te hulp

Terwijl ds. Kraak zit te zweten op de preek voor komende zondag, gaat de telefoon. Een ouderling uit een naburige gemeente meldt zich. "Een oudere broeder van 80 jaar is gisteren overleden. Kunt u de begrafenis doen? Zaterdagmiddag om twee uur." Ds. Kraak sputtert: "Dat komt me deze week wel heel slecht uit! Kun je geen andere collega vragen? Misschien dat ds. Chorus tijd heeft, hij is al met emeritaat." "Ja, maar u bent onze consulent."

De taak van een consulent wordt beschreven in artikel 43 van de kerkorde. "De classis zal voor elke vacante gemeente een predikant als consulent aanwijzen die ter wille van de goede orde de kerkenraad met advies zal dienen, in het bijzonder bij het beroepingswerk. Beroepsbrieven dienen mede door hem ondertekend te worden."

De praktijk is nogal anders. Dat hoeft niet erg te zijn. Een instituut moet zich verder kunnen ontwikkelen. Maar het is wel nuttig om de oorspronkelijke doelstelling te blijven kennen. Dat voorkomt scheefgroei en misverstanden.

Beroepingswerk

Het consulentschap is ontstaan uit de behoefte om kerken die geen eigen predikant hadden, te helpen bij het beroepingswerk. Het ging dan zowel over de vraag wie er beroepen zou moeten worden, als over de bijkomende regelingen. Men ging er van uit dat kerkenraden zonder predikant niet in staat waren om dat zelf goed aan te pakken. En in veel gevallen was dat ook zo. Het was de taak van de classis om dan te helpen. De classis kon dit uitbesteden aan een consulent. Deze consulent moest de beroepsbrief mede on-

dertekenen, zodat de beroepen predikant wist dat de zaak degelijk was voorbereid.

Bij de kerkordeherziening van 1905 wordt de consulent voor het eerst genoemd, niet als een nieuwigheid maar als bestaande gewoonte die nu kerkelijk werd geijkt: "waar zulks tot nog toe gebruikelijk is geweest" (art. 4 en 5).

Herziening

Bij de herziening van 1978 blijkt dat gebruik zo'n vaste plek te hebben gekregen (misschien ook omdat het sinds 1905 in de kerkorde stond?) dat het tot een algemene regel wordt: zie het hierboven geciteerde art. 43 KO. Ook werd daarin meegenomen dat de ondersteuning die een consulent kon bieden zich vaak niet beperkte tot het beroepingswerk.

Na 1978 zijn de ontwikkelingen echter verder gegaan. Er is geen kerkenraad meer die voor het merendeel bestaat uit ongeletterde mensen. Een consulent van de classis hoeft de ouderlingen en diakenen van nu weinig meer te vertellen over hoe de dingen werken. Rond het beroepingswerk krijgen kerkenraden bovendien ondersteuning van landelijk werkende instellingen, zoals het Steunpunt KerkenWerk, het SKW. In de nieuwste voor-

stellen voor herziening van de kerkorde (editie zomer 2011) wordt de consulent daarom niet meer genoemd. Opnieuw sluit de kerkorde zich aan bij de gegroeide praktijk: het advies van de consulent bij het uitbrengen van een beroep weegt niet meer zo zwaar als een eeuw geleden.

Er is geen kerkenraad meer die voor het merendeel bestaat uit ongeletterde mensen

Algemene advisering

De consulent kan ondertussen wel blijven bestaan, maar met een nieuwe invulling van zijn taak. De spits ligt niet meer bij het beroepingswerk, maar bij de algemene advisering. We zouden zelfs het model van de Christelijke Gereformeerde Kerken kunnen overnemen: bij hen bestaat de gewoonte dat elke kerk een consulent krijgt toegewezen, ook de kerken die niet vacant zijn. Het is mij opgevallen dat daar werkelijk gebruik van wordt gemaakt, vooral uiteraard als de eigen predikant verhinderd is of zelf voorwerp van opschudding.

Ook binnen onze kerken wordt de adviesfunctie van de consulent het sterkst aangesproken wanneer zich in een gemeente onverwachte verwikkelingen voordoen die de krachten van een kerkenraad te boven gaan. Zeker voor een vacante gemeente is het waardevol wanneer er dan direct een predikant op afroep beschikbaar is: de consulent.

Hulpdiensten

Bij gemeenten die zo klein zijn dat ze niet zelfstandig kunnen beroepen, zie je nog een andere ontwikkeling. Zij maken veelal structurele afspraken met de consulent, bijvoorbeeld dat hij met enige regelmaat de vergaderingen bijwoont, de belijdeniscatechisatie verzorgt en bepaalde intensie-

Adviesfunctie bij onverwachte verwikkelingen in de gemeente

ve pastorale zorgsituaties voor zijn rekening neemt. Dat kan zover gaan dat de consulent feitelijk functioneert als een eigen predikant, maar dan parttime: het zgn. 'uitgebreid consulentschap'. Het gaat dan al lang niet meer alleen over het geven van advies; de consulent doet allerlei 'hulpdiensten'.

Trouwens, ook grotere gemeenten die vacant raken, zijn juist vanwege die 'hulpdiensten' geïnteresseerd in het ontvangen van een consulent. Behalve de zojuist genoemde taken kan het dan gaan om een avondmaalszondag waarvoor geen predikant gevonden kon worden, een huwelijksbevestiging waarbij het bruidspaar niet beschikt over een predikant in eigen familie- of kenniskring en vooral: een begrafenis, die meestal op korte termijn moet worden geregeld. Een begrafenissamenkomst is weliswaar geen kerkdienst; iedereen zou er mogen spreken, maar voor de beleving van de meeste mensen kan een begrafenis niet zonder predikant. Het is daarom niet ongebruikelijk dat de kerkenraad in zo'n situatie een beroep doet op de consulent. En het is verstandig wanneer de consulent dan een zekere morele verantwoordelijkheid voelt. Want wie zou het anders moeten doen?

Maar belangrijk is om te beseffen dat hier niet bij voorbaat een verplichting ligt. Wanneer de kerkenraad hierover geen duidelijke afspraken heeft gemaakt met de betrokken consulent, kan hij op dit gebied geen rechten doen gelden. De verplichting die de consulent heeft, betreft alleen het 'dienen met advies'. De kerkenraad mag meer verwachten, maar laat hij die verwachting tijdig uitspreken, liefst bij aanvang van het consulentschap.

Verantwoordelijkheid

Wanneer een gemeente zonder predikant raakt, hoort de classis te zorgen voor een consulent. In de praktijk doen de kerkenraden het meestal zelf. Zij willen niet het risico lopen dat ze een consulent krijgen toegeschoven die weinig voor hen kan betekenen. Ze hebben liever een consulent van wie ze echt iets kunnen verwachten. Dus kiezen

ze er zelf een uit. Soms vergeten ze daarbij om de aangezochte consulent ter benoeming voor te dragen aan de classis. Hij wil en wij willen, dus wat moet de classis er nog bij?

Het heeft echter nut om te beseffen dat het uiteindelijk de classis is die de consulent aanwijst. Stel dat de kerkenraad van de vacante gemeente alle predikanten uit de classis heeft aangezocht en overal heeft gehoord dat betrokkene 'helaas' niet beschikbaar is als consulent voor hun gemeente. Dat is dan niet maar het probleem van die kerkenraad, het ligt als probleem op het bordje van de classis! De essentie van het consulentschap is immers dat de classis een gemeente zonder predikant te hulp komt. Prima als die gemeente de hulp zelf al regelt. Maar het blijft de verantwoordelijkheid van de classis.

Heldere afspraken

Het is verder van belang voor de betrokken predikant, die als consulent gaat optreden. Als het goed is, maakt hij met de betrokken kerkenraad van de vacante gemeente heldere afspraken, over wat hij wel of niet zal doen en of hij daarvoor een honorarium zal ontvangen. Maar de predikant gaat deze onderhandelingen in als vrij man. Hij is niet gebonden aan de al of niet uitgesproken verwachtingen van de betrokken kerkenraad. Hij is alleen gebonden aan

de beperkte opdracht die de classis hem heeft gegeven, in aansluiting aan art. 43 KO.

De classis kan die opdracht overigens wel aanvullen. Wanneer er meer vacante kerken binnen de classis zijn, verdient het aanbeveling wanneer op classis-niveau afspraken

worden gemaakt over wat wel of niet van de consulenten als 'invallers' mag worden verwacht. Dat geeft

de consulent ook een betere positie tegenover zijn eigen thuis-kerkenraad. Wanneer die hem zou verwijten dat hij vanwege zijn consulentschap te veel afwezig is in de eigen gemeente, kan dat beter niet veroorzaakt zijn door al te grote toegevendheid van de predikant, maar door de ruime regeling van de classis.

Emeritus-predikant

Het aantal predikanten in actieve dienst neemt af. De komende jaren zullen velen vanwege hun leeftijd afzwaaien naar het emeritaat. Het aantal nieuwe predikanten zal naar verwachting beduidend minder zijn. Dat kan spanning opleveren wanneer in een classis de ene na de andere gemeente zonder predikant raakt: de overgebleven predikanten doen het werk in de vacante gemeenten er niet zomaar even bij!

Je zou dan je toevlucht kunnen nemen tot een andere categorie: de emeritus-predikanten. Als zij nog goed gezond zijn, hebben ze er meest wel oren naar om nog iets in een gemeente te kunnen betekenen. Laten ze dat vooral doen en laten gemeente hen daar vooral toe in de gelegenheid stellen.

Toch is het niet aan te bevelen om zo'n emeritus-predikant door de classis tot consulent te laten benoemen. Wanneer de consulent er al-

Voor de meeste mensen kan een begrafenis niet zonder predikant

Maak afspraken over wat wel of niet van de 'invaller' mag worden verwacht

leen was voor de 'hulpdiensten' zou dat geen probleem zijn. Maar de primaire taak van de consulent blijft toch wat zijn naam al zegt: het uitbrengen van advies in bijzondere situaties, in opdracht van de classis. Misschien dat de emeritus-predikant veel meer ervaring heeft op dat gebied. Op verzoek van een kerkenraad kan hij die ter beschikking stellen. Maar de classis kan hem geen opdracht geven. Daar is hij van vrijgesteld. Hij woont de

classisvergadering ook niet meer bij. Laat de classis haar zorg voor de vacante gemeenten dus tot uiting brengen door iemand uit eigen gelederen, een actief dienende predikant, aan te wijzen tot consulent. Dan mag deze de zorg voor een begrafenis wel overlaten aan anderen, bijvoorbeeld een emeritus-predikant.



Kerkmaatschappelijk Werk

Stichting De Driehoek is in 2009 gestart met een nieuwe afdeling: Kerkmaatschappelijk Werk. HBO-geschoolde maatschappelijk werkers ondersteunen predikanten, ambtsdragers en gemeenteleden. Deze afdeling werkt vooralsnog uitsluitend in de gereformeerde kerken vrijgemaakt, zij wordt door die kerken financieel ondersteund.

Informatie: www.kmwdedriehoek.nl

De afdeling GGZ van De Driehoek biedt christelijke hulp bij onder andere relatieproblemen, angsten, depressiviteit, identiteitsvragen, eenzaamheid, rouw, problemen op het gebied van seksualiteit. De hulpverleners bij deze afdeling zijn (GZ-)psychologen, contextuele-, gezins- en relatietherapeuten. Hulpverlening wordt vergoed door de zorgverzekeraar.

Informatie: **www.dedriehoek.nl**

