

**Gemeenteopbouw in Harderwijk.  
Een uitdaging**

**A.S.L. Woudenberg**

**Harderwijk 1992**

## 0.1 Woord vooraf

In de maanden april, mei en juni verleende de kerkeraad van de Gereformeerde Kerk te Harderwijk mij een studieverlof. Dit geschriftje, dat ik hierbij de kerkeraad aanbied, vormt het verslag van mijn werkzaamheden in deze periode. Het is tevens bedoeld als uitnodiging tot bezinning en gesprek en heeft de problematiek rond de gemeente-opbouw tot thema - een thema, dat als geen ander in onze tijd aandacht verdient.

De meeste tijd en aandacht heb ik besteed aan de Tillich-studie<sup>1</sup>. Deze studie handelend over Tillichs geschiedbeschouwing, werd begeleid door prof. G.P. Hartvelt en prof. G.W. Neven. T.z.t. hoop ik tot publicatie te komen van de resultaten van dit onderzoek. Deze zullen in ieder geval ingebracht worden in een leerhuiskring.

Voorts heb ik deelgenomen aan een conferentie van 12 t/m 15 mei 1992 in het Doopsgezind Broederschapshuis te Elspeet o.l.v. Christian Schwarz uit Hamburg<sup>2</sup>. Deze conferentie werd gehouden op instigatie van de Evangelische Alliantie (Driebergen). De deelnemers hadden zich reeds eerder in diverse werkgroepen beziggehouden met het werk van Schwarz<sup>3</sup>. Deze groepen werden in 1990/91 en 1991/92 samengeroepen door ds. F.H. Veenhuizen te Apeldoorn. Deze nam op 16 mei afscheid als evang. predikant, ter gelegenheid waarvan te Apeldoorn een symposium werd gehouden. Schwarz sprak daar over 'Evangelisatie en Gemeenteopbouw in de jaren 90'.

De hier gepropageerde inzichten steunen voor een belangrijk deel op de uitkomsten van de hierboven genoemde conferentie te

---

<sup>1</sup> Paul Tillich, Duits-Amerikaans theoloog, geboren 20 augustus 1886 te Starzeddel, overleden op 22 oktober 1965 te Chicago.

<sup>2</sup> Christian A. Schwarz geeft in Hamburg leiding aan het 'Ökumenische Gemeinde-Institut' en is hoofdredakteur van het tijdschrift 'Gemeindegewachstum'. Hij studeerde theologie te Bochum, Bethel, Wuppertal, Mainz en Pasadena (USA).

<sup>3</sup> Chr. A. Schwarz, Praxis des Gemeindeaufbaus. Gemeindeförderung für wache Christen, Neukirchen-Vluyn 1987 (verder geciteerd als 'Praxis').

Elspeet. Ze zijn toegesneden op de Harderwijkse situatie. Zo tracht ik de bestudeerde stof aan te wenden ten nutte van de gemeente. Daarmee komt tevens mijn studieverlof in het juiste perspectief te staan. Mijn dank wil ik betuigen aan de kerkeraad voor het verleende verlof en aan mijn collega's voor het opgevangen werk. De brs. W. v. Veenendaal en D. Sijsma dank ik voor het coördinerend werk in wijk Midden gedurende mijn afwezigheid.

Harderwijk, 14 augustus 1992

## Inhoudsopgave

0.1	Woord vooraf	2
0.2	Inhoudsopgave	4
1.0	Inleiding	6
1.1	Geloof, gemeenschap, dienst: Deze drie zijn één.	6
1.2	Wat is gemeente-opbouw?	7
1.3	De kerken. Representanten met een eigen identiteit	11
2.0	Basisprincipes van een groeiende gemeente	14
2.1	Over naamwoorden en een regenton	14
2.2	Doelbewuste pastor	16
2.3	Gaven-georiënteerde kring van medewerkers	17
2.4	Geestdriftige (bezielde) geloofsbeleving	18
2.5	Doelmatige structuur	19
2.6	Inspirerende kerkdienst	20
2.7	'Ganzheitliche' groepenstructuur	21
2.8	Evangelisatorische diaconie	23
2.9	Hoog liefdesquotiënt	23
3.0	Zes cybernetische grondregels	25
3.1	Integrale aanpak	25
3.2	Multiplificatie	26
3.3	Functionaliteit	26
3.4	Jiu-Jitsu	27
3.5	Meervoudig doel	27
3.6	Symbiose	28
4.0	Slotbeschouwing	29
4.1	Ter overweging	29
4.2	Reorganisatie van het pastoraat	30
4.3	Een nieuw model (een aanbeveling)	32
4.3.1	De ouderling	33
4.3.2	De contactpersoon	35
4.3.3	De predikant	36

4.4	De ambtsgedachte	38
4.5	Evangelisatie en Gemeente-opbouw	40
4.6	Tenslotte	41

## 1.0 Inleiding

Dit geschriftje wil een aanzet zijn tot nadenken over gemeentestructuur en gemeente-opbouw (verder GO). In dit eerste inleidende hoofdstuk formuleren wij enige uitgangspunten. In hfst. 2 en 3 wordt stof behandeld, die ontleend is aan 'Der Gemeinde-Test' van Chr. A. Schwarz<sup>4</sup>. In het laatste hoofdstuk stellen wij onszelf enige vragen met het oog op de eigen situatie.

### 1.1 Geloof, gemeenschap, dienst: Deze drie zijn één.

In de wiskunde werkt men met axioma's. Dat zijn uitgangspunten, die niet ter discussie staan, omdat hun waarheid zonneklaar is. Een dergelijk axioma menen wij gevonden te hebben in de 'drie-enigheid' van geloof, gemeenschap en dienst. Populair gezegd: Ze zijn niet 'los verkrijgbaar'. Onder *geloof* verstaan we een persoonlijke verhouding tot God, die zich ontvouwt in gebed en lezing van Gods Woord. Door dit geloof maken we van meet af deel uit van de *gemeenschap* van Christus' kerk. De mede-gelovige is niet slechts mede-mens. Hij of zij is broeder of zuster! Tegelijkertijd ontvangt de gelovige de roeping tot *dienstbaarheid*. Iedere gelovige wordt ertoe geroepen om mee te helpen aan de opbouw en uitbouw van Gods Koninkrijk. Kerklid is werklid! Een passief gemeentelid is even moeilijk voorstelbaar als een hete sneeuwbal of een jeugdige grijsaard<sup>5</sup>.

De eenheid van geloof, gemeenschap en dienst betekent concreet, dat wij geen genoeg kunnen nemen met opmerkingen als:

---

<sup>4</sup> Der Gemeinde-Test. Kybernetisch Gemeinde bauen, Mainz-Kastel, 1991 (verder geciteerd als 'Gemeinde-Test'). Dit boek werd gelezen en besproken op het Seminar te Elspeet. Een analyse van de gemeentestructuur (ook die van Harderwijk) kan tegen een verhoudingsgewijs geringe vergoeding door het 'Ökumenische Gemeinde-Institut' worden gegeven. Men wijst dan de zg. *minimumfactor* in de gemeente aan en geeft suggesties voor een eventuele *strategie*.

<sup>5</sup> F.H. Veenhuizen, De Gemeente als evangeliserende gemeente, TV.-toespraak 1992, p. 3.

"Ik kan ook wel geloven zonder de kerk. Daar heb ik anderen niet bij nodig." De gelovige heeft de gemeenschap nodig en omgekeerd. Ook mogen wij ons niet neerleggen bij een situatie waarin onze missionaire taak is gedelegeerd aan weinigen. De roeping om mensen te winnen voor Christus geldt allen. Daaraan dient iedere gelovige direct of indirect mee te werken. Alleen zo wordt de kerk een middel in Christus' hand. In het verdere van ons betoog is de eenheid van geloof, gemeenschap en dienst steeds verondersteld!<sup>6</sup>.

## 1.2 Wat is gemeente-opbouw?

Men kan met diverse brillen op naar de kerk kijken. Als we het 'wezen' van de kerk trachten te omschrijven, zijn we bezig met het 'wat' van de kerk. Als we vragen naar de gemeentestructuur, zijn we bezig met het 'hoe' van de kerk. In het laatste geval staat de vraag centraal hoe wij het meest efficiënt toekomen aan onze roeping gelet op onze tijd, cultuur en samenleving. Wie deze vraag systematisch doordenkt is bezig met de GO-problematiek.

Men zou de stelling kunnen verdedigen, dat het 'wat' van de kerk onveranderlijk hetzelfde blijft, terwijl het 'hoe' steeds weer andere vormen aanneemt. Het 'wat' van de kerk is het heil in Christus: Zijn verzoenend lijden en sterven, Zijn opstanding. Dat heil eigent de gelovige zich toe door het geloof; dat wordt beleefd in de gemeenschap en wordt uitgedragen in de wereld. Maar hoe wordt de gemeente daadwerkelijk tot een vindplaats van het heil? Dat 'hoe' zal altijd weer anders moeten zijn, omdat de tijden veranderen en wij met hen! Daarom ligt precies hier de belangrijkste taak en roeping van de gemeente: Hoe bouwen wij op het fundament dat Christus is? God maakt ons daarin tot zijn medewerkers en vraagt van ons een behoorlijke dosis inventiviteit en creativiteit. Op Zijn beurt verleent Hij ons de bijstand van Zijn Heilige Geest (Hand. 9:31).

---

<sup>6</sup> De drieslag 'geloof-gemeenschap-dienst' vinden we bij Schwarz (Praxis, p. 20) en is met name door Veenhuizen sterk benadrukt.

In de laatste decennia is er in onze kerken veel aandacht geweest voor GO. Enige ontwikkelingen willen we hier noemen. In 1955 verscheen het boekje 'Naar de kracht van elk lid'<sup>7</sup>. De schrijvers voerden een pleidooi voor de kleinschalige vorm van gemeenschap zoals die in de huisgemeente gevonden wordt. In feite was dit in Gereformeerde kring reeds een poging om het accent te verleggen van een ambtelijk/hiërarchische kerkstructuur naar een participatiestructuur.

In 1969 verscheen het rapport 'Kerk in Perspectief'<sup>8</sup>. De hoofdlijnen van dit rapport kunnen als volgt worden samengevat: a) De gemeente is draagster van de bedoelingen van de kerk: Het ambt helpt de gemeente, niet de gemeente helpt het ambt. b) De situatie in de samenleving is mede bepalend voor de structuur van de kerkelijke gemeente. In 1981 werd op de synode het zg. GIP-rapport besproken, waarin een nieuwe gemeente-structuur werd geïntroduceerd volgens het werkgroepen-model<sup>9</sup>. Dit rapport kreeg de status van 'handreiking'<sup>10</sup>. In diverse brochures werd de hier gepropageerde gemeentestructuur uitgewerkt<sup>11</sup>. Inmiddels heeft men in zeer veel kerken gekozen voor het werken met secties en werkgroepen. Het spreekt voor zich, dat met het veranderen van de gemeentestructuur ook vragen aan de orde komen rond ambten en

---

<sup>7</sup> J.H. Bavinck, M. de Goede, G. Lugtigheid, Naar de kracht van elk lid, Kampen 1955.

<sup>8</sup> Kerk in Perspectief, Rapport van de commissie gemeentestructuur ingesteld door generale deputaten voor de evangelisatie van de GKN aangeboden aan de generale synode van de GKN Sneek 1969.

<sup>9</sup> Gemeentestructuur in Perspectief. Uitgave van het deputaatschap Gemeenteopbouw van de GKN en samengesteld door de Adviesgroep Gemeentestructuur, oktober 1982.

<sup>10</sup> Zie: Akta van de generale synode van Bentheim 1981 van de GKN, art. 169vv.

<sup>11</sup> Zie de uitgaven van de Adviesgroep Gemeentestructuur van het deputaatschap Gemeente-opbouw van de GKN: Werken met wijkteams; Kontaktpersonen 1 (Een voorlopige handreiking); Kontaktpersonen 2 (Het instrueren van kontaktpersonen); Kontaktpersonen 3 (Wat betekent het voor de ouderling?); 4. Kontaktpersonen 4 (Wat betekent het voor de diakenen?).



verantwoordelijkheden. Artikel 40 van de Kerkorde luidde tot voor kort: "Het zal aan een kerkeraad vrijstaan de voorbereidingen of afdoening van bepaalde zaken in handen te leggen van commissies of van wijkraden; hij zal er echter op toezien, dat aan dergelijke colleges niet het gezag wordt toegekend, hetwelk aan de kerkeraad toekomt." Lange tijd bestond hierover grote onduidelijkheid. Met de nieuwe tekst van KO. art. 40 is een eind gekomen aan die onduidelijkheid<sup>12</sup>. Het besluit tot herziening van dit artikel mag tevens beschouwd worden als een acceptatie van het werkgroepen-model. De gemeentestructuur van onze plaatselijke gemeente Harderwijk als neergelegd in de 'Leidraad' liep in feite vooruit op de vaststelling van dit kerkorde-artikel<sup>13</sup>. Het merkwaardig feit, doet zich voor, dat onze plaatselijke gemeente Harderwijk in de afgelopen jaren enerzijds vooruitliep op de ontwikkelingen (een KAZ volgens werkgroepen-model) en anderzijds achterbleef bij de ontwikkelingen (de organisatie van het pastoraat, waarin immers nog steeds niet wordt gewerkt met behulp van contactpersonen).

De namen van prof. K.A. Schippers (Kampen) en prof. J. Hendriks (VU) mogen hier niet ongenoemd blijven. Ieder op hun eigen wijze hebben zij veel aandacht gevraagd voor de GO-processen. Hendriks heeft veel inzichten uit de sociologie (innovatieprocessen, organisatietechniek etc.) vruchtbaar gemaakt voor de GO<sup>14</sup>. Een ware stroom toerustend materiaal kwam los in de

---

<sup>12</sup> Zie synodebesluiten: Kerkinformatie nov. 1991 p. 28v.; Kerkinformatie april 1992 p. 6; p. 26.

<sup>13</sup> De 'Leidraad' werd op 2 februari 1989 aangeboden aan de KAZ door br. J. v.d. Spek. De commissie 'Leidraad voor de organen van de Gereformeerde Kerk van Harderwijk' werd in dezelfde vergadering gedechargeerd na een werkzaamheid van 3½ jaar (zie notulen KAZ 2-2-1989 en besluit 020289-5).

<sup>14</sup> In zijn boek 'Een vitale en aantrekkelijke gemeente' (Kampen 1990) gaat hij nog weer een stap verder dan het werkgroepen-model en introduceert het zg. charismatische model. Het voert hier te ver om daarvan een uiteenzetting te geven. We volstaan met de opmerking dan hij hiermee niet de charismatische beweging op het oog heeft.

afgelopen jaren van landelijke en provinciale bureau's<sup>15</sup>. Alom maakte de overtuiging zich sterk, dat *beleid* en *leiding* van de Heilige Geest heel goed samen kunnen gaan.

Temidden van al deze ontwikkelingen bleef ds. F.H. Veenhuizen aandacht vragen voor een kerkmodel, dat uitgaat van de kleine groep als bouwsteen van het grote geheel - een visie die dus reeds werd verwoord in 'naar de kracht van elk lid'. Zijn boekje 'Gemeentekringen'<sup>16</sup> was geïnspireerd op 'The Little Church' van Rev. John De Vries. Ook in Harderwijk heeft de 'kleine-kerk-beweging' een uitloper. De aandachtige lezer zal inmiddels begrepen hebben, dat een gemeentekring niet zomaar ondergebracht kan worden bij de leerhuiskringen. Het werken met gemeentekringen vooronderstelt een bepaalde visie op gemeente-zijn en zou een beleidsvoornemen van de kerkeraad moeten zijn. Dit is ook, wat door de mensen van de 'Kleine Kerk' gedurig onder de aandacht van de KAZ wordt gebracht. Op 23 mei 1991 werd in de Plantagekerk een avond belegd rond dit thema, voorbereid namens de gemeentekringen door de brs. F.C. Jansen, J.M. Tazelaar en J. Veling. Aangezien het hier voluit ging om GO-problematiek waren ook afvaardigingen van de KAZ en de wijkkerkeraden aanwezig. Het belang van de kleine groep voor de gemeentestructuur wordt vandaag de dag door velen onderkend. In Duitsland spreekt men van

---

<sup>15</sup> Te denken is aan: F.H.J. Steenwinkel, Informatie- en werkmap gemeenteopbouw, Leusden 1986; J.A. Keizer en F.H.J. Steenwinkel, Toekomst Kiezen. Werkboek voor strategische planning in de kerk, Leusen 1989; Provinciale Commissie Vorming en Toerusting Gelderland, Bouwstenen voor beleid. Een handleiding voor het maken van een beleidsplan voor de plaatselijke gemeente, Arnhem 1990; Een veelheid van materiaal werd geboden in het blad 'Veranderen en vernieuwen. Informatieblad over Gemeenteopbouwprocessen', uitgegeven door het Centrum voor Gemeenteopbouw, sectie Kerkelijke Organisatie en Voorzieningen. Van dit tijdschrift verscheen echter in 1990 het laatste nummer.

<sup>16</sup> F.H. Veenhuizen, Gemeentekringen. Handreiking bij het kleine kerkenplan, Apeldoorn z.j.

'Hauskreisen' en in het angelsaksisch gebied van 'home-cell-groups'<sup>17</sup>. In de GO-literatuur wordt in dit verband nogal eens over de 'oikos-factor'<sup>18</sup> gesproken. Ook Chr. Schwarz gaat - zoals we nog zullen zien - uit van de fundamentele betekenis van de kleine groep voor het geheel van de gemeente.

De bezinning op de GO heeft zich een blijvende plaats verworven op kerkelijk en theologisch erf. Ook voor onze plaatselijke gemeente Harderwijk is het zaak om de ontwikkelingen op de voet te volgen. De inzichten van Christian Schwarz mogen daarbij niet buiten beschouwing blijven. Reeds op jonge leeftijd schreef hij samen met zijn vader Fritz Schwarz<sup>19</sup> een boek, dat wel is aangemerkt als het vlaggeschip van de gemeenteopbouwliteratuur<sup>20</sup>. In de hfst. 2 en 3 hopen wij kennis te nemen van zijn voor alles praktische inzichten m.b.t. GO.

### 1.3 De kerken. Representanten met een eigen identiteit

Voor wij toekomen aan de bespreking van Schwarz' principes en grondregels willen wij nog stilstaan bij de vraag naar de identiteit van onze kerk. Wij moeten bewust bouwen aan de gemeente, maar juist daarom moeten we ook goed weten wat we willen...

Wij zouden het onderscheid kunnen maken tussen de *Kerk* en de *kerken*. De Kerk met een grote K vinden we in art. 9 van de Apostolische Geloofsbelijdenis: Ik geloof de heilige katholieke (=algemene) Kerk. Met de kerken bedoelen we de gemeenschappen,

---

<sup>17</sup> Onder leiding van J. Hendriks werd op de VU onderzoek gedaan naar de kleine groep. De resultaten van dit onderzoek vonden hun neerslag in de publicatie: J. Hendriks (red.), *De kleine groep en de opbouw van de gemeente*, Kampen 1987.

<sup>18</sup> 'Oikos' is het Griekse woord voor 'huis'. Hierover later meer.

<sup>19</sup> Over Fritz Schwarz en diens 'Herner-programma': F.H. Veenhuizen, *Het Herner-programma. Een programma voor missionaire gemeenteopbouw in de Duitse volkskerk*, in: *Soteria* 7 (1990), p. 16vv.

<sup>20</sup> F. Schwarz/Chr. A. Schwarz, *Theologie des Gemeindeaufbaus. Ein Versuch*, Neukirchen-Vluyn 1984.

die concreet bestaan of hebben bestaan in de geschiedenis. Geen enkele kerkgemeenschap mag er aanspraak op maken dé kerk te zijn. Paul Tillich zou in dit verband zeggen: De Kerk actualiseert zich in de kerken en wat zich in de kerken actualiseert is de ene Kerk<sup>21</sup>. We mogen derhalve onze eigen kerk niet verabsoluteren. Onze kerk is 'slechts' een middel in de hand van Christus. We zijn met elkaar op zijn best de 'opmaat' van het Koninkrijk! De kerken *representeren* het Koninkrijk.

Het feit dat wij geloven in de algemene christelijke Kerk verschaft ons echter niet het excuus om te blijven hangen in algemeenheden! De christelijke waarheid wordt altijd weer concreet en soms zelfs partijdig. Het Woord moet vlees worden. Dat betekent in Zuid-Korea iets heel anders dan bij ons in West-Europa. Het is niet genoeg, als we zeggen dat onze kerk een christelijke identiteit heeft. We zullen duidelijk moeten maken wat dat betekent in onze eigen tijd, cultuur en samenleving. De uitspraak, dat onze identiteit een christelijke is, is niet onwaar, maar voegt niets toe aan wat we al wisten. Die uitspraak gelijkt op de bewering, dat een bal rond is. Het is een tautologie. Wij hebben onszelf 100 jaar na de 'Vereniging van 1892' terdege af te vragen, wat het betekent om *Gereformeerde Kerk* te zijn. Het is nodig, dat we een duidelijk beeld hebben van onze *uitgangspunten* en onze *doelstellingen*<sup>22</sup>. En als het ons echt ernst is met 'Samen op Weg' zullen we aan insiders én outsiders duidelijk moeten kunnen maken, wat dat inhoudt. Tijdens het eeuwfeest van de Gereformeerde Kerken werd er aan onze synodepraeses P. Boomsma gevraagd: "Waarom een eeuwfeest in Kampen en niet in het Feyenoord-stadion?" Zijn reactie was als volgt: "Bedankt voor de tip; voor het geval de Vereniging van de drie Samen op Weg-kerken

---

<sup>21</sup> P. Tillich, *Systematische Theologie III*, Stuttgart 1966, p. 429.

<sup>22</sup> Wijkkereraad Midden koos in het seizoen 91/92 de Gereformeerde identiteit tot jaarthema. De vraag naar de identiteit werd gesteld op de huisbezoeken en ook neergelegd in de kring van KAZ-leden. In hun pastoraal beraad bezonnen de ouderlingen zich op gereformeerde kernwoorden (een krans van woorden) n.a.v. een artikel van G.P. Hartvelt: Het hart van de zaak, in: *Ouderlingenblad* mei 1991, p. 3vv. Zie ook mijn 'De gereformeerde identiteit', in: *Veluws Kerkblad* 4 januari 1991.

echt een feit wordt<sup>23</sup>." Dat was een gevat antwoord. De vraag blijft echter staan: Hoe krijgen we dat stadion vol...?

Ook hier willen we een enkel woord wijden aan de theologie van Paul Tillich. Hij stelt, dat er geen geschiedenis is zonder meer. Geschiedenis wordt *gemaakt* waar mensen komen tot beslissende keuzen, geraakt als ze zijn door Gods onvoorwaardelijk gebod. Zo worden mensen en groepen tot *draggers van geschiedenis* en houden onder elkaar een *zendingsbewustzijn* levend. Als wij bouwen aan de gemeente zal het ons duidelijk voor ogen moeten staan wat we willen. Welke keuzen maken wij? Welke geschiedenis schrijven wij? Dat moeten we duidelijk maken aan vooral ook jonge mensen. De Gereformeerde Kerk van Harderwijk: een representant met een duidelijke identiteit!

Het ligt voor de hand, dat GO en identiteit nauw samenhangen. Pas als we weten wat we willen, kunnen we op zoek gaan naar de beste structuur. Hoe zien de gemeenteleden zichzelf? Als de kudde van de Heer, die zich door Hem verzorgd weet? Of als het zoutend zout? Of als de bruid van Christus? Of willen we alles tegelijk? Verandering van structuren is niet verkeerd. In tegendeel; het kan het kenmerk zijn van een levende gemeente. Maar wie nieuwe structuren zoekt, moet wel weten wat er mee *be-doel-d* wordt. Wie aan de slag gaat met allerlei ideeën uit de GO-literatuur bedenke dus: Wat wil ik ermee en willen de anderen dat ook...?

---

<sup>23</sup> Kerkinformatie, juli/aug 1992, p. 11.

## 2.0 Basisprincipes van een groeiende gemeente

### 2.1 Over naamwoorden en een regenton

Chr. Schwarz heeft de structuur van een groot aantal gemeenten onderzocht waaronder groeiende en kwijnende gemeenten. Op grond van zijn analyses heeft hij een aantal criteria opgesteld, die kenmerkend zijn voor een groeiende gemeente. Deze - wat hij noemt 'basisprincipes' - vermelden we hieronder, waarbij opgemerkt dient te worden, dat elk principe bestaat uit een zelfstandig naamwoord en een bijvoeglijk naamwoord:

1. doel-bewuste pastor
2. gaven-georiënteerde kring van medewerkers
3. geestdriftige (bezielde) geloofsbeleving
4. doelmatige structuur
5. inspirerende kerkdienst
6. 'ganzheitliche' groepenstructuur
7. evangelisatorische diakonie
8. hoog liefdes-quotient<sup>24</sup>

De 'pointe' van ieder basisprincipe is - zoals we zien - niet zozeer gelegen in het zelfstandig naamwoord als wel in het bijvoeglijk naamwoord. Bij het zesde principe hebben we het bijvoeglijk naamwoord maar onvertaald gelaten, omdat er in onze taal geen geschikt equivalent te vinden is. Met 'ganzheitliche Kleingruppen' bedoelt Schwarz in feite hetzelfde als wat wij 'gemeente-kringen' zouden noemen. Het gaat hier niet om toevallige groepen rondom een bepaald thema, maar om groepen waarin de totaliteit van het geloof kan worden beleefd. Het achtste basisprincipe wekt wellicht bevreemding, omdat daarmee gesuggereerd wordt, dat liefde te kwantificeren zou zijn. Dat is echter precies de bedoeling van Schwarz. Er is weldegelijk na te gaan hoeveel lieddienst de

---

<sup>24</sup> Chr. A. Schwarz, *Gemeinde-Test*, p. 16vv. De 'Praxis des Gemeindeaufbaus' gaf nog een aantal van 7 basisprincipes.

gemeenteleden onderling aan elkaar bewijzen. Schwarz beroept zich daarbij altijd op zijn leermeester C. Peter Wagner van het Fuller Theological Seminary te Pasadena (USA), die even druk was met de rekenmachine als met het gebed.

Waar komt het nu op aan, wanneer we met behulp van deze basisprincipes aan GO willen gaan doen? Op deze plaats van het betoog voeren we de regenton in. Het gaat er namelijk om, dat wij de *minimumfaktor* op het spoor komen m.b.t. onze eigen gemeente. Als de gemeente getoetst wordt aan aan de hierboven genoemde acht criteria, dan zal allereerst moeten worden gewerkt aan het zwakste punt. Dat is helemaal niet zo vanzelfsprekend als het wel lijkt. Elke gemeente heeft immers ook sterke kanten. Is het niet logischer om daarbij aan te sluiten voor een beter resultaat? Schwarz laat zich hier leiden door voorbeelden uit de landbouw (ontleend aan Justus v. Liebich). Als men een bepaalde soort kunstmest op een akker brengt, kan de productie toenemen. Méér kunstmest betekent echter niet automatisch een hogere productie. Het kan zelfs contra-productief gaan werken. Het kan zijn, dat voor een nog hogere productie juist meer water nodig is. Dan moet er dus allereerst aan een betere waterhuishouding gewerkt worden. Zo is het ook in de gemeente. Het is precies als bij een regenton waarvan de verschillende duigen niet van gelijke hoogte zijn. Er gaat in zo'n ton even veel water als de laagste duig hoog is. Als het gebedsleven van de gemeenteleden toch al sterk ontwikkeld is, zal de gemeente niet groeien door nog méér gebed. Misschien gebeurt dat wel als er meer daadwerkelijke hulp komt voor maatschappelijk zwakken... Kortom: De ton wordt voller als je de laagste duig ophoogt en niet als je de hoogste duig ophoogt. Vraagt u zichzelf eens af wat bij ons de laagste duig is!



## 2.2 Doelbewuste pastor

Wij willen nu de hierboven genoemde acht basisprincipes één voor één de revue laten passeren. Aan deze criteria kunnen wij dus onze gemeente in Harderwijk toetsen. We kunnen de minimumfactor bepalen en inspiratie opdoen. Van belang is wel om te bedenken, dat iedere gemeente weer anders is. Wat op de ene plaats 'werkt', kan op een andere plaats zonder resultaat blijven. En altijd geldt, dat men moet aansluiten bij de bestaande situatie, anders blijft GO bij het ideaal van een paar bevlogenen en is ontgoocheling het onvermijdelijk gevolg.

Schwarz heeft waargenomen, dat de pastor van groeiende gemeenten een man of vrouw met *visie* is, iemand die weet wat *delegeren* is en gedurende *langere tijd* in de gemeente werkt. Bovendien ziet de pastor zichzelf bij voorkeur als iemand die de *training* van zijn medewerkers op zich neemt.

Wanneer wij over visie spreken, dan betekent dat niet dat de voorganger zo origineel is en de gemeenteleden weet te winnen voor zijn eigen mening en inzichten. Veeleer is hij/zij degene die het zendingsbewustzijn van de gemeenteleden weet te verwoorden en levend houdt. Het is van groot belang, dat een gemeente zich doelen stelt. Dat vraagt een 'doel-bewuste' pastor. Conflicten, die zich daarbij manifesteren, moet men niet bij voorbaat uit de weg gaan.

Een goede pastor weet ook van zichzelf dat hij geen 'alles-kunner' is<sup>25</sup>. Bij groeiende gemeenten besteedt de pastor relatief veel aandacht aan het trainen van zijn medewerkers. Dat betekent een verveelvoudiging van arbeidskracht.

Opvallend is, dat de pastor niet alleen een goed geestelijk contact met zijn medewerkers dient te hebben, maar ook 'hulp van buiten' nodig heeft. Hier spreekt Schwarz van de 'ortfremde Mitarbeiter' (afgekort: OMA)<sup>26</sup>. Een pastor heeft iemand nodig op

---

<sup>25</sup> Chr. A. Schwarz, *Gemeinde-Test*, p. 20v.

<sup>26</sup> Chr. A. Schwarz, *Praxis*, p. 69vv.



wie hij terug kan vallen. De gemeente mag weten, dat er ook elders gemeenteopbouw- en vernieuwingsprocessen gaande zijn.

Tenslotte is het voor GO-processen van belang, dat de pastor niet te snel van gemeente wisselt. Een pastor functioneert pas na enkele jaren optimaal en veranderingsprocessen gaan nu eenmaal langzaam. Ze moeten derhalve over langere tijd begeleid worden.

### 2.3 Gaven-georiënteerde kring van medewerkers

Bij een enquête onder 1.200 actieve (dus op de een of andere wijze bij het werk betrokken) gemeenteleden bleek, dat 80% van de ondervraagden niet wist wat hun charisma<sup>27</sup> was<sup>28</sup>. Dat heeft tot gevolg, dat taken en gaven niet altijd even sterk met elkaar in overeenstemming zijn. Het kan zelfs zo zijn, dat mensen uit plichtsbetrachting zich geroepen voelen een bepaalde vacature te vervullen, terwijl ze wellicht heel anders be-'gaafd' zijn. Kortom: Wie bijv. de gave van het evangelisatorisch gesprek heeft, moet zich twee keer bedenken voor hij zich laat benoemen in een liturgiecommissie etc. Het is nu eenmaal zo, dat mensen het liefste die dingen doen, waar ze plezier in hebben.

Het komt dus erop aan, dat gemeenteleden zichzelf bewust worden van de gaven die ze ontvangen hebben. Zij kunnen dan proberen om hun 'bediening' (dat is de wijze waarop ze hun dienst in de gemeente vervullen) daarop af te stemmen. Dat zal niet altijd helemaal lukken, want onze werkelijkheid is weerbarstig, maar men

---

<sup>27</sup> Een *charisma* is een gave van de Heilige Geest, een mogelijkheid die God Zelf ons gegeven heeft om daarmee dienstbaar te zijn tot opbouw van zijn Rijk. Het kan zijn, dat de Here ons meerdere charismata heeft gegeven. Paulus noemt in I Cor. 12:28vv enige charismata. Wellicht geeft de Here vandaag andere gaven dan in de bijbelse tijd. Een charisma is niet hetzelfde als een 'talent'. Ook niet-gelovigen hebben 'talenten' meegekregen. Toch lijkt het erop, dat God 'aansluit' bij onze talenten: "...ieder lid van de gemeente mag rekenen op de wijding van de natuurlijke begaafdheid tot genadegave - een wijding met het stempel van kruis en opstanding (E.J. Beeker/J.M. Hasselaar, *Wegen en Kruispunten in de Dogmatiek*, Kampen 1987, p. 65)."

<sup>28</sup> Chr. A. Schwarz, *Gemeinde-Test*, p. 26.

kan ernaar streven. Schwarz spreekt dan ook van een gaven-georiënteerde kring van medewerkers. Er moet op zijn minst een *oriëntatie* zijn op de gaven.

In sommige gemeenten heeft men een lijst opgesteld van te vervullen taken. Men kan dan door gemeenteleden laten aankruisen waar ze aan mee willen werken. Dat helpt de gemeenteleden al enigszins om na te denken over hun specifieke gaven. Een kerkeraad kan van zo'n inventarisatie dan weer een nuttig gebruik maken. Over het algemeen zal men in een kleine groep eerder de eigen gaven leren ontdekken dan in een grote. Schwarz ontwikkelde materiaal om gemeenteleden behulpzaam te zijn bij het ontdekken van de eigen gaven: Der Gaben-Test<sup>29</sup>. In sommige gemeenten wordt een zg. gaven-cursus gegeven. Ds. J.C. Schaeffer heeft niet zonder succes zo'n cursus in Apeldoorn opgezet. P. Wagner heeft in zijn boekje 'De geestelijke gaven voor de opbouw van de gemeente' de geestesgaven behandeld vanuit het oogpunt van de GO<sup>30</sup>. Een gaven-georiënteerde kring van medewerkers is één van de voorwaarden voor gemeentegroei.

#### 2.4 Geestdriftige (bezielde) geloofsbeleving

Schwarz verdedigt de volgende stelling: "Doorslaggevend voor de groei van een gemeente is niet de rechtzinnigheid, maar het enthousiasme waarmee de gemeenteleden hun geloof beleven<sup>31</sup>." De vraag naar de rechte leer is exclusivistisch en statisch: Wie voor kernwapens is, kan geen Christen zijn! Zo wordt de *grens* benadrukt. Je valt binnen of buiten de kring. Tegenover deze benaderingswijze staat een model, dat niet uitgaat van de grens, maar van het middelpunt. Beslissend is niet de vraag of een mens binnen of buiten de cirkel valt; beslissend is of hij/zij gericht is op het *Middelpunt*

---

<sup>29</sup> Chr. A. Schwarz, Der Gaben-Test, Mainz-Kastel 1991.

<sup>30</sup> P. Wagner, De geestelijke gaven voor de opbouw van de gemeente. Hoe u uw gaven kunt ontdekken, ontwikkelen en gebruiken, Hoornaar 1990.

<sup>31</sup> Chr. A. Schwarz, Gemeinde-Test, p. 28.

(Christus). Dit model is dynamisch. Het gaat uit van de oproep tot bekering. Dat is letterlijk omkeren: van Christus af naar Christus toe.

Het dynamische model van gemeente-zijn laat veel ruimte aan initiatief en originaliteit. Kortom: Het gaat uit van de 'mondigheid' van de gelovigen. Voorwaarde is echter de 'Geest'-drift, die er alleen maar kan zijn als er een persoonlijke band bestaat met Christus<sup>32</sup>.

## 2.5 Doelmatige structuur

Als eerste belangrijke punt onder dit 'hoofdstuk' noemt Schwarz dat er een 'Gemeinde-Philosophie' moet zijn<sup>33</sup>. Dat is dus de vraag: Wie zijn we en wat willen we? Wij verwijzen naar 1.3 waar reeds over 'identiteit' gesproken is. Alleen als er een duidelijke visie is m.b.t. dit punt, mag verwacht worden dat er *motivatie* is. Dit stemt ook overeen met alles wat gepubliceerd is over planningsprocessen. Aangezien de kerk als instituut een organisatorisch geheel is, zal men ook daar rekening moeten houden met bepaalde wetmatigheden. Dit alles onder het motto 'ora et labora' (Bid en werk). Als er gebeden wordt, mogen wij ook een zegen verwachten. Wij moeten er intussen echter wel aan werken. Wie beleid maakt, moet altijd een aantal stappen doen in een zeer bepaalde volgorde. Zo'n proces zal er ongeveer als volgt uitzien: Analyse/motivatie → beleidsplan → prioriteiten stellen → werkplan → uitvoering → consolidatie → evaluatie<sup>34</sup>.

Een belangrijk inzicht m.b.t. alle organisatie-vormen ontleent Schwarz aan de biologie. Een levend organisme groeit nooit in het 'wilde weg'. Er treedt altijd differentiatie op, zoals er zich in ons lichaam verschillende soorten cellen vormen. Een levend organisme maakt dus onderstructuren! Zo moet het ook zijn in de 'organisatie-techniek'.

---

<sup>32</sup> Vgl. 1.1.

<sup>33</sup> Chr. A. Schwarz, *Gemeinde-Test*, p. 34.

<sup>34</sup> Zie daarover: F.H. Veenhuizen, Themanummer Ouderlingenblad nr. 764, juli/aug 1988 'Werken met bestek'. Het vliegermodel van beleidsmatig werken (p. 19) is destijds geïntroduceerd door J. Hendriks.

Naast de 'gemeente-filosofie' wijst Schwarz op de *concentratie* en de *multiplificatie*. Ook een kerk zal zich moeten concentreren op het beoogde doel. Activiteiten, die daar niet op gericht zijn zullen eventueel achterwege moeten blijven. Het principe van de multiplificatie behandelen we in hfst. 3. Groei kan niet ongebreideld doorgaan. Er zijn ook grenzen aan de groei!

## 2.6 Inspirerende kerkdienst

Als een predikant 'veel volk trekt', kan men zich verheugen in goed bezochte kerkdiensten. Het kan echter zijn, dat tegelijkertijd alle andere zeven basisprincipes voor gemeente-opbouw over het hoofd gezien worden. Bij het vertrek van de predikant zal het er met de gemeente minder rooskleurig voorstaan als sommigen wel dachten! Dat leidt tot een eerste conclusie: De Woordverkondiging is belangrijk, maar er is méér dan dat alleen. De voorganger speelt een centrale rol, maar die is niet doorslaggevend. Schwarz stelt rond de liturgie drie vragen: Is zij oorspronkelijk? Wordt daarin een positieve sfeer bevorderd? Hoe zullen nieuwe bezoekers de dienst ervaren?<sup>35</sup>

Vanuit onze eigen kerkelijke situatie zouden we ons af kunnen vragen of de drie elementen 'leren, vieren en dienen' wel in een juiste verhouding tot elkaar staan. Voorwaarde is altijd, dat de dienst aan moet sluiten bij de belevingswereld van de gemeenteleden. Dat kan bevorderd worden door de gemeenteleden nauwer te betrekken bij het voorbereiden en houden van de diensten. Een dienstvoorbereidingsgroepje kan helpen<sup>36</sup>. Gemeentekringen of werkgroepen kunnen een aandeel hebben in de dienst. Zo zou één van de diakenen zelf kunnen vertellen waar de collecte voor bestemd is etc. Vanuit onze reformatorische traditie is de Woord-verkondiging

---

<sup>35</sup> Chr. A. Schwarz, *Gemeinde-Test*, p. 38v.

<sup>36</sup> Hier hoort de vraag thuis of er al dan niet gewerkt moet worden met een leesrooster. Zie bijv. het oecumenisch leesrooster zoals dat wordt vastgesteld door de sectie eredienst van de Raad van Kerken in Nederland (Context), met daarop aansluitend het tijdschrift 'De eerste dag' en het materiaal van de Nederlandsche Zondagschool Vereeniging. Een voordeel van zo'n rooster is, dat cantor/organist, predikant en KND vroegtijdig weten wat er aan de orde komt.

altijd sterk geaccentueerd. Zo staat er bijv. in de Heidelbergse Catechismus, zondag 25 antwoord 65, dat het geloof komt "*Van de Heilige Geest, die het geloof in onze harten werkt door verkondiging van het heilig Evangelie...*" Dat zit ons diep in het bloed. Er moet gepreekt worden. Ons woordgebruik is veelzeggend. We vragen aan de predikant: Waar preek je vanmiddag? We vragen meestal niet: Waar leid je de dienst of waar ga je voor? Bij veranderingen in de liturgie zijn Gereformeerden veelal bang, dat daarmee af wordt gedaan aan het Woord-karakter van onze diensten. Dat behoeft echter niet automatisch zo te zijn. Wie een goed overzicht wil hebben van de ontwikkelingen die zich op dit punt in onze kerken hebben voorgedaan, leze 'Liturgische bewustwording in de gereformeerde kerken' van G.C. van de Kamp<sup>37</sup>.

## 2.7 'Ganzheitliche' groepenstructuur

Bij gebrek aan een goede nederlandse omschrijving van het woord 'ganzheitlich' zullen we hier moeten omschrijven wat Schwarz precies bedoelt. Hij stelt bij dit GO-principe, dat er in de gemeente kringen nodig zijn, waar mensen met elkaar het geloof beleven in al zijn facetten. Dit moeten dan geen toevallige groepen zijn, die bijeenkomen rond een bepaalde thematiek, zoals bij ons de groepen van het leerhuis. Er moet een netwerk over de gemeente worden gelegd van groepen, waarin een stukje onderling pastoraat op gang komt. Er zou ook plaats moeten zijn voor bijbelstudie en een gemeenschappelijk gebed en een missionair/diaconaal doel. Wij hebben het onderscheid tussen toevallige groepen en gemeentekringen zelf al eens getracht aan te geven met de onderscheiding: *gemeenschappelijk leren - gemeenschap leren*. In feite is de 'ganzheitliche' groep van Schwarz dezelfde als de gemeentekring van Veenhuizen.

Over dit GO-principe is zeer veel geschreven. Het wordt wel de oikos-factor (oikos = huis) genoemd in het GO-werk. Als we in

---

<sup>37</sup> In: M.E. Brinkman (red.), 100 jaar theologie. Aspecten van een eeuw theologie in de Gereformeerde Kerken in Nederland, Kampen 1992, p. 161 vv.

Handelingen lezen hoe de gemeente ontstond, dan ontmoeten we daar 'huisgemeenten'. Het blijkt altijd weer bij de mensen thuis te beginnen. Schwarz heeft een enquête gehouden onder 1.600 Christenen in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland. De vraag was hoe mensen tot het geloof waren gekomen. Het bleek, dat maar liefst 76% van de ondervraagden hun keuze voor Christus terug konden voeren op een ontmoeting met een vriend of familielid<sup>38</sup>. Persoonlijk is mijn ervaring, dat ik slechts enkele malen een volwassene heb mogen dopen. Steeds was dat iemand die door een vriend(in) of partner was meegenomen naar een (bijbel)kring. Het blijkt dus zo te zijn, dat de kleine gemeenschap van groot belang blijkt te zijn voor het maken van de geloofskeuze. Het groothuisbezoek, zoals dat ook in onze gemeente gestimuleerd wordt, zou een opstap kunnen zijn naar deze kleinschaligheid. Een aparte plaats neemt de huiscatechese in. Dat is echter ook een plaats waar geloofsoverdracht plaats vindt in de kleine groep.

Twee zaken zijn van groot belang. 1. Het werken met groepen is even spannend als hachelijk! Er kan ook van alles mis gaan. Daar wil de boze maar al te graag gebruik van maken. Daarom is een goede toerusting nodig als men met gemeentekringen wil werken. 2. Niets is verplicht! Gemeenteleden, die zich in een groep nu eenmaal niet 'happy' voelen, moeten niet het gevoel krijgen, dat ze minder zijn, omdat ze daarin niet participeren. Dat ontslaat ons echter niet van de plicht om aan de 'onderstructuren' (zie boven) te werken. Het kan niet zo zijn, dat we blijven steken in het 'ieder voor zich en God voor ons allen'.

Een belangrijk motief voor het stimuleren van een kleine groepen structuur is bij herhaling door F.H. Veenhuizen aangedragen. Hij wijst erop, dat de samenleving destijds sterk 'verzuild' was. Men kwam elkaar niet alleen in de kerkdienst tegen, maar ook op de ARP-vergaderingen, het eigen schoolbestuur, de eigen bibliotheekvereniging etc. etc. Men vond plaatsen genoeg om elkaar voortdurend op allerlei manieren spontaan te ontmoeten. Met de verbrokkeling van de 'zuilen-structuur' in onze samenleving is

---

<sup>38</sup> Chr. A. Schwarz, Gemeinde-Test, p. 45.

tegelijk een belangrijk platform weggevalen, waarop het gemeentezijn zich voltrok. De vraag wordt daarmee actueel: Waar kunnen de gemeenteleden elkaar - buiten de diensten om - nog ontmoeten?

Voor de vorming van (nieuwe) groepen verwijzen we naar de belangrijke grondregel van de *multiplificatie* (zie 3.2).

## 2.8 Evangelisatorische diaconie

Dit basisprincipe benadrukt, dat de evangelisatie niet mag blijven steken in woorden alleen. Er moet een diaconale belangstelling (hulp- en dienstvaardigheid in de breedste zin van het woord) bestaan voor de mensen om ons heen. Pas dan maakt de evangelisatie een kans. Schwarz spreekt in dit verband van 'erweiterde' (uitgebreide) familie en potentiële gemeente. Hij wijst op het feit, dat wij kennissen hebben in diverse levenssferen. Zo hebben we vrienden op school, op het werk, in de sport, in de vrijetijdsbesteding, in de omgeving. Die contacten zijn van groot belang. Ze vormen een brug naar de wereld. We zouden kunnen beginnen met een stukje onbaatzuchtige belangstelling<sup>39</sup> voor anderen. Ook hier blijkt de drempel naar een kleine groep (de oikos-factor) minder hoog te zijn dan die van een kerkgebouw, waar je nooit komt en niemand kent.

Het is opvallend, dat gemeenteleden hun contacten met buitenkerkelijken meer en meer verliezen naarmate ze langer lid van een gemeente zijn. De predikant is vanwege zijn werk vaak degene, die nog de minste contacten met buitenkerkelijken heeft! Er is veel voor te zeggen om pas bekeerden in het evangelisatiewerk mee te laten doen. Zij hebben nog veel contacten met ongelovigen<sup>40</sup>.

## 2.9 Hoog liefdesquotiënt

---

<sup>39</sup> Anderen hebben dat ook wel 'vriendschapsevangelisatie' genoemd.

<sup>40</sup> Zie Marcus 2:14-17 waar Levi (Mattheüs) direct na zijn bekering vele tollenaars en zondaars uitnodigt om te komen eten en ze met Jezus in contact brengt.

Schwarz gaat ervan uit, dat de liefde te leren is. Onder liefde verstaan we in dit verband de 'agapè', de liefde die ons is voorgeleefd door Christus en die bereid is om zichzelf weg te schenken (te offeren) voor het heil van de ander. Wij gaan vaak uit van de volgorde 1 in plaats van volgorde 2:

1. liefdevolle gevoelens → liefdevolle gedachten → liefdevolle daden

2. liefdevolle gedachten → liefdevolle daden → liefdevolle gevoelens<sup>41</sup>

Men kan - aldus Schwarz - zichzelf oefenen in het doen van de liefde. In groeiende gemeenten heeft hij een grotere bereidheid tot lief(de)dadigheid gevonden dan in kwijnende gemeenten. Er is een verband tussen gemeentegroei en het doen van de liefde.

De liefde is voor de GO zo belangrijk, dat Win & Charles Arn spraken over 'Liebe in Aktion'<sup>42</sup>. Het verdient dus aanbeveling, dat de gemeente zich (opzettelijk) oefent in liefde-betoon. Schwarz spreekt dan van het 'liefde-leer-proces' en ontwikkelde daarvoor ook materiaal.

---

<sup>41</sup> Chr. A. Schwarz, Gemeinde-Test, p. 51.

<sup>42</sup> W. & Ch. Arn, Gemeindeaufbau: Liebe in Aktion, eingeleitet und übertragen von Chr. A. Schwarz, Neukirchen Vluyn 1985.



### 3.0 Zes cybernetische grondregels<sup>43</sup>

Naast de acht kenmerken van een groeiende gemeente reikt Schwarz ons nog zes grondregels aan uit de stuurkunde<sup>44</sup>. Het gaat hier om regels uit de biologie, de economie en de sociologie, die we als gemeente niet negeren moeten, omdat God ze als het ware in de schepping gelegd heeft. Ze zijn voor ons van groot belang, wanneer we op een verantwoorde wijze met GO bezig willen zijn. Wie vindt, dat we nu te ver gaan in onze regelgeving, moet bedenken dat Jezus m.b.t. het Koninkrijk ook heel vaak zijn toevlucht neemt tot voorbeelden uit de biologie. Men leze Matth. 12 over de gelijkenis van de zaaier, over het onkruid in de akker en over het mosterdzaadje... Schwarz beroept zich op I Kor. 3:6-9 waar staat: "Ik heb geplant, Apollos heeft begoten, maar God gaf de wasdom..." Er zijn in de bijbel trouwens ook voorbeelden uit de techniek. Zo spreekt Petrus over een geestelijk huis, waarin wij ons als levende stenen moeten laten invoegen (I Petr. 2) terwijl Jezus de hoeksteen is. Wij zijn geneigd Schwarz gelijk te geven. *God vernietigt niet de structuren; Hij vervolmaakt ze!*<sup>45</sup>

#### 3.1 Integrale aanpak

**Principe:** Deze grondregel is een poging tot vertaling. Schwarz spreekt hier van 'Vernetzung'. In het Engels zou men waarschijnlijk van 'comprehensive approach' spreken. Men moet geen segmenten van de gemeente als op zichzelf staande eenheden beschouwen. De

---

<sup>43</sup> Cybernetica is 'stuurkunde'. Het is afgeleid van het griekse woord cybernètès dat stuurman betekent en waar ons woord gouverneur nog mee samenhangt.

<sup>44</sup> Chr. A. Schwarz, *Gemeinde-Test*, p. 10vv.

<sup>45</sup> Wie over deze theologische kwestie dieper na zou willen denken overwege het woord van Thomas van Aquino: "Gratia non tollit naturam, sed perficit et supplet defectum naturae (Summa Theol. Iq.1 8 ad 2; q.2 2 ad 1; 2-2 q.188 8c.)." Paul Tillich zou in dit verband over de correlatie-methode gesproken hebben. Als de menselijke existentie opgevat mag worden als een *vraag* naar God, dan zijn ook de biologie en sociologie dienstig tot het formuleren van die vraag! De menselijke vraag correleert met het antwoord van God.

geledingen van een gemeente vormen een organisch geheel. Een maatregel in één van de geledingen werkt uit op het geheel. Als men daar niet mee 'rekent' en allerlei zaken 'geïsoleerd' behandelt, zondigt men tegen de wetten van de ecologie.

**Testvraag:** Wat zijn op termijn de consequenties van onze (deel)beslissingen voor het geheel van de gemeente? Wordt het GO-proces daardoor belemmerd of bevorderd?

### 3.2 Multiplicatie

**Principe:** Uit de biologie is bekend, dat er een grens komt aan de groei. Een boom wordt niet oneindig groot, maar brengt nieuwe bomen voort. Naar analogie daarvan geldt voor de GO-processen dat *het werk zich niet slechts uitbreidt, maar dat het zich verveelvoudigt!* Het gemakkelijkst laat deze grondregel zich illustreren aan de levenscyclus van een groep. Groepen maken een levensproces door. Ze ontstaan. Ze groeien. Ze groeien echter niet oneindig door. Als een groep te groot wordt, worden er volgens het principe van de multiplicatie nieuwe groepen gevormd. Deze nieuwvorming is geen willekeurige tweedeling (Schwarz: Spaltung!), maar een vermenigvuldigen door delen (Teilung!). Concreet geschiedt dit doordat sommigen in de (oude) groep de bereidheid tonen om weer klein te beginnen met een nieuwe groep<sup>46</sup>. De consequentie van deze vergelijking met de natuur is, dat een groep ook zou kunnen sterven. Dat zien we dan ook gebeuren, als het gemeenschappelijk doel van de participanten in een groep langzamerhand verdwenen is!

**Testvraag:** Is de maatregel gericht op louter uitbreiding of op verveelvoudiging?

### 3.3 Functionaliteit

**Principe:** Een gezond organisme stoot vormen, die de gezondheid niet bevorderen automatisch af. Voor de GO betekent dit,

---

<sup>46</sup> De Baptisten brengen dit in praktijk. Als de gemeente boven de 300 zielen komt, sticht men een zustergemeente.

dat instituties geen doel in zichzelf mogen worden. Als ze niet nuttig zijn voor de opbouw van de gemeente, mogen ze verdwijnen.

**Testvraag:** Is de maatregel onder de huidige omstandigheden het meest effectieve middel om tot ons GO-doel te komen?

### 3.4 Jiu-Jitsu

**Principe:** Schwarz bedoelt met dit principe, dat men zich tegenover de wereld niet met een *boksersmentaliteit* op moet stellen. Men mag een handig gebruik maken van de tegenkrachten om tot het eigen doel te komen.

**Testvraag:** Worden de machtsverhoudingen in de omgeving ook benut of wordt er alleen maar tegen gevochten?

NB. Tegen dit principe kwam tijdens de conferentie te Elspeet nogal wat verweer. Het argument van Schwarz, dat God uiteindelijk ook het kwade ten goede kan laten meewerken is wat 'gemakkelijk'. Later heb ik me afgevraagd of Schwarz zoiets bedoelt als in Hand. 17:22vv. Als Paulus de geleerden van Athene toespreekt, begint hij niet zonder meer te vechten tegen hun afgoden, maar zegt: "Jullie hebben een altaar voor de onbekende god. Ik zal jullie eens vertellen wie dat is!" Hij had in ieder geval bereikt dat ze wilden luisteren. Wanneer iedereen gelijk al was weggelopen, waren ook Dionysius en Damaris niet tot geloof gekomen. Overigens is het interessant om na te gaan waar de Jiu-Jitsu gevechts-kunst vandaan komt. Die werd ontwikkeld door boeddhistische monniken, die zich moesten houden aan de volstreekte geweldloosheid. Zij leerden toen de kracht/aanval van de tegenstander zo gebruiken, dat het onheil op diens eigen hoofd neerkwam!

### 3.5 Het meervoudig doel

**Principe:** In de natuur worden de organismen als ze hun functie vervuld hebben in een nieuwe kringloop opgenomen. Er worden meerdere doelen tegelijk gediend. Schwarz gaf als voorbeeld: Jezus predikte niet alleen en genas de mensen, maar Hij bereidde intussen

ook de discipelen voor op hun taak door hen met Zich mee te nemen overal waar Hij ging.

**Testvraag:** Kan de energie die ik in de ene maatregel stop, misschien tegelijk ook andere GO-doelen dienen?

### 3.6 Symbiose

**Principe:** Symbiose is het samenleven van verschillende organismen terwille van een gemeenschappelijk doel. Zo mag een kerk geen monocultuur worden. Kortom: Er wordt door de verschillende kerken (of door de geledingen van eenzelfde kerk) veel dubbel werk gedaan, omdat ieder het voor zich wil doen. Met samenwerken spaart men energie uit.

**Testvraag:** Is er met gelovigen binnen of buiten de eigen kring tot een vruchtbare samenwerking te komen?

## 4.0 Slotbeschouwing

In dit geschriftje is voor een belangrijk deel de visie van Chr. Schwarz weergegeven. De schrijver dezes heeft hier en daar reserves, maar is over het algemeen bijzonder geïnspireerd door de hierboven weergegeven principes en grondregels. Hier en daar is reeds ingegaan op de situatie in onze eigen gemeente. Wij willen in dit hfst. nog enige zaken apart aan de orde stellen.

### 4.1 Ter overweging

In 1.2 spraken wij over het zg. werkgroepen-model, zoals dat gepropageerd wordt in het GIP-rapport en dat eerst onlangs bij de vaststelling van het nieuwe KO. art. 40 officiële erkenning vond<sup>47</sup>. Er is dus nu een officiële status verleend aan de zg. *functionele kerkeraad*, waar bij de vaststelling van de 'Leidraad' van uit is gegaan.

Naar aanleiding van de door dep. 56.1 KO. uitgebrachte adviezen is door de KAZ een commissie ingesteld om tot herziening van de 'Leidraad' te komen<sup>48</sup>. Deze 'Kommissie Herziening Leidraad' heeft de volgende voorstellen gedaan, waarin door de KAZ bewilligd is: 1. Niet langer uitgaan van de 'Leidraad'. 2. Komen tot een aanpassing van model IV, dat door Leusden is aangereikt m.b.t. de verhouding tussen KAZ en wijkkerkeraden<sup>49</sup>. Dit model sluit echter niet aan bij het werkgroepenmodel (de functionele kerkeraad)<sup>50</sup>.

Het verdient aanbeveling om al deze zaken nog eens goed te overwegen, anders zijn we in Harderwijk gedurende meerdere jaren vooruitgelopen op 'de functionele kerkeraad' en schaffen hem af als de synode er een mogelijkheid toe opent!

---

<sup>47</sup> Zie de besluiten van de synode van Emmen, Kerkinformatie januari 1991, p. 18 en de afwikkeling daarvan (zie boven 1.2 noot 9).

<sup>48</sup> Besluiten KAZ 190991-5 en 241091-6.

<sup>49</sup> Notulen KAZ 23 april 1992, punt 7.

<sup>50</sup> Zie I, art. 1 over de samenstelling van de KAZ (blz. 24).

## 4.2 Reorganisatie van het pastoraat

Tijdens het voorzitterschap van br. L. Mulder heeft er enige jaren geleden op de KAZ een fundamentele bezinning plaatsgevonden op het 'pastoraat in de jaren '90'<sup>51</sup>. De achterliggende gedachte bij deze bezinning was deze: a) De wijkkerkeraden hebben ieder hun eigen verantwoordelijkheid inzake de organisatie van het pastoraat<sup>52</sup>. b) De KAZ is een platform waarop samenwerking en coördinatie plaatsvindt<sup>53</sup>. Aan de wijkkerkeraden werd in overweging gegeven om de gedachten en activiteiten te richten op de hieronder genoemde kernen:

kern 1: Het wijkteam de hoeksteen van het pastorale werk te doen zijn.

kern 2: Het wijkteam o.a. het vormen en instandhouden van kleine gemeentegroepen tot taak geven.

kern 3: Het binnen kerkeraden en gemeenschappen bespreekbaar maken van geloofsbeleving, geloofsvragen en geloofstwijfel.

De bezinningsronde zoals hierboven geschetst had wel enige uitlopers. Zo kwam er in wijk midden een kleine werkgroep tot stand waarin zitting hadden, de predikant, de pastorale assistent, een ouderling, de voorzitter van de wijkdiaconie en twee afgevaardigden van het wijkcontact. Onder de druk van het feit, dat er waarschijnlijk vacatures zouden ontstaan in diverse ouderlingenwijken werd gezocht naar modellen voor een nieuwe structuur. De tijd bleek voor herstructurering echter nog niet rijp te zijn. Enerzijds werden er weer

---

<sup>51</sup> Het betreft de rapporten I (19 mei 1988) en II (20 februari 1989); In rapport II vinden we een verwijzing naar alle voorgaande KAZ-besluiten; Vgl. KAZ-besluit 060489-12 en 080689-3. De wijkkerkeraden zouden zich afzonderlijk verder beraden op de problematiek in het winterseizoen 89/90 en vóór 25 april 1990 terugrapporteren aan de KAZ. Door 'wisseling van de wacht' is de thematiek verder blijven liggen.

<sup>52</sup> Leidraad, Deel 3, art. 1.1.1.

<sup>53</sup> Leidraad, Deel 1, art. 4.

voldoende ouderlingen gevonden. Dat nam de acute noodzaak van herstructurering (althans voor enige tijd) weer weg. Anderzijds werd een eventuele nieuwe opzet van het wijkwerk door de meeste kerkeraadsliden teveel gezien als 'rampen-plan'. Dat was demotiverend voor de commissie aangezien een nieuwe opzet vanuit een nieuwe visie wel eens een betere structuur zou kunnen opleveren dan voorheen. Nu het opnieuw moeilijk is om in alle vacatures te voorzien en de ouderlingenwijken in Walstein en de Akker te groot worden, wordt opnieuw de vraag naar herstructurering gesteld.

Ook andere factoren - we beperken ons nog even tot wijk Midden - maken een reorganisatie van het wijkwerk noodzakelijk. Met een ledental van meer dan 1.400 leden is de wijkkereraad uitgegroeid tot een groep van in totaal 45 leden<sup>54</sup>. Het zal duidelijk zijn, dat efficiënt vergaderen met zo'n groot aantal ambtsdragers steeds weer een uitdaging is. Mede daardoor is het initiatief genomen om met de wijkouderlingen enige malen per seizoen extra samen te komen in het zg. 'pastoraal beraad'. De 'pastorale aangelegenheden' die daar besproken worden, ontlasten de wijkkereraadsvergaderingen. Sommigen vragen zich, gelet op de grootte van de wijkkereraad af, of het niet zinvol zou zijn met minder ouderlingen te werken. Die zouden dan gesteld moeten worden over een groter gebied (sectie) en leiding moeten geven aan een groepje contactpersonen.

Over de andere wijken heeft de schrijver dezes met meer ingetogenheid te spreken! De ervaring leert, dat het ook daar steeds moeilijker wordt om in de vacatures (met name de vacatures voor wijkouderling) te voorzien. Men kan daar de ogen niet voor sluiten. In wijk Noord is men bezig geweest met de visie van Hendriks uit 'Een vitale en aantrekkelijke gemeente'. Er is een nijpend tekort aan ouderlingen, maar toch zou men het liefste binnen de oude structuur blijven werken<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> Stand per 1 januari 1992: 1.393 leden verdeeld over 586 adressen en 24 wijken.

<sup>55</sup> Veluws Kerkblad vrijdag 15 mei 1992 p. 3 'wijkavond 6 mei 1992': "Overigens

Wij constateren, dat de organisatie van het pastoraat hier en daar stagneert. Ongetwijfeld heeft dat te maken met de betrokkenheid van gemeenteleden en de bereidwilligheid om zich in te zetten. Liefde voor de kerk van de Heer is nodig (ongeacht met welke structuur men werkt!). Dat ontslaat ons echter niet van de plicht om naar oplossingen te zoeken. Een nieuwe structuur kan het antwoord zijn op de uitdagingen van onze tijd en misschien zelfs nieuwe motivatie teweeg brengen. Het is heel goed mogelijk, dat de bestaande structuren niet goed meer aansluiten bij de huidige maatschappelijk/culturele verhoudingen. Als wij zoeken naar nieuwe vormen, dan moet dat vooral ook in een positief klimaat gebeuren. Nieuwe vormen van kerkzijn geven ons de kans om 'bij de tijd' te zijn - de ontwikkelingen vóór te zijn! We zijn niet bezig met 'afbouw', maar met *gemeente-opbouw*. Wij hollen als kerk niet achter de feiten aan, maar zijn inventief en creatief.

Er is nog een punt van belang, dat we hier willen noemen. Wanneer wij bij elkaar optellen hoeveel gemeenteleden er in Harderwijk bezig zijn op het vlak van pastoraat en diaconaat en georganiseerde belangstelling (het wijkcontact), dan komen we tot een aantal van méér dan 200 medewerkers op een aantal gemeenteleden van ruim 4000 zielen. In feite is dat een enorm kader en vergeleken met de stand van zaken in bijv. de Randstad of de traditionele kerken in Duitsland (Landeskirchen) is dat een ongekende weelde. Niettemin maakt bij velen van ons zich een gevoel sterk van malaise en neergang. Is dit niet een aanwijzing, dat we wellicht op een onefficiënte manier bezig zijn en dat we ons kapitaal op een betere manier behoren te investeren? Met andere woorden: Zondigen wij niet tegen het principe van de functionaliteit (zie 3.3)?

#### 4.3 Een nieuw model (een aanbeveling)

---

heeft de commissie duidelijk uitgesproken de bestaande opzet van de organisatie van ons kerkewerk niet ter discussie te stellen. Anders gezegd: binnen de bestaande werkwijze in onze wijk geeft men ons handreikingen om het beter te doen."



Wij zouden bij de organisatie van het pastoraat uit kunnen gaan van de driedeling: *ouderling pastoraat, gemeente-opbouwend pastoraat, gespecialiseerd pastoraat*. Het ouderling pastoraat wordt gestimuleerd door zg. contactpersonen. De ouderling is werkzaam in het gemeente-opbouwend pastoraat en de predikant in het gespecialiseerd pastoraat. Het begint allemaal bij het ouderling pastoraat - dit geheel overeenkomstig het uitgangspunt van het *algemeen priesterschap van de gelovigen*. Dan nemen we onze inzet goed: Bij de participatie-kerk en niet bij de verzorgingskerk. Het spreekt voor zich, dat dit hele proces van gemeentezijn begeleid en gecoördineerd dient te worden. Dat is de taak van de ouderling, die daartoe weer wordt toegerust door de predikant en door hem/haar geholpen wordt in crisissituaties.

Wij zullen nu de taken van predikant, ouderling en contactpersoon nader omschrijven en nemen onze inzet bij de ouderling. We hebben namelijk niet zonder reden bij de ouderling van het zg. gemeente-opbouwend pastoraat gesproken.

#### 4.3.1 De ouderling

De ouderling maakt deel uit van de wijkkerkeraad, geeft leiding aan zijn sectieteam en zijn gemeentekring (of regelmatig terugkerend groothuisbezoek) en brengt in zijn sectie<sup>56</sup> waar nodig pastorale bezoeken.

**Notitie 1:** Als we uitgaan van ongeveer 400 bezoekadressen per wijk (hier dus bedoeld Noord, Zuid, Midden, West), dan zouden er per wijk niet meer dan 7 ouderlingen moeten zijn. Zij hebben dan een sectie van om en nabij de 60 adressen, die verdeeld kunnen worden over 5 à 6 contactpersonen. De ouderling, de contactpersonen en de diaken vormen samen het sectieteam.

**Notitie 2:** Het wordt in onze maatschappij steeds moeilijker om mensen te vinden, die tegelijk alle bezoekwerk en alle vergaderwerk doen. De ouderling krijgt in het hier voorgestelde model een duidelijk leidinggevende en coördinerende taak. Dat stelt bepaalde

---

<sup>56</sup> We spreken niet meer van een ouderlingenwijk maar van een sectie.

eisen. Ouderlingen zijn derhalve misschien moeilijker te vinden. Maar er zijn er ook minder nodig!

**Notitie 3:** Met het verschil tussen ouderlingen en contactpersonen is er een scheiding ontstaan tussen leiding geven en contact onderhouden. Dit sluit aan bij Schwarz' principe van de 'gaven-georiënteerde kring van medewerkers' (zie 2.3).

**Notitie 4:** Doordat er minder ouderlingen komen, wordt de wijkkerkeraad kleiner. Dit vergemakkelijkt een efficiënt vergaderen (Zie Schwarz over doelmatige structuur: 2.5).

**Notitie 5:** De ouderling wordt toegerust door de wijkpredikant. Dit gebeurt in de groep (pastoraal beraad) en in persoonlijke gesprekken. Deze contacten zijn niet alleen huishoudelijk van aard. Er moet een goed geestelijk contact ontstaan: Samen bidden of God ons visie en kracht wil geven om het werk goed te doen en vol te houden!

**Notitie 6:** De ouderling roept maandelijks zijn sectie bij elkaar om de voortgang van het werk met de contactpersonen en de diaken(en) te bespreken<sup>57</sup>.

**Notitie 7:** De ouderling geeft leiding aan een gemeentekring. Uit een sectie van ± 60 adressen moet een (desnoods kleine) groep te recruterem zijn. Dit zou wel eens van doorslaggevend betekenis kunnen zijn voor het overleven van onze gemeente: **Het is de oikos-factor van ons kerkewerk.** Zie Schwarz over 'ganzheitliche' groepenstructuur (2.7).<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Bij een nieuwe wijkindeling in secties zou aan iedere sectie één of meer diakenen moeten worden toegevoegd. De ouderling geeft leiding in de sectie. De diaken wordt toegerust in de wijkdiakonie. Wij gaan hier niet verder in op de consequenties voor de diakonie bij herstructurering. Daar ligt een taak voor de CD en de wijkdiakonieën.

<sup>58</sup> De reeds bestaande gemeentekringen zullen in de nieuwe structuur moeten worden ingevoegd. Wij kunnen veel voordeel hebben van de 'know-how' die in deze kringen is opgebouwd. Er is reeds een gesprek gaande tussen KAZ en gemeentekringen: zie KAZ-besluiten 200691-5. Wellicht is het raadzaam om uitgaande van het reeds bestaande kringenwerk te komen tot nieuwvorming vanuit de oude groepen, volgens het principe van de *multiplificatie* (Schwarz: Teilung! keine Spaltung!) Zie 3.2.

**Notitie 8:** De ouderling blijft in de sectie verantwoordelijk voor het opzicht en de tucht<sup>59</sup>. Dat betekent, dat hij/zij op die plaatsen moet zijn waar grens- en crisissituaties zich voordoen. Een goed samenwerking met de contactpersonen is derhalve een voorwaarde voor het welslagen van het pastorale werk. De ouderling beoordeelt of de wijkpredikant ingeschakeld moet worden.

#### 4.3.2 De contactpersoon

De contactpersoon onderhoudt het contact tussen het sectieteam en de gemeenteleden in de sectie. Contactpersonen zijn als het ware de voelsprietten van het sectieteam.

**Notitie 9:** Wanneer gekozen wordt voor het hier gepropageerde model, zal het wijkcontact in de nieuwe structuur geïntegreerd dienen te worden. Dat vergt een *zorgvuldig en breed overleg*. Uiteindelijk blijkt er een buitengewoon grote overeenkomst te bestaan tussen het werk van de wijkcontactdame en de contactpersoon en kan de overgang moeiteloos gemaakt worden. Aan de wijkcontactdames zal (na een goede voorlichting) gevraagd moeten worden of ze contactpersoon willen worden<sup>60</sup>.

**Notitie 10:** Contactpersonen worden niet bevestigd. Voor hen geldt de geheimhoudingsplicht, die normaal al tussen gemeenteleden verwacht mag worden! Ze worden echter wel door de wijkkerkeraad in de sectieteams benoemd. Ze komen uit de eigen sectie en worden benoemd op voorstel van het sectieteam.

**Notitie 11:** Contactpersonen brengen met grote regelmaat bezoeken. De status van deze bezoeken kunnen we wellicht nog het best typeren met behulp van de volgende twee woorden: onderling pastoraat/georganiseerde belangstelling.

---

<sup>59</sup> Zie in dit verband 4.4 over de ambtsgedachte.

<sup>60</sup> Een overeenkomstige vraag moet trouwens ook aan de huidige ouderlingen gesteld worden! Het is heel goed mogelijk dat sommigen in de nieuwe structuur de voorkeur geven aan het werk van de contactpersoon. Soms zal zelfs een advies in die richting op zijn plaats zijn, omdat nu eenmaal niet iedereen zijn/haar gaven op het leidinggevende vlak heeft liggen.

**Notitie 12:** De contactpersonen zijn niet alleen voelsprietten van het sectieteam, maar ook berichtgevers. Zij verwelkomen nieuwingekomenen en overhandigen het gebruikelijke informatiepakket. Zij nodigen uit voor de gemeentekringen / groothuisbezoeken. Zij verspreiden informatie bijv. aan het begin van een kerkelijk seizoen etc. Eventueel zouden ze ingeschakeld kunnen worden bij de actie kerkbalans.

**Notitie 13:** Aan het Coördinatie Team Gemeente Toerusting (CTGT) zou gevraagd kunnen worden een blijvende toerusting voor contactpersonen op gang te brengen. De contactpersonen verplichten zich om daaraan mee te doen. Het wordt ze dus bij de werving gevraagd. Het mag verwacht worden dat zij zich enige malen per jaar afvragen hoe ze hun werk het best gestalte kunnen geven. De cursus ambtsdragers, die reeds bezig is met het toerusten van de beginnende ouderlingen<sup>61</sup> zou daar een belangrijke bijdrage aan kunnen leveren (zie 3.5 en 3.6 over meervoudig doel en symbiose!).

**Notitie 14:** Het is van belang bij de werving van contactpersonen, dat ze niet op een verkapte manier als 'imitatie-ouderling' worden binnengehaald. Het sectieberaad heeft ook beslist niet het gewicht van een besluitvormende vergadering. Het is (een weliswaar regelmatig terugkerend) *kort overleg*: een gesprek - niet óver - maar in dienst van de gemeenteleden uit de sectie. Contactpersonen zijn er voor het bezoekwerk en niet voor de vergaderingen.

#### 4.3.3 De predikant

De predikant is naast dienaar des Woords en catecheet ook pastor. Hij zal derhalve de gemeenteleden waar nodig pastoraal bijstaan. Hij is echter geen alleskunner. Zijn tijd is beperkt. Hij zal derhalve de ouderlingen toerusten tot het gemeente-opbouwend pastoraat en zichzelf verder beperken tot het crisispastoraat.

---

<sup>61</sup> De stuurgroep Toerusting Ambtsdragers is één van de vier 'poten' van het CTGT.

**Notitie 15:** Schwarz heeft in groeiende gemeenten gezien, dat de pastor zichzelf daar vooral ziet als trainer en begeleider van de GO-processen. Hij/zij is degene, die visie heeft en overbrengt (m.a.w. het zendingsbewustzijn van de groep onder woorden brengt en levend houdt; Zie 2.2). In de praktijk wordt een pastor nogal eens afgehouden van zijn toerustende taak door het verwachtingspatroon van de gemeente. Dan laat hij zich verleiden, zelf die dingen te doen, waar hij in feite het kader voor behoort te scheppen. Gemeenteleden hebben recht op zijn belangstelling en aanwezigheid. Het gemeenteopbouwend pastoraat behoort echter niet door de pastor zelf gedaan te worden. Daartoe moet hij zijn ouderlingen trainen. Om met Schwarz te spreken: Hij moet uit zijn, niet op 'uitbreiding' van zijn werk, maar op verveelvoudiging daarvan (zie 3.2 over het principe van de multiplicatie). Conclusie: Het is voor het GO-werk noodzakelijk, dat de predikant zijn rol van toeruster goed leert verstaan.

**Notitie 16:** Wanneer de wijkpredikant het voorzitterschap van de wijkkerkeraad overlaat aan een lekenpraeses<sup>62</sup>, dan kan hij zijn volle aandacht richten op het toerusten van zijn ouderlingen in het zg. pastorale beraad. Dat zullen er niet meer dan ongeveer zeven zijn. In de organisatietechniek wordt wel gesproken over de zg. 'span of control' d.i. het maximum aantal mensen (directe medewerkers) waaraan een manager leiding kan geven. Dat aantal ligt misschien voor sommigen boven de 10, maar voor de meesten eronder! De 'span of control'<sup>63</sup> van een predikant is ook niet onbeperkt...

**Notitie 17:** Het pastoraal beraad met de ouderlingen is niet alleen een plaats waar toerusting plaatsvindt. Het is tevens de plaats waar de pastor met zijn medewerkers geloof, gemeenschap en dienst oefent. Er dient een geestelijk contact te ontstaan waar de pastor zich op zijn beurt door bemoedigd weet<sup>64</sup>. De ouderlingen ervaren

---

<sup>62</sup> Een beter woord moet nog bedacht worden!

<sup>63</sup> Het is misschien beter om met Hendriks in de kerk over de 'span of support' te spreken: J. Hendriks, Een vitale en aantrekkelijke gemeente. Model van gemeenteopbouw, Kampen 1990, p. 59.

<sup>64</sup> Hij moet zijn visie immers ergens vandaan halen!

tegelijkertijd hoe men een gemeentekring kan leiden (training on the job). Kortom: Het programma dat op de gemeentekringen 'gedraaid' wordt, wordt niet alleen besproken, maar met elkaar ingeoeffend.

Het spreekt voor zich, dat hier slechts een aanzet gegeven kan worden van een eventueel nieuw model. Het is hier niet de plaats om daaraan een volledige uitwerking te geven. Alle organisatorische consequenties voor het geheel van de gemeente (zie de cybernetische grondregel 3.1) moeten goed doordacht worden. Bovendien zijn vernieuwingen niet van de ene op de andere dag door te voeren. Er is op zijn minst een jaar van voorbereiding, een jaar van doorvoering en een jaar van evaluatie nodig. En daarna moet de nieuwe structuur lange tijd opnieuw bekrachtigd worden, anders slijpt de organisatie weer weg in de oude vertrouwde vormen<sup>65</sup>.

Aan het eind van deze paragraaf vraagt de lezer zich misschien af of de aangeboden mogelijkheid inderdaad zoveel beter is. De tijd zal dat moeten leren. In ieder geval is in het bovenstaande model veel meer aandacht besteed aan het onderling pastoraat in kleinschalige groepen<sup>66</sup> dan tot op heden het geval is. De schrijver dezes is er volstrekt van overtuigd, dat precies hier de *minimumfactor* (zie de regenton in 2.1) van onze gemeente te vinden is. Daar zullen wij met elkaar aan moeten werken, wanneer wij als gemeenschap - als Gereformeerde Kerk van Harderwijk willen overleven in de komende decennia.

#### 4.4 De ambtsgedachte

---

<sup>65</sup> Dat gebeurt in niet weinig gevallen als er weer een generatie ambtsdragers aantreedt die 'vroeger' al ambtsdrager was en niet direct betrokken was bij het doorvoeren van een nieuwe structuur. De cursus ambtsdragers zal een belangrijke rol moeten spelen in de zg. consolidatie-fase als er besloten wordt om te werken met een nieuwe structuur.

<sup>66</sup> De 'onderstructuren' van ons grote-kerk-model!

Aangezien onze kerken altijd een presbyteriale structuur hebben gehad, willen wij in deze paragraaf kort ingaan op de daarmee verbonden begrippen van 'opzicht en tucht'<sup>67</sup>.

Prof. K. Runia heeft onlangs nog eens kort samengevat waar de oorsprong ligt van het ambt van ouderling, zoals dat in onze kerken vanaf de Reformatie gefunctioneerd heeft<sup>68</sup>. Zonder in finesses te treden zou ik het werk van de ouderling als volgt willen samenvatten: *Hij heeft altijd al (in opzicht en tucht) het gemeente-opbouwend pastoraat tot taak gehad.* Calvijn heeft destijds niet goed raad geweten met de biecht, die in de R.-Kath. Kerk een sacrament was. Voor de biecht kwam (min of meer) het huisbezoek in de plaats, soms bewust voorafgaande aan de avondmaalsviering. Het is echter een karikatuur om te veronderstellen, dat de ouderling alleen maar kwam om 'de stand van het geestelijk leven te peilen'. De bedoeling kan geen andere zijn, dan dat gemeenteleden elkaar opbouwen in het geloof. Daarbij mocht de ouderling spreken met het gezag van het ambt. Dat wil zeggen: Hij mocht een namens de kerk gezonden representant van Christus zijn. Zo ging (en gaat!) hij door de gemeente om het lichaam van Christus op te bouwen - om de gelovigen te stimuleren en hier en daar terug te roepen van een verkeerde weg.

De vraag is nu deze: Hoe kan het gemeente-opbouwend pastoraat, zoals dat hierboven beschreven wordt vandaag de dag het beste worden uitgeoefend door de ouderling? Wij zijn van mening, dat daarvoor het jaarlijks huisbezoek niet per sé noodzakelijk is. De ouderling blijft ten volle ouderling als hij een groepje contactpersonen 'coacht'. Hij bevordert op die manier het onderling pastoraat onder gemeenteleden (dat is GO bij uitstek). Wanneer hij een gemeentekring/groothuisbezoek leert leiden, bekwaamt hij zich in het geloofsopbouwend gesprek. Intussen blijft daar altijd de moge-

---

<sup>67</sup> Een presbyter is een ouderling. Een presbyteriale structuur gaat er dus vanuit, dat het kerkzijn begint bij het grondvlak van gemeenteleden, die door ouderlingen bezocht worden en die het bestuur in de kerkeraad aan diezelfde ouderlingen overlaten.

<sup>68</sup> K. Runia, Notities over de ambten, Kampen 1992, p. 46vv.

lijkheid om bij de gemeenteleden op bezoek te gaan wanneer opzicht of tucht aan de orde zijn<sup>69</sup>. Het is dus niet waar als gesteld wordt, dat de ambtsgedachte wordt uitgehold, wanneer we met contactpersonen gaan werken. Ieder gemeentelid heeft ook dán wel degelijk een ouderling! Wanneer er in iedere sectie (ten minste één) gemeentekring is, zal er bovendien heel wat meer geloofsopbouwend gesprek plaatsvinden dan in de huidige structuur. Met één enkel huisbezoek per jaar komt men waarschijnlijk ook niet veel verder dan het onderhouden van contact. Wanneer gemeenteleden inbrengen, dat ze bij het nieuwe model geen (ouderlingen!)bezoek meer krijgen is, dat een veeg teken! Zij hebben dan misschien meer een verzorgingskerk dan een participatiekerk voor ogen. Van de gemeenteleden zelf mag ook het één en ander verwacht worden, gelet op de drie-eenheid van *geloof, gemeenschap en dienst*.

#### 4.5 Evangelisatie en Gemeente-opbouw.

Zonder af te doen aan de huidige opzet en inzet van 'De Kerk naar buiten' zouden wij onszelf toch enige kritische vragen mogen stellen t.a.v. het missionair karakter van onze gemeente. Belangrijk werk wordt door de KNB gedaan. Te denken is aan het aandeel in de Interkerkelijke Ev. Cie. Het Baken met o.a. het campingwerk op de Dennenhoek. Van belang is ook het IKOS met lessen over cultuur en geschiedenis van het Christendom op de RSG en daarmee zijn beslist niet alle activiteiten van de KNB genoemd. Bovendien worden ook andere evangelisatieprojecten ondersteund, die door andere instanties zijn opgezet. Wij hebben nog niet zo lang geleden kennis genomen van de geschiedenis van het evangelisatiewerk van onze kerk<sup>70</sup>. Steeds hebben mensen getracht om openingen te vinden, zodat het evangelie ingang zou vinden in de harten van hen, die tot op heden onverschillig of soms zelfs vijandig staan tegenover kerk en

---

<sup>69</sup> Tucht is niet 'straffen'. Het komt van 'trekken'. Met tucht probeert men de ander weer te *trekken* binnen de lichtkring van Gods genade!

<sup>70</sup> T. Dijkstra, 1924-1989. Terugblik op 65 jaar evangelisatiewerk in Harderwijk. Hoe het was.



Christendom. En nog steeds probeert men in dat opzicht geschiedenis te schrijven...

Toch heeft zich bij schrijver dezes mede door de conferentie te Elspeet het inzicht sterk gemaakt, dat een succesvolle evangelisatie alles te maken heeft met GO. Evangelisatie en GO zijn buitenkant en binnenkant van precies dezelfde zaak. Of een gemeente aantrekkelijk is voor anderen om mee te doen, hangt af van de vraag *'hoe die gemeente in elkaar steekt!'* Het werken met gemeentekringen zal het missionair karakter van onze gemeente aanzienlijk verhogen. De drempel bij vrienden thuis is vele malen lager dan die van een kerkgebouw...

Wanneer de Ger. Kerk van Harderwijk mocht besluiten om met een nieuwe structuur te gaan werken, dan zouden de GO-vragen bij voorkeur samen met de Kerk Naar Buiten moeten worden opgepakt. De KNB kan een niet onaanzienlijk potentiëel leveren aan menskracht en financiële middelen bij het oppakken van deze uitdaging. Laten wij ons hoeden voor dubbel werk (Schwarz' cybernetische regels van de symbiose en het meervoudige doel indachtig!).

#### 4.6 Tenslotte

Tenslotte spreek ik de wens uit, dat dit geschriftje anderen ertoe brengen mag om mee te denken over de GO-vragen<sup>71</sup> en ik laat die

---

<sup>71</sup> Wie zelfstandig verder wil studeren zou kunnen lezen: G.L. Goedhart, Gemeenteopbouw, Kampen 1984; F.H. Veenhuizen, Werken met bestek, Ouderlingenblad nr. 764 (juli/aug 1988); Chr. A. Schwarz, Praxis des Gemeindeaufbaus (een samenvatting in het Nederlands is gemaakt door J. v. Mulligen, Lelystad 1990 en in de vorm van een fotocopie beschikbaar); J. Hendriks, Een vitale en aantrekkelijke gemeente. Model en methode van gemeenteopbouw, Kampen 1990 (Erg theoretisch! Gaat bovendien nog een stap verder dan het werkgroepenmodel van het GIP-rapport en is derhalve nogal ver verwijderd van de Harderwijkse situatie); Themanummer 'Gemeente-opbouw' van Credo. Confessioneel Gereformeerd Maandblad, jrg. 1991 nr. 7; M. te Velde, Gemeenteopbouw 1. Doelgericht en samenhangend werken in de christelijke gemeente, Barneveld 1992; Idem, Gemeenteopbouw 2. Bijbelse basisprincipes voor het functioneren van de christelijke gemeente, Barneveld

wens vergezeld gaan van de bede of God zijn zegen daarover geven wil.

---

1992 (Uit Geref. Vrijgemaakte hoek; Deel 3 is gepland; Aanbevelenswaardig; geschreven in een prettige voor iedereen toegankelijke stijl). Tenslotte vermelden we een tweetal themanummers van het tijdschrift 'Soteria' over Gemeentebouw: jrg. 7 (1990) nr. 3; jrg. 9 (1992) nr. 1. (Soteria is een tijdschrift voor 'evangelische theologische bezinning').