



Beleidsplan Protestantse Gemeente Beverwijk

Periode 2015 – 2019



Verantwoording versie 11 mei 2015, defensieve versie

Dit beleidsplan is gemaakt i.s.m. stuurgroep Beleidsplan, periode maart-november 2014. Vervolgens besproken en aangevuld door kerkenraadsleden op de kerkenraadsdag op 13 december 2014. Aanvullingen van kerkenraad leden zijn verwerkt op 18 januari 2015 en toegelicht op de gemeenteavond van 12 februari 2015. De definitieve versie is ter goedkeuring aangeboden op 2 april 2015 en 11 mei 2015 aan de kerkenraad en is op 11 mei 2015 door de kerkenraad is vastgesteld.

Actualisatie 16 september 2015

Voor de beroepingscommissie en voor kandidaat predikanten, is op verzoek en onder redactie van ds. Otto Sondorp, het beleidsplan aangevuld met de plannen voor 2016, voor zover bekend.

Redactie augustus 2016

In augustus 2016 is het beleidsplan nog eens geredigeerd, zonder inhoudelijke wijzigingen en zonder de jaarplannen van de colleges.

Inleiding

De kerkenraad (KKR) legt in dit beleidsplan zijn voornemens voor de komende vier jaar vast. Voordat dit plan er kwam, is eerst gekeken naar de huidige stand van zaken. Deze informatie vormde mede de basis voor het bepalen van de richting die Protestantse Gemeente Beverwijk (PGB) de komende jaren wil inslaan. Dit gebeurde in overleg met kerkenraad en gemeente.

Hieronder vindt u eerst de samenvatting van dit beleidsplan.

Samenvatting

Waar staan we nu?

Na het afronden van het Samen op Weg (SoW) proces in 2006 wordt, door diverse gebeurtenissen in de gemeente, een gebrek aan onderlinge verbondenheid gevoeld. Een deel van de gemeente, met name binnen de groep 50+, heeft het SoW proces niet omarmd en ervaart nog steeds gescheidenheid tussen de "bloedgroepen". Onder meer door de afname van het aantal gemeenteleden werd het steeds moeilijker de touwtjes financieel aan elkaar te knopen. Dit leidde tot het besluit om de Grote Kerk af te stoten.

We staan voor de korte termijn nu voor een aantal uitdagingen:

- Invullen predikantsvacature.
- Nieuwe start van de werkgroep eredienst.
- Bezinning op en reorganisatie van het ouderenwerk. Daarvoor moet de samenwerking en coördinatie van het bezoekwerk door de pastor/predikant, het ouderlingen-bezoekwerk (Pastoraatgroep) en de Protestantse Vrijwilligers Dienst (PVD) opnieuw doordacht worden.
- De ontwikkeling van een vrijwilligersbeleid.
- Herbestemming van de Grote Kerk.

Waar willen we heen?

Onder meer deze uitdagingen waren het begin van een gesprek over een missie en een visie voor de PGB (Protestantse Gemeente Beverwijk). Daarmee probeerden we de koers van de PGB in de komende jaren aan te geven.

Missie

1. Wij willen een open kerk zijn, toegankelijk voor iedereen, waarin we omzien naar elkaar.
2. Ontmoetingen met elkaar rondom het Woord van God vormen het hart van ons kerkelijk bestaan.
3. De vrijwilligers zijn de steunpilaren van ons kerkelijk leven.

Visie

1. De behoeften van onze bijna 950 gemeenteleden, t.a.v. de erediensten in de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en de Vrededorstkerk, zijn divers. Wij willen aan deze verschillen tegemoetkomen door te zoeken naar verbindende factoren en waar mogelijk ruimte geven voor de wensen die leven binnen de geloofsgemeenschap.
2. Onze vele vrijwilligers in de gemeente verdienen onze aandacht, hulp en ondersteuning bij het vele werk dat zij verrichten in de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en Vrededorstkerk.
3. Naast een vaste kern van zeer betrokken gemeenteleden is er een aanzienlijk deel van onze gemeente, dat zich minder gehoord en verbonden voelt. We willen helpen zoeken naar nieuwe wegen om ook voor deze gemeenteleden een inspiratiebron van het geloof te vinden.

Hoe komen we daar?

Op grond van deze missie en visie zijn negen speerpunten geformuleerd voor het beleid in de komende jaren.

1. **Bezinning op het profiel van gemeente, predikant en pastor**

Met het vertrek van 3 predikanten in een periode van 2 jaar, is bezinning nodig op het gewenste profiel voor een predikant voor de Dorpskerk en de Vredevorstkerk. Met behulp van een interim predikant in de periode 2014-2016, wordt onderzocht welke eigenschappen op bestuurlijk, organisatorisch en communicatief gebied nodig zijn, om aan de diversiteit binnen de gemeente tegemoet te komen.

2. **Vrijwilligersbeleid**

Om beter contact te onderhouden met alle grote en kleine vrijwilligersgroepen, heeft de kerkenraad de vrijwilligersgroepen en hun contactpersonen ondergebracht bij 5 ambtsdragers die als coördinator optreden: het college van kerkrentmeesters, de diaconie, het pastoraat, het jeugdwerk en de groep Wijk aan Zee (zie organogram met contactpersonen in bijlage 1). Deze mensen fungeren als aanspreekpunten en zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van vrijwilligers: van aanstelling tot afscheid. Aan de coördinatoren van elke vrijwilligersgroep is gevraagd hoe zij zich de komende vijf jaar willen ontwikkelen en wat zij daarbij nodig hebben.

3. **Eredienst**

De eredienst en andere ontmoetingen rondom het woord van God zijn het hart van ons kerkelijk leven. De werkgroep eredienst krijgt een nieuwe start en zal nieuwe ontwikkelingen op het gebied van vorm en inhoud van kerkdiensten gaan volgen. De werkgroep stimuleert afwisseling in de diensten en betreft de gemeenteleden actief bij de vieringen. Zij inventariseert wensen en signaleert veranderende behoeften onder gemeenteleden en adviseert hierover aan de kerkenraad. De werkgroep bevordert afstemming tussen de preekroosters in de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en de Vredevorstkerk. De werkgroep stimuleert nieuwe en verbindende initiatieven voor de erediensten in de Dorpskerk, Vredevorstkerk en de protestantse gemeente Heemskerk.

4. **Versterken interne en externe communicatie**

Een communicatieteam zal gaan zorgen voor een versterking en waar nodig verbetering van de communicatie, met name met gemeenteleden die niet of nauwelijks bereikt worden met de huidige communicatiemiddelen. Ze zal nieuwe initiatieven ontplooien en onder meer ook nadenken over een nieuwe opzet van de gemeenteavonden.

5. **Financiële situatie verbeteren**

We streven ernaar om tot een sluitende begroting te komen. Uitgangspunt is blijvende ondersteuning van de activiteiten van de gemeente onder meer door de inzet van beroepskrachten. Voor kosten van activiteiten die de begroting overstijgen, zoeken we met een werkgroep fondsenwerving naar nieuwe geldstromen (fondsen e.d.).

Zolang de Grote Kerk nog in het bezit van de PGB is, zullen we wat dit gebouw betreft zoeken naar evenwicht tussen lasten en inkomsten.

6. **'Professionaliseren' ambtsdragers**

We blijven op zoek gaan naar een evenwichtige verdeling tussen stemgerechtigde diakenen, ouderlingen en ouderling-kerkrentmeesters voor de kerkenraad. We zullen nagaan of de ambtelijke taak in de eredienst in sommige gevallen losgekoppeld kan worden van de verplichting deel te nemen aan de bestuurlijke werkzaamheden.

Tijdige werving van nieuwe ambtsdragers is prioriteit, alsmede goede begeleiding, training en coaching. Daarnaast zullen we naar wegen zoeken de taaklast voor de ambtsdragers te verlichten door bijvoorbeeld één taak over meerdere mensen te verdelen of door een taak te splitsen.

7. Stimuleren deelname doelgroep 30-50 jaar

Aandacht voor de groep van 30-50 jaar (en hun kinderen, zie ook punt 8) vinden we zeer belangrijk. Door de instelling van een klankbordgroep bestaande uit 30-50 jarigen zullen we uitzoeken welk kerkenwerk en welke (kortlopende) activiteiten deze doelgroep aanspreken.

8. Jeugdwerk

We zullen ons blijven richten op jongeren. Uitgangspunten zijn: aansluiten bij de belevingswereld van jongeren en versterken van het groepsgevoel. Om nieuwe jeugd te bereiken en om samenwerkingsvormen te ontdekken, komen er (hernieuwde) contacten met christelijke scholen in Beverwijk.

Er is een gemeenschappelijke tienergroep met de PG Heemskerk. Belangrijk is te zorgen dat de overstap van de kindernevendienst naar de tieners, goed aansluit.

De vrijwilligers binnen het jeugdwerk hebben ondersteuning nodig van een jeugdwerker, die helpt met de ontwikkeling van een visie op het jeugdwerk en ook hulp biedt bij het aansturen en begeleiden van voor de jeugd interessante kerkelijke activiteiten.

De hulp van ouders/verzorgers is nodig om hun tieners te stimuleren deel te blijven nemen aan kerkelijke activiteiten voor de jeugd. Hierover moeten ouders/verzorgers goed geïnformeerd worden, zodat zij dit daadwerkelijk oppakken.

Er is inmiddels een apart jeugdbeleidsplan, waarin de kerkenraden van Beverwijk en Heemskerk hun (toekomstige) samenwerking hebben beschreven.

9. Missionair zijn in Beverwijk

Veel mensen zijn, hoewel ze ingeschreven staan, niet of nauwelijks bekend met de activiteiten van de gemeente. Met de komst van een nieuwe predikant zal naar wegen gezocht worden om deze mensen te bereiken. Daarnaast zal er een extra inspanning komen om mensen op afstand van kerk en geloof te bereiken. Hoe kunnen we de kerk maatschappelijk relevant maken? Hoe kunnen we deze mensen kennis laten maken met de schatten die in kerk en geloof verborgen liggen?

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inhoudsopgave	6
Een beleidsplan: waarom en waartoe?	7
Wat is het doel van dit beleidsplan?	7
Hoe is dit beleidsplan ontstaan?	7
Waar staan we nu?	8
Waar willen we heen?	9
Wat is onze missie?	9
Wat is onze visie?	9
Wat zijn onze speerpunten voor 2015-2019?	9
1. Bezinning op profiel gemeente, predikant en pastor	9
2. Coördinatie & verbinding van het vrijwilligerswerk	10
3. Eredienst	10
4. Versterken interne en externe communicatie	11
5. Financiële situatie verbeteren	11
6. "Professionaliseren" ambtsdragers.	12
7. Stimuleren deelname doelgroep 30-50 jaar.	13
8. Jeugdwerk.	13
9. Missionair zijn in Beverwijk.	14
Hoe wordt de voortgang van de speerpunten bijgehouden?	15
Jaarplannen en overige beleidsplannen	15

Een beleidsplan: waarom en waartoe?

De kerkorde schrijft de noodzaak van een beleidsplan voor. De reden waarom we dit beleidsplan hebben opgesteld, heeft echter vooral te maken met de behoefte om voor de komende jaren zowel intern als extern te laten zien wat ons inspireert en waar we mee aan de slag willen.

Wat is het doel van dit beleidsplan?

Het doel van dit plan is om beleidskeuzen en prioriteiten vast te stellen voor de komende vier jaar.

Hoe is het beleidsplan ontstaan?

Na overleg met kerkrentmeesters, diakenen en ouderlingen hebben we een richtinggevende missie en visie gevonden en enkele speerpunten geformuleerd. Ze zullen dienen als een inspirerende leidraad voor nieuwe initiatieven binnen onze gemeente.

Het eerste concept is op een aantal punten besproken in de stuurgroep beleidsplan. De Stuurgroep Beleidsplan bestond uit een groep gemeenteleden en heeft op 18 maart, 8 april en 16 mei 2013 over een aantal punten gesproken.

Nadat de kerkenraad het conceptbeleidsplan had vastgesteld, is dit aan de gemeente voorgelegd om haar mening erover kenbaar te maken. Dat is gebeurd op een gemeenteavond, via de website, in het kerkblad Samenklank en via de coördinatoren met het oog op de vrijwilligersgroepen. Ook de consulent en de interim-predikant zijn erover geïnformeerd. Dat gold ook voor de kerkenraad van de PG Heemskerk. Het beleidsplan is definitief vastgesteld op 11 mei 2015.

Waar staan we nu?

In de afgelopen jaren is er veel gebeurd in de gemeente. Tot 2012 beschikte de gemeente over drie predikanten, die elk zijn/haar kennis en kunde inbracht op het gebied van pastoraat, spiritualiteit en bestuur. Inmiddels hebben alle predikanten elders een werkkring gevonden. Uiteraard wordt dit als een aderlating beschouwd, aan de andere kant ontdekte de kerkenraad juist door de vacature een nieuw elan. Hij werd ook gedwongen om onder meer met het oog op het beroepingswerk goed te kijken naar de stand van zaken in de gemeente en de toekomst van deze gemeenschap.

De ontkerkelijking is de gemeente in Beverwijk intussen niet voorbijgegaan. Het aantal gemeenteleden nam sinds 2007 (1500) af tot rond de 950 leden. Onder meer door die afname is het steeds moeilijker de touwtjes financieel aan elkaar te knopen. Dit leidde onder meer tot het besluit om de Grote Kerk af te stoten. Dat is bij niet iedereen even goed gevallen. Ook ervaren velen, met name uit de groep 50+ een gebrek aan verbondenheid. Daarbij speelt ook de gevoelde gescheidenheid tussen de 'bloedgroepen' een rol.

In het gemeentewerk zijn lacunes ontstaan. Door het wegvallen van de werkgroep eredienst. Ook is er bijvoorbeeld onvoldoende aandacht voor het pastorale werk en de onderlinge afstemming daarvan. Door het vertrek van de predikanten kwam het gehele professionele pastorale werk op de schouders terecht van de pastoraal werker, Greet Bijl, die hier part-time werkte. Zij heeft zich bewonderenswaardig van haar taak gekwetend, maar was uiteraard niet in staat om al het pastoraat voor haar rekening te nemen.

In deze situatie is het beleidsplan ontstaan, dat nu voor u ligt.

Waar willen we heen?

Wat is onze missie?

1. Wij willen een open kerk zijn, toegankelijk voor iedereen, waarin we omzien naar elkaar.
2. Wij willen elkaar ontmoeten rondom het Woord van God. Dat is het hart van ons kerkelijk bestaan.
3. We hechten groot belang aan het werk van vrijwilligers in de gemeente. Ze zijn en blijven de steunpilaren van ons kerkelijk leven.

Wat is onze visie?

1. Wij komen als gemeente samen om het woord van God te horen, het geloof in God te delen, het contact met God te ervaren en elkaar te ondersteunen. Sommigen zoeken hierbij inspiratie, anderen troost en weer anderen een (wekelijkse) boodschap hoe te leven en werken naar Gods woord. De behoeften van onze gemeenteleden t.a.v. de erediensten in de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en de Vredevorstkerk zijn divers. Wij proberen aan deze verschillen recht te doen door te zoeken naar bindende factoren en waar mogelijk ruimte te geven voor wensen die leven binnen de geloofsgemeenschap.
2. De vrijwilligers in de gemeente verdienen onze aandacht, hulp en ondersteuning bij al het werk dat zij verrichten in de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en Vredevorstkerk. Alleen door de vele vrijwilligers is het mogelijk om de eredienst gaande te houden en de diverse activiteiten in de gemeente uit te voeren.
3. Naast een vaste kern van zeer betrokken gemeenteleden is er ook een aanzienlijk deel van onze gemeente, dat zich minder gehoord en verbonden voelt. We willen helpen zoeken naar nieuwe wegen om ook voor deze gemeenteleden een inspiratiebron van het geloof te vinden.

Wat zijn onze speerpunten voor 2015-2019?

1. **Bezinning op profiel gemeente, predikant en pastor**

De kerkenraad heeft besloten om na het ontstaan van de laatste predikantsvacature niet onmiddellijk een beroepingscommissie in te stellen, maar eerst duidelijk te krijgen welke koers de gemeente wil gaan varen, om daaraan een scherp profiel voor de gewenste predikant voor de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en de Vredevorstkerk te kunnen koppelen.

Met het aanstellen van een interim predikant voor de periode 2014-2016, is onderzocht welke eigenschappen nodig zijn om aan de diversiteit binnen de gemeente tegemoet te komen. Op grond van gesprekken met gemeenteleden is door de interim-predikant een analyse van de situatie vervaardigd. Deze is voorgelegd aan en besproken met kerkenraad en gemeente. Na deze fase zal de interim-predikant het proces van het opstellen van een predikantsprofiel ter hand nemen. Daarna zal hij de beroepingscommissie en de benoemingscommissie voor een nieuwe pastorale werker begeleiden. Inmiddels zijn door hem gesprekskringen opgestart, waar mensen met diverse achtergrond elkaar ontmoeten.

De wens een open kerk te zijn brengt met zich mee dat we moeten nadenken op welke wensen van de onderscheiden doelgroep(en) we ons gaan richten. Hoe creëren we energie in de kerk, waardoor mensen er graag komen? In hoeverre zijn de wensen van jongeren en de 30-50+ groep (zie ook punt 7 en 8) realistisch en in onze gemeente toepasbaar? Hoe kunnen we verbindende activiteiten organiseren, waardoor we ervoor zorgen dat we samen één bloeiende opbouwende gemeente vormen? Hoe laten we de tijd van gescheidenheid tussen de diverse "bloedgroepen" achter ons?

Op dit moment beschikt de gemeente over één ouderenpastor voor 16 uur per week, die in augustus 2016 pensioen gaat. Er is daarnaast sprake van een vacature voor een predikant. De vraag hoe de ondersteuning van de gemeente vorm krijgt, dient zich nu aan (zie ook punt 5).

Er zullen met het oog hierop inspiratiebijeenkomsten komen, waarin we met een grotere groep gemeenteleden brainstormen hoe we onder meer via aansprekende activiteiten en goede PR de neerwaartse spiraal een levende gemeente kunnen zijn, die ook aantrekkelijk is voor mensen die we nu nog niet bereiken. Ook al zal dat in deze tijd van ontkerkelijking en voortgaande secularisatie een uitdagende en weerbarstige opdracht zijn.

2. Coördinatie & verbinding van het vrijwilligerswerk

Wij willen omzien naar elkaar. Voor een gemeente met rond 950 gemeenteleden en honderden vrijwilligers, betekent dit dat vrijwilligers makkelijk kunnen worden vergeten en niet de aandacht en begeleiding krijgen die nodig is.

Onze gemeente is gezegend met een grote hoeveelheid vrijwilligers(groepen). Veel mensen hebben echter meerdere taken en de druk om er nog een taak bij te nemen is groot. Veel processen lopen min of meer 'automatisch', zonder coördinerende taak vanuit de kerkenraad. Vrijwilligers leggen een hoge mate van zelfredzaamheid aan de dag. Zij zorgen zelf voor informatie, werken zichzelf in en spelen in op verandering. De vrijwilligersgroepen maken nog weinig gebruik van (digitale) media om hun bekendheid binnen de gemeente te vergroten.

Een eerste stap om dat te veranderen is gemaakt door de opname van een lijst van activiteiten in het gemeenteboekje en het plaatsen van namen van contactpersonen en vacatures in het kerkblad en op de website.

Door het inschakelen van mensen met een sterk netwerk, kunnen we meer gericht nieuwe mensen persoonlijk benaderen en vragen voor specifieke taken. We willen ons daarbij vooral richten op de dingen die goed gaan en waardering uitspreken voor wat er allemaal al gebeurt.

De kerkenraad, ook zelf een groep van vrijwilligers, kan niet rechtstreeks contact onderhouden met alle grote en kleine vrijwilligersgroepen om te weten waar zij behoefte aan hebben, welke plannen zij hebben en hoe de kerkenraad hen tijdig kan betrekken en ondersteunen bij hun plannen. Daarom is een start gemaakt om alle vrijwilligersgroepen 'onder te brengen' bij kerkenraadsleden. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van alle vrijwilligersgroepen, de contactpersonen en de coördinatoren vanuit de kerkenraad.

Een zorgpunt is dat een aantal vrijwilligers veel meer dan 1 taak vervult. Dit betekent dat als een vrijwilliger uitvalt er veel taken blijven liggen. Op dit moment is er geen sturing om te komen tot een betere verdeling. Ook de werving van nieuwe vrijwilligers kan beter bijv. via een (digitale) vacaturebank. We zullen verder wegen moeten vinden om samenwerking tussen de vrijwilligers(groepen) onderling en tussen vrijwilligers(groepen) en ambtsdragers te stimuleren.

Een groepscoördinator zou hier een rol in kunnen spelen. Misschien is hier inzet van een betaalde kracht denkbaar. Een profiel en vacature voor een vrijwilligerscoördinator is al opgesteld door een werkgroep.

Als eerste stap om het vrijwilligersbeleid vorm te geven is aan alle vrijwilligersgroepen gevraagd om op basis van de missie en visie, een stukje te schrijven over hoe zij zich als groep de komende vijf jaar willen ontwikkelen en wat zij daarbij nodig hebben.

3. Eredienst

De eredienst en andere ontmoetingen rondom het woord van God, vormen het hart van ons kerkelijk leven. Om een en ander te organiseren en te stimuleren zal er weer een werkgroep eredienst komen via de Pastoraatsgroep en/of de nieuwe predikant.

Een van de taken van de werkgroep zal zijn om het hele proces van de zondagse eredienst door te lichten. Van de welkomstcommissie tot aan het koffiedrinken. Hierbij is het uitgangspunt: waarderen wat goed is en onder handen nemen wat anders kan.

De werkgroep eredienst volgt daarnaast nieuwe ontwikkelingen in de vorm en inhoud van kerkdiensten en andere ontmoetingen rond het woord van God. De werkgroep doet voorstellen aan de predikant en/of de kerkenraad m.b.t. activiteiten in en rondom de eredienst.

Zij onderzoekt de behoefte van de geloofsgemeenschap aan uitbreiding van bijzondere diensten en de inzet van diverse soorten muziek, zoals het gebruik van een piano, cd's, bands en muzikale begeleiding door jong(eren) en oudere gemeenteleden. Van de toekomstige predikant verwachten wij dat hij/zij zich als teamspeler positief opstelt in de werkgroep eredienst.

De werkgroep is het eerste aanspreekpunt bij nieuwe ideeën aangaande inrichting van de dienst, bloemen, geluid, beamer, inzetten van gastvrouwen (voor de dienst en bij het koffiedrinken), opzet rouw en trouwdiensten, etc.

De werkgroep stimuleert een afwisseling in diensten en bevordert de participatie van gemeenteleden aan de vieringen, inventariseert wensen, signaleert veranderende behoeften, die er leven en adviseert hierover aan de kerkenraad. De werkgroep bevordert afstemming tussen de preekroosters in de Dorpskerk (Wijk aan Zee) en de Vrededorstkerk. Ook stimuleert de werkgroep nieuwe en verbindende initiatieven rondom de erediensten in de Dorpskerk, Vrededorstkerk en de protestantse gemeente Heemskerk.

Onderzocht zal worden of de werkgroep ook een coördinerende taak kan hebben. In dat geval stemt de werkgroep alle activiteiten in en rondom de erediensten van de kerken op elkaar af en is daarbij het eerste aanspreekpunt voor de roosteraars, koster, themadienstcommissie, etc.

4. Versterken interne en externe communicatie

Een communicatieteam, bestaande uit 5 kerkenraadsleden, die elk contactpersoon zijn voor een aantal vrijwilligersgroepen, zal gaan zorgen voor een versterking en waar nodig verbetering van de communicatie. Dat geldt vooral voor de contacten met gemeenteleden die niet of nauwelijks bereikt worden met de huidige communicatiemiddelen. Ze zal nieuwe initiatieven ontplooien en onder meer ook nadenken over een nieuwe opzet van de gemeenteavonden door deze anders- via een inspirerend thema- in te richten, en met activiteiten die als inspirerend worden ervaren. Ook zal ze proberen (toekomstige) gemeenteleden te bereiken en te betrekken bij onze geloofsactiviteiten via bijvoorbeeld een digitaal kerkblad of berichten in huis-aan-huis bladen, facebook, website, twitter, e-mail, whatsapp, sms en mond- op- mond reclame. (zie ook bijlage 1)

Het gemeenteboekje zal up to date worden gemaakt. Daarin zal ook informatie over vrijwilligersgroepen worden opgenomen. Mogelijk komt deze informatie ook 'online' beschikbaar.

Nieuwe ideeën zijn nodig om meer naar buiten te treden. Bijvoorbeeld door het organiseren van Open Dagen over 'Hoe gaat het er aan toe in de kerk?' of 'Wat is bidden?'. Maar ook basisinformatie zoals hoe men lid wordt van de kerk of waar men zich kan melden voor het trouwen of dopen in de kerk. Ook valt te denken aan inloopochtenden of avonden, mogelijk in samenwerking met zorg- en hulporganisaties of in samenwerking met christelijke scholen. Er zijn ook plannen om bestaande initiatieven binnen de kerk ook naar buiten in te zetten, zoals het brengen van de "bloemengroet" naar iemand buiten de geloofsgemeenschap.

5. Financiële situatie verbeteren

We zullen moeten vaststellen welk eigen vermogen nodig is om een gemeente van circa 900 leden voor de komende jaren te blijven voorzien van een predikantsplaats en 2 kerkgebouwen.

Wij willen ons niet neerleggen bij de indruk dat we een kleiner wordende geloofsgenootschap zijn, waarbij zowel de inkomsten als het aantal leden jaarlijks terugloopt. Door op een andere en moderne manier de jaarlijkse Kerkbalans vorm te geven proberen we gemeenteleden meer te betrekken bij de noodzaak om de kerk financieel te steunen.

Nieuwe manieren voor de opzet van de actie Kerkbalans zullen de komende jaren verder vorm worden gegeven. Eind 2014 is gestart met het onderscheid maken tussen de diverse doelgroepen, onder wie de groep 18-26 jarigen. Per groep zal een analyse worden gemaakt van het geefgedrag en gekeken worden wat de beste benadering is om de komende jaren een zo groot mogelijke opbrengst te realiseren. Niet-betalende of niet meer betrokken gemeenteleden zullen bij voorkeur persoonlijk worden benaderd door bijvoorbeeld predikant/pastor/ouderling om hen op een positieve manier weer bij het kerkelijk leven te betrekken en waar mogelijk een rol te geven in de eredienst of het vrijwilligerswerk dan wel hen te stimuleren om deel te nemen aan kerkelijke activiteiten.

Om onze activiteiten te behouden en nieuwe activiteiten te ondersteunen in en rond de kerk, is het vergroten van de financiële zelfredzaamheid van de kerkelijke gemeente noodzakelijk. We streven ernaar

om tot een sluitende begroting te komen, waarbij we jaarlijks het tekort met 25% verkleinen, zodat in 2017 de balans op nul staat. In 2019 moet duidelijk worden of we de Vredevorstkerk en Dorpskerk kunnen behouden en hoe we omgaan met gesalarieerde functies binnen de kerk.

Komende jaren ligt de focus op het blijven faciliteren van gemeenteactiviteiten tegen kostendekkende tarieven voor huwelijk en begrafenis. We zullen ons verder moeten verdiepen in mogelijkheden elders subsidie te verwerven voor activiteiten die niet kostendekkend kunnen worden uitgevoerd. Dat kan via een werkgroep fondsenwerving.

We willen kerkelijke activiteiten stimuleren die geld opleveren, zodat er voldoende budget beschikbaar is voor (nieuwe) kerkelijke activiteiten.

De zalen in de Vredevorstkerk en Dorpskerk zijn in de eerste plaats bedoeld voor de eigen gemeenteactiviteiten, vergaderingen en sociale kerkelijke contacten. De kosten en baten van de verhuur als een bron van inkomsten zullen moeten worden geëvalueerd en waar nodig herzien.

We blijven de komende 4 jaar zoeken naar kopers c.q. herbestemming van de Grote Kerk. Het project van Bert Kisjes zal worden gevolgd en geëvalueerd. Ook de adviezen uit het rapport van Stichting BOEi (2015) zullen verder worden opgepakt en uitgewerkt door Stichting Grote Kerk, zodat zoveel mogelijk potentiële kopers worden bereikt. Zolang de Grote Kerk in het bezit is van de PGB, zullen we zoeken naar mogelijkheden om de opbrengsten en lasten van de Grote Kerk in evenwicht te houden. De vraag wat we gaan doen, als het niet lukt om de Grote Kerk te verkopen, zal worden voorgelegd aan de kerkrentmeesters. Over 4 jaar moet er ook een advies over vervolgstappen liggen bij de kerkenraad.

Op dit moment (september 2015) wordt de predikantswoning tijdelijk verhuurd in afwachting van een nieuwe predikant. Afhankelijk van de wensen van de toekomstige predikant zal aan de kerkrentmeesters worden gevraagd om een voorstel te maken of we de woning in de toekomst moeten aanhouden of afstoten, daar er een tendens zichtbaar is onder predikanten om zelf een eigen woning te kopen. Daarnaast willen we een lange termijn visie ontwikkelen op de financiën en leeftijdsopbouw van de gemeente. De groep 70+ brengt naar schatting 70% van de inkomsten binnen via Kerkbalans. Zie fig. 1.

Leeftijd	Leeftijds opbouw = bijdrage kerkbalans (in %)	Inzet betaalde krachten (september 2015)		
		Predikant (40 uur)	Pastor, 16 uur	Koster 16 uur
70+	70			
50-70	20			
30-50	9			
30-	1	Jeugdwerker, 9 uur		

Figuur 1. Schatting verdeling opbrengsten naar leeftijd t.o.v inzet betaalde krachten

Ook het vergroten van de zelfredzaamheid en het minderen van de inzet van gesalarieerde krachten moet verder worden onderzocht. Hiervoor is het ook nodig dat er meer openheid is naar de gemeente over de toekomstige financiële situatie.

Zie ook beleidsplan College van Kerkrentmeesters, pagina 19

5. 'Professionaliseren' ambtsdragers.

Zorgen voor elkaar betekent voor de kerkenraad dat we een professioneel team willen zijn, waaraan iedereen zijn of haar bijdrage kan leveren. We willen naar een evenwichtige verdeling tussen stemgerechtigde diakenen, ouderlingen en ouderling-kerkrentmeesters. Deze laatste groep is nu ondervertegenwoordigd. Voor het vergroten van de slagvaardigheid van de kerkenraad met 21 leden, zal worden onderzocht of loskoppeling wenselijk is van het aantal ambtsdragers dat noodzakelijk is in onze eredienst en nodig is in de kerkenraad.

Onze zorg voor continuïteit van het aantal ambtsdragers in de kerkenraad, zal tot uitdrukking komen door minimaal 1 jaar voor het aftreden, opvolgers te werven en in te werken. Het aantal kerkenraadsleden met een (fulltime) baan en diverse andere activiteiten neemt toe, waardoor extra of ad-hoc vergaderingen moeilijker zijn te plannen. Een aantal kerkenraadsleden wordt structureel te zwaar belast door het vele kerkenraadswerk, waardoor kerk, werk en privé niet in balans zijn.

Door de (nieuwe) ambtsdragers beter toe te rusten (bijvoorbeeld via training en coachen door de gemeenteadviseur), of door één taak over meerdere KKR leden te verdelen of door één taak op te delen in twee aparte taken (bijvoorbeeld scheiding bestuurlijk KKR werk en eredienst taken) en door het invoeren van tussentijdse voortgangsgesprekken, wil de KKR dit probleem de komende jaren aanpakken.

Realistische profielen voor vacatures en inwerkplannen (met tijdpad en evaluatie) voor de functie van voorzitter, scriba/secretaris en penningmeester zullen worden opgesteld. Het aantal uren per taak moet beter worden bewaakt. Mogelijk zijn duo functies of roulerende functies een oplossing. Met de voorzitters van diaconie, ouderlingen en kerkrentmeesters zullen afspraken worden gemaakt hoe (tijdig) nieuwe ambtsdragers worden aangetrokken en worden ingewerkt in hun expertisegebied. Hierbij kan ook gedacht worden aan het jaarlijks budgetteren en vastleggen welke trainingen en/of workshops kerkenraadsleden zullen volgen.

Een open kerk zijn betekent voor de kerkenraad, dat we zorgen dat het archief van de kerkenraad voor ambtsdragers te raadplegen is. Bovendien moet worden geborgd dat het archief compleet en actueel is, bij zowel diaconie, kerkrentmeesters als scriba en dat is vastgesteld hoe de overdracht bij wisseling van de wacht plaatsvindt.

Ook willen we de gemeente zo goed mogelijk informeren en betrekken bij beslissingen door minimaal 3 keer per jaar de gemeente te informeren en te raadplegen over o.a. de begroting, jaarrekening, jeugdwerk, diaconale keuzes, pastorale werk en de speerpunten in het beleidsplan.

7. Stimuleren deelname doelgroep 30-50 jaar.

Aandacht voor de doelgroep van 30-50 jaar (en hun kinderen, zie ook punt 8), is zeer belangrijk. Deze doelgroep heeft, naast veel kennis en kunde, een druk bestaan vanwege baan, zorg voor kinderen en ouders, vrijwilligerswerk of hobby's.

De doelgroep is opgegroeid in de kenniseconomie, is mondiger en kritischer en vraagt om een andere benadering en andere ontmoetingen, op andere tijden, rondom het Woord van God. Zij hebben andere behoeften en onderhouden vaker dan ouderen contacten via sociale media.

Door het samenstellen van een (digitale?) activiteitengids voor 30-50 jarigen kan worden uitgezocht welke activiteiten aansprekend zijn voor deze doelgroep (bijvoorbeeld een filmavond, gespreksgroepen (met de predikant), inspiratieavond, ontmoetingsproject, levende stal en met Pasen actieve deelname aan het project the Passion).

Een volgende stap is om na te gaan of de doelgroep interesse heeft voor afgebakende, kortlopende vrijwilligerstaken en hoe dit kan worden georganiseerd. Hierbij denken we aan een op de doelgroep toegesneden vorm van contact, bijvoorbeeld via speeddating, netwerkborrels, digitale vacaturebank en activiteitenbank.

8. Jeugdwerk.

De jeugd is opgegroeid met een snel veranderend wereldbeeld, zowel thuis als op school. Activiteiten in kindernevendiensten en tienerdiensten zullen hierop in moeten spelen. Veel leeftijdsgenootjes en onderwijzers, ook op christelijke scholen, hebben steeds affiniteit met het traditionele kerkelijk verband, waardoor het gevoel kan ontstaan dat geloven een taboe is. Voor de werving van nieuwe kinderen willen we contact opnemen met christelijke scholen in Beverwijk, ook om na te gaan hoe we elkaar kunnen versterken.

De vrijwilligers binnen het jeugdwerk hebben ondersteuning nodig van een jeugdwerker, die helpt met de ontwikkeling van een visie op het jeugdwerk en ook hulp biedt bij het aansturen en begeleiden van voor de jeugd interessante kerkelijke activiteiten. In het beleidsplan voor de jeugd is vastgesteld hoe de samenwerking met het jeugdwerk van Heemskerk verder vormgegeven en geëvalueerd wordt. Er zal naar een goede balans moeten worden gezocht tussen jeugdactiviteiten in de gemeente Beverwijk en Heemskerk.

De kerk zal moeten aansluiten bij de belevingswereld van jongeren en het groepsgevoel binnen de jeugd proberen te versterken. Dit zou kunnen door jaarlijks met de jeugdwerker een aantal interessante activiteiten te organiseren, zoals Kliederkerk voor de allerjongsten, Kerk hoppen, een bezoek aan de gevangenis- of ziekenhuispastor, Taizé, The Passion, EO jongerendag, etc.

Belangrijk is om ervoor te zorgen dat de overstap van de kindernevendienst naar de tieners en de samen met Heemskerk opgezette tienergroep, goed aansluit.

De hulp van ouders/verzorgers is nodig om hun kinderen te stimuleren, deel te nemen aan kerkelijke activiteiten. Goede informatie voor ouders/verzorgers over met name jeugd activiteiten is van wezenlijk belang. Onderzocht moet worden of hiervoor inzet van het communicatieteam (zie punt 3) en de vrijwilligerscoördinatoren (zie punt 4) nodig is. Ook de jeugd zal een rol krijgen in het betrekken van leeftijdsgenoten bij de jeugdwerk. Eén van de ideeën is het organiseren van vriendjes- en vriendinnetjesdagen.

9. Missionair zijn in Beverwijk.

Veel mensen zijn, hoewel ze ingeschreven staan, niet of nauwelijks bekend met de activiteiten van de gemeente. Met de komst van een nieuwe predikant zal naar wegen gezocht worden om deze mensen te bereiken. Daarnaast zal er een extra inspanning komen om mensen op afstand van kerk en geloof te bereiken. Hoe kunnen we de kerk maatschappelijk relevant maken? Hoe kunnen we deze mensen kennis laten maken met de schatten die in kerk en geloof verborgen liggen?

Ook moet worden nagegaan hoe we mensen die voor het eerst of sporadisch onze zondagse eredienst bezoeken, kunnen voorzien van voor hen relevante informatie. Mogelijk kan de Samenklank op Zondag (SoZ) hier een rol in spelen door nieuwe bezoekers te informeren bij wie ze terecht kunnen voor verder contact.

Missionair zijn heeft een diaconaal accent in:

- ZWO
- Kerk in Actie (40 dagentijd, werelddiaconaat, binnen- en buitenland)
- Voedselbank IJmond-Noord
- Noodfonds
- Project Schuldhulpmaatjes
- DOP
- Op het terrein van milieu als kerk naar buiten
- Activiteiten rond kliederkerk voor ouders met jonge kinderen en activiteiten in de duinen.

We willen ons de komende 4 jaar vooral gaan richten op een verbetering van de relatie met onze gemeenteleden. We zullen afspraken maken hoe we onder meer via de predikant mensen, die (bijna) niet meer in de Vrededorstkerk of Dorpskerk komen, kunnen benaderen. De behoefte van deze leden zal bijvoorbeeld via sociale media of via een persoonlijk bezoek in kaart moeten worden gebracht. De focus zal hierbij liggen op hoe wij hen kunnen ondersteunen om weer bij het kerkelijk leven betrokken te raken.

We willen een commissie samenstellen die betrokken is bij deze doelgroep. Deze zal ook samenwerking zoeken met naburige gemeenten om van elkaar te leren. De commissie kan ook kennis opdoen over missionair werk via bijvoorbeeld de basiscursus missionair werk van de PKN.

Hoe wordt de voortgang van de speerpunten bijgehouden?

Op de kerkenraadsdag op 13 december 2014 is door een aantal kerkenraadsleden een speerpunt gekozen dat men verder wil uitwerken. In de moderamenvergaderingen zal gezorgd worden dat de speerpunten regelmatig op de agenda van de kerkenraad en/of van de colleges, het jeugdwerk of de pastoraatsgroep zullen staan,. Waar nodig wordt een werkplan/ stappenplan ter goedkeuring ingebracht in de kerkenraadsvergadering.

Nr.	Speerpunt	2-3 verantwoordelijke leden, gelijk verdeeld over: predikant, ouderling, kerkrentmeester en diaken				periode
		Predikant/ Pastor	Ouderlingen	Kerkrent meesters	Diakenen	
1	Profiel gemeente en predikant		C. ten Hove	M. Lindeman		2015- 2016
2	Coördinatie Vrijwilligerswerk		H. Kleijne			2015- 2016
3	Viering eredienst	Pastor/ Predikant	F. Gorter D. Fekkes		T.v.d Boor	2015- 2016
4	Interne & externe Communicatie		H.v.Heerden	H. v.d. Berg	R. v.d Zee	2015- 2019
5	Financiële situatie verbeteren			M. Lindeman	J. Bubberman	2015- 2019
6	Professionaliseren ambtsdragers		C. ten Hove	H. v.d. Berg		2016- 2019
7	Doelgroep 30-50	Predikant		H. v.d. Berg	R. v.d Zee	2017- 2019
8	Jeugdwerk	Predikant	F. Post			2014- 2019
9	Missionair zijn	Predikant	J. Kramer		Jan Stil	2017- 2019

Jaarplannen en overige beleisplannen

Op basis van het beleidsplan van de Kerkenraad maken de pastores, de colleges en door de kerkenraad ingestelde taak-/werkgroepen, een jaarplan. Dit jaarplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de kerkenraad. De kerkenraad zal beoordelen of het jaarplan in overeenstemming is met het beleidsplan.

Nieuwe beleidsvoorstellen worden aan de Kerkenraad voorgelegd. De kerkenraad neemt deze mee in het beleidsplan en stelt vast wat aan de gemeente ter goedkeuring wordt voorgelegd.

Iedere taak-/werkgroep heeft 1 persoon die de schakel vormt tussen de taak-/werkgroep en de kerkenraad. Na iedere bijeenkomst van een college of werkgroep wordt er afgesproken wat de werkgroep aan informatie doorgeeft aan:

1. de Kerkenraad
2. de Samenklank (op Zondag) , Wijkberichten Dorpskerk Wijk aan Zee
3. de PGB website en Facebook
4. de andere werk/taakgroepen/commissies etc.

Van de colleges en van de redactie van Samenklank zijn beleidsplannen opvraagbaar. Dat geldt ook voor het Jeugdbeleidsplan. Ook zijn er van taak/werkgroepen jaarplannen beschikbaar.

Bijlage 1. Vrijwilligersgroepen met contactpersoon en coördinatoren uit de KKR, maart 2015

Coördinator Marcel Lindeman, email via: kerkrentmeesters@pknbeverwijk.nl

Groepen vallend onder de kerkrentmeesters	Aantal personen	Contactpersoon
Autorijdienst	23	Kees Brinkman (tijdelijk)
Beamer commissie	2	Andre Meegdes
Bezoekers Samenklank	20-30	Sary vd Kooi
Geluidscommissie	5	Evert van Kan
Koffiedienst	10	Sary vd Kooi
Productie website	3	Danny vd Stel
Rommelmartorganisatie	8	Hanneke Kleijne
Tuin	1	Jan van Rijn
Facebook	1	Harry van Heerden
Organisten/ pianist	3	Aad Zandbergen
Samenklank op zondag	2	Jaap Bubberman
Samenklank redactie	6	Sary vd Kooi
Actie kerkbalans	50	Bert Veltkamp
Collectetellers	8	Kees Baijense
Oud papier inzamelen	1-2	vacant
Fondsenwerving	1-3	vacant

Coördinator Berthil vd Berg, email via: diaconie@pknbeverwijk.nl (per sept. 2015)

Groepen vallend onder de diaconie	Aantal personen	Contactpersoon
Verjaardagfondsen	2	Dien Bax/ Annie Zandbergen
Ontvangstdames	2	Mevr. Huttinga en Bax
Bloemengroet	2 +23	Corrie Baijense
Maaltijd 40 dagentijd	4	Sary vd Kooi
Collectanten	7	Mariëtte Lubbers

Coördinator Hanneke Kleijne-Mak, Email via: scriba@pknbeverwijk.nl

Groepen vallend onder het Pastoraat	Aantal personen	Contactpersoon
Bezoekdienst RKZ	2	Hanneke Kleijne
Liturgieën	2	Fam. Brinkman
Liturgisch bloemschikken	1	Froukje Post
Ouderen bezoekers - PVD	30	Mariza van Zalinge
Themadienst	6	Diet Bubberman
Preekvoorziening	1	Gert van Dijk
Vrijdagochtendsoos	3	Wil Leenstra
Werkgroep Guben	5	Jan Kramer
Tentdienstcommissie	5	Froukje Post

Coördinator Froukje Post, Email via: scriba@pknbeverwijk.nl

Groepen vallend onder het jeugdpastoraat	Aantal personen	Contactpersoon
Basics (met Heemskerk)	4	Froukje Post
Kindernevendienst	8	Rik vd Zee
Kinderoppas	4	Petra Pol

Tieners (met Heemskerk)	8	Froukje Post
Gezinsdienst	4	Froukje Post

Coördinator Wijk aan Zee: Janke van Wieren, email: scriba@pknbeverwijk.nl

Groepen vallend onder Wijk aan Zee	Aantal personen	Contactpersoon
Oecumenische werkgroep	5	Janke van Wieren
Hutselfrutselclub	16	Marjo v't Wout
Wijkberichten eva	1	Marcel Lindeman

De meest recente versie van dit overzicht is beschikbaar op de website PKN Beverwijk, zie <http://www.pknbeverwijk.nl/activiteiten>