
Mensen van de Weg

Dertigers en Leiderschap in de kleine kerkenraad van
de Protestantse Gemeente 'De Weide', Hoogeveen

Heleen Hornstra



Uitleg bij de titel

Mensen van de Weg...dat is een beeld waar dynamiek in zit. Mensen van de Weg zijn onderweg. Van de Weg zijn, onderweg zijn, betekent per definitie verandering, al was het alleen maar omdat de omgeving telkens anders is. Onderweg zijn is ook steeds nieuwe plekken ontdekken, nieuwe ontmoetingen, nieuwe ideeën en nieuwe situaties. In dit onderzoek wil ik op zoek gaan naar de vraag waarom 30-ers geen leiderschap tonen in de kleine kerkenraad. Wat weerhoudt hen? Durven 30-ers die Weg nog in te slaan? Zijn Kerkenraadsleden nog mensen van de Weg of hebben ze vaste zitplaatsen in de kerk?¹

¹ Stoppels, S. (2009)

Inhoud

Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1.....	6
Aanleiding tot het onderzoek	6
Demografische opbouw van de gemeente Wijk de Weide	7
Demografische opbouw van het kerkbestuur.	7
Landelijke Protestantse Kerk Nederland	9
Vraagstelling, doelstelling en definiëring begrippen	10
1.1 Vraagstelling.....	10
1.2 Doelstelling.....	11
1.3 Deelvragen	11
1.4 Definiëring begrippen.....	12
1.4.2 Generaties:.....	13
1.4.3 Wijkgemeente	14
1.4.4 Gemeenteleden	15
1.4.5 Kerkenraad, wijk - en kleine kerkenraad	15
1.4.6 Kerkenraadsleden	15
1.4.7 PG de Weide.....	15
1.4.8 Verbindende 50-er.....	15
Hoofdstuk 2.....	16
Theoretisch kader	16
2.1 Dertigers	16
2.1.1 Typering 30-ers: PIEKDRUK	17
2.1.2 Overgangsgeneratie.....	18
2.1.3 Wie ben ik.....	19
2.1.4 Goed doen	21
2.1.5 Gelovige en ongelovige 30-ers	21
2.1.6 Gemeenschapszin	21
2.2 Generaties	22
Protestgeneratie	24
Generatie X.....	24
Pragmatische generatie	25
Screenagers	25
Dynamiek tussen de generaties.....	25
2.3 Protestantse Kerk	26
2.3.1 Kerk als instituut	27
2.3.2 Kerk als gemeenschap.....	27
2.3.3 Ruimte om te veranderen	27

2.4 Leiderschap	28
2.4.1 Leiderschapsrollen	29
2.4.2 Leiderschap binnen de kerk	32
Hoofdstuk 3	34
Onderzoeksmethodiek	34
3.1 Onderzoeksontwerp	34
3.2 Populatie en Steekproef	34
3.3 Procedure	35
3.4 Dataverzameling	36
3.5 Analyseopzet	36
3.5.1 Literatuurstudie	36
3.5.2 Interview	36
3.6 Ethische verantwoording	36
Hoofdstuk 4 Resultaten	38
4.1 Inleiding	38
4.2 Resultaten uit het empirisch onderzoek	38
4.2.1 Interviews	38
4.2.2 Labelen	38
4.3 Beantwoording van de deelvragen	40
Vraag 1: Wat bindt 30-ers met de kerk?	40
Vraag 2: Hoe komt het dat 30-ers bijna niet vertegenwoordigd zijn in de kleine kerkenraad?	40
Vraag 3: Krijgen de 30-ers van de huidige bestuurders de ruimte om het op hun eigen manier te doen?	41
Hoofdstuk 5	43
Conclusies en aanbevelingen	43
5.1 Conclusies	43
5.2 Aanbevelingen	48
Bronnen	52
Literatuur	52
Artikelen / websites	52
Nawoord	54
Bijlagen	56
Bijlage I: Toekomstvisie 2012 - 2017	56
Bijlage II: Interviewvragen	64
Bijlage III: Samenvatting van de interviews	65
Bijlage IV: Tabellen	76
Bijlage V: Labels	84

Inleiding

Naar aanleiding van de fusie van de Protestantse kerken in Hoogeveen is door de Algemene Kerkenraad van de Protestantse Gemeente in wording medio 2012 gevraagd aan de wijkkerkenraden een beleidsplan op te stellen voor de komende vijf jaar.

Naar aanleiding van dit verzoek heeft de kerkenraad besloten een werkgroep te formeren die een beleidsplan op gaat stellen voor de komende vijf jaar.

Er is met een waarderende blik gekeken naar de gemeente. De kracht van de gemeente is: LIEFDE – RUIMTE – VARIATIE –en het THUIS gevoel. Vanuit deze kernwoorden is de werkgroep aan het werk gegaan. Uiteindelijk is de volgende visie ontstaan waar de kerkenraad de afgelopen jaren mee aan de slag is gegaan.

Visie 2017:

We zijn samen één gemeente in 'De Weide'. De verschillende generaties ontmoeten elkaar en vieren samen waarbij jeugd en jonge gezinnen onze bijzondere aandacht hebben. Het goede behouden we en er is ruimte voor vernieuwing. We werken samen met organisaties in de wijk aan onze diaconale en missionaire taak. Onze gemeente en kerkgebouwen zijn herkenbaar en toegankelijk voor de hele wijk. We hebben zoveel ruimte dat we als wijkgemeente zo zelfstandig mogelijk tot bloei te kunnen komen. Binnen de Protestantse gemeente van Hoogeveen zijn we solidair.

In de Toekomst visie 2012-2017 ², Een Levendige, Herkenbare Geloofsgemeenschap, wordt de afname in ledental en de betrokkenheid van de midden- en jongere generatie geregeld genoemd. Ze stelt dat er meer aandacht en steun voor deze groep moet komen. In hoofdstuk 1 wordt geadviseerd om een onderzoek naar de oorzaken van het wegblijven van de midden- en jongere generatie te laten doen. (pag 2: hfst 1 Ruimte en Respect). Tot op heden is dit niet gebeurd. De afname in de gemeente gaat gestadig door.

In hoofdstuk 2 wordt aandacht gevraagd voor verbinding tussen de verschillende generaties en in hoofdstuk 3 wordt een advies gedaan hoe dit gestalte kan krijgen in een viering.

Aanvullend is een stappenplan toegevoegd. Daarin staan de stappen op weg naar 2017. Met uiteindelijk doel in 2017: *we zijn samen een bloeiende groeiende gemeente in De Weide waarbij de verschillende generaties elkaar ontmoeten op de diverse ontmoetingsplekken, momenten en de diverse*

² Toekomstvisie 2012-2017, Levendige Herkenbare Geloofsgemeenschap 'De Weide' Zie bijlage I

vieringen. Jeugd en jonge gezinnen hebben onze bijzondere aandacht. Het goede behouden we en er is ruimte voor vernieuwing..... (pag 8)

We zijn inmiddels vier jaar verder en ik moet constateren dat de kerkenraad achterblijft bij haar visie. Er valt nog veel winst te halen bij de samenwerking van de generaties. Het bestuur bestaat nog steeds voornamelijk uit 50ers. Inmiddels is er wel een groep 30-ers opgestaan. Zij laat stevig van zich horen op verschillende gebieden binnen de gemeente maar ze zijn nog niet bereidt om leiderschapstaken op zich te nemen. In dit onderzoek wil ik graag onderzoeken wat hen tegenhoudt. Wat is de oorzaak dat zij wel in commissies en werkgroepen zitting willen nemen maar niet in de Kleine Kerkenraad.

Hoofdstuk 1

Aanleiding tot het onderzoek

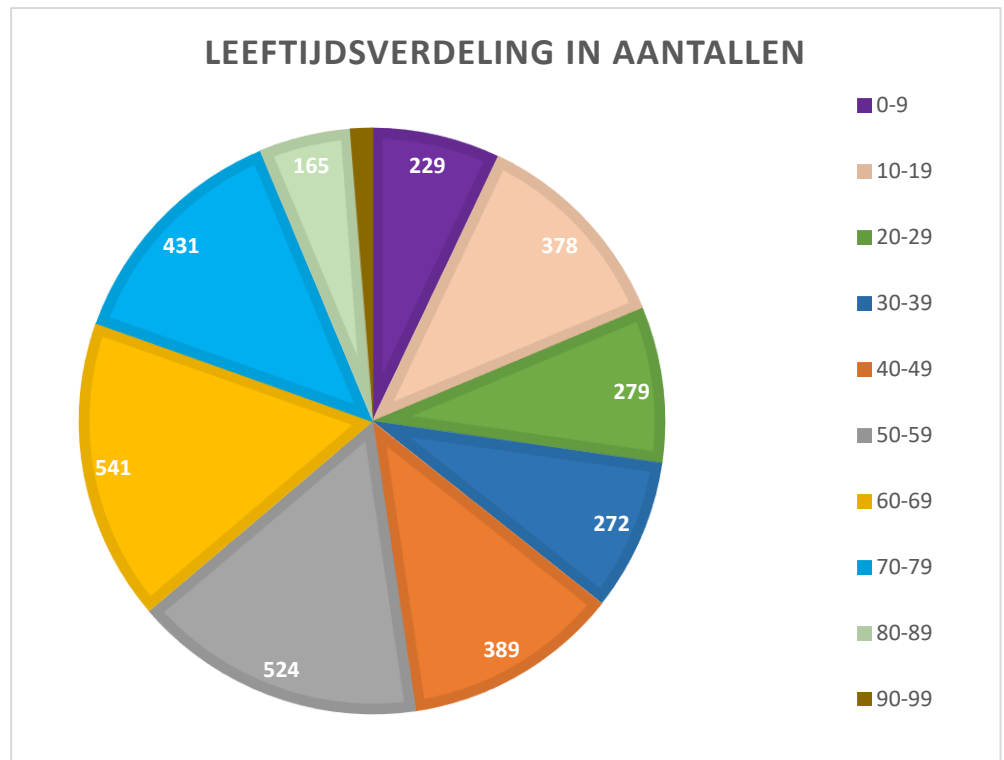
In de wijkgemeente De Weide is op dit moment een groep 30-ers actief. De aanleiding was een gemeenteavond op 9 oktober 2014. In de komende periode zou er veel gaan veranderen in de wijkgemeente. Er werd een nieuwe predikant benoemd en één van de twee kerken in de wijk moet worden gesloten. Een zestal 30-ers heeft leeftijdsgenoten opgeroepen hun stem te laten horen. Dit hebben ze gedaan. Tijdens een 'normale' gemeenteavond zijn er geen jongeren en jong volwassenen. De gemiddelde leeftijd is hoog. Deze avond werd goed bezocht door de 30-ers en hun inbreng was waardevol. Ook werd dit door de kerkenraad en gemeente als positief ontvangen.

De initiatiefnemers van deze oproep hebben vervolgens een aantal (in)formele bijeenkomsten georganiseerd zoals een gespreksavond over geloofsopvoeding, een BBQ, een viering voor jonge gezinnen etc. De opkomst is iedere keer weer groot. Er is een facebook pagina aangemaakt. Daar worden heel regelmatig zaken op gepost. Kortom een actieve groep. Op basis van deze betrokkenheid mogen we er van uit gaan dat een groep 30-ers binnen de wijk De Weide behoefte heeft aan ontmoeting. De binding met de kerk zoekt zij (weer) op. Daarin tegen vinden we binnen de kleine kerkenraad één 30-er die actief mee bestuurd.

Demografische opbouw van de gemeente Wijk de Weide

Leeftijdverdeling van de Protestantse Wijkgemeente De Weide

Leeftijd	Aantal
0-9	229
10-19	378
20-29	279
30-39	272
40-49	389
50-59	524
60-69	541
70-79	431
80-89	165
90-99	39
	3247



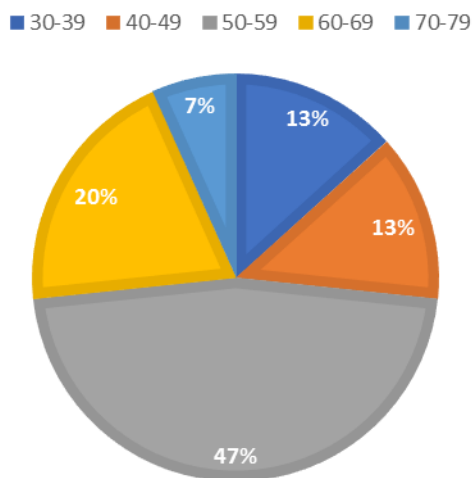
De cirkelgrafiek laat zien dat de wijkgemeente De Weide een redelijk jonge wijk is. De gemiddelde leeftijd is 45,4 jaar. De grootste groep zijn de 50-ers en 60-ers. Er wonen enkele 90 jarigen in de wijk. De groep jongeren tot 20 jaar is relatief groot. 8 % van de gemeente is een 30-er. En 16 % is een 50-er en 17% is een 60-er.

Demografische opbouw van het kerkbestuur.

Naast de verdeling van leeftijd van de gemeente leg ik de leeftijdsverdeling van de leden van de Kleine Kerkenraad (KKR), de leden van de Wijkkerkenraad (WKR) en de moderamen leden. Om op die manier zicht te krijgen hoe het kerkelijk bestuur zich tot de 30-ers verhoudt.

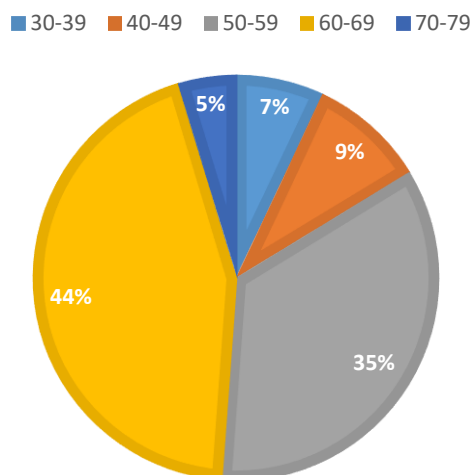
Leeftijd	KKR leden
30-39	2
40-49	2
50-59	7
60-69	3
70-79	1

KKR LEDEN



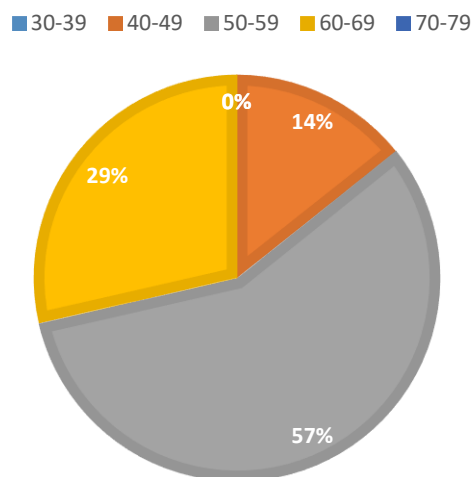
Leeftijd	WKR leden
0-39	3
40-49	4
50-59	15
60-69	19
70-79	2

WKR LEDEN



Leeftijd	Mod.leden
30-39	0
40-49	1
50-59	4
60-69	2
70-79	0

MOD.LEDEN



We zagen dat de grootste groep in de gemeente 50-ers en 60-ers waren. Dat zien we over duidelijk terug in de samenstelling van de kleine kerkenraad, die bestaat uit 15 personen. In de KKR hebben, in de periode dat ik bezig was met dit onderzoek, twee 30-er zitting genomen. Als 8 % van de gemeente 30-ers is, is de deelname van 30-ers in de KKR aan de magere kant. Ook zagen we dat de gemiddelde leeftijd van de gemeente 45,4 jaar is. In het licht hiervan zou de gemiddelde leeftijd van de KKR (54,6) wel wat naar beneden mogen. 27% van de KKR is 60+, 47 % behoort tot de 50-ers, slechts 13 % is een 40-er en 13% een 30-er.

In de WKR is de grootste groep 60-er en in het Moderamen zijn de 50-ers weer overduidelijk aanwezig. We zien hier helemaal geen 30-er.

De kerkenraad zegt in haar visiedocument 2012-2017 dat zij meer aandacht wil voor de jongste- en midden generatie maar in het maken van beleid en visie voor de toekomst, de taak van de KKR, doen de 40-ers en 30-ers onvoldoende mee. Het zou wenselijk zijn als deze groep haar verantwoordelijkheid neemt t.a.v. leiderschap en dat de huidige leiders hen de ruimte biedt om bestuurlijke taken op zich te nemen. In dit onderzoek richt ik mij alleen op de 30-ers en leiderschap binnen de KKR.

In mijn onderzoek wil ik op zoek gaan naar de vraag waarom 30-ers geen leiderschap tonen in de KKR. Wat weerhoudt hen? Uit het praktijk onderzoek blijkt dat 30-ers wel actief zijn in kleine commissies die zich richten op jonge gezinnen zoals gespreksgroepen voor jonge ouders, het organiseren van kinderdiensten. Ook waren ze betrokken bij het beroepingswerk voor een nieuwe predikant. Het afgelopen jaren hebben ze van zich laten horen tijdens de gemeenteavonden waar het over de toekomst van het kerkgebouw ging. Ze zijn begaan met het reilen en zeilen binnen de gemeente....maar op bestuurlijk niveau blijven ze achter. Sluit de manier van werken niet meer aan bij hun manier van werken? Krijgen ze wel de ruimte van de oudere generatie?

Landelijke Protestantse Kerk Nederland

De landelijke Protestantse Kerk Nederland (PKN) heeft een aantal jaren terug een verkennend onderzoek gedaan naar 30-ers: *Kerk en dertigers 2.0*³

Het doel van dit onderzoek was om een beeld te schetsen van de 30-ers binnen de kerk. De afgelopen jaren heeft de PKN zich al intensief bezig gehouden met de relatie tussen kerk en 30-ers. Dat gebeurde vanuit verschillende motieven. Eén er van was de gevolgen van de ontbrekende generatie in de gemeente: vacatures in de kerkenraad, minder vrijwilligers die zich in willen zetten en het gebrek aan

³ Kerk en dertigers 2.0 - Protestantse Kerk in Nederland (2012). Geraadpleegd op 23 mei 2016 <file:///C:/Users/user2/Downloads/Kerk-en-dertigers-2-0.pdf>

aansluiting met de nieuwe generatie. Het gat van de kerk werd landelijk ook zichtbaar en steeds groter. Er werd veel gesproken, geschreven en gedaan maar vaak zonder echt te verstaan waar werkelijk behoefte aan was. Sinds 2012 wordt er meer gekeken naar de (religieuze) behoeften van bepaalde doel- of leeftijdsgroepen, 20-ers, 30-ers en 40-ers. Dit blijkt uit de onderzoeksopzet *Ontgint eer ge begint*⁴. Van Smouter en Van Nes

Er volgden meer onderzoeken. Ds. Niels de Jong, PKN Predikant en zelf 30-er, constateert in 2011 dat nieuwe generaties anders tegen kerk en geloven aankijken⁵. Verschillende (godsdienst)sociologen en theologen delen zijn constatering. Prof. Henk de Roest schrijft in zijn boek *Een huis voor de ziel* dat de kerk voor 30-ers 'een huis voor af en toe'⁶ is geworden. Prof. dr. Joep de Hart schrijft in *Zwevende gelovigen*⁷ hoe 30-ers zijn eigen zingeving 'bij elkaar knutselt' en dat de kerk daar nauwelijks een rol speelt.

Langdurige onderzoeken als *God in Nederland*⁸ laten zien dat het vertrouwen in en de invloed van instituten als de kerk afneemt. Maar de belangstelling voor spiritualiteit, rituelen, geloof en zingeving volop leeft. Toch is de spirituele revolutie in Nederland na 2006 niet toegenomen. De zin van het geloof in God of een hogere macht en in een leven na de dood is door de jaren heen sterk afgenomen, veel Nederlanders streven naar zelfinzicht, en verbinding met mens, wereld en natuur.

Vraagstelling, doelstelling en definiëring begrippen

In dit hoofdstuk zal de doel- en vraagstelling worden opgesteld. Naar aanleiding van deze doel- en vraagstelling worden er deelvragen opgesteld. De begrippen die in relatie staan tot het onderzoek zullen in dit hoofdstuk worden gedefinieerd.

1.1 Vraagstelling

Binnen de Protestantse Gemeente De Weide is sinds twee jaar een groep 30-ers die van zich laat horen, de Vredehorst Young Groep. Zij komen samen rondom kinderdiensten, geloofsopvoeding en ontmoeting. Ook is er een heel actieve groep 30-ers die zich hebben georganiseerd in de Stichting Samen voor Gambia. Deze groep is in 2009 ontstaan met als doel om samen met de leden van de wijkgemeente De Weide geld te genereren voor projecten in Gambia. Gaandeweg het proces wilden ze jongeren uit de gemeente inspireren en motiveren om zich in te zetten voor de verre naaste. De

⁴ Kerk en dertigers 2.0 - Protestantse Kerk in Nederland (2012). Geraadpleegd op 23 mei 2016 <file:///C:/Users/user2/Downloads/Kerk-en-dertigers-2-0.pdf>

⁵ Onderzoeksrapport *Young Urban Protestants* (2011). Geraadpleegd op 22 februari 2017 <file:///C:/Users/user2/Downloads/Young%20Urban%20Protestants%20-%20Onderzoeksrapport.pdf>

⁶ Roest de, H. (2010)

⁷ Hart de, J. (2011)

⁸ Bernts, T. en Berghuis, J. (2016)

initiatief nemers waren gedreven 30-ers. Tot op de dag van vandaag is deze groep erg actief. In deze groep zit sinds kort één 30-er die actief zitting heeft in de kleine kerkenraad.

Naar aanleiding van bovenstaande is deze centrale vraag geformuleerd:

“Hoe komt het dat 30-ers de verbinding met generatiegenoten binnen de kerk (weer) willen maar geen leiderschap tonen in de kleine kerkenraad?”

1.2 Doelstelling

Wat ik met dit onderzoek zou willen bereiken is dat 30-ers de ruimte van de huidige bestuurders krijgen om hun geloof uit te leven op de wijze waarop zij dat zouden willen. Ze zijn daardoor gemotiveerd om ook leiderschapstaken op zich te nemen en zitting te nemen in de Kleine Kerkenraad.

Achterliggende gedachte:

Betrokken 30-ers die zich (h)erkennen in de gemeente en gehoord worden door de bestuurders van nu. Dit zal mogelijk leiden tot een actievere houding van de 30-ers en misschien een stimulans voor de huidige bestuurders. Een *win-win situatie*. Het onderzoek van de Protestantse Kerk Nederland laat zien dat 30-ers op zoek zijn naar een inspirerende en stimulerende gemeente. De kerk als instituut is totaal oninteressant. Het gaat hen om ontmoeting en geloofsbeleving. Bestuurlijke zaken als gemeente opbouw en kerkelijke regelgeving hebben hun belangstelling niet. Ze willen het over inhoud hebben. Bestuurlijke zaken zouden niet aansluiten bij zelfontwikkeling.

50+ers zijn vergader tijgers, houden van discussiëren en hebben de kennis en ervaring. Zij zijn ook verbinders, gericht op nut en samenwerken⁹. Zij kunnen de diversiteit binnen de verschillende generaties goed verbinden. Dit geldt met name voor de jonge 50-er. Naar mijn idee ligt hier een de win-win. Versterken van elkaars kwaliteiten. 30-ers zijn zich intuïtief bewust dat er iets moet veranderen maar kunnen niet goed aangeven waarom. Jonge 50-ers zouden de 30-ers hier goed bij kunnen helpen. Delen van kennis en luisteren naar de wensen en ideeën van de 30-ers. 50-ers kunnen de weg vrij maken naar het constructief benutten van de verschillen binnen de verschillende generaties.

1.3 Deelvragen

Om de centrale vraag te beantwoorden zijn de onderstaande deelvragen opgesteld.

- Deelvraag 1: Wat bindt 30-ers met de kerk?

⁹ Bontekoning, A.C. (2010) *Het generatieraadsel, ontdek de kracht van generaties*, Amsterdam, Mediawerf uitgevers

- Deelvraag 2: Wat houdt de 30-ers tegen om bestuurlijke taken op zich te nemen?
- Deelvraag 3: Vinden 30-ers dat zij van de bestaande bestuurders, waarvan de gemiddelde leeftijd 56,4 jaar is, de ruimte krijgt om het op hun eigen manier te doen?

1.4 Definiëring begrippen

In deze paragraaf worden een aantal begrippen verder uitgelegd

1.4.1 Dertigers:

Kernwoorden zijn authenticiteit, zin en geluk.

Wijnants citeert in het *Dertigers dilemma*¹⁰: *Kinderen van de jaren zeventig, was de schooltijd simpel: op t.v. keek je naar Nederland 1 of 2, op het strand kreeg je een Raket of een Cornetto en je ouders bepaalden (meestal) wat je aanhad (p.11)..... de keuzemogelijkheden in vrijwel alle aspecten van het leven zijn tegenwoordig eindeloos..... de generaties van de ouders ziet deze besluiteloosheid als passiviteit..... verwend (p.21). De dertigers leven in een meerkeuzemaatschappij (p.24). En daar hebben ze massaal last van. Dertigers zitten ook in een fase van hun leven waarin de grote keuzemomenten in het leven vrijwel allemaal spelen, wel of niet trouwen, wel of geen kinderen, volledig voor je carrière gaan of een stapje terug? Er is een soort 'piekdruk' (p.28) in het hoofd van de dertigers wat best ingewikkeld is. Het zijn keuzes op biologisch, financieel en sociaal-maatschappelijk vlak die de rest van je leven kunnen bepalen. Ze zijn zich terdege bewust dat ze hier niet te lichtzinnig mee om moeten gaan. Het is een verwarrende, hectische levensfase.*

Vrijwilligers werk wordt onder dertigers steeds populairder. Zingevingsvragen spelen een rol in het leven van dertigers. Ze zijn opzoek naar zingeving, willen goed-doen, ze willen er tijd voor vrij maken (p.112). De rich en famous zijn hun voorbeelden, hun helden. Ze koesteren bepaalde aspecten van hun held en stellen hen als voorbeeld. Dertigers zijn continue op zoek naast zingeving ook naar hun talenten om zo sneller of beter hun doel te bereiken. Vrijwel alle dertigers ervaren de drang om iets te presteren, nuttig te zijn en gewaardeerd te worden. Volgens Wijnants is zingeving de belangrijkste factor wanneer het over dertigersdilemma's gaat (p.119)¹¹.

“Een generatie bestaat uit (leef)tijdsgenoten die met elkaar verbonden zijn door een gedeelde levensgeschiedenis, een gedeelde reactie op de tijdsgeest en een gedeelde bestemming.”

(Bontekoning 2010)

Bontekoning citeert in het *generatieraadse*¹²: *Mensen beginnen in hun dertiger jaren actief te worden, proberen de aanwezige wereld te hervormen, proberen hun eigen innovaties aan de wereld op te*

¹⁰ Wijnants, N.(2008)

¹¹ Wijnants, N.(2008)

¹² Bontekoning, A.C. (2010)

leggen. Dit is de periode van voorbereiden , waarin 'man struggles with the preceding generation and the attempts to remove it from power' (p.65)

1.4.2 Generaties:¹³

We vormen generaties zelf, met leeftijdsgenoten, dit gebeurt onbewust dankzij het vermogen om intuïtief waar te nemen wat niet meer vitaal is in de omringende cultuur. Generatiegenoten delen de natuurlijke behoefte om juist dat te vernieuwen, iedere levensfase weer. Zowel de jongste als de oudste generatie doet er aan mee. Dit verschijnsel heet sociale evolutie.

De verschillende generaties

Protest generatie : Senioren, geboren tussen 1940 -1955

- *Vernieuwde in de jaren '60 de cultuur door het poldermodel te bouwen. Vooraf gegaan door studentenprotesten. Die waren gericht tegen het autoritaire en afstandelijke gedrag van de bestuurlijke elite van toen. Er was een sterke behoefte onder de leden van de jongste generatie van die tijd om mee te denken en mee te bouwen. De interactie tussen leiders en medewerkers nam sterk toe. De Nederlandse maatschappij en –organisaties werden gedemocratiseerd. Er werden werkoverleggen en medezeggenschapsraden georganiseerd. Gaandeweg ontwikkelden zich vaardigheden om effectiever met elkaar te communiceren en samen te werken, het wederzijds vertrouwen nam toe en het poldermodel werd steviger. Internationaal werd het gezien als de bron van ons sociaal-economisch succes. Zes jaar later verloor het model in Nederland aan waardering, dat was in 2000. Tegelijkertijd was er ook een generatiewisseling. Er kwam toenemende kritiek op het gepolder, het was te traag, en te grijs, en het leverde te weinig daadkracht op. De leden van de protestgeneraties zouden te idyllisch, te vaag, te zenderig en te statusgevoelig. (Bontekoning, 2010)*
- *Ze gingen aan het werk in de relatief welvarende late jaren '50 en de jaren '60.*

Generatie X: Leiders: geboren tussen 1955 – 1970

- *Ook wel de minst opvallende generatie, de 'verloren generatie' (naar de generatie indeling van Henk Becker 1997) genoemd. Deze generatie, die nu in de leiderschapsfase treedt, krijgt te maken met een economische crisis. De eigenschappen van deze generatie zijn: balans zoeken en vinden, diversiteit respecteren en benutten, tussen de mensen staan en samen zoeken en doen wat goed werkt.*
- *Ze gingen aan het werk tijdens de economische stagnatie en de jeugdwerkloosheid eind jaren '70 en begin jaren '80.*

¹³ Bontekoning, A.C. (2010)

Pragmatische generatie: Medioren, geboren tussen 1970 – 1985

- *De nieuwe generatie professionals. De generatie voelt zich geremd in haar sociale evolutionaire streven. Veel junioren liepen in de jaren '90 tegen de bedrijfsculturen aan. In diverse bedrijven verloren velen al snel hun werkenergie. Zij waren gericht op het versterken van de lerende kant van een bedrijf. Het vermogen om die vernieuwing aan de te brengen was nog nauwelijks ontwikkeld. Ze hadden steun nodig van hun ervaren collega's. en die waren druk met andere zaken en leken niet open te staan voor de spontane vernieuwingsdrive van hun jongere collega's en dat frustreerde. De jongeren voelden zich gedwongen om zich aan te passen aan, de in hun ogen, een verouderde structuur. Veel verlieten het bedrijf waar ze werkten en zochten naar iets waar ze wel steun kregen of begonnen voor zichzelf. De oudere generaties zagen niet waarin hun jongere collega's anders waren en zagen niet wat ze wilden vernieuwen. De jongere generatie kon niet duidelijk verwoorden wat ze intuïtief goed aanvoelden. Het besef van hun evolutionaire functie was er nog niet.*
- *Ze gingen aan het werk in de nuchtere jaren '90*

Generatie Y / Screenagers: Junioren: geboren tussen 1985 – 2000

- De eerste indrukken van deze generatie zijn dat de leden authenticiteit heel belangrijk vinden. Dat ze zich snel thuis voelen en meteen mee willen doen en liefst meerdere dingen tegelijk.
- De eerste leden van deze generatie beginnen te werken tijdens de crisisjaren rond 2009

1.4.3 *Wijkgemeente:*

Wijkgemeente De Weide is een van de vijf wijkgemeenten van de Protestantse Kerk in Hoogeveen. Op haar website¹⁴ staat: *'Wij zijn de Protestantse Wijkgemeente in wijk de Weide in Hoogeveen. Een levendige en herkenbare geloofsgemeenschap.* In het toekomstvisie document (bijlage I) van de wijkgemeente De Weide staat o.a. over de zelfstandigheid in de wijk De Weide: *'wij behoren tot de Protestantse Gemeente van Hoogeveen. En willen daarin solidair zijn met andere wijkgemeenten. We willen graag de ruimte, die wij nodig hebben, om tot volle bloei te komen. Als wijk willen we een zo groot mogelijke zeggenschap over de bestedingen binnen de ruimte die de kerkorde¹⁵ ons hier toe biedt'.* (Toekomstvisie 2012-2017)

¹⁴ Website Protestantse wijkgemeente De Weide Hoogeveen. Geraadpleegd 20 februari 2017 <http://pwgdeweide.nl/>

¹⁵ Kerkorde Protestantse Kerk in Nederland. Geraadpleegd 20 februari 2017 <http://www.protestantsekerk.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Kerkorde-en-ordinanties-compleet.pdf>

1.4.4 *Gemeenteleden:*

Belijdende- en doopleden van de Protestantse Wijkgemeente De Weide.

1.4.5 *Kerkenraad, wijk - en kleine kerkenraad:*

1. (Wijk)kerkenraad (WKR):

Uit de plaatselijke regeling: De WKR bestaat uit: predikanten, ouderlingen, ouderling kerkrentmeesters, diakenen en een kerkelijk werker. Leden van de kerkenraad hebben een ambtstermijn van vier jaar. Deze kan met vier jaar worden verlengd.

De WKR is het officieel bevoegd bestuursorgaan; de WKR mandateert de bestuurlijke taken aan de kleine kerkenraad.

2. Kleine kerkenraad (KKR): in de KKR zit een afvaardiging van de WKR. Zij zijn tevens een afvaardiging van de verschillende ambtsgroepen en wijkraden ¹⁶. Daarnaast zijn de predikanten vertegenwoordigt, de scriba, de notulist en de voorzitter.

De KKR concentreert zich op de bestuurlijke taken en bemoeit zich zo weinig mogelijk met het uitvoerende werk dat in de verschillende ambtsgroepen en wijkraden gebeurt. Er wordt gavengericht gewerkt omdat met name de mensen met bestuurlijke gaven zitting in de KKR nemen, terwijl mensen met uitvoerende gaven in de diverse ambtsgroepen en wijkraden zitting nemen.

1.4.6 *Kerkenraadsleden:*

Leden van de kerkenraad, zij zijn allen bevestigd tot ambtsdrager.

1.4.7 *PG de Weide:*

Protestantse Gemeente uit de wijk De Weide in Hoogeveen

1.4.8 *Verbindende 50-er*

Zelf ben ik een verbindende 50-er. Ik ben kerkelijk werker in een Protestantse Gemeente in Wolvega, deel jongerenwerker en een klein deel ouderenwerk. Ik wil werken op een waarderende manier. Niet vanuit angst voor een toekomst zonder jongeren maar met een positieve blik naar de toekomst. Mijn drijfveer is het diepste verlangen naar een kerk die zich steeds vernieuwt, die mee gaat met haar tijd. De kerk die met andere ogen leert kijken en respect heeft voor alle generaties.

¹⁶ Ambtsgroep en wijkraden: de wijkkerkenraad laat zich in zijn werk bijstaan door ambtsgroepen en wijkraden. Voor de volgende werkvelden heeft de kerkenraad ambtsgroepen ingesteld: ambtsgroep Jeugd, ambtsgroep Pastoraat, ambtsgroep Vieringen, ambtsgroep vorming & toerusting, ambtsgroep diaconie / wijkraad van diakenen en ambtsgroep beheer / wijkraad van kerkrentmeesters.

Hoofdstuk 2

Theoretisch kader

Relevante kernwoorden:

1. Dertigers
2. Generaties
3. Protestantse Kerk
4. Leiderschap in de kerk

2.1 Dertigers

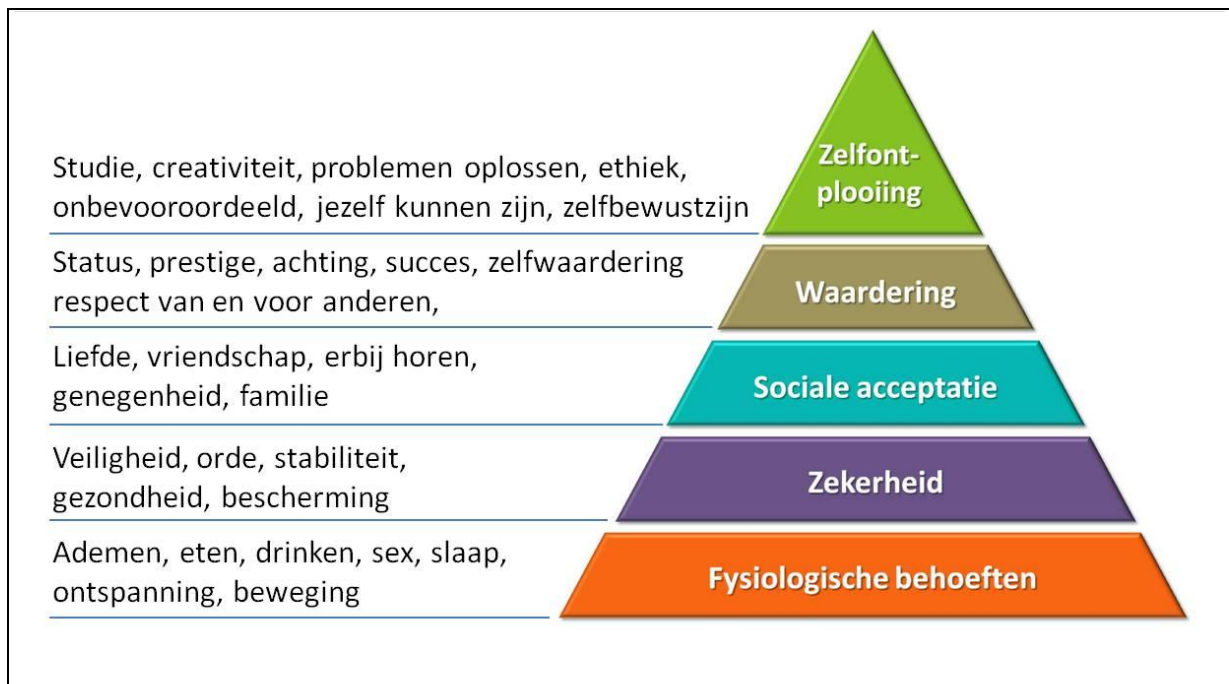
“Mijn leven wordt steeds serieuzer. Al die tijd bezig geweest om iets op te bouwen. Nu heb ik het allemaal en denk ik: tjee....is dit het nou? Ik wil dit helemaal nog niet!”

(Wijnants, 2008)

Wat mij meteen op valt bij deze uitspraak van een 30-er is dat ook 50-ers juist met deze levensvragen rondlopen. We leven in een meerkeuzemaatschappij. Zowel 30-ers als 50-ers hebben daarmee te maken. 50-ers zitten qua levensfase in wat rustiger vaarwater maar krijgen net als de 30-ers, te maken met zingevingsvragen. 30-ers daarentegen zitten in een levensfase waarin belangrijke keuzes gemaakt moeten worden. Van de wijze waarop ze hun leven willen leiden, welke godsdienst ze willen aanhangen en wat voor carrière ze kiezen. De belangrijkste maatschappelijke ontwikkeling is dat een aantal levensbepalende keuzemomenten bij hoger opgeleiden tegenwoordig zo rond het dertigste levensjaar liggen, aldus Wijnants¹⁷. Volgens Wijnants, zij komt in haar werk als loopbaanbegeleider steeds meer dubbende 30-ers tegen, bereiken hoog opgeleide 30-ers tegenwoordig al veel sneller hun doelen dan de 50-ers deden.

30-ers en 50-ers worstelen met dezelfde zingevingsvragen. Dus 30-ers kampen met de verschijnselen die horen bij een midlife crisis waar veel 50-ers mee rond lopen. De hoogopgeleiden 30-ers bereiken in dertig jaar dat waar de vorige generaties veertig of vijftig jaar over deden. In de huidige maatschappij doorlopen 30-ers de piramide van Maslow (figuur 1) een stuk sneller en komen daardoor eerder met levensvragen dan men traditioneel zou verwachten. Het ‘is-dit-alles?’ gevoel. Een groot aantal komt met zingevingsvragen. Ze hebben alles een huis, een partner, een gezin, een auto, een mooie baan...maar is dit het nu, wat is de zin van alles eigenlijk? Waar doe ik het allemaal voor? Wat is nu nog de uitdaging...wat is mijn doel?

¹⁷ Wijnants, N.(2008)



Figuur 1

2.1.1 Typering 30-ers: PIEKDRUK

30-ers hebben sterk het gevoel op een kruispunt te zijn beland waar levensbepalende keuzes gemaakt moeten worden. Er is zoveel meer te kiezen dan tien jaar geleden. Van de wijze waarop ze hun leven willen leiden, welke godsdienst ze willen aanhangen, wat voor carrière ze kiezen. De belangrijkste maatschappelijke ontwikkeling is dat een aantal levensbepalende keuzemomenten bij hoger opgeleiden tegenwoordig zo rond het dertigste levensjaar komen te liggen. *PIEKDRUK*, de onrust in de hoofden van de 30-ers. Er moeten grote beslissingen worden genomen. Bij vorige generaties lag dit anders. Kinderen kreeg je begin twintig en een huis kopen rond je 35^{ste}. Nu ligt alles rond het dertigste levensjaar. Vrije tijd houden ze steeds minder over. Naast werk is er het huishouden en de kinderen. De schaarse vrije tijd die ze overhouden wordt volgepropt. Want ook het aanbod in vrijetijdsbesteding is enorm toegenomen. En ze willen eigenlijk niet kiezen ze willen alles tegelijk. Én-én-én, zoals Wijnants zegt.

Maaïke, 32: Sterker dan ooit heb ik het idee dat het nu 'decision time' is. Het is nu of nooit: neem ik die baan? Ga ik verder met deze relatie? Koop ik dat huis? Ben ik nou al aan kinderen toe of niet? Soms is het zo druk in mijn hoofd dat ik er 's nachts niet van slaap.

(Wijnants, 2008)

Alles bepalende beslissingen moeten rond het dertigste jaar genomen worden. Vorige generaties (ook hun ouders) hadden daar geen last van. Het leven was 'simpeler'. Het carrièrepad en biografie van het leven lag grotendeels vast. Ook de generatie die komt zal er minder last van hebben, zij groeien al op

met een veelheid aan keuzemogelijkheden. 30-ers zijn niet opgegroeid en opgevoed met deze keuzemogelijkheden maar zijn er in meegezogen

De media, maatschappij en welvaart hebben een grote invloed gehad. 30-ers zijn gevormd in een periode van hoogconjunctuur. Ze waren gewenst en welkom in de gezinnen (de pil zat in het ziekenfondspakket). Hun ouders hebben bewust gekozen voor kinderen. Ze zijn liefdevol opgevoed en financieel kon in de meeste gezinnen veel.

Vaak wordt gesproken over de 'mythe van het 'perfecte leven'(p.49)¹⁸. Maar 30-ers twijfelen onophoudelijk, materialistisch of idealistisch / geëmancipeerd of conservatief, de 'alles-kan' illusie resulteert in het niet kunnen kiezen. De oudere generatie observeert die tegenstrijdigheden en stoort zich aan de tegenstrijdige wensen en ambities. Maar 30-ers hebben zelf veel meer last van al die onverenigbare doelen en idealen. Ouderen zien het oppervlakkige 'verwende' gedrag van 30ers. Maar 30-ers ervaren dat anders, een leven waarin alles zit, wat allesomvattend is. Ze zijn er zelf gestrest onder, maar kunnen er toch geen weerstand aan bieden. En dat realiseert de oudere generatie zich weer niet. Vertellen de 30-ers het niet of luisteren de ouderen niet? Miscommunicatie tussen de ouderen en de 30-ers zorgt vaak voor verwijdering. Ouders en werkgevers, beïnvloed door hun eigen vooroordelen, horen vaak de schreeuw van de 30-ers om hulp niet. 30-ers uiten hun twijfels vaak niet en als ze hun twijfels onder woorden brengen dan 'hoort' de oudere generatie het vaak niet (p.60)¹⁹. Beide leven in hun eigen tijdgeest. Ze verstaan elkaar niet altijd en zo kan een communicatie abrupt tot stilstand komen. Maar als beiden zich proberen te verplaatsen in de ander ontstaat er meer begrip. De 30-er heeft de hulp van de oudere generatie nodig en andersom heeft die generatie de 30-er nodig om 'bij de tijd' te blijven. 30-ers zouden zich af moeten vragen of dat wat zij allemaal wil, reëel en haalbaar is. De ouderen moeten proberen om beter te luisteren, zich voor te stellen hoe het is om in deze tijd 30 te zijn. 30-ers willen alles meemaken en worden daarin ook gestimuleerd door hun ouders, maar ze willen ook rust en verlangen naar stabiliteit en veiligheid. Al die tegenstrijdige drijfveren voelen vaak als een crisis...en kunnen ernstig botsen. Een burn-out bij 30-ers komt veel vaker voor dan dat we vermoeden. Al die tegenstrijdige drijfveren kunnen soms leiden tot crisis bij 30-ers (p.137)²⁰.

2.1.2 Overgangsgeneratie.

De 30-ers zitten nu in een overgangsgeneratie (p.29)²¹. Dit kenmerkt hen. Ze zijn niet opgegroeid met een veelheid aan keuzemogelijkheden maar zijn er in meegezogen. De generatie voor hen had hier geen

¹⁸ Wijnants (2008)

¹⁹ Wijnants (2008)

²⁰ Wijnants (2008)

²¹ Wijnants (2008)

last van en de generatie na hen zal er minder last van hebben, zij groeien op met die veelheid aan keuzemogelijkheden.

Bontekoning spreekt in zijn boek *Het generatieraadsel* over een generatiewisseling. Dit heeft m.i. verband met elkaar. Nederland bevindt zich in zo'n generatiewisseling. De 45+ groep heeft het stokje over genomen van de oudere generatie, de 60+ers. 30-ers nemen de midden positie in en de eerste generatie jongeren, 15+, laten zich ook al horen. Organisaties en andere sociale systemen, waaronder de kerk, hebben permanent te maken met de opeenvolging van nieuwe generaties. En dus ook een permanente wisseling in leiders en senioren. Iedere levensfase heeft haar eigen kenmerken. De verschillende generaties leveren een belangrijke bijdrage aan de sociale evolutie en ontwikkeling van organisaties en van de samenleving. Veel leidinggevend en werknemers beseffen dit niet of onvoldoende, met als gevolg dat de nieuwe generaties vaak, onbewust en ongewild, worden geremd in hun vernieuwingsdrang. Vooral 30-ers hebben hier last van. Het frustreert hen en veroorzaakt verlies aan frisheid en werkenergie, volgens Bontekoning. Voor 30-ers gaat het dubbelop. Ze moeten hun weg vinden in het maken van de juiste keuzes. En dat is lastiger dan voorheen toen er nog minder zware consequenties kleefden aan de keuze die je maakte...eenvoudig omdat het leven simpeler was. Veel lag gewoon al vast, je trouwde jonger, kreeg halverwege je twintiger jaren een kind en vaak lag je carrièrepad voor een deel al vast. Nu er wordt verwacht dat 30-ers hun verantwoordelijkheid nemen in hun werk en in de kerk, vinden ze het lastig om de juiste keuze te maken. Er is veel te kiezen... Voor de ouderen was het een logisch gevolg dat als je lid was van de kerk dat je je verantwoordelijkheid nam en actief lid werd. Je nam zitting in het kerkbestuur of draaide volop mee in jeugdwerk of diaconie. Die vanzelfsprekendheid is er nu niet meer. Het ontbreekt aan empathie voor de kerk, aan tijd etc. Kortom het is geen eerste prioriteit meer. Zij voelen zich niet meer verantwoordelijk voor het reilen en zeilen binnen de kerk. Bovendien is de oudere generatie dominant aanwezig en dat heeft een remmend effect. Er ontstaat een spanningsveld waar beiden niet in durven te stappen. Hier kom ik straks op terug.

Nieuwe generaties zijn er op gericht om verouderde delen van de cultuur te vitaliseren. Zo blijven onze sociale systemen 'bij de tijd'.

(Bontekoning 2010)

Dit geldt ook binnen kerkbesturen. De invloed van 30-ers kan verfrissend zijn. Hun manier van werken en denken kan de oudere generatie nieuwe inzichten geven.

2.1.3. Wie ben ik...

Zij die authentiek zijn hebben minder last van keuzestress, zegt Wijnants. Veel 30-ers hebben last van identiteitsvragen 'wie ben ik?'. Het ontbreekt aan authenticiteit. Veel 30-ers laten zich, in het maken van hun keuzes, leiden door verwachtingen van anderen in plaats van op eigen gevoel te durven

vertrouwen. Wanneer je je bewust bent van je eigen normen en waarden en van de vrijheid die je hebt om je eigen identiteit te laten zien, dan is het maken van keuzes eenvoudiger. Het wordt een verlengstuk van je identiteit. Je hebt niet meer de drang aan alles en iedereen te moeten voldoen. Mensen die echt zichzelf zijn hebben als levensdoel trouw blijven aan hun eigen identiteit en binnen die kaders een prettig leven leiden. Het ontwikkelen van authenticiteit is een continue groeiproces. Je eigen unieke identiteit is permanent in ontwikkeling en groeit mee met de jaren en met de ervaringen die je opdoet gaandeweg je leven.

30-ers zoeken naar herkenning en bevestiging. Ze willen allemaal ergens bij horen. Er is een verlangen naar gemeenschapszin. Binnen de wijkgemeente De Weide zien we dat de 30-ers elkaar weer op zoeken. Het geloof in God is een verbindende factor maar ook juist het ontmoeten en communiceren met generatiegenoten uit de kerk. Hun vernieuwingsdrang is groot zei Bontekoning al maar zelf hebben 30-ers grote twijfel. Er is het gevoel van ongenoegen waar dertigersdilemma's mee gepaard gaan. Het altijd maar meer willen, maakt ontevreden. 30-ers hebben behoefte aan gemeenschapszin, het ergens bij willen horen, erkenning zoeken en krijgen van de oudere generaties, concludeert Wijnants in haar boek *Het dertigers dilemma* (2008) Die stimulans om 'voluit' te gaan is nodig om hen juist te laten groeien. De frustratie komt juist om de hoek kijken als ze geremd worden. Hun natuurlijke vernieuwingskracht in de organisatiecultuur wekt energie op en draagt bij aan een gezonde ontwikkeling van een organisatie of in dit geval de kerk. Samenwerking tussen de verschillende generaties werkt stimulerend en haalt het beste in de elkaar naar boven. Want elke generatie heeft haar specifieke kenmerken, kwaliteiten, valkuilen en uitdagingen. Dit brengt altijd een bepaalde spanning met zich mee, zegt Bontekoning. Juist door die spanning is er een beweging die of zorgt voor ontwikkeling óf zorgt voor stagnatie. Als niemand het spanningsveld in durft te stappen zal de situatie niet veranderen en dat roept frustratie op bij 30-ers maar ook zeker bij de 50-ers. Het heeft een remmend effect. Openheid naar elkaar toe zou bevrijdend kunnen gaan werken. Maar er is eerder sprake van miscommunicatie zegt Wijnants. Miscommunicatie tussen de ouderen en de 30-ers. Ouderen zien het oppervlakkige 'verwende' gedrag van 30ers. Maar 30-ers ervaren dat anders, een leven waarin alles zit, wat allesomvattend is. Ze zijn er zelf gestrest onder, maar kunnen er toch geen weerstand aan bieden. En dat realiseert de oudere generatie zich weer niet. Over en weer zijn ze niet duidelijk naar elkaar. Beide leven in hun eigen tijdgeest. Ze verstaan elkaar niet altijd en zo kan een communicatie abrupt tot stilstand komen. Maar als beiden zich proberen te verplaatsen in de ander ontstaat er ruimte.

2.1.4 *Goed doen*

Veel dertigers maken bewust tijd vrij voor vrijwilligerswerk. Ze zoeken voldoening, zingeving en blijkbaar maakt 'goed doen' gelukkig. Je hebt naast je gezin en werk een concreet doel. Maslow (figuur 1) laat zien dat het ontbreken van een concreet doel een leegte geeft en die willen 30-ers vullen met 'goed doen', ergens van betekenis kunnen zijn. En dat in de drukste fase van hun leven! Wijnants geeft aan dat dit komt door de spirituele armoede die 30-ers ervaren. Waar zij vooral druk mee zijn ervaren ze als materialistisch en oppervlakkig. 'Goed doen' lijkt synoniem aan zingeving. Is vrijwilligers werk een remedie tegen de zingevingsvragen waar 30-ers mee worstelen? Voor de meeste 30-ers geldt dat zij zich regelmatig afvragen of 'dit het nu is'. Of dat ze zo nog twintig jaar verder willen. En ook dat zijn zingevingsvragen. Uiteindelijk ervaren vrijwel alle 30-ers de drang om iets te presteren, nuttig te zijn en gewaardeerd te worden.

2.1.5 *Gelovige en ongelovige 30-ers*

Gelovige 30-ers geven aan minder last te hebben van zingevingsvragen. Zij vinden antwoorden en vertrouwen in hun geloof in God. Over de 'grotere zin' van het leven ervaren zij meer innerlijke rust. Wat is de zin van mijn leven? Gelovige 30-ers ervaren een innerlijke rust als het over de 'grotere zin', het 'grote nut' van het leven gaat. Die grote vraag wordt ingevuld door hun geloof in God. De vragen rond 'hoe en waarom' speelt bij hen naar eigen zeggen minder.

Zingeving...hét sleutelwoord in het dertigersdilemma. 30-ers zonder een duidelijke eigen identiteit hebben het hier veel moeilijker mee dan 30-ers die weten wat ze willen, wat hun normen en waarden zijn. Gelovige 30-ers halen hun identiteit uit hun geloof, het geeft vertrouwen. Het antwoord op de vraag naar de zin van het leven is voor hen voor een deel al beantwoord. Het geloof geeft rust in een heftige periode. Gemeenschapszin speelt ook een belangrijke rol, het ergens bij willen horen. Bijzonder vindt Wijnants dan ook dat 30-ers massaal de kerk verlaten. Er is antwoord op zingevingsvragen, er is gemeenschap....wat ontbreekt er dan? Rond het dertigste jaar maken gelovigen en niet-gelovigen de balans op en dan kunnen de religieus opgevoede 30-ers ineens toch weer met die grote vragen worstelen...Speelt God wel zo'n grote rol in mijn leven?...is Hij wel degene die mijn leven zin en nut geeft? Wijnant stelt in haar onderzoek een opmerkelijke vraag: *is er tegenwoordig minder sprake van gemeenschapszin en heeft dit te maken met de ontkerkelijking in Nederland?*

2.1.6 *Gemeenschapszin*

Voor 30-ers is gemeenschapszin belangrijk. Oudere generaties vonden de gemeenschapszin in een gezamenlijke overtuiging. 40-ers en 30-ers konden zich hier minder in vinden en haakten massaal af. Het dalende ledenaantal binnen de kerken was een signaal dat het 'anders' moest. Ingrid Planting -

Kalter stelt in haar boek *De gereedskapskist van de gemeenteopbouwer*²² dat gemeenschap een grote rol speelt binnen de kerk. Gemeenschappelijkheid wordt niet meer gevonden in een gezamenlijke overtuiging. Er moeten nieuwe vormen van gemeenschappelijkheid gezocht worden. Het verlangen is dat iedereen zich, met zijn of haar eigen overtuiging, thuis kan voelen in de kerk. Zo kwam de focus op gemeenteopbouw te liggen.

Dit sluit aan bij de beleving van de 30-ers. Er kwam een verschuiving, kerk-zijn is een aangelegenheid van de hele gemeente en niet alleen van kerkbesturen en de predikant. Gemeenteopbouw is dynamisch, zij zet de gemeente in beweging, er is vernieuwing mogelijk. Voor 30-ers zou dit mogelijkheden moeten bieden.

2.2 Generaties

Definitie van generaties volgens Bontekoning²³

“Een generatie bestaat uit (leef)tijdsgenoten die met elkaar verbonden zijn door een gedeelde levensgeschiedenis, een gedeelde reactie op de tijdsgeest, en een gedeelde bestemming”

- Gedeelde levensgeschiedenis: Individuen die een bepaalde tijd met elkaar delen. Ze beleven dezelfde tijdgeest en de omstandigheden waarin ze leven zijn ongeveer gelijk.
- Gedeelde reactie op de tijdgeest: Individuen hebben het vermogen om aan te voelen waar de omgeving aan toe is. Deze reactie wordt zichtbaar in nieuwe vitale toevoegingen van een (organisatie)cultuur.
- Gedeelde bestemming: Dit uit zich in een gedeelde mentale, emotionele en fysieke ontwikkeling en instelling. Het delen van gevoelsbelevingen en denkwijzen.

Elke generatie ontwikkelt een eigen identiteit en krijgt een eigen gezicht. Maar dat gebeurt alleen als de interactie met de andere generatie steun oplevert. Er moet openheid en begrip over en weer zijn. De ‘ontmoeting’ met oudere generaties zorgt ervoor dat de jongere generatie voor hen meer een gezicht krijgt. Maar dat geldt net zo goed andersom.

Een voorbeeld: De jongere generatie houdt van een open communicatie, zij is direct en eerlijk. Ze hebben veel minder met hiërarchie binnen een organisatie dan de vorige generaties. Ze houden van een snelle afstemming en zijn resultaat gericht. De oudere generatie moeten wennen aan deze nieuwe manier van ‘interactief communiceren’. Maar een toenemende waardering van de oudere generatie en bewust in het proces mee te gaan zorgt voor de integratie van het nieuwe in de

²² Planting – Kalter (2009)

²³ Bontekoning (2010)

bestaande cultuur. De 'ontmoeting' met de oudere generatie zorgt ervoor dat de jongeren voor hen meer gezicht krijgen (p.24)²⁴.

Overzicht: Kenmerken, kwaliteiten, uitdagingen en waardenhiërarchie van de verschillende generaties

Generaties	Kenmerken	>	Kwaliteiten	Uitdagingen	Waardenhiërarchie
60 - 75 jaar De senioren protestgeneratie	- Mentaliteit: ambitieus, statusgevoelig, individualistisch - Leiden: positioneren, gedreven, hiërarchisch - Communicatie: discussiëren, argumenteren, zendtijd voor idee zoeken, abstract - Samenwerken: sfeer & ruimte geven - Besluiten: meerderheid, consensus, draagvlak zien en zoeken voor idee - Conflicthantering: vermijden, schuldige zoeken, voorzichtig en weinig zelfreflectie	>	- Mannen maken carrière & vrouwen zijn bescheiden en volgend - Willen overtuigen via discussie - Analyseert de verschillen - Gericht op sfeer - Samenhorigheid	- Kijken naar de sterke punten, wat gaat er goed Kijken naar punten van overeenkomst - Wat is krachtig - Zelfreflectie	1. Gezondheid 2. Eerlijkheid 3. Capabel, vakmanschap 4. Doorzettingsvermogen 5. Een doel hebben 6. Interesse hebben 7. Mensenkennis 8. Respect hebben 9. Eigenwaarde hebben 10. Verantwoordelijk zijn
45 -60 jaar De verbindende generatie X	- Mentaliteit: gewoon doen, bescheiden, constructief samen - Leiden: verschillen verbinden, bedrijfsmatig, balans zoeken, vrij onzichtbaar tussen de mensen - Communicatie: delen realiteit, bewustwording, luisteren & meedenken - Samenwerken: nut & verbinding zoeken - Besluiten: wat gewoon werkt, verschillen zien, verbinden en verschillen benutten - Conflicthantering: van meerdere kanten bekijken, vragen stellen en enige zelfreflectie	>	- Benutten diversiteit constructief - Zijn gericht op <i>samen</i> werken aan resultaten - Bewustmaken van - Nuchtere verbinders	- Creëren van eigen ruimte - Eigen gezicht laten zien - Leiderschap tonen - Eigen verantwoordelijkheid durven nemen	1. Gezond zijn 2. Geen sleur hebben 3. Capabel, vakmanschap 4. Eerlijk zijn 5. Eigenwaarde hebben 6. Leren 7. Vertrouwen 8. Verantwoordelijk zijn 9. Respect hebben 10. Enthousiast zijn
30 - 45 jaar De pragmatische generatie	- Mentaliteit: kritisch-realistisch, rationeel en functioneel, individueel en samen - Leiden: resultaten boeken, ondernemen, directe invloed, efficiënt proces, korte lijnen	>	- Pragmatische versnellers van afstemmen en besluiten - Gericht op concrete resultaten - Netwerken	Geduld	1. Nieuwsgierig 2. Gezond zijn 3. Eerlijk zijn 4. Leren 5. Eigenwaarde hebben 6. Respect hebben 7. Gelukkig zijn

²⁴ Bontekoning (2010)

	- Communicatie: open, direct, eerlijk, interactief, open dialoog, persoonlijk contact - Samenwerken: bundelen expertises en interactief - Besluiten: pragmatisch, zien complexiteit, kennis bundelen, proces versnellen - Conflicthantering: evenwichtig, verschillen naast elkaar, reflectief	- Analyseren rationeel en functioneel - Interactie - Willen goed proces om vlot tot concreet resultaat te komen - Open dialoog geen kaders		8. Vertrouwen 9. Plezier hebben 10. Je prettig voelen
15 - 30 jaar De authentieke generatie Y / Screenagers	- Mentaliteit: gaat om wie je bent, eigenzinnig, als het werkt is het goed - Leiden: authentiek, houden zich niet aan 'oude' grenzen - Communicatie: snel en doelgericht, wereldwijd netwerk - Samenwerken: snel, op goed gevoel, soms geen antwoord zien het echte - Conflicthantering: leven en laten leven, soms geen oplossing	- Creatieve, authentieke multi-taskers - Willen flexibel en gelijkwaardig in een open informele sfeer samenwerken	Rust creëren	1. Gericht op contacten: kijken en bekeken worden 2. Uiterlijk van groot belang 3. Fascinatie met geweld, spanning en opwinding 4. Gericht op geld, status, consumptie en luxe 5. Geloof in vooruitgang/technologie 6. Ambitieuze en carrière gericht 7. Vernieuwing 8. Genieten en ervaren 9. Escapisme: werkelijkheid ontvluchten

Figuur 2: Bron: A. Bontekoning (2010), colleges H. Wijma en ontwerp H. Hornstra

Protestgeneratie

De senioren, deze oudere generatie heeft een formatieve en verzorgende rol met de tweede opeenvolgende generatie. Eerst als opvoeder daarna als leidende generatie van bijvoorbeeld de kerkelijke gemeente waarin de tweede generatie toetreedt.

In de praktijk zien we dat de leden van protestgeneratie en de leden van de pragmatische generatie een sterke band hebben. Het zijn de ouders en hun kinderen, zij kennen elkaar het beste. Ze waarderen elkaars krachten en ergeren zich aan elkaars zwaktes. Toen de pragmatische generatie aan het werk ging was de generatie van hun ouders de leidende generatie. Het zelfde geldt voor Generatie X en de Screenagers.

Generatie X

De vijftigers, ook wel de minst opvallende én de verbindende generatie genoemd, zit nu in de fase van leiderschap. Ze hadden en hebben te maken met een zware crisis zowel economisch als in de kerk. Waarin vernieuwingsimpulsen noodzakelijk zijn. Hun invloed op de cultuur wordt steeds groter.

Landelijk krijgt zij, dankzij de politiek een duidelijker gezicht. Denk aan Rutte, Pechtold, Wilders en Obama (allemaal mannen!). De Protestgeneratie doet een stapje terug maar zijn nog vitaal en hebben nog duidelijk een vinger in de pap. De Pragmatische generatie willen meer invloed. Zij hebben zich lang stil gehouden maar dat is voorbij. De leiders van de Generatie X lijken de generatiediversiteit beter te benutten dan de vorige generaties. De taak aan de Generatie X is om de weg vrij te maken naar werkelijke integratie en het constructief benutten van de verschillen. De inbreng van de, nog wat onzichtbare, vrouwelijke leiders kan daarin een belangrijke rol spelen.

Bij de Pragmatische generatie zijn verschillen tussen mannen en vrouwen amper nog aanwezig.

Pragmatische generatie

De 30-ers, deze generatie is kritisch, resultaat gericht en houdt van korte lijnen. Ze zijn individualistisch maar ook zeker samen. Ze zijn sneller dan oudere generaties. Onderling zijn er nogal grote verschillen tussen de oudere generatie en de jongere. 30-ers ervaren dit als een muur, volgens Bontekoning.

Screenagers

De jongste generatie, zij komen nu op de arbeidsmarkt en nemen ook weer kwaliteiten mee. De tijd moet nog uitwijzen wat voor invloed deze generatie zal hebben op de vorige generaties.

Dynamiek tussen de generaties

De pragmatische generatie hebben vaak het gevoel tegen een muur aan te lopen, maar ze vinden het lastig om dat bespreekbaar te maken. De protestgeneratie, de 60-ers, houdt van discussiëren, consensus zoeken, gaat gedreven uit van idealen en zij is individualistisch. De generatie X, de 50-ers, zijn de verbinders, maar werken trager dan de 30-ers. Ze zijn constructief samen, luisteren en denken mee in processen. Ze zijn bescheiden (m.n. de vrouwen)

Een oudere generatie heeft een essentiële rol voor de tweede opeenvolgende jongere generatie, zij is coachend en sturend aanwezig. Eerst als ouder/opvoeder maar daarna als bestuurders van organisaties waarin de tweede generatie deel van uit gaat maken.

In de praktijk zien we dat de leden van protestgeneratie en de leden van de pragmatische generatie een sterke band hebben. Het zijn de ouders en hun kinderen, zij kennen elkaar het aller beste. Ze hebben respect voor elkaars capaciteiten maar ergeren zich aan elkaars tekortkomingen. Als de pragmatische generatie aan het werk gaat is de generatie van hun ouders de leidende generatie. Het zelfde geldt voor Generatie X en de Screenagers.

Voor mijn onderzoek heb ik specifiek gekeken naar de rol voor 50-ers, de generatie X, ten opzichte van de 30-ers, de pragmatische generatie. De positivistische 50-ers benadrukken de vitaliserende invloed van de 30-ers. De nieuwe generatie richt zich instinctief op het vernieuwen van de niet vitale elementen. Ook de oudere generatie voelt vaak wel aan dat bepaald werkwijzen vitaliteit verlies...de fut gaat er wat uit. De jongeren generatie ontdekken de tekortkomingen bij de oudere generatie. Zij kan dit sluipende gevoel wakker schudden. Die bewustwording bij de oudere generatie zorgt ervoor dat zij open staan voor vernieuwende inbreng van de nieuwe generatie.

De negativistische denkers onder de 50-ers bekijken de 30-ers als degenen die alle waardevolle elementen te gronde willen richten. Zij zien alleen de achteruitgang, dat waaraan zij zo gehecht zijn verdwijnt onder invloed van de nieuwe generatie.

Er zal altijd enige spanning blijven bestaan tussen deze twee beide generaties. En die spanning is goed, het zorgt ervoor dat nauwkeurig wordt gekeken of het nieuwe inderdaad beter of passender bij de huidige tijd is.

Generaties in de leiderschapsfase hebben de bestuurlijke macht en dus veel invloed. Generatie X benut de macht om invloed van anderen toe te laten. Zij zijn meer gericht op de anderen. Leden van de generatie X kunnen kenmerken van de andere generaties ook het beste benoemen²⁵

De verschillen zorgen voor een bepaalde dynamiek. Dynamiek tussen generaties, zorgt voor botsingen, dat is niet erg, het houdt elkaar scherp. Binnen generaties wordt over de ontevredenheid gesproken maar niemand staat op. Juist door de confrontatie aan te gaan, in het spanningsveld te gaan staan zoals Bontekoning zegt, ontdek je elkaars kwaliteiten en dan versterken generaties zich.

Bontekoning concludeert dat iedere generatie van verschillende dingen energie krijgt, terwijl sommige dingen juist ook tenenkrommend werken. Door duidelijk te zijn naar de andere generaties ontstaat er openheid en ruimte voor gesprek.

2.3 Protestantse Kerk

De Protestantse Kerk Nederland heeft in 2004 een onderzoek²⁶ uit laten voeren over de aard van de gemiddelde kerkganger, wie zit er nu eigenlijk in de kerk? Het resultaat is verbluffend, zo stelt het onderzoeksduo, Nadine van Hierden en Maaike Bikker. Het merendeel van de kerkgangers komt uit de traditionele burgerij, mensen die totaal niet uit zijn op veranderen. *Dit is opvallend want Jezus zelf kon de boel toch aardig op zijn kop zetten?*²⁷ Deze groep mensen zijn een remmende factor op veranderingen binnen de kerk. Jongere generaties herkennen zich niet meer en verlaten de kerk. Het instituut kerk zegt hen niet zoveel. Het is totaal oninteressant voor de 30-ers. Het gaat hen om ontmoeten en geloofsbeleving. Ze zoeken een gevarieerd aanbod. Zaken als gemeenteopbouw en

²⁵ Bontekoning (2010)

²⁶ <https://www.pthu.nl/ccc/Onderzoek/Middengeneratie/Dertigers%20en%20de%20Kerk%20-%20onderzoeksrapport.pdf>

²⁷ Stoppels (2010)

kerkelijke regelgeving hebben hun belangstelling niet. Het sluit niet aan bij zelfontwikkeling. Ze willen het over inhoud hebben, ze willen een spa dieper. Ook blijkt uit het onderzoek van de PKN dat 30-ers een identificatiefiguur nodig hebben. Iemand waaraan ze zich op kunnen trekken. De predikant speelt hier in een belangrijke rol.

2.3.1 Kerk als instituut

Ook Sake Stoppels gaat verder in zijn boek *'Voor de verandering'*²⁸ op het instituut kerk. Als kerk moeten we nog veel leren als het om veranderen gaat. We hechten aan vertrouwde patronen en gewoontes en zijn bang om los te laten. De kerk verschilt erg met haar omgeving. En het gekke is dat we dat als kerken heel normaal vinden. We zijn opgegroeid in de kerk, kennen de gebruiken en gewoontes op ons duimpje, het voelt vertrouwd. Maar we lopen als kerk de kans dat we de aansluiting met de samenleving gaan verliezen. Als we dat voor een deel al niet zijn.

'De bronnen van de kerk zijn eeuwenoud. Veel jongeren doen niet meer mee, ze vinden geen aansluiting meer in de traditionele kerk'

(Stoppels, 2010)

2.3.2 Kerk als gemeenschap

Stoppels sluit zich aan bij Hendriks die stelt dat er drie relaties van belang zijn voor de gemeente: de relatie met God, de relatie tot de samenleving en de relaties binnen de gemeente²⁹. Het gaat om hun onderlinge samenhang. 'Als we samenkomen voor de ontmoeting met God en voor de dienst aan mens en samenleving, dán ontstaat gemeenschap'³⁰. Zo kun je voorkomen dat de kerk te veel naar binnen gericht is. Zij wordt gedwongen om over de kerkmuur heen te kijken, de wereld in. In par. 2.4.2 komt ik hier op terug.

2.3.3 Ruimte om te veranderen

Volgens Stoppels is veiligheid van belang voor verandering binnen een gemeente. Er moet ruimte zijn om ook fouten te mogen maken. Durf risico's te nemen, zegt hij....heb lef ook al ga je volop de mist in. Dat is beter dan een minimalistische vorm van kerk zijn waarbij altijd op safe gespeeld wordt. Laat je niet tegenhouden door angst, dit houdt wel alert maar zorg dat het geen angst blijft die maar voortduurt. Ook in een gezonde gemeente komen conflicten voor. Zie het als wat bij iedere groep hoort die in beweging is en zoekend is naar een toekomst. Zo kunnen conflicten juist een teken zijn van een gezonde gemeente. Het gaat vaak over diep verankerde overtuigingen of normen, niet meteen zichtbaar maar zeker wel aanwezig. 30-ers hebben behoefte aan duidelijkheid maar geven dit

²⁸ Stoppels (2010)

²⁹ Hendriks (2008) p.54-58

³⁰ Hendriks (2008) p.57

onvoldoende aan bij de oudere generatie die nu de beslissingen nemen. Het lijkt alsof ze onverschillig zijn maar vaak gaat het om onwetendheid.

Het is namelijk belangrijk dat een kerkbestuur duidelijk heeft welke kijk gemeenteleden hebben, álle gemeenteleden. Stoppels zegt het als volgt: *Is het een veilige haven of een proefpolder...een troostende of een uitdagende gemeente. Is de gemeente traditioneel (behouden), modern (bezitten en verwennen) of postmodern (ontplooiën en beleven)?*

In Nederland zijn veel PKN gemeenten traditioneel liden we in het onderzoek van de Protestantse Kerk Nederland. Onder vaste kerkleden is de dominantie van de 'traditionele burgerij' drie keer zo sterk als de Nederlandse samenleving als geheel. Deze groep is vrij star, ze is niet echt in voor veranderingen en dat weerhoudt 30-ers om hun kijk op kerk-zijn te uiten. De kloof tussen kerk en samenleving wordt steeds groter als er geen ruimte komt voor nieuwe ideeën en nieuwe manieren van kerk-zijn, aldus Stoppels.

Ook ervaringen uit het verleden met werken aan verandering spelen een rol. Bij positieve ervaringen is men eerder geneigd om te experimenteren. Bij negatieve ervaringen is men wat afwachtend, helemaal als emoties nog hoog zitten, 'lijken in de kast', zoals Stoppels ze noemt. De toekomstmogelijkheden van een gemeente kunnen ernstig vertraging opleveren door een verleden. Als oud zeer niet uitgesproken en benoemd wordt blijft de spanning bestaan en dat werkt demotiverend. Bontekoning zegt dat we juist dat spanningsveld in zouden moeten stappen om duidelijkheid te creëren zodat er ruimte ontstaat voor veranderingen waarin iedereen zich wel bij voelt.

2.4 Leiderschap

De gemeente en de kerkenraad hebben behoefte aan mensen die de gemeente kunnen revitaliseren³¹. Dat zijn mensen die inspireren, bevlogen en gedreven zijn. Zij zouden een identiteitspersoon kunnen zijn voor gemeenteleden, een sleutelfiguur. Iemand die een verbindend karakter heeft. Iemand die er zorg voor kan dragen dat de kerkenraad en de gemeente elkaar juist stimuleren. Iemand die mensen in zijn of haar eigen kracht kan zetten. Daarvoor is het belangrijk dat de structuur van het huidige gemeentelven up-to-date is.

Revitalisering is nodig om als gemeente aansluiting te houden bij alle generaties, alle doelgroepen en bij de samenleving. Leiderschap speelt daarbij een belangrijke rol. Maar het is *een* middel, samenwerking met de hele gemeente is een pré. Samen draag je de kerk. Diverse type mensen zijn noodzakelijk voor een verandering, zegt Stoppels. Dromers zijn nodig om te vernieuwen, denkers om een plan goed en doordacht uit te werken, beslissers zijn nodig om de knoop door te hakken en doeners voor de daadwerkelijke uitvoering. Maar ook verschillende leeftijden zijn nodig voor veranderingen. De

³¹ Plantinga - Kalter (2009)

verschillende generaties kunnen elkaar versterken, ieder met zijn bijzondere eigenschappen. Elke generatie heeft zijn eigen kwaliteiten en deze kunnen juist ook worden ingezet als het om leiderschap gaat.

2.4.1 Leiderschapsrollen

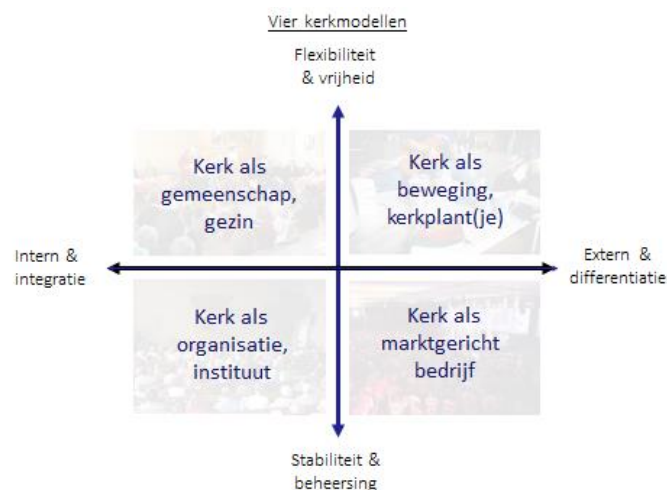
De theoloog A.J. Remmelzwaal definieert leiderschap als een *'proces van sociale beïnvloeding waarbij de leider de groepsleden in de richting van een doel stuurt'*³². Leiding geven betekent dingen uitleggen, mensen enthousiast maken, hen helpen, dingen mogelijk maken, voordoen en het denkwerk vooraf doen.

Er zijn verschillende leiderschapsrollen. Aan de hand van het Quinn model ga ik iets dieper in op leiderschapsrollen. Het Quinn model is opgesteld aan de hand van vier verschillende leiderschapsrollen, die afzonderlijk passen bij vier belangrijke kerkmodellen. Figuur 3 laat de vier verschillende kerkmodellen zien mét haar specifieke focus:

- Kerk als gemeenschap : Mensgericht
- Kerk als instituut : Beheersgericht
- Kerk als beweging : Innovatief
- Kerk als markt : Resultaatgericht

De modellen vullen elkaar aan en staan soms recht tegenover elkaar. De relatie van de vier modellen werd door Quinn in vier kwadranten weergegeven. Dit model kunnen we ook prima gebruiken bij de verschillende kerkmodellen en bij leiderschapsrollen binnen de kerk.

Figuur 3 verwijst naar de verschillende modellen van kerk-zijn:



Figuur 3: Bron: colleges H. Wijma

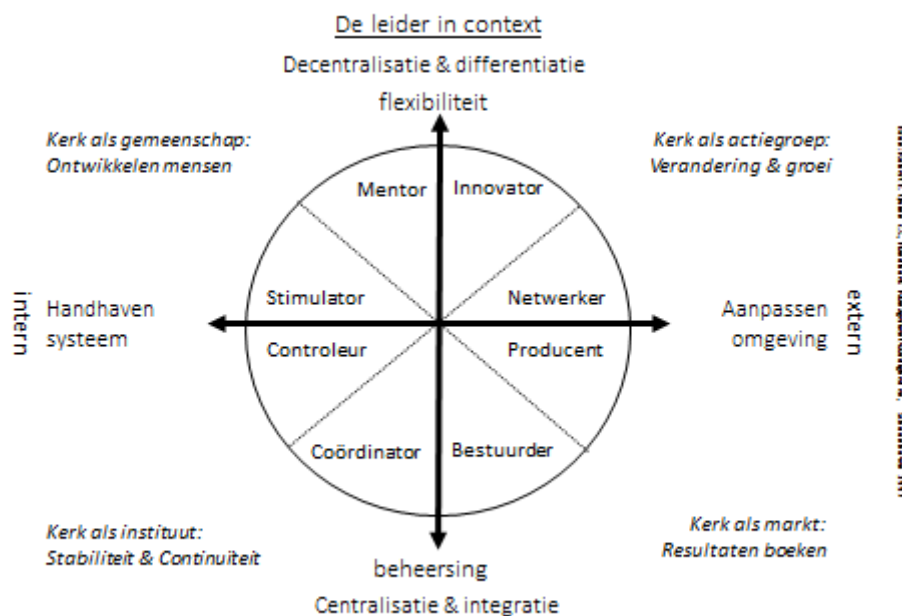
³² Brouwer, Groot, Roest, Sengers & Stoppels (2007)

Ik schreef al eerder over Kerk als instituut en Kerk als gemeenschap (zie par. 2.3.1 en par. 2.3.2). In deze twee modellen past de wijkgemeente De Weide. In deze paragraaf ga ik verder op de bijbehorende leiderschapsrollen in. Ook zal ik de andere twee modellen kort toelichten.

Er zijn verschillende kerkmodellen³³ die allemaal om een specifieke leiderschapsrol³⁴ vragen.

1. Kerk als gemeenschap : mentor en stimulator
2. Kerk als instituut : coördinator en controleur
3. Kerk als actiegroep : innovator en netwerker
4. Kerk als markt : producent en bestuurder

Figuur 4 laat bij de verschillende kerkmodellen de leiderschapsrollen zien.



Figuur 4: Bron: colleges H. Wijma

Kerk als gemeenschap

In een kerk als gemeenschap ligt het accent op ontwikkeling van mensen. Er is dynamiek, er zit beweging in de gemeente. Dit model gaat ervan uit dat betrokkenheid en ontwikkeling van mensen leidt tot een actieve houding van gemeenteleden. Leiding en gemeente is een team. Het besef om het met elkaar te doen. Deze kerk is intern gericht. Een leider binnen deze gemeente heeft de rol van *mentor* en *stimulator*. Hij of zij is toegankelijk in relaties.

³³ Plantinga - Kalter (2009)

³⁴ Leiderschapsrollen van Quinn

Plus punt van dit kerkmodel is dat er veel ruimte is voor creativiteit, emotionaliteit en individualiteit. Een risico is dat de aandacht voor de mens de plaats in gaat nemen van het evangelie.

Kerk als instituut

Een kerk als instituut is gericht op een bepaald doel door middel van gestructureerde en gecoördineerde activiteiten. De focus is voornamelijk intern gericht en de structuur van de gemeente is stabiliteit en continuïteit. Om de doelstelling te halen is controle van bovenaf nodig. Een leider binnen deze gemeente heeft de rol van *coördinator* en *controleur*. Hij of zij is een organisatie talent. Groot plus punt van dit model is dat het een positieve bijdrage kan leveren aan de kwaliteitsbeheersing en –verbetering. In de tijd van de fusie en van de transitie was dit model en deze wijze van leiderschap essentieel. Risico van dit kerkmodel is een verzakelijking van het gemeente-zijn. De ‘zaak’ van kerk is het evangelie. Doordat de leiding gericht is op de stabiliteit en continuïteit is het gevaar aanwezig dat zij blijft hangen in een systematische benadering en daarmee het zicht op God of de mensen in de kerk verliest. Dit zagen we in de transitietijd gebeuren. De focus lag op de samenhangen in de gemeente en dan kan dit systeemmodel verhelderend werken. Maar het mag geen doel op zich worden binnen een kerk.

Kerk als actiegroep

In een kerk als actiegroep ligt de focus op verandering en aanpassing van de gemeente. Het accent ligt op groei. Deze kerk is meer extern gericht. Zij zoekt en kijkt over kerkmuren heen. De gemeente is erg dynamisch en staat open voor nieuwe dingen. De mensen zijn bereid hun nek uit te steken en risico's te nemen. Een leider binnen deze gemeente heeft de rol van *innovator* en *netwerker*. Hij of zij zet aan tot nadenken.

Kerk als markt

Een kerk als markt is resultaat gericht. Deze kerk is extern gericht. De gemeente legt de nadruk op ‘strijden’ en prestaties. Gemeenteleden komen naar behoefte, een kerk ‘voor zo nu en dan’. Het bereiken van ambitieuze doelstellingen speelt een hoofdrol. De leiding van deze gemeente heeft een duidelijke visie, inspelen op de behoeften van de mensen. Een leider binnen deze gemeente heeft de rol van *producent* en *bestuurder*. Hij of zij heeft inzicht in mens en cultuur.

30-ers

De Focus van 30-ers ligt op decentralisatie & differentiatie en flexibiliteit. Zij zouden zich thuis voelen in de kerk als gemeenschap en kerk als actiegroep. Ze zijn meer extern dan intern gericht. De rol als innovator en netwerker past bij hun manier van leiderschap. Ze hebben behoefte aan een mentor en stimulator die hen coacht. (Bontekoning, 2010)

2.4.2 *Leiderschap binnen de kerk*

Leiderschap vormt een belangrijke schakel in het functioneren van een gemeente. Zakelijk leiderschap, ik zei het al, in de kerk gaat het om de 'zaak' van het evangelie. Dat maakt dat inzichten uit de wereld van het management en de organisatieontwikkeling niet zonder meer kunnen worden overgezet naar de kerk. De 'zaak' van de kerk vraagt ook altijd om een 'onzakelijkheid' zegt Stoppels.³⁵ Het gaat om Gods werkzame kracht in het functioneren van de gemeente....om Godsvertrouwen. *Onze inzet voor de kerk is cruciaal en onmisbaar, maar niet het fundament!! (Marcus 4:26-29). Kerk* zijn kan zwaar aan voelen als er onvoldoende ontspanning is, als regels en structuren te veel belemmeren. De tijd dat de kerk er als vanzelfsprekend bij hoort is niet meer, die structuur is weg gevallen. Dit geeft geloofsgemeenschappen ook weer unieke kansen...kansen om te ontdekken of het waar is dat er van Godswege gebouwd wordt aan de gemeente! Dit is ook beleidsmatig gezien van belang. Het gaat om betrouwbaarheid en dragende kracht van het fundament van de kerk, bij oprecht geloven en vertrouwen in God.

Leider binnen de gemeente zijn is in eerste instantie navolger van Jezus Christus. Stoppels zegt: Als leider, bestuurder moet je jezelf ook de vraag durven stellen '*Wat geloof ik werkelijk?*'. Genesis 3:9 God vraagt de mens: Waar ben je? Later, Gen 4:9, *Waar is Abel, je broer?*

Die twee vragen zijn eigenlijk uitingen van roeping: mens, waar zit je, waar ben je mee bezig, welke kant gaat het op in je leven en hoe zit het met de relatie tussen jou en je broer, je zus? (*dé vragen waar dertigers mee rondlopen...*) We worden geroepen tot een leven in relatie met God en tot onze medemens. God roept ons op om stil te staan bij deze vragen, zegt Stoppels. Bedenk (en luister) als leider, waar je menselijke gaven liggen en waar je beperkingen, waar kom je tot je recht en bestemming? Roeping is gave en opgave. Gave omdat je aangesproken, uitgenodigd en geroepen wordt. Opgave omdat het moed vergt om het spanningsveld in te stappen en toe te stemmen en te gehoorzamen aan die roeping....Het is God zelf die roept.

Verlangen naar Gods liefde, Gods aanwezigheid maakt je meer betrokken bij het geloof, bij de kerk. Als je dit verlangen uit en enthousiast bent kun je het doorgeven....het is één van de meest centrale functies van leiderschap in de christelijke geloofsgemeenschappen. Het gaat om God, Hij staat in het centrum, Hij is de kern, daar draait alles om!! Een leider is betrokken maar staat niet centraal...evenzo de gemeente zelf.

Hart voor de zaak tot op zekere hoogte en niet ten koste van alles. Ontspannen, branden zonder op te branden. Dit is schadelijk voor de kwaliteit van het leiderschap. *Leiderschap vraagt om de voeten op tafel en een goed glas wijn*, voegt Stoppels eraan toe.

³⁵ Stoppels (2010)

De leider is een goed verstaander. Wat voorop moet staan is het verlangen om de gemeente te leren begrijpen en haar te accepteren zoals zij is. Gezonde veranderingsprocessen laten zich meer leiden door het verlangen van de gemeente dan door het beeld van de ideale gemeente die een bestuur soms kan hebben.

Berkhof, dogmaticus en theoloog: *Be-grijpen is grijpen, naar jezelf toehalen. Ver-staan daarentegen is op een ander plaats gaan staan, andere grond onder de voeten krijgen. Het evangelie en de gemeente van Jezus Christus vraagt misschien wel in de eerste plaats om een goede verstaander. Een goede leider moet dus leren verstaan naar de gemeente.*³⁶

³⁶ Berkhof(1979)

Hoofdstuk 3

Onderzoeksmethodiek

In dit hoofdstuk zal ik verder ingaan op de onderzoeksmethodiek. Het onderzoeksontwerp zal als eerste worden toegelicht. Vervolgens wordt er gekeken naar de doelgroep en bronnen. De bronnen bestaan uit literatuuronderzoek, enkele artikelen, de Toekomstvisie van de gemeente en interviews.

3.1 Onderzoeksontwerp

Dit onderzoek zal bestaan uit een literatuurstudie en een empirisch onderzoek. De nadruk van het onderzoek ligt vooral op de literatuurstudie. Het empirisch onderzoek omvat een klein gedeelte van het totale onderzoek. Het is de bedoeling dat vanuit het literatuur- en het empirisch onderzoek een vertaalslag wordt gemaakt naar de praktijk.

Tijdens het empirisch onderzoek worden verschillende 30-ers benaderd, de doelgroep waarop het onderzoek is gericht. Dit gebeurt door face-to-face interviews. 'Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewde(n) voorop staat. Het heeft tot doel informatie te verzamelen over een bepaald onderwerp'. Deze omschrijving vinden we bij Verhoeven (2011)³⁷

3.2 Populatie en Steekproef

De populatie of doelgroep bestaat uit:

- Gemeenteleden in de leeftijd 30 – 39 jaar (vier personen)
- Kerkenraadsleden in de leeftijd van 50 – 70 jaar (één 50-er en één 70-er)

Er wordt onderzocht waarom de 30-ers wel betrokken willen zijn bij de kerk / gemeente maar geen leiderschapskwaliteiten laten zien in de kleine kerkenraad. Ik kies voor deze leeftijdscategorie omdat juist de 30-ers te maken hebben met een soort 'piekdruk'. Het lijkt wel permanent spitsuur in het hoofd van de dertiger op alle gebied, carrière, relaties, kinderen en huis (Wijnants, 2008). Dit is een deel van de pragmatische generatie, 30-45 jarigen. De levensfase van de dertigers is de midden volwassenheid, vanaf 40 jaar komen mensen in de volwassen levensfase. 40-ers zijn al meer vertrouwd met hun gemaakte keuzes, en hebben al meer rust (Bontekoning, 2010).

Voor het interview met een 50+er is gekozen omdat hij tot de generatie X behoort. Deze generatie zit nu in een levensfase waarin zij vaak de leiding hebben. Generatie X is ook de verbindende generatie, zij zoeken vaak samenwerking op met andere generatie en benutten diversiteit. De 70-er is later benadert omdat deze generatie, de protestgeneratie, door de 30-ers nog wel eens als star en

³⁷ Verhoeven (2011)

vasthoudend wordt gezien. Samen zijn zij de bestaande kerkbestuurders. Ik wil uit de interviews met hen een beeld krijgen of de 30-ers van de bestaande bestuurders de ruimte krijgen.

Ik heb gebruik gemaakt van een willekeurige steekproef wat betreft de 30-ers en een selectieve steekproef wat betreft de 50+ers. Willekeurig heb ik een aantal actieve 30-ers uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek. Vier 30-ers hebben zich aangemeld, allemaal HBO-ers. In zekere zin vind ik dit jammer. Hiermee heb ik het idee een aantal 30-ers uit te sluiten. Het kan ook aangeven dat zij niet geïnteresseerd zijn. Hier heb ik geen onderzoek naar gedaan. Binnen de kerkenraad heb ik na de interviews met de 30-ers één 50-er en één 70-er gevraagd om ook met hen een interview te plannen. Dit omdat tijdens de interviews met de 30-ers bleek dat er onvrede onder de 30-ers heerst over de huidige bestuurders. De 50-er als vertegenwoordiger van generatie X en de 70-er uit de protestgeneratie.

3.3 Procedure

Na de selectie heb ik telefonisch overleg gehad met de respondenten om een afspraak te plannen en heb hen een vragenlijst toe gemaild. Op deze manier konden zij zich voorbereiden op het interview. Ze hoefden van te voren geen vragen in te vullen. De vragen kwamen in een face-to-face interview aan bod. Elk interview, is met instemming van de respondent, opgenomen. De vragenlijst is onderverdeeld in vier aandachtsgebieden: Persoonlijk geloof, De gemeente, Vieringen en Leiderschap. Elk aandachtsgebied heeft haar eigen vragen. In totaal zijn er 18 vragen. Ik heb gekozen voor deze opbouw in aandachtsgebieden omdat het toe werkt naar leiderschap. De vragen beginnen dichtbij, bij je persoonlijke geloof, daarna de kring erom heen, de gemeente en over de inhoud en de vieringen. Uiteindelijk komen we bij leiderschap uit. Voor leiderschap binnen de kerk is het van belang dat je zicht hebt op het hele gemeente-zijn.

In ieder interview wordt gebruikt gemaakt van dezelfde vragenlijst, zowel bij de 30-ers als in de interviews met de 50-er en de 70-er.

Tijdens de interviews was de vragenlijst leidend. Ik hield me ook vrij strak aan de vragenlijst. Toch werd er ook geregeld iets buiten het aandachtsveld gedeeld, altijd zaken die inherent waren aan de het aandachtsgebied. Zaken die de 30-ers met name frustreerden of kwaad maakten, vaak met toevoeging van een persoonlijk voorbeeld. En bijna altijd met een wijzende vinger naar kerkenraadsleden uit opvolgende generaties. Deze uitspraken heb ik in de interviews weergegeven onder 'Opvallende uitspraken' (Bijlage III). Naar aanleiding hiervan wilde ik ook kerkenraadsleden uitnodigen voor een interview. In overleg met de voorzitter van de Kleine Kerkenraad heb ik een 50-er en een 70-er uitgenodigd om mee te doen aan het onderzoek. Zij waren meteen enthousiast.

3.4 Dataverzameling

Om het onderzoek vorm te kunnen geven wordt er gebruikt gemaakt van twee dataverzamelingsmethoden. Dit bestaat uit een literatuurstudie en interviews, surveyonderzoek (Verhoeven, 2011 p116). Interviewen deed ik middels een half gestructureerd interview. Ik heb gekozen voor een half gestructureerd interview, omdat ik bepaalde onderwerpen bij de 30-ers aan de orde wilde stellen, maar hen wel de ruimte willen geven om hun eigen antwoord te formuleren.

3.5 Analyseopzet

3.5.1 Literatuurstudie

Om de juiste informatie te vinden met betrekking tot het onderwerp, heb ik een aantal boeken gelezen. Er wordt alleen gebruik gemaakt van recent verschenen literatuur, vanaf het jaar 2008. De relevante literatuur met betrekking tot leiderschap en dertigers is gebruikt voor de onderbouwing van het theoretisch kader.

3.5.2 Interview

De analyse van de interviews heb ik gedaan door middel van labelen, zoals beschreven door Baarda, de Goede en Teunissen³⁸. De interviews heb ik opgenomen en uitgeschreven. Daarna heb ik de interviews gelabeld. Dat wil zeggen gescreend op verschillende onderwerpen die gebaseerd zijn op de deelvragen. Per onderwerp werd de tekst in fragmenten geknipt. (Baarda, de Goede en Teunissen, 2005 p. 318). Hierna werden de labels geordend en werd gekeken welke labels overeen kwamen (sublabels) of een deel van een groter begrip beschrijven. Door sublabels te koppelen ontstaat er een labelsysteem waarbij de sublabels terug gebracht kunnen worden tot kernlabels. Deze kernlabels heb ik weer naast de interviewvragen gelegd en zo kon ik de overeenkomsten en verschillen zien in de antwoorden op de interviewvragen.

De literatuurstudie en de interviews heb ik naast elkaar gelegd en gekeken naar waar ze elkaar bevestigen, waar ze elkaar aanvullen of tegenspreken. Samen moeten ze een vertaal slag maken naar de praktijk.

3.6 Ethische verantwoording

Het is een representatief onderzoek omdat ik met zes verschillende personen, vier 30-ers, één 50-er en één 70-er het interview heb gedaan. Vier personen uit de pragmatische generatie, die te maken hebben met het dertigersdilemma. Deze personen hebben zich aangemeld na een oproep onder actieve 30-ers. Ze is een redelijke afspiegeling van de 30-ers binnen de gemeente. Veel jongeren in wijk hebben gestudeerd en hebben een goede baan. Tijdens de interviews merkte ik veel onvrede naar de huidige bestuurders. Daarom heb ik met twee personen uit de generatie X en de

³⁸ Baarda & Goede & Teunissen (2005).

protestgeneratie alsnog een interview gepland. In dit interview kwamen exact de zelfde vragen als in de interviews met de 30-ers aanbod. Voor mij was dit een extra check om te kijken of de onvrede bij de 30-ers juist was. De hoofdvraag heb ik vanuit verschillende invalshoeken geanalyseerd. Door deze combinatie, interview en de open vraagstelling krijg ik ook antwoord op de waarom vraag. Daarnaast heb ik zorgvuldig de literatuur bestudeerd.

In de beroepscode wordt geschreven over het belang van geheimhouding. Met het oog op deze geheimhouding en het vertrouwen dat de geïnterviewden mij geven worden de contactpersonen op de hoogte gesteld dat hun bijdragen aan het onderzoek anoniem is verwerkt. Daarnaast zullen de gegevens uit de interviews alleen gebruikt worden in het onderzoek. Het wordt niet verstrekt aan derden. (Predikanten en Kerkelijk Werkers, 2011/2012)

Hoofdstuk 4 Resultaten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het empirisch onderzoek gepresenteerd. Door de uitkomsten van de interviews uiteen te zetten. Overzichten van de interviewvragen ([bijlage II](#)) en samenvatting per interview ([bijlage III](#))

Verderop in dit hoofdstuk zullen de deelvragen worden geformuleerd.

4.2 Resultaten uit het empirisch onderzoek

4.2.1 Interviews

De interviews heb ik per geïnterviewde samengevat: Bijlage III

Alle geïnterviewden vinden dat er 'iets' moet gebeuren anders zijn de 30-ers weg. Veel 30-ers 'kerken' al in andere (evangelische) gemeenten en een groot aantal komt niet meer in de kerk. Over het algemeen vinden ze dat de kerk niet met haar tijd mee gaat. Ze vinden de vormen van vieren niet inspirerend maar gaan naar de kerk omdat zij vinden dat het erbij hoort en als voorbeeld voor hun kinderen. Het is een bewuste keus. De diensten waarin jongeren en kinderen een bijzondere plaats hebben spreekt hen veel meer aan. De manier van besturen vinden ze nodeloos ingewikkeld. Ze begrijpen de structuren vaak niet en dat maakt het ook onaantrekkelijk voor hen. Ook lange ambtstermijnen schrikt hen af. Ze zijn in voor kort lopende projecten die hen zelf ook nog iets oplevert. Ze denken dan aan verbreedden van hun netwerk en kennis.

4.2.2 Labellen

Bij het uitwerken van de interviews heb ik de resultaten uitgewerkt aan de hand van enkele kernlabels en sublabels: [Bijlage V](#)

Persoonlijke geloofsbeleving: Alle geïnterviewden geloven in God. Het is indrukwekkend, groots en de bron van hun bestaan, Gods liefde is onvoorwaardelijk. Twee geven ook aan te geloven in de klassiek drie-eenheid, Vader, Zoon en Heilige Geest. Bij allen speelt het geloof een rol in hun leven. De kerk als instituut spreekt hen minder aan. Alle vier zijn opgevoed met christelijke normen en waarden, gingen wekelijks naar de kerk en bezochten catechese en jeugdclubs. Uit alle vier de interviews blijkt hoe belangrijk leeftijdsgenoten waren in de kerk. Dit maakte dat niemand met tegenzin naar de kerk ging. alle vier geven ze aan moeite te hebben met de meer 'liturgische vieringen'. Twee passen zich redelijk gemakkelijk aan maar de andere twee vinden het niet inspirerend. De speciale diensten waarin de aandacht meer naar kinderen gaat, vinden ze allen zeer waardevol.

Gemeente: alle geïnterviewden vinden het lastig en spannend om in te schatten hoe het over vijf jaar met de gemeente gaat. Op dit moment zijn ze niet positief over het reilen en zeilen binnen de gemeente. Twee zien de toekomst van de gemeente vrij somber in. Ze denken dat de gemeente gehalveerd is en dat er subgroepen zijn ontstaan. Eén is duidelijk positiever, zij verwacht juist meer diversiteit en meer zelfstandigheid voor de wijkgemeente. Als er niets gebeurt bestaat de gemeente over vijf jaar alleen uit ouderen. Om toch positief die toekomst in te gaan zal de gemeente een tolerantere houding aan moeten nemen, gemeenteleden zullen elkaar vooral de ruimte moeten geven om hun geloof op een eigen manier te kunnen beleven. Alle geïnterviewden beseffen dat zij hun steentje bij moeten dragen om er voor te zorgen dat de gemeente over vijf jaar een bloeiende gemeente is waarin alle generaties zijn vertegenwoordigd. Maar ze worstelen allemaal met tijd.

Vieringen: iedereen hoopt dat de plaats van de kinderen over vijf jaar groter is dan nu. Ze ervaren de diensten nu ook vooral als een middel om met het geloof bezig te zijn. Twee halen er totaal geen inspiratie uit en zijn niet meer elke zondag aanwezig, ze maken keuzes naar welke diensten ze gaan. Terwijl de andere twee nog wel wekelijks gaan, één omdat het erbij hoort en er altijd wel 'iets' is wat aanspreekt. De andere gaat met plezier, een uur van rust en bezinning. Allen vinden de ontmoeting heel belangrijk. Het koffie drinken aansluitend aan de dienst, waarderen ze enorm. Door een flexibele houding, elkaar de ruimte bieden en begrip voor elkaar te hebben kunnen de vieringen aantrekkelijker worden, voor jong én oud. Dat vraagt om een actieve houding van iedereen, ook van de 30-ers. Dit geven ze zelf ook aan.

Leiderschap: alle vier kijken ze toch naar het bedrijfsleven. Ze willen meer zelfstandigheid bij de bestuurders neer leggen. Dat bestuur zou kleiner moeten dan dat die nu is, minder bureaucratisch en duidelijke communicatie. Ook vinden ze de regelgeving van boven af nodeloos ingewikkeld, al die protocollen maken het ingewikkeld en ondoorzichtig. Het vraagt om moed en lef van de kerkenraad om het eens totaal anders te doen. Ze beseffen dat dit niet een gemakkelijke opgave is. Het vraagt om flexibiliteit, empathie en vooral niet stil blijven staan maar met de tijd mee gaan.

Eén vult het al helemaal in: de kerkenraad (Management Team) als overkoepeld bestuur dat vernieuwend is. Hij ziet projectleiders die een project aansturen. De taken moeten behapbaar zijn en de juiste mensen moeten op de juiste plek zitten. Dit komt overeen met de leiderschapsrol van innovator en netwerker uit de kerk als actiegroep (zie par. 2.4.1) .

4.3 Beantwoording van de deelvragen

De volgende deelvragen hebben me geholpen om de hoofdvraag te beantwoorden: de antwoorden heb ik gekregen door de literatuur en het empirisch onderzoek naast elkaar te leggen.

- Deelvraag 1: Wat bindt 30-ers met de kerk?
- Deelvraag 2: Hoe komt het dat 30-ers bijna niet vertegenwoordigd zijn in de kleine kerkenraad?
- Deelvraag 3: Krijgen de 30-ers van de huidige bestuurders de ruimte om het op hun eigen manier te doen?

Vraag 1: Wat bindt 30-ers met de kerk?

Geloof in God - Zingeving – Ontmoeting – Gemeenschapszin

Uit het praktijkonderzoek blijkt dat de geïnterviewde 30-ers binnen de gemeente de Weide allemaal geloven in God. Ze zijn hier allemaal heel duidelijk over, God is onvoorwaardelijke liefde...Vader, Zoon en Heilige Geest...Verlosser...het is Groots.

Ook zingeving is een verbindende factor. De 30-ers zoeken naar een zinvolle invulling van hun leven. Zij zoeken dit ook in vrijwilligers werk. 30-ers willen er tijd voor vrij maken. Het moet nut hebben en het moet hen iets opleveren (Wijnants, 2008 en Bontekoning, 2010). In de interviews kwam dit ook geregeld naar voren. De geïnterviewden beseffen dat de kerk een plek is waar zij terecht kunnen met hun zingevingsvragen, ze ontmoeten andere leeftijdsgenoten die leven vanuit de zelfde bron, ze delen het geloof in God. Met de kerk als instituut hebben 30-ers niets. Ze hechten meer waarde aan gemeenschapszin. Zingeving, ontmoeting en gemeenschapszin zijn van groot belang vinden ze allemaal! Dat is wat hen bindt met de kerk.

Vraag 2: Hoe komt het dat 30-ers bijna niet vertegenwoordigd zijn in de kleine kerkenraad?

Structuren – protocollen – discussies – het gevoel geen ruimte te krijgen – traag - vrijheid

De manier van besturen past niet meer bij de pragmatische generatie, ze zien het als ondoorzichtig en onnodig ingewikkeld. Te veel regelgeving, structuren en protocollen. De ellenlange discussies weerhoudt hen ook. Daar jaag je mensen juist mee weg, zeggen ze. Afgelopen jaren is er veel aandacht en energie gestoken in gebouwen. De 30-ers hebben niets met gebouwen, of zoals iemand het noemt *een bak stenen*. Ze willen allemaal dat het over de inhoud en vorm gaat.

De structuur maakt het ingewikkeld en ervaren ze als remmend. *‘In de tijd dat ik in de muziek zat en we aan het experimenteren waren heb ik mensen gesproken dat ik dacht...bekijk het...ik ga me hier nooit voor inzetten’* Het gevoel geen ruimte te krijgen werkt niet motiverend. Nieuwe initiatieven worden tegen gewerkt...*dat voelt alsof je ideeën van tafel worden geveegd...pats, pats...dat doen we niet, dat deden we niet en dat doen we nog steeds niet.* Ze hebben begrip voor structuur. Maar dat overal zo over gediscussieerd moet worden dat begrijpen ze niet. Dit houdt hen echt tegen om lid van de kerkenraad te worden.

Ook zouden ze de samenstelling van het kerkbestuur anders willen zien. Ze zien het graag zoals het gaat in het bedrijfsleven. Een relatief klein managementteam (MT) met verschillende afdelingen. Het MT stuurt de projectleiders aan. Die dan weer een bepaald project leiden. Zoals een project voor samenleving, jongeren, betrokkenheid, diensten etc. Het werk moet behapbaar zijn. Ze willen niet meteen meegezogen wordt in het hele kerkelijke protocol. Relatieve vrijheid wordt zeer op prijs gesteld. Niet zo vast zitten aan regels van bovenaf. Het moet overzichtelijk worden, minder structuren en protocollen waaraan je je moet houden, minder gestuurd vanuit PKN landelijk. Wel solidair zijn met maar daarbij een grote mate van zelfstandigheid.

Er is een duidelijke kloof tussen de huidige bestuurders en de 30-ers als het om besturen gaat. Dat maakt dat de kerkenraad voor hen absoluut niet aantrekkelijk is.

Vraag 3: Krijgen de 30-ers van de huidige bestuurders de ruimte om het op hun eigen manier te doen?

Inlevingsvermogen – flexibiliteit - vrijheid - samenwerking

30-ers hebben niet echt het idee dat ze de ruimte krijgen van de huidige bestuurders. Uit de gesprekken met de 50-er en 70-er blijkt dat zij juist de 30-ers alle vrijheid willen geven om dingen op hun manier te doen.

30-ers vragen van het kerkbestuur meer inlevingsvermogen en flexibiliteit. Bepaalde waarden en oude systemen zullen losgelaten moeten worden en 30-ers moeten meer ruimte krijgen, vinden ze allemaal. Zelf willen ze ook hun steentje bijdrage maar geen langdurende projecten, vier jaar ambtsdrager is te lang. Weer worden korte projecten genoemd. Daar willen ze zich voor inzetten mits ze ook de vrijheid hebben om het op hun manier te doen. Samenwerking met de oudere generatie is hierin een pré.

30-ers vragen van de huidige bestuurders meer flexibiliteit. 30-ers willen dat de huidige bestuurders meer met hun tijd mee gaan, dat ze erkennen en beseffen dat tijden veranderen.

30-ers geven aan dat het wel tijd wordt dat mensen op gaan staan. Er moet een beweging op gang komen. Iemand moet de confrontatie aan durven gaan . Maar tot nu toe neemt niemand dit initiatief. De verschillen tussen de generaties zorgen voor dynamiek en dat botst soms. Dat lezen we ook in de literatuur (Bontekoning 2010).

Hoofdstuk 5

Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

Hierbij heb ik de resultaten uit het literatuur onderzoek gespiegeld aan het empirisch onderzoek.

5.1.1 Muur van onbegrip

In De Weide hebben de 30-ers vaak het idee niet gehoord te worden. Bontekoning omschrijft dit als *tegen een muur oplopen*. Een muur van onbegrip, structuren en protocollen noemen de 30-ers dit. Een voorbeeld wat steeds terug komt is manier van communiceren. Het is te traag, er wordt teveel vastgehouden aan protocollen en oude structuren. De 30-ers zijn kritisch, resultaat gericht en houden van korte lijnen. Zij zouden de structuur binnen de kerkenraad graag anders zien. Juist korte lijnen, kritisch kijken naar hoe er efficiënter kan worden gewerkt. Zij voelen meer voor een bedrijfsmatige aanpak. Een managementteam (MT) met diverse afdelingen. Projectleiders die de verantwoording dragen voor een klein onderdeel van het gemeentezijn. Ze hebben daarin een relatief grote vrijheid. Het MT houdt het overzicht. Tijdens de interviews heb ik aangegeven dat, in zeker mate, dit ook zo gebeurt alleen de benamingen verschillen. De huidige bestuurders spreken van een kerkenraad met ambtsgroepen. Bestaande uit ouderlingen en diakenen die ieder hun eigen specialisme hebben. Deze manier van benoemen schept enige afstand. Maar begrip is er wel, hier kunnen ze overheen stappen maar blijft het idee van de kerk als een traag en log instituut.

5.1.2 Zingeving en nuttig willen maken

De 30-ers zoeken zingeving in hun leven. Ze willen zich nuttig maken voor de samenleving waarin zij een belangrijke taak voor de kerk zien. Kerk in de samenleving *Dat is toch onze taak als christen* zeggen ze allemaal. Ze zijn bereidt om tijd en energie vrij te maken voor werk in de kerk. Ze hebben niets met het instituut kerk dat maakt hen afstandelijk en staat te ver van hen af. Voorbeelden van projecten waar ze zich voor inzetten zijn leiding in het jeugdwerk, Vredehorst Young en ook Stichting Samen voor Gambia. Dit was in 2009 al een initiatief van 30-ers uit de gemeente en is nog erg succes- en passievol aan het werk in de gemeente en in Gambia.

5.1.3 Generaties als cultuurvernieuwers

Veel van de huidige leiders beseffen nog onvoldoende dat iedere generatie cultuurvernieuwers zijn (Bontekoning). De 30-ers nemen hun eigen kenmerken en kwaliteiten mee die een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van leidinggeven, juist ook binnen de kerkenraad. 30-ers voelen zich geremd als ze hun kwaliteiten niet kunnen laten zien. Ze hebben hier last van en het

frustreert. Het veroorzaakt verlies aan frisheid en energie. Deze energiedip wordt nog onvoldoende gesignaleerd door de kerkenraad met gevolg dat er stagnatie optreedt in het elkaar verstaan en begrijpen. Er zijn nogal wat ergernissen en vooroordelen. De kerkenraad zou star en niet veranderbaar zijn, soms zelfs risicoloos en saai. 30-ers worden door de ouderen nogal eens gezien als verwend en zelfingenomen.

5.1.4 Ruimte en verantwoordelijkheid

Als deze vooroordelen blijven wordt de kloof tussen de kerkenraad en 30-ers alleen maar groter en geven ze elkaar geen kans om door te ontwikkelen. In één van de interviews wordt gezegd dat er iemand op zou moeten staan en een tegengeluid zou moeten laten horen. Ook in de literatuur lezen we dit. In de kerk gaan we deze confrontatie uit de weg. Door juist de confrontatie aan te gaan met de andere generaties ontstaat er openheid en frisheid. Door zorgvuldig verkennen en respecteren van de verschillende belevingen en visies kan de kloof tussen de generaties verkleinen of zelfs helemaal opheffen, zegt Bontekoning. Een belangrijke factor hierin is dat de jongere generatie ruimte krijgt om hun eigen kwaliteiten in de praktijk te brengen. Dit vraagt moed en lef van de kerkenraad. Zij zullen voor een deel hun ideologie los moeten laten en mee moeten bewegen met de jongeren. Andersom hebben de jongeren de kennis en ervaringen van de ouderen nodig. En hier zijn de 30-ers zich terdege van bewust. Samen zoeken naar een goede manier van besturen betekent vernieuwingsimpulsen van de 30-ers te laten aansluiten bij die van de 50+ers. Elke generatiegolf kent zijn eigen vernieuwingsimpulsen. De steun van andere generaties en de interactie met andere generaties is een belangrijke factor. Elkaars krachten (h)erkennen en steunen is cruciaal. Dit bepaalt of de kerkenraad eigentijds en vitaal blijft of weer wordt.

5.1.5 Informele communicatie, elkaars taal verstaan

De 30-ers hebben aangegeven graag met de kerkenraad in gesprek te gaan. Niet tijdens een gemeenteavond maar in *een ontspannen en gezellige sfeer onder het genot van een hapje en een drankje*. Ze hechten veel waarde aan gezelligheid en ontmoeting. Ze willen graag hun ideeën en gevoelens delen. Ze zijn benieuwd naar de ervaringen van de huidige bestuurders en naar hun beweegredenen van de verschillende besluiten die afgelopen jaar zijn genomen, het waarom achter bepaalde besluiten. Zoals de verkoop van de Kerkboerderij, het invullen van de vieringen, de lange periode waarin de gemeente vacant was, de muziekkeuzes etc. 30-ers voelen zich vaak onbegrepen en hunkeren naar transparantie en openheid. Intuïtief voelen 30-ers vaak haarfijn aan wat er gedaan moet worden. Zij kunnen dit delen binnen hun eigen generatie maar stuiten vaak op weerstand bij de oudere generatie. De generatie genoten begrijpen elkaar maar kunnen naar de ouderen vaak niet

duiden wat en waarom. Ook in de interviews viel me op dat ze geen duidelijk antwoord hebben op wat er nu werkelijk moet veranderen. Onderling spreken ze dezelfde taal, voelen ze goed aan waar het schuurt maar de vraag hoe of waarom kunnen ze niet goed beantwoorden. Ze zijn zich intuïtief bewust van de noodzaak tot verandering maar kunnen niet goed aangeven waarom. Ze geven voorbeelden van initiatieven die ze hebben genomen, individueel maar meestal met generatiegenoten, die door een afzonderlijk kerkenraadslid van tafel werd geveegd. In zo'n situatie voelen zich niet serieus genomen en vervallen ze in passief gedrag. Dit is jammer omdat de ideeën waarmee ze komen mooi zijn en zeker het bespreken met de kerkenraad waard. Het ontbreekt dan bij de jongere generatie aan doorzettingsvermogen en overtuigingskracht. Terwijl er iets moois zou kunnen ontstaan als er met respect naar elkaar zou worden geluisterd. De verschillende generaties zouden elkaar kunnen enthousiasmeren en kunnen stimuleren om tot mooie resultaten te komen waar iedereen zich goed bij voelt. Op deze manier creëer je ruimte voor ieders manier van leiding geven maar ook voor ieders geloofsbeleving. En dit kweekt begrip over en weer.

5.1.6 Onvoorwaardelijk Godsbeeld

Wat ik erg opvallend vond in de persoonlijke gesprekken die ik had met de 30-ers is dat hun godsbeeld zo duidelijk is. GOD is onvoorwaardelijke liefde...VADER, ZOON EN HEILIGE GEEST...VERLOSSER...HET IS GROOTS. God speelt een belangrijke rol in hun leven. Ze hebben de gemeenschap nodig om hun geloof te laten groeien en daar willen ze een deel van hun tijd en energie aan besteden. Maar als ze zich niet gehoord voelen zijn ze teleurgesteld en is het lastig om hen weer enthousiast te krijgen. Ze zoeken hun heil elders, blijven weg of worden passief. In de gesprekken die ik met kerkenraadsleden had komt naar voren dat zij juist open staan voor nieuwe ideeën. Hier zit een kloof die overbrugd zou moeten worden. *Soms lijkt het of er twee werelden zijn, 40- en 40+* zegt een 30-er. Kerkenraadsleden en 30-ers moeten meer met elkaar communiceren. Er zijn blinde vlekken ontstaan en die zorgen voor veel misverstanden.

5.1.7 Traditie versus Toekomst

Uit een landelijk onderzoek van de PKN in 2004 blijkt dat het merendeel van de kerkgangers erg traditioneel is, ze zijn niet uit op verandering. Deze groep mensen zijn een remmende factor op veranderingen binnen de kerken. Jongere generaties voelen zich niet meer thuis en verlaten massaal de kerk. Hier herken ik de 30-ers uit mijn onderzoek voor een deel in. Zij ervaren een deel van de kerkenraad als star en vasthoudend. *Het voelt alsof je ideeën van tafel worden geveegd...pats, pats...dat doen we niet, dat deden we niet en dat doen we nog steeds niet*, zegt een 30-er nadat hij zijn ideeën over nieuwe vormen van muziek maken met een kerkenraadslid deelde. Dit heeft hem diep geraakt, als een klein kind weggestuurd. Zoals ik eerder al zei voelen 30-ers intuïtief aan dat er iets

moet veranderen. Ze hebben duidelijk een verlangen om te groeien in hun geloof in God. Op de manier zoals ze dat nu ervaren stagneert het juist.

Volgens Stoppels moeten we als kerken nog veel leren als het om veranderen gaat. De kerken hangen nog teveel aan vertrouwde patronen en gewoonten. We zijn angstig om ze los te laten. De kerk verschilt nogal met haar omgeving. Vanuit de samenleving wordt dat opgemerkt maar de kerk zelf vindt dat heel normaal. Gewoonten, gebruiken en taal zijn vertrouwd. Maar het gevaar is er dat de kerk juist daardoor de aansluiting mist met de samenleving, de wereld waarin de 30-ers leeft, werkt en hun sociale contacten heeft. Stoppels zegt dat er in de kerk drie relaties van belang zijn: de relatie met God, de relatie tot de samenleving en relaties binnen de gemeente. Het gaat om de onderlinge samenhang. *Als we samenkomen voor de ontmoeting met God en voor de dienst aan de mens en samenleving, dan ontstaat gemeenschap.* Deze drie relaties zijn voor 30-ers erg belangrijk. Op deze manier is een kerk naar buiten gericht, kerk in de samenleving, dat is wat 30-ers verlangen. *Dat is toch onze taak als christen?*

Binnen de kerk moet het veilig zijn aldus Stoppels, er moet ruimte zijn voor elkaars standpunten. Het is juist van belang om te weten waar gemeenteleden staan, waar ze voor staan. En dat betekent misschien dat het eens botst maar ook die ruimte moet er zijn. Het kan een teken zijn van vitaliteit. Deze mening deelt Stoppels met Bontekoning die zegt dat het verhelderend werkt om juist eens dat spanningsveld in te gaan. De confrontatie bewust opzoeken en elkaar daarbij de ruimte geven om eigen geloofsstandpunten, ervaringen en inzichten te delen.

5.1.8 leiderschap & Revitalisering

Plantinga stelt dat revitalisering nodig is om als gemeente aansluiting te houden bij alle generaties, alle doelgroepen en bij de samenleving. Leiderschap speelt daarbij een belangrijke rol. Maar het is een middel, samenwerking met de hele gemeente is een pré. Samen draag je de kerk. Daarom moet de kerkenraad de gemeente kennen. In welke fase bevindt de gemeente zich? De levensfase van een gemeente is de fase waarin de gemeente zich bevindt. Ze komen aardig overeen met de levensfase van de mens. De startende gemeente, de groeiende gemeente, de gevestigde gemeente en de vastgelopen gemeente. De Weide is een gevestigde gemeente. De gevestigde gemeente krijgt allerlei kenmerken van een bureaucratie. *Wie bepaalt wat? Wie moet wat doen? En hoe?* Communicatie wordt een formele aangelegenheid en de cultuur is divers. Het realiseren van de doelen is meer het resultaat van onderhandelingen. Gevaar is dat bepaalde groepen meer invloed hebben op grond van hun positie of betrokkenheid. Bijvoorbeeld de kleine kerkenraad of een groep 'oudere' gemeenteleden. In een gevestigde gemeente is controle dan ook belangrijk. En zoals Plantinga zegt en ik eerder ook al aan gaf, de communicatie moet worden verbeterd tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Er moet een

natuurlijke overdracht komen van de oudere generatie naar de jongere generatie. De oudere generatie heeft vaak kennis en wijsheid in huis maar de jongeren de frisheid en openheid. Samenwerking is essentieel om aansluiting te houden.

Vragen die er toe doen zijn: Waar zit onze kracht? Waar zijn we goed in? En onder welke voorwaarden kunnen we een bloeiende gemeente zijn? Ik zie dat de kerkenraad daar op dit moment hard aan werkt. Met positief resultaat. Alleen ontbreekt het aan een kerkenraad waarin alle generaties evenredig vertegenwoordigd zijn. Daardoor wordt de stem van de 30-er nog niet gehoord.

5.1.9 Pluriforme gemeente

Binnen de kerkelijke gemeente hebben we nu gelukkig nog te maken met verschillende generaties. De Protestantse Gemeente De Weide is een pluriforme gemeente en dat kan een grote kracht zijn. Daarom is het van belang dat er een plurale samenstelling in de kerkenraad is. Het benutten van de kwaliteiten van alle generaties versterkt en komt de gemeente ten goede.

Tot slot

Tijdens de interviews kwamen mooie, soms rake, verdrietige, teleurstellende, wijze uitspraken die graag wil delen:

- *Zonder vrienden was ik eerder afgehaakt*
- *Ik heb gemerkt dat ik niet geschikt ben voor kerkenwerk. Te veel protocol fetisjisten*
- *Wij zijn een generatie van de onbegrensde mogelijkheden. Van zelf snel kiezen...en...misschien willen we zelf niet altijd even snel die verantwoordelijkheid nemen.*
- *We gaan naar andere vormen of gaan we ons een keer afsplitsen.*
- *Met de kerkenraad gaan praten. Niet tijdens een gemeenteavond! Maar gewoon lekker op die borrel komen en dan aan de tafel met elkaar praten(....)In kleine groepjes met elkaar in verbinding staan.(.....) ik hoor jou en jij hoort mij. Er samen over praten.*
- *Iedereen is anders...we moeten het met elkaar doen, respect...en het is niet alleen maar mensenwerk!*
- *De kerkenraad is weinig zichtbaar aan de buitenkant. Maar daarin heb je zelf als gemeentelid ook een verantwoordelijkheid...halen en brengen.*
- *Je ziet effect als 30-ers op bestuurlijke posities zitten, ze kunnen goede veranderingen aanbrengen in bestaande structuren.*
- *In het kader van kinderdiensten: Een ondergeschoven kindje. Telkens weer stuiten we op weerstand, hebben we te maken met veel verschillende contactpersonen...het demotiveert enorm.*

5.2 Aanbevelingen

- 30-ers zitten in een levensfase waarin ze belangrijke keuzes moeten maken op alle levensgebieden. Ze lopen rond met zingevingsvragen en zoeken een plek waar ze deze kunnen vinden. De kerk kan hier een belangrijke rol in spelen. 30-ers hebben behoefte aan iemand waaraan ze kunnen identificeren, iemand die een coachende rol heeft, een mentor. De kerkenraad moet hier aandacht voor hebben. Ze hebben behoefte aan mensen die hen op hun kwaliteiten aanspreekt en hen aanspoort om zich verder te ontwikkelen. Dit vraagt van de kerkenraad verdieping in de leefwereld van de 30-er.

Concreet:

- Verdieping in het dertigersdilemma: Spreker uitnodigen die hierin gespecialiseerd is. Lezen van relevante lectuur en literatuur.
- Aandacht voor de 30-ers: Echt aandacht hebben betekent dat de kerkenraad beschikbaar is, dat zij betrokken is. En dat vergt inspanning. Er zou een coach / mentor aangesteld kunnen worden en het dertigersdilemma zou een vast agendapunt kunnen zijn bij de kleine kerkenraad. Een centrale figuur en lid van de kerkenraad, de mentor, zou de contacten met bv de Vredehorst Young groep kunnen onderhouden. Deze groep niet onderbrengen in een ambtsgroep. Ze hebben daar helemaal niets mee. Maar aandacht willen ze wel, aandacht voor hun kijk op de kerk en op gemeente zijn. Ze willen graag delen. Luisteren is van groot belang
- Het belang van een mentor is groot. Hij of zij moet iemand zijn die motiveert en inspireert. Een persoon waarmee ze zich kunnen identificeren. Uit de gesprekken met de 30-ers blijkt dat de predikant hen aanspreekt. Hij is belangstellend, toegankelijk en erkent hen als volwaardige gemeenteleden. Maar ook externen kunnen hierin een rol spelen. Mensen die puur en eerlijk zijn, mensen die spreken vanuit hun hart. Mensen die oprecht luisteren en een verbindende schakel kunnen zijn. Daarnaast denk ik dat niet alleen 30-ers daar gebaat bij zijn ook 20-ers hebben daar behoefte aan.
- Verbinding zoeken tussen de generaties. Naar aanleiding van het beleidsplan 2012-2017. 30-ers en 50+-ers kunnen elkaar de ogen openen. Er kunnen mooie, bijzondere contacten ontstaan die van grote waarde kunnen zijn voor alle leeftijden en voor ieders geloofsbeleving. De kleine kerkenraad is hierin initiatiefnemer, motivator en verbinder.

- Binnen de kerkenraad stage- of meeloopplekken creëren. 30-ers kunnen op die manier inzicht krijgen in de 'onderneming' die kerk heet. Zij kunnen, voor een bepaalde tijd, worden gekoppeld aan een voorzitter, scriba, diaken, wijkouderling, kerkrentmeester of predikant. 30-ers kunnen op deze manier snuffelen aan bestuurlijke taken in de kerk, ze krijgen inzicht waardoor ze misschien meer begrip kunnen opbrengen voor de huidige bestuurders. En dit geldt natuurlijk ook anders om. Beide partijen levert het iets op.
- Platform organiseren waarin kerkenraadsleden leden en 30-ers elkaar ontmoeten en waar ruimte is om geloof en ideeën te delen.

Concreet:

- Eens in de maand een informeel samenzijn organiseren waar 30-ers en kerkenraadsleden met elkaar in gesprek gaan.
- Delen van verhalen en ervaringen is ontzettend belangrijk. Weten wat de ander beweegt inspireert en motiveert. Door kennis te delen creëer je wederzijdse betrokkenheid.
- Samenkomsten rondom een thema. Dit vergt een goede voorbereiding en mag het informele karakter niet aantasten. Voordelen zijn dat zowel geloofszaken als maatschappelijke dilemma's aanbod kunnen komen.
- Aansluiting zoeken bij de samenleving

Concreet:

- Actief betrokken zijn bij de buurt. *Kerk zijn in de wijk*, naar aanleiding van het beleidsplan 2012-2017. Bv een kinderactiviteit voor alle kinderen uit de wijk. Betrokkenheid bij alle scholen is daarbij van belang. Van hieruit kunnen activiteiten worden georganiseerd, zoals thetermiddagen, een musical rond kerst etc. Ook de onderlinge contacten met jonge ouders, de 30-ers, krijgt hierdoor meer vorm en inhoud.
- Meer bekendheid geven aan de diaconie. 30-ers willen 'goed doen', zij willen tijd en energie vrij maken om zich in te zetten voor de ander en voor de samenleving. Het Diaconaal Platform kan hier een prachtige rol in spelen. Vanuit je geloof de ander helpen. *'Dat is toch onze taak als christen'* is een uitspraak van de 30-ers.

- Individuele initiatieven van jongeren en 30-ers ondersteunen. Bijvoorbeeld vrijwilligers reizen die jonge gemeenteleden maken naar ontwikkelingsgebieden over de hele wereld. Geef hen de ruimte om hun droom, hun roeping uit te dragen en dat begint in de eigen gemeente.
- 30-ers hebben ruimte nodig om te experimenteren.

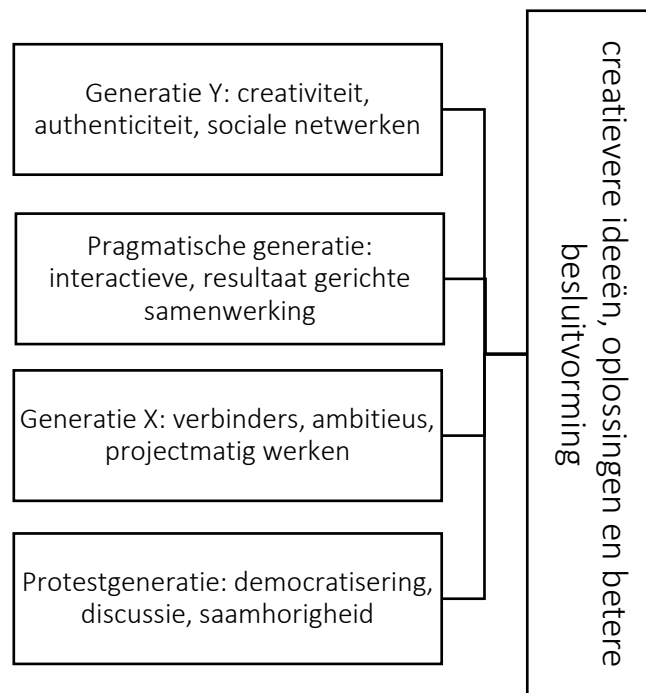
Concreet:

- Ruimte voor muziek. Elke generatie heeft ook zijn eigen muziekkeuze. Muziek speelt een belangrijke rol in het geloofsleven van de 30-ers. Geef hen de ruimte om te experimenteren. Bv. al jaren wordt er gesproken over een muziekband. Vanuit de kerkenraad zou dit gestimuleerd kunnen worden. Zorg daarbij ook voor de faciliteiten, ruimte, materiaal etc.
- Pilot voor een intergenerationeel leiderschapsteam.

Concreet:

- Een team met evenredige vertegenwoordiging van de generaties. Raad bestaat uit 5 leden: één coach – één afgevaardigde uit de generatie Y – één afgevaardigde uit de pragmatische generatie – één afgevaardigde uit generatie X – één afgevaardigde uit de protestgeneratie. De coach let op inhoud en proces.
- Het team buigt zich een half jaar lang over een knellend vraagstuk dat binnen de kleine kerkenraad speelt.

- Een intergenerationele samenwerking binnen de (kleine) kerkenraad:



- Intergenerationeel samenwerken leidt tot creativiteit, omdat mensen en kennis met elkaar in verbinding kunnen worden gebracht. Die leken voorheen niet met elkaar verbonden te zijn.
- De coach is een belangrijke schakel, hij of zij let continue op het proces en de inhoud. Hij of zij geeft duidelijk kaders waarin iedereen zich vrij kan bewegen, brengt eenheid. Hij of zij is een echte netwerker en kan verbindingen leggen tussen de generaties. Hij of zij stuurt en staat open voor frisse, nieuwe ideeën.

Bronnen

Literatuur

1. Baarda, D.B. & Goede, M. de & Teunissen, J (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Wolters Noordhoff.
2. Baarda, D., Goede, M. de (2006) *Basisboek Methoden en Technieken*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff
3. Berkhof, H. (1979) *Christelijk geloof*, Kampen, uitgeverij Kok
4. Bernts, T., Berghuis, J. (2016) *God in Nederland 1966 – 2015*. Utrecht: Uitgeverij ten Have
5. Bontekoning, A.C., (2010) *Het generatieraadsel, ontdek de kracht van generaties*. Amsterdam: Mediawerf uitgevers
6. Brouwer, R. Groot, K de. Roest, H de, Sengers, E. & Stoppels, S (2007), *Levend Lichaam, Dynamiek van christelijke geloofsgemeenschappen in Nederland*, Utrecht, Uitgeverij Kok
7. Hart de, J. (2011), *Zwevende gelovigen*, Uitgeverij Bert Bakker, Amsterdam
8. Plantinga-Kalter, I. (2009) *De gereedschapskist van de gemeenteopbouwer*. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn
9. Roest de, H. (2010), *Een huis voor de ziel*, Uitgeverij Meinema, Zoetermeer
10. Stoppels, S., (2010) *Voor de verandering, werken aan vernieuwing in gemeente en parochie*. Zoetermeer Boekencentrum
11. Verhoeven, N., (2011) *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor de hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
12. Wijnants, N. (2008) *het dertigers dilemma, de belangrijkste loopbaan- en levensvragen van twintigers en dertigers*. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus

Artikelen / websites

13. PKN, (2012) *Kerk en Dertigers 2.0, een verkennend onderzoek*. Opgehaald 23-05-2016 van: <http://www.protestantsekerk.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Kerk-en-dertigers-2-0.pdf>
14. PKN: Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland (2015) Opgehaald 23-05-2016 van: <http://www.protestantsekerk.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Kerkorde-en-ordinanties-compleet.pdf>
15. Predikanten en kerkelijk werkers (2011/2012) Opgehaald 23-05-2016 van: <http://www.protestantsekerk.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Beroepscode-en-gedragsregels-predikanten-en-kerkelijk-werkers.pdf>
16. Quinn model. Geraadpleegd 6 april 2017 <http://www.onlinetalentmanager.nl/producten/quinn-model>

17. Vlaardingerbroek, M. (2014) Opgehaald 23-05-2016 van:
<https://www.missionenederland.nl/k/n646/news/view/224860/233410/wie-gaat-werk-evangelische-leiders-overnemen.html>
18. Website Protestantse wijkgemeente De Weide Hoogeveen. Geraadpleegd 20 februari 2017
<http://pwgdeweide.nl/>

Nawoord

Dit onderwerp boeit mij enorm. 30-ers hebben zoveel potentie, ze zijn snel en actief. Resultaat gericht en hebben een open mind. Maar ze zijn ook erg 'IK'-gericht. Dat vond ik wel eens lastig. Zelf ben ik van de generatie X, de bruggenbouwers, de generatie die verbindingen kan leggen maar die zich ook gemakkelijk aanpast en inschikt (met name de vrouwen). Mijn generatie vindt de gemeente belangrijk. Als individueel lid heb je natuurlijk ook een stem. En die laat mijn generatie wel horen maar zoekt vaak een compromis. De 'IK' generatie weet het allemaal heel goed zelf. Identiteit is belangrijk...een mens is zijn eigen maaksel. De generatie van de onbegrensde mogelijkheden, alles kan. Dit gedrag botste wel eens.

Maar ik heb me goed verdiept in de 30-er. Ik heb geprobeerd om door de bril van de 30-er naar de kerk te kijken en met name naar het functioneren van de bestuurders binnen de gemeente. Door de literatuurstudie, de interviews en vele gesprekken die heb gehad tijdens dit onderzoek met mensen uit alle generaties, wist ik waar een 30-er tegen aan loopt. Kreeg ik begrip voor hun keuzes...ik kon me er zelfs heel goed in verplaatsen. Met z'n allen zijn we belandt in een kerk die vol zit met regels en structuren...mijn generatie is daar mede debet aan....we stikken er soms bijna in, vaak vraag ik me af *En waar is God...??!!!*. Logisch dat 30-ers het allemaal niet meer kunnen volgen, dat ze het een ondoorzichtig log instituut vinden. Ik heb me tijdens dit onderzoek vaak afgevraagd hoe we het zo ver hebben kunnen laten komen. Deels doordat de kerkenraad, waar ik zelf deel van uit maakte, gedwongen werden om te kijken naar de 'koude' kant van het gemeente-zijn. We werden door financiële ellende gestuurd. We moesten van twee naar één gebouw en dat kostte erg veel tijd en energie...onze blik werd vaak vertroebeld, het hield ons af van God. Als kerkenraad hebben we veel laten liggen als het om de 'warme' kant van het gemeente-zijn gaat. Het heeft de gemeente veel jonge leden gekost. De laatste decennia hebben we veel 30-ers en 40-ers laten gaan en met hen de jongeren en kinderen. Nu beseffen we dat we zonder hen geen volwaardige gemeente kunnen zijn zoals God dat bedoelt heeft. Een plek voor ons allemaal, groot en klein, oud en jong. Alle generaties hebben hun eigen kwaliteiten waarmee we elkaar alleen maar kunnen versterken. We hebben elkaar nodig, samen vormen we het lichaam van Christus. In 1 Korintiërs 12 vers 27 lezen we: *Welnu, u bent het lichaam van Christus en ieder van u maakt daar deel van uit.*

Voor de toekomst hoop ik met elkaar gemeente te kunnen zijn waarin ruimte is voor nieuw ideeën, waar we elkaar respecteren en accepteren maar bovenal dat we een gemeente zijn waarin Christus centraal staat. Dat we gericht zijn op Hem. Hij is ons grote voorbeeld. We laten ons te vaak verleiden door andere zaken die ons beeld op Hem vertroebelen. Een prachtig nieuw kerkgebouw...een viering tot in de puntjes geregisseerd... het is allemaal mooi en het mag zolang het maar niet ten koste gaat

van waar het in de kerk om moet draaien....gemeente-zijn...oog en oor zijn...een plaats van ontmoeting en zingeving, een plaats waar iedereen zich welkom voelt...een levendige, herkenbare geloofsgemeenschap....Dé plaats waar de Heer centraal staat.

Bijlagen

Bijlage I: Toekomstvisie 2012 - 2017

Toekomstvisie 2012 - 2017

**LEVENDIGE , HERKENBARE
GELOOFSGEMEENSCHAP
'DE WEIDE'**



**Protestantse
Kerk**

de Vredehorst
Protestantse Wijkgemeente De Weide
Kerkboerderij

Inleiding:

Naar aanleiding van de fusie van de kerken in Hoogeveen is door de Algemene Kerkenraad van de Protestantse Gemeente i.w. medio 2012 gevraagd aan de wijkkerkenraden een beleidsplan op te stellen voor de komende 5 jaar.

Naar aanleiding van dit verzoek heeft de kerkenraad besloten een werkgroep te formeren die onder leiding van gemeenteadviseur J. Span een beleidsplan op gaat stellen. De kerkenraad heeft de werkgroep een opdracht meegegeven en er zijn 2 keer gesprekken geweest met de kerkenraad om de opdracht te verduidelijken voor de werkgroep. De werkgroep bestond uit:

Voorzitter:	Jenneke Span,	
	Sr. Gemeenteadviseur	Dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland
Leden Werkgroep:	Ds. Evert Jan Hefting,	Ds. Gauke Zijlstra,
	Heleen Dieters - Hornstra,	Leo van Dijk,
	Rolph Drenth,	Lydia Nijmeijer,
	Anneke van Toly	Alex Visscher

Om dit plan te toetsen is er 2 keer een klankbordgroep bijeen geroepen van een zeer gemengd gezelschap. Daarnaast heeft er een zeer goed bezochte gemeenteavond plaatsgevonden om zo de gemeente te horen via stellingen en te peilen of de zaken die de werkgroep en klankbordgroep aangaven ook zo belangrijk worden gevonden door de gemeente. Dit bleek het geval, hoewel hier ook nieuwe ideeën naar voren kwamen.

De eerste versie van de Toekomstvisie is besproken in de federatieve kerkenraad van 27 september 2012 om vervolgens in aangepaste vorm aan de gemeente te presenteren op een gemeenteavond. Tijdens de gemeenteavond van 7 november 2011 is er in kleinere groepen uiteen gegaan om een ieder zoveel mogelijk de gelegenheid te geven zijn mening te uiten. Hieraan is goed gehoor gegeven. De vele opmerkingen zijn zoveel mogelijk meegenomen in deze uiteindelijke versie van de toekomstvisie die in de Kleine Kerkenraad van 19 december 2011 is vastgesteld.

De overige vragen die zijn gesteld zullen via de website beantwoord worden nadat deze in de federatieve kerkenraad van 10 januari 2013 is vastgesteld.

Uitgangspunt:

Als we onze gemeente beschrijven dan komen deze kernwoorden naar voren: liefde, ruimte, variatie, thuis. In de liefde van en voor God en de ander ligt onze bezieling. In al onze verscheidenheid lezen we de Bijbel en beleven we ons geloof in wijkgemeente 'de Weide'. We willen daarin elkaar ruimte geven en variatie aanbrengen, maar wel op een zodanige wijze dat we met elkaar verbonden blijven, zodat we ons in onze gemeente thuis voelen.

We ervaren dit als een goede basis om gemeente te zijn. Vanuit deze gedachte willen wij werken aan de volgende visie met vijf pijlers:

Visie 2017:

We zijn samen één gemeente in 'De Weide'. De verschillende generaties ontmoeten elkaar en vieren samen waarbij jeugd en jonge gezinnen onze bijzondere aandacht hebben.

Het goede behouden we en er is ruimte voor vernieuwing. We werken samen met organisaties in de wijk aan onze diaconale en missionaire taak. Onze gemeente en kerkgebouwen zijn herkenbaar en toegankelijk voor de hele wijk.

We hebben zoveel ruimte dat we als wijkgemeente zo zelfstandig mogelijk tot bloei te kunnen komen. Binnen de Protestantse gemeente van Hoogeveen zijn we solidair.

Ruimte en respect

- Gelijkwaardigheid van tradities
- Omzien naar elkaar
- Elkaar beter leren kennen
- Samen optrekken

Een christelijke gemeenschap vormen begint met omzien naar elkaar zoals God omziet naar mensen. We willen binnen de gemeente in de Weide elkaar (nog) beter leren kennen. Daarbij willen we oog hebben voor de ruimte die een ieder nodig heeft voor geloofsbeleving en uiting van het geloof. We willen respectvol omgaan met de verscheidenheid in de gemeente. We willen niet alleen naast elkaar leven, maar met elkaar optrekken. Hierbij is gelijkwaardigheid tussen de verschillende tradities van belang. Daarom stellen we kwaliteit en diversiteit boven kwantiteit.

<i>Wat is daarvoor nodig</i>	<i>Toelichting</i>	<i>Advies voor uitwerking door</i>
Geloofsgesprek	Gemeente breed en in kleinere groepen organiseren. Weten van de ander wat hem of haar beweegt in het geloof.	De ambtsgroep pastoraat i.s.m. de predikanten.
Gesprek tradities VH en KB	Elkaar begrijpen door te vernemen wat de ander beleeft, belangrijk vindt. Weten en ervaren dat je erbij mag horen.	Kerkenraad op gemeenteavonden
Breed en divers aanbod activiteiten	Om recht te doen aan de brede interesse en verscheidenheid, die een kracht is van onze gemeente, o.a. Leerhuis en maatschappelijke onderwerpen. Hierbij hebben we ook aandacht voor wijkoverstijgende activiteiten.	Ambtsgroep V en T en O
Accent op jeugd en jonge gezinnen	Zij hebben extra aandacht en steun nodig. Afname deelname in de gemeente. We vergeten de middengroep en de ouderen niet.	Jeugdwerker die het beleid verder helpt ontwikkelen en uitvoert i.s.m. ambtsgroep jeugd Onderzoek naar oorzaken wegblijven midden/jongere generatie

Ontmoeten, verbinden, geloven

- Geloven doe je ook samen
- Delen en verrijken
- Contact tussen generaties
- Ontmoetingsplekken creëren

Geloven doe je alleen, maar ook samen. In de ontmoeting delen wij met elkaar wat ons beweegt in God, Jezus, Geest en mensen. Zo verrijken we elkaar en verbinden we ons met elkaar, maar ook met de mensen om ons heen. Samen geloven krijgt vorm mede door contact tussen de generaties. Er zullen in de Weide meerdere ontmoetingsplekken zijn waar wij elkaar ontmoeten en samen vieren.

<i>Wat is daarvoor nodig</i>	<i>Toelichting</i>	<i>Advies voor uitwerking door</i>
Projectmatige ontmoetingen	Het blijkt dat mensen kortdurend te betrekken zijn bij projecten zoals musical, Taizé groep, eetgroepen, wandelen enz.	Ambtsgroep O, V en T i.s.m. de kerkenraad Ad hoc werkgroepen
Verbinden generaties	Activiteiten organiseren voor jong en oud zodat er meer verbinding tussen de generaties ontstaat. Zoals Win-Win en jongeren die (verpleeghuis)ouderen bezoeken.	Ambtsgroep diaconaat Ambtsgroep jeugd i.s.m. ambtsgroep pastoraat
'Coachen' generaties	Elke generatie is opgegroeid in een bepaalde tijd, die hen heeft gevormd. Hierdoor heeft ook elke generatie eigen normen en waarden en vragen over het leven.	Predikanten i.s.m. ambtsgroep pastoraat i.s.m. ambtsgroep jeugd i.s.m. jeugdwerker
Netwerken	Mogelijkheden sociale media, virtuele netwerken inzetten voor gemeentezijn	De te vormen werkgroep PR +communicatie. Communicatieambtsdrager?? i.s.m. ambtsgroep jeugd en evt. de jeugdwerker
Ontmoetingsplekken	Ontmoetingsplekken met elkaar creëren. (Geloofs)gesprek voeren en plan maken om deze plekken te creëren, zoals zalen maar ook koffiedrinkruimtes en vierplekken.	Kerkenraad (gesprek in de gemeente) Door kerkenraad in te stellen commissie voor uitwerken plan. i.s.m. wijkraad van kerkrentmeesters

Vieren

- Samen vieren
- Tradities delen
- Het goede behouden
- Ruimte voor nieuwe vormen van vieren
- Streven naar groei in deelname aan de zondagse eredienst

Het centrale moment van het gemeentezijn ligt in onze vieringen. We willen onze verscheidenheid van tradities delen en elkaar hierin meenemen. Het goede behouden en nieuwe ontwikkelingen in het vieren niet uit de weg gaan.

<i>Wat is daarvoor nodig</i>	<i>Toelichting</i>	<i>Advies voor uitwerking door</i>
Basis handhaven	Vooraf doorgaan met wat als goed wordt ervaren; niet al het oude weg. Maar ook niet ten koste van alles vasthouden.	Ambtsgroep vieringen i.o.m. de kerkenraad
Kerkdiensten naast elkaar	Met ruimte voor kleur en verscheidenheid.	Ambtsgroep vieringen i.s.m. ambtsgroep pastoraat i.s.m. ambtsgroep jeugd i.s.m. college van diakenen
Aandacht voor levensvragen	In elke fase van het leven hebben mensen vragen over zin en betekenis.	Predikanten i.o.m. ambtsgroep vieringen i.o.m. kerkenraad
Generatiediensten	We zijn gewend uiteen te gaan, maar laten we leren om weer samen te vieren en generaties verbinden.	Predikanten i.s.m. gemeenteleden
Vrijer t.o.v. leesrooster	Leesrooster werkt soms belemmerend, sluit niet altijd aan bij te behandelen thema's.	Predikanten i.o.m. ambtsgroep vieringen

Zichtbaar zijn naar binnen én naar buiten

- Gemeente in de samenleving (dichtbij en ver weg)
- Het evangelie, onze inspiratie, willen delen
- Stimuleren van activiteiten met de wijk

Wij willen gemeente zijn in de context van de samenleving, dichtbij en ver weg. Daar ligt de diaconale taak voor jong en oud. We hebben iets te vertellen, we hebben iets goeds te delen namelijk: het Evangelie.

<i>Wat is daarvoor nodig</i>	<i>Toelichting</i>	<i>Advies voor uitwerking door</i>
Activiteiten in en met de wijk organiseren	Door ons te verbinden worden we zichtbaar, kunnen we laten zien wat we kunnen betekenen. Inspelen op en mee liften met wat er in de wijk gebeurt, bijv. openlucht opera, in buurthuis de Weideblik en de Smederijen	Wijkraad van diakenen i.s.m. een nieuw te vormen groep. Deze groep bestaat uit één afgevaardigde van elke ambtsgroep of wijkraad
Meer bekendheid in onze directe omgeving	Wij willen iets uitstralen vertellen wat ons bezighoudt O.a. 2x per maand in de krant, website, twitteren, contact met scholen, examenroos voor iedere examen kandidaat uit de wijk etc.	Werkgroep communicatie + PR i.s.m. de nieuw te vormen groep (zie notitie bovenstaande)
Herkenbaarheid van kerkgebouwen in de wijk	Hoe kan het kerkgebouwen Meer herkenbaar zijn dan alleen banners bij bepaalde diensten of acties	Door kerkenraad in te stellen commissie voor uitwerken plan. i.s.m. wijkraad van kerkrentmeesters
Zichtbaar zijn naar binnen	Zie punt 2: 'ontmoeten, verbinden en geloven'	

Zelfstandigheid in Wijk 'de Weide'

- Zijn solidair met Protestantse Gemeente (I.W.) van Hoogeveen
- Ruimte om tot bloei te kunnen komen
- Zo groot mogelijke zeggenschap over wijkgerelateerde bestedingen

Wij behoren tot de Protestantse Gemeente (i.w.) van Hoogeveen. En we willen daarin solidair zijn met andere wijkgemeenten. We willen graag de ruimte, die wij nodig hebben, om tot volle bloei te komen. Als wijk willen we een zo groot mogelijke zeggenschap over de bestedingen binnen de ruimte die de kerkorde ons hier toe biedt.

<i>Wat is daarvoor nodig</i>	<i>Toelichting</i>	<i>Advies voor uitwerking door</i>
Plaats, identiteit en zelfstandigheid van de Weide helder hebben en communiceren	Communicatie binnen PG (iw) Hoogeveen	Kerkenraad
Betrokkenheid van (gemeenteleden in) de wijk vergroten	Door de pijlers 1 t/m 4, maar ook door acties voor wijkdoelen te voeren	Kerkenraad Wijkraad van diakenen Wijkraad van kerkrentmeesters i.s.m. werkgroep communicatie +PR
Beheer en geldstromen	Mogelijkheden tot meer zeggenschap over gelden onderzoeken. Te maken keuzes moeten worden voorbereid en afgewogen	Wijkraad van kerkrentmeesters

De Kerkenraad bewaakt het hele proces

Bijlage:

Stappenplan

Stappen op weg naar 2017 – Een voorzet ter inspiratie, zonder volledig te willen zijn.

Stap	Jaar	Omschrijving	Advies voor uitwerking
1	2012 - 2013	✓ Geloofsgesprekken voor verschillende doelgroepen ✓ Generatie dienst 23/9 jl. ✓ Musical "Mozes" ✓ Wandeling ✓ Eetgroepen ✓ Accent op 30 – 40 jarigen ✓ Social media (website, FB, twitter etc.) ✓ In beide kerkgebouwen, geregeld gezamenlijk koffiedrinken in een geschikte ruimte	

2	2013 - 2014	✓ Breed en divers aanbod aan activiteiten ✓ Er zijn geloofsgesprekken voor alle leeftijden en doelgroepen ✓ Kerkgebouwen opknappen zodat iedereen zich thuis voelt ✓ Gezamenlijke activiteiten voor jong en oud, bv de Jongerennevendienst en JOP win-win ✓ Kindernevendiensten gaan meer samen werken	
3	2014 - 2015	✓ Breed en divers aanbod aan activiteiten voor alle leeftijden en doelgroepen ✓ Diverse ontmoetingsplekken voor de diversiteit in ontmoetingen ✓ Verbinding tussen de generaties	
4	2015 - 2016	✓ De Vredehorst is volledig opgeknapt, er is binnen beide kerkgebouwen ruimte voor verschillende vormen van vieren en ontmoeten. Een ieder voelt zich in onze wijkgemeente thuis	
5	2016 - 2017	✓ Eén oud papier commissie	
6	2017	We zijn samen een bloeiende groeiende gemeente in 'De Weide' waarbij de verschillende generaties elkaar ontmoeten op de diverse ontmoetingsplekken, momenten en bij de diverse vieringen. Jeugd en jonge gezinnen hebben onze bijzondere aandacht. Het goede behouden we en er is ruimte voor vernieuwing. We werken samen met organisaties in de wijk aan onze diaconale en missionaire taak. Onze gemeente en kerkgebouwen zijn herkenbaar en toegankelijk voor de hele wijk. We hebben zoveel ruimte dat we als wijkgemeente zo zelfstandig mogelijk tot bloei kunnen komen. Binnen de Protestantse Gemeente van Hoogeveen zijn we solidair.	
		Jaarlijks wordt er geëvalueerd en wordt het stappenplan bijgesteld	

Bijlage II: Interviewvragen

Persoonlijke geloofsbeleving

- o Waar geloof jij in?
- o Welke rol speelt geloof en kerk in je leven?
- o Hoe waren je ouders bezig met geloof en kerk?
- o Welke waarde heb je altijd hoog gehouden, gekoesterd?
- o Hoe vond je het vroeger om naar een kerkdienst te gaan?
- o Hoe beleef je een kerkdienst nu?

De gemeente

- o Hoe zie je de wijkgemeente in 2021?
- o Wat is er dan anders dan nu?
- o Wat vraagt dit van de gemeente?
- o Wat vraagt dit van je eigen houding?

Vieringen

- o Hoe zie je de viering tijdens de zondagse eredienst in 2021?
- o Wat is er dan anders dan nu?
- o Wat vraagt dit van de gemeente?
- o Wat vraagt dit van je eigen houding?

Leiderschap

- o Hoe zie je het leiderschap in de gemeente in 2021?
- o Wat is er dan anders dan nu?
- o Wat vraagt dit van het kerkbestuur/de kerkenraad?
- o Wat vraagt dit van je eigen houding?

Bijlage III: Samenvatting van de interviews

Per interview geef ik een korte samenvatting. Ook de gesprekken met de kerkenraadsleden heb ik samengevat.

Geïnterviewde 1

Man | 38 jaar | getrouwd | twee kinderen, een tweeling van 8 jaar | commercieel directeur bij een groot internationaal bedrijf | komt uit een christelijk gereformeerd gezin, nu belijdend lid van de protestants gemeente | heeft hier en daar kort lopende projecten binnen de gemeente gedaan

Persoonlijke geloofsbeleving:

Hij is over het algemeen niet positief over de toekomst. Zijn godsbeeld is abstract, hij gelooft in een God, iets groots en indrukwekkends. De kerk speelt niet meer zo'n belangrijke rol in zijn leven. Hij vindt het belangrijk maar heeft er relatief weinig tijd voor. Het geloof ervaart hij als een goede basis. Geloof speelt ook een grote rol in zijn leven. Hij ziet de kerk meer als middel om met het geloof bezig te blijven.

Hij komt uit een christelijk gereformeerd gezin. Zijn ouders waren vrij strak in de leer maar lieten hun kinderen een eigen keuze maken. Een waarde die hij koestert van huis uit is: *heb je naaste lief als jezelf en een vriendelijk gezicht geeft overal licht*. Maar ook wekelijks naar de kerk gaan en hard werken.

De Gemeente:

Als het over de gemeente gaat is hij niet zo positief gestemd en dat vindt hij jammer. Hij weet dat hij mede de schouders er onder zou moeten zetten maar ervaringen uit het verleden hebben hem geleerd dat hij niet geschikt is voor 'kerkenwerk'. Hij irriteert zich enorm aan protocol-fetisjisten, *ik krijg er keihard kriebel van*.

Hij ziet dat steeds meer 30-ers, maar ook 40-ers de gemeente verlaten. Hij gaat nog geregeld heen omdat hij het goede voorbeeld voor zijn kinderen wil zijn, hij is selectief in zijn keuze voor diensten. Hij hoopt dat zijn kinderen voorlopig nog mee gaan maar op een gegeven moment geeft hij hen zelf de keuze. Zelf zal hij altijd de verdieping blijven zoeken. Binnen de gemeente vindt hij het belangrijk dat er wederzijds begrip is tussen de verschillende generaties, het is zelfs cruciaal. *Eerst begrijpen voordat je begrepen wordt*. Dat geldt voor jong én oud.

Vieringen:

Kerkdiensten waren vroeger aantrekkelijk omdat er vrienden waren. Tegenwoordig spreken de kerkdiensten hem niet meer zo aan, met uitzondering van een aantal bijzondere diensten waarin meer aandacht is voor kinderen. Hij stelt zich zelf de vraag om na te denken over de kerk van de toekomst. Voor hem is het samenzijn het allerbelangrijkste. Hij denkt ook na over hoe het verder zou moeten, over een andere invulling van vieren. In ieder geval zou er iets aan de aanvangstijden

kunnen worden gedaan en minstens één keer in de maand een dienst waarin meer aandacht is voor jongeren. Daarnaast mogen er ook best liturgische diensten zijn zoals we die nu hebben. Hij betreurt het dat de erediensten de laatste jaren zijn verandert. *Het is meer liturgisch...en daar voel ik me minder bij thuis. Wij gaan al niet meer elke zondag maar uhh...ik denk veel meer mensen. Als er een goed alternatief was zou ik er direct heen gaan. Maar ik zie me zelf ook niet als karrentrekker.* Hij is zich bewust dat dit ook iets van zijn eigen houding vraagt. Maar is verschillende keren erg teleurgesteld in de opstelling van de 'ouderen'. Hij wijt dit aan slechte communicatie over en weer.

Leiderschap:

Hij legt duidelijk de link naar het bedrijfsleven. Een relatief klein bestuur met projectleiders die veel meer hun eigen gang kunnen gaan. Een soort management team met verschillende afdelingen. Het MT stuurt. Dus meerdere projecten met projectleiders en een overkoepelend bestuur. Hij denkt wel dat het over het algemeen mensen zijn die wat meer tijd hebben of de kinderen groter hebben of geen kinderen hebben. Plezier in wat je doet is belangrijk, het werk moet behapbaar zijn en dat je vooral niet meegezogen wordt in het kerkelijk protocol. Dat er relatief veel vrijheid is en dat het overzichtelijk is. Hij verwacht van de kerkenraad een flexibele houding en inlevingsvermogen. Hij verwacht dat dat moeilijk zal zijn voor de huidige generatie bestuurders. Die moeten hun waarden en oude systemen los laten en 30-ers meer ruimte geven. Daar aan toevoegend dat 30-ers moeilijk te vangen zijn voor een ambtsperiode van vier jaar. 30-ers zullen eerder in zijn voor kortlopende projecten waarvoor je je een jaar inzet. Daarnaast is gezelligheid belangrijk. *Gezeur en gezeik van de oudere broeders en zusters...daar heb ik geen zin in!*

Hij zou graag het gesprek met de huidige bestuurders aangaan en zijn ideeën kenbaar maken.

Opvallende uitspraak:

...ik merkte wel dat er een aantal actieve mensen zijn waar je bijna niet omheen kunt...maar die schreeuwen het hardst. En dat zijn echt protocol-fetisjisten. Echt mensen die leven van het protocol. Zelfs eentje die in God nog gebod gelooft, echt waar, die zegt gewoon ik geloof niet meer in God...ik geloof niet meer in Jezus...maar voor hem is het toch belangrijk dat het zo traditioneel mogelijk blijft, daar kwam het op neer. Ik denk gojegoje.....

Geïnterviewde 2

Man | 34 jaar | getrouwd | één dochter, tweede opkomst | komt uit een gereformeerd (synodaal) gezin | belijdend lid | eerder actief in het jeugdwerk en was lid van een muziekgroep

Persoonlijke geloofsbeleving:

Hij gelooft in de onvoorwaardelijke liefde van God, God is onvoorwaardelijke liefde. Zijn vurige wens is dat dat ook uit zijn dagelijkse handelen blijkt. Dat hij iets uitstraalt van die onvoorwaardelijke liefde. Van huis uit speelt geloof een grote rol. Thuis werd er gebeden, gelezen en ging het gezin zondags één keer naar de kerk, soms twee keer. Verder ging hij naar de jeugdclubs en catechese. Als zijn vrienden gingen naar de kerk. Uiteindelijk heeft hij er zijn vrouw ook leren kennen. Waarden die hij van huis uit koestert hebben wel alles te maken met die onvoorwaardelijke liefde. Gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid, je leeft niet alleen voor jezelf. Zelf probeert hij dat ook uit te dragen. Kerkdiensten waren vroeger een 'moetje', hij ging gewoon mee. Nu spreken de traditionele vormen hem niet echt meer aan. Hij beleeft wel de gemeenschap en vindt het ook goed om er te zijn. Onder traditionele diensten verstaat hij strak geregistreerde diensten met orgel.*vooral dat hele liturgische deel, voorzingen en nazingen...dat levert mij niks op.*

Gemeente:

Over de gemeente zegt hij: *als mensen zich blijven volharden in hun standpunten, hun vormen dan zie ik heel snel een afkalvende gemeente. Als we heel erg strak blijven vasthouden aan die rituelen en processen en instituties dan geloof ik dat we snel tot minder komen. Daar maak ik me wel zorgen over. Het proces van vergrijzing zal sneller gaan, denk ik...ik denk ook dat heel veel 30-ers al weg zijn.*

Hij heeft niets met een *bak stenen*, het gaat om de vorm en de inhoud. Als dat betekent dat hij voor de juiste vorm naar een andere wijk moet is dat geen enkel probleem. Hij heeft niets met wijkgrenzen. Om meer verdraagzaamheid binnen de gemeente te krijgen zou de gemeente meer flexibel moeten zijn. Maar ook die onvoorwaardelijkheid en respect voor de ander is van belang evenals de ander ruimte bieden. Alles staat met elkaar in relatie...dat past ook in zijn beeld, je leeft niet voor jezelf alleen.

Hij zou zelf best een actievere rol willen hebben binnen de gemeente. Hij doet samen met zijn vrouw mee aan korte projecten, en aan ontmoetingsmomenten, zoals het Running Diner. Hij vindt het belangrijk om het gesprek aan te gaan met anderen uit de gemeente, jong en oud. Het belangrijkste aan gemeente-zijn vindt hij elkaar ontmoeten, elkaar leren kennen, met elkaar in gesprek te zijn. *Praten met elkaar en vandaar uit ga je anders naar elkaar en je omgeving handelen.*

Vieringen:

De diversiteit wordt gewaardeerd, toch zou hij meer diensten willen die gericht zijn op kinderen. Wat vrijere vormen van vieren zouden mooi zijn. Het ontmoeten zou een centralere plek mogen hebben. Wat betreft zijn eigen houding betekent dat een actievere houding, uitstralen waar je voor staat en deel nemen aan activiteiten. En dat zijn vooral ad-hoc dingen zoals koffieschenken op kerstavond voor asielzoekers, een bijdrage leveren in een viering. Maar het ontbreekt hem aan tijd om bestuurlijke

zaken op te pakken. Hij heeft bewust gekozen voor de plaatselijke politiek. Dat doet hij ook vanuit zijn geloofsovertuiging. Hij vindt het ook jammer dat hij niet een structurele bijdrage kan leveren, *misschien komt dat later als ik een 50-er ben!*

Leiderschap:

Hij maakt een tweedeling: Er is kerkelijk leiderschap en bestuurlijk leiderschap volgens hem. Kerkelijk leiderschap, ook wel inhoudelijk leiderschap, ligt bij de predikant. Bestuurlijk leiderschap ligt bij het kerkbestuur/kerkenraad. Sinds een jaar is het kerkelijk leiderschap weer mooi ingevuld. Het bestuurlijk leiderschap vindt hij *super ondoorzichtig en nodeloos ingewikkeld*. Hij heeft geen ervaring als kerkenraadslid maar voor een buitenstaander ziet hij het als *iets was vreselijk ingewikkeld is...en wat vooral remmend is*. Dat er bepaalde structuren moeten zijn is begrijpelijk maar dat die zo nodeloos ingewikkeld moet zijn dat begrijpt hij absoluut niet. Hij doelt op de wijkstructuur in Hoogeveen, vijf wijkgemeenten met een eigen kerkenraad en daarboven de algemene kerkenraad. En dat daar boven nog eens een landelijk orgaan zit is onbegrijpelijk.

Als ik vraag wat er over vijf jaar anders is dan nu dan antwoorde hij dat hij hoopt dat er sneller besluiten genomen kunnen worden. Hij noemt als voorbeeld het benoemen van de predikant. We hebben een jaar 'zonder' gezeten. *Waarom moest dit zolang duren...elk willekeurig bedrijf stelt een topman binnen twee of drie maanden aan...we zijn een instituut wat mensen verliest!* Hij is er een beetje kwaad over....iemand op zo'n sleutelpositie heeft een samenbindende factor in een kerk. En door ingewikkelde constructies en procedures mede vanuit Utrecht moet het allemaal zolang duren. *Ik vond het krankzinnig*. Hij pleit voor meer mandaat bij de wijkkerkenraad, mensen meer verantwoordelijkheid geven en minder solidair zijn met andere wijkgemeenten. Die verantwoordelijkheid is meteen een 'dingetje'. Hij zegt dat zijn generatie de generatie is van de onbegrensde mogelijkheden, van zelf snel kiezen....tegelijkertijd beseft hij dat ze zelf niet altijd even snel de verantwoordelijkheid nemen voor hun keuzes. Maar het hoort er natuurlijk wel bij, constateert hij. Volgens hem moeten we de kerk anders inrichten, andere vormen, meer afgestemd op de 30-er....*anders zijn ze straks echt weg...* Hij zou meer contact met de kerkenraad willen, in een informele sfeer. In kleine groepjes *ik hoor jou jij hoort mij*. Als bestuurder moet je weten wat er leeft en wat de mensen beweegt.

Verder zou hij willen dat de kerk wat meer naar buiten toe uitstraalt. Dat je in een gemeenschap staat en daarin iets betekent. Hij pleit voor meer verbinding met de burgerlijke gemeente, *ik denk namelijk dat daar, in de toekomst, onze meerwaarde ligt. Het is wat bij betreft een soort beweging*.

Het vraagt van een kerkenraad veel lef en moed om totaal anders naar het instituut kerk te kijken. Hij beseft zich terdege dat als je het allemaal tot uitvoering wilt brengen dat het allemaal veel complexer ligt. Hij heeft nagedacht over hoe hij de kerk van de toekomst ziet maar heeft ook *niet alle wijsheid in*

pacht. Hij ziet de kerkenraad als een soort platform voor mensen die elkaar vinden op het vlak van geloof, die daar actief in zijn en die kennis hebben. Mensen die met elkaar in gesprek zijn. Maar ook dat platform bieden om juist op een heel andere manier met elkaar bezig te zijn en meer die samenleving in te gaan. Dat er iets moet gebeuren is duidelijk!

Als ik benoem dat de groep 30-ers en 40-ers op papier best groot is in onze gemeente beaamt hij dat meteen. Hij weet van velen dat zij zoekend zijn. Zoekend naar zingeving en naar maatschappelijke betrokkenheid. Ze zouden er waarschijnlijk ook tijd voor vrij willen maken. Als je nu als kerk die twee zaken met elkaar kunt verbinden én investeert in gemeenschapszin dan red je het misschien, zegt hij. Gemeenschapszin is voor hem ontzettend belangrijk, *het samen zijn...het familiegevoel*. Daar hoort ook gezelligheid bij, met elkaar verbonden zijn op een open en persoonlijke manier. Elkaar verhalen vertellen, ervaringsverhalen, die de ander weer aanmoedigt en mogelijk in beweging zet.

Hij voelt zich wel geroepen ook eens in de kerkenraad te gaan. Hij is betrokken en gedreven, toch speelt altijd wel de het vraagstuk *What's in it for me?* Wat levert het mij op? Maar nu houden te veel kleine 'vorm-dingen' hem tegen.

Duidelijkheid – Daadkracht – Gesprek – Verantwoordelijkheid dat zijn wel de kernwoorden voor goed leiderschap. En de genen die die verantwoordelijkheid nemen, daadkrachtig zijn mogen wat hem betreft ook het mandaat hebben om zaken te regelen.

Opvallende uitspraak:

- *Nieuwe initiatieven worden tegen gewerkt...dat voelt dat je ideeën van tafel worden geslagen...pats...pats...dat doen we hier niet, dat deden we hier niet en dat doen we hier nog steeds niet.* (vast zitten aan structuren)
- *Als ik naar het aantal 30-ers kijk wat bij ons in de kerk zit....bij óns in de kerk zit...de nieuwste en jongste wijk van Hoogeveen. (.....) als je het alleen maar houdt bij die kerkdiensten...dat gaat hem niet meer worden hoor. Daar geloof ik niet in.*

Geïnterviewde 3:

Vrouw | 35 jaar | getrouwd | drie zoons, 5,3 en 1 jaar | komt uit een gereformeerd (synodaal) gezin | belijdend lid | HBO niveau werkzaam | actief bij de oppasdienst

Persoonlijke geloofsbeleving:

Ze gelooft in het bestaan van God, die aan de bron van haar leven staat. Ze gelooft in het bestaan van Jezus Christus als Zoon van God en in de Heilige Geest als inspirator. Het beeld van God als vader vindt ze mooi. In haar dagelijkse leven speelt haar geloof een belangrijke rol. Ze probeert elke zondag naar de kerk te gaan...*het hoor erbij*. Ze wil ook haar kinderen in het geloof onderwijzen. Er wordt dagelijks uit de kinderbijbel gelezen daardoor schiet het eigen Bijbellezen er vaak bij in. De kinderen gaan naar de kindernevendienst en de oppasdienst. De zondag probeert ze ook echt vrij te houden, *geen gedoe in huis, geen huishoudelijke toestanden, niet naar de winkel...gewoon rust*. Op die manier heeft ze echt tijd voor haar gezin, familie en voor vrienden.

Ze komt uit een gelovig gezin, beide ouders kwamen van de gereformeerde kerk. haar vader was altijd actief in de kerkenraad. Als kind ging ze gewoon mee, er werd niet over gesproken. Door de week was er club en catechese. Er waren vriendjes en vriendinnetjes, het was altijd leuk!

Op haar 18^e is haar vader overleden dat heeft veel met haar geloof gedaan. Het heeft er voor gezorgd dat ik bewuster ben gaan leven. Van huis uit heeft ze altijd een bepaalde vrijheid gevoeld, haar ouders waren nooit dwingend. Dat heeft ze als prettig ervaren. In de tijd dat het moeilijk was thuis, ziekte en overlijden, heeft ze gezien hoe haar ouders in hun geloof stonden.

De Gemeente:

Ze hoopt dat de eenheid behouden blijft na de fusie. Dat er geen subgroepen zijn maar dat er onderling harmonie heerst. Dat er respect is over en weer en dat iedereen ruimte krijgt die hij of zij nodig heeft. Zelf zal ze niet snel een bestuurlijke taak op zich nemen. Dat doet haar man, zij is liever op de achtergrond aanwezig. Over het algemeen probeert te positief te blijven.

Vieringen:

Er moet een mooie vorm gevonden worden waarin we samen kunnen vieren. Dat is een grote uitdaging want het geloof staat zo ontzettend met het gevoel van mensen in verbinding. Emotie is een slechte raadgever zegt ze. Op muzikaal gebied hoopt ze dat meer afwisseling komt. Verder wil ze meer aandacht voor de kinderen, het gebeurt al wel maar minimaal. Dit vraagt ook wel iets van de gemeente, zij zal meer open moeten staan voor nieuw dingen. Gezinsdiensten, kinderdiensten, meer afwisseling, meer toegespitst op verschillende groepen. Mankracht is vaak het probleem, het komt vaak op de zelfde personen neer. Zij is daar één van en dat frustrereert wel eens. Ze ziet de toekomst wat dat betreft somber in. *Men moet gemotiveerd en bereid zijn om een deel van zijn vrije tijd te investeren...en dat is het probleem van de 30-ers, tijdgebrek*.

Leiderschap:

Ze hoopt op minder bureaucratie. *Nu merk ik als ik een initiatief wil ontplooien dan is het meteen alweer 'onder welke commissie valt dat dan, welke wegen'...bla bla...(...) veel gemakker. Je wordt zo in je enthousiasme belemmerd...je loopt tegen muren op.(...) Allemaal structuren.* Ze begrijpt dat er regels moeten zijn maar ze wil graag dat zaken wat soepeler verlopen. Meer flexibiliteit en mee gaan met de tijd. De kerkenraad zou meer buiten de kaders moeten durven denken. De kerkenraad vraagt nu wel 30-ers op bepaalde posities, dat is mooi, vindt ze. De nieuwe predikant vindt ze een belangrijke schakel, hij is actief. Zelf is ze niet iemand die vooraan staat als het om nieuwe initiatieven gaat maar ze wil zich op de achtergrond zeker wel inzetten. Ze ziet daar waar 30-ers zich al inzetten dat het effect heeft. Ze kunnen goede veranderingen aanbrengen in de bestaande structuren, denk aan de inbreng van een 30-er bij de kerkrentmeesters, de inbreng van een 30-er in de beroepingscommissie. *Langzaam zie je hier en daar al iets doorsijpelen en binnendruppelen...dat er mensen opstaan en een actieve bijdrage hebben.*

Over de toekomst is ze optimistisch. *Ik denk echt niet dat het een verloren zaak is.*

Opvallende uitspraken:

- *Ik moet wel zeggen dat je wel merkt in de waan van de dag, je gezin en je werk en dat gekker en gejaag, dat ik door de week niet in de Bijbel lees.*

Geïnterviewde 4:

Man | 37 jaar | getrouwd | twee kinderen, 4 en 1 jaar oud | logistiek manager | komt uit een christelijk gereformeerd gezin | belijdend lid van de protestantse gemeente | niet actief in de kerk, voorheen een periode jeugdouderling geweest in een andere gemeente.

Persoonlijk geloofsbeleving:

Hij gelooft in de klassieke drie-eenheid, Vader, Zoon en Heilige Geest. Vriend, Vertrouweling, Verlosser. Dat is de kern van zijn geloof. Als ik vraag welke rol het geloof en de kerk in zijn leven heeft is zijn eerste reactie: heel belangrijk! Maar beseft meteen dat dat een spontane reactie is. Het geloof is belangrijk maar soms ook zo onbewust niet. Ze maken er in de opvoeding wel tijd voor vrij, bij de maaltijd Bijbellezen en bidden. Hij merkt dat hij te weinig tijd neemt voor zijn persoonlijke band met God. En toch is het zijn fundament. Hij leeft vanuit dat fundament, de manier hoe hij in de wereld staat, hoe hij met anderen omgaat...het geloof is met hem verweven.

Op zijn 17^e is zijn vader overleden dat was een heftige tijd. Die tijd heeft hem gevormd. Zijn moeder was veel met haar geloof bezig en nam de kinderen daarin mee. Naar zondagsschool en elke zondag naar de kerk. Zij is echt een voorbeeld voor hem geweest. Hij heeft gezien hoe het geloof troostend

kan zijn. Waarden die hij van huis uit koestert zijn oprecht en integer. Dat is het belangrijkste zegt hij, dat heb ik zo geleerd.

De Kerk is voor hem persoonlijk ook erg belangrijk, hij ziet het als een plaats voor ontmoeting en lering. Daar heeft hij een 'haal en breng plicht', hij mag er dingen halen maar moet zelf ook iets brengen, vindt hij. Als kind ging hij elke zondag twee keer met zijn ouders naar de kerk. Er was geen kindernevendienst en een preek met tussenzang. Hij heeft daar Bijbellezen geleerd. Tijdens de preek verslond hij de Bijbelboeken, hij heeft er veel van geleerd. De kerkdiensten nu beleeft hij met plezier. Hij voelt zich wat ongemakkelijk bij de acclamaties. Dat is hoeft van hem niet meteen. Ook met het soms te uitbundig klappen en zingen van opwekking zit een spanningsveld....van huis uit is hij dit niet gewend en ook in zijn vorige gemeente was de sfeer in een dienst anders.

Gemeente:

Sinds een jaar kerkt hij met zijn gezin in deze gemeente. Hij heeft een redelijk beeld van de gemeente gekregen. Hij hoopt op ontmoetingsavonden waarin er tijd is voor ontspanning en voor bv geloofsopvoeding. Hij zou willen dat dat soort momenten spontaan ontstaan en niet standaard georganiseerd wordt door een predikant. Dat vraagt ook iets van je eigen houding. Hij is er van overtuigd dat het een halen en brengen is. Dus ook in dezen zal hij zich actief opstellen. De wil om iets te doen moet er zijn, vindt hij. Kijken naar dat wat verbindt...en dat betekend opstaan voor nieuwe ideeën. Verbinding van generaties. Hij pleit echt voor eenheid, oud en jong. Hij noemt als voorbeeld het Running Diner. Het heeft een verbindend karakter.

Vieringen:

Hij voelt zich het meest thuis bij een klassieke viering, een eredienst. Als gemeente samen komen samen stil zijn voor God. Elkaar warm houden, verrijken en versterken. Een moment van rust, voor bezinning en ontmoeting. Luisteren naar de preek vindt hij belangrijk, het geeft energie voor de rest van de week. De elementen van een klassieke eredienst zijn voor hem heel wezenlijk. Verrassende elementen zijn welkom, zoals een andere muziekkeuze als het orgel, een muziekbandje o.i.d. Ook aandacht voor kinderen is belangrijk. Maar ook diensten waarin ouderen zich in herkennen, iedereen moet zich thuis voelen. Herkenning en erkenning zijn voorwaarden...de kerk moet met zijn tijd mee gaan maar alles hoeft niet ineens anders. We moeten kijken naar de dingen die de gemeente verbindt en van daar uit verder gaan.

Leiderschap:

Voor goed leiderschap in een open houding, luisteren, aandacht hebben voor, duidelijkheid en een goede communicatie zijn belangrijk. Een leider geeft sturing aan een gemeente. Soms moet een

kerkenraad moed en lef tonen door zaken aan te roeren, op de agenda durven zetten. *Het gaat niet alleen om de stenen...er moeten straks ook mensen in. Het is je blikveld verbreden. (...) Het is niet goed dat er zoveel aandacht naar stenen gaat.* Hij wil zelf ook actief meedraaien, kan niet alleen consumeren. *Ik heb talenten gekregen, een aantal denk ik, ik vind dat ik die niet onder de grond mag stoppen.* Zijn hart ligt bij de jeugd. Daar zou hij een actieve rol in willen spelen.

Opvallende uitspraken:

- *En zo komt er een beweging op gang en vanuit die beweging ontstaat actie.*
- *Verbondenheid door het platform VHY op Facebook: ik vond het mooi dat er geregeld een berichtje op staat...het is bedoelt voor mij...ik beseft me dan weer dat ik onderdeel ben van die groep!! En dat is fijn...als er activiteiten zijn dan vinden we ook dat we er heen moeten...we voelen ons verantwoordelijk.*
- *Halen en brengen is voor mij zo belangrijk...in alles.*

Naar aanleiding van de interviews heb ik nog twee afzonderlijke gesprekken gehad met twee kerkenraadsleden. Dit omdat bij de 30-ers het beeld is ontstaan dat kerkenraadsleden niet meer van deze tijd zijn en dat zij niet open staan voor nieuwe ideeën van de jongere generatie. Het gesprek heeft plaats gevonden met een 50-er en een 70-er. Ik heb hier bewust voor gekozen. Twee mensen uit verschillende generaties. De zelfde interview vragen kwamen aan bod. Deze gesprekken zijn niet opgenomen.

Hieronder zal ik een korte samenvatting geven van de twee gesprekken:

Interview 5:

Man | 70 jaar | getrouwd | kinderen en kleinkinderen | gepensioneerd | vele jaren kerkenraadslid |

Zijn godsbeeld is abstract, leven met een bron, houvast en gemeenschap. God als bron, meer dan aanbidding van Jezus. De bijbel geeft houvast al gelooft hij die niet van kaft tot kaft. Gemeenschap is voor hem belangrijk, m.n. het open staan voor andere activiteiten in de kerk. Geloof en kerk spelen een belangrijke rol in zijn leven. Zijn ouders waren confessioneel, van huis uit hervormd. Vertrouwen is een waarde die hij koestert. Van groot belang ook in een gemeenschap! In zijn jeugd ging hij graag naar de kerk en waren veel jongeren en met name de jongerendiensten spraken hem erg aan. Tegenwoordig beleefd hij de kerkdiensten wisselend. Hij houdt niet van al te veel toeters en bellen. Een dienst moet ingetogen en niet te evangelisch zijn.

Hij hoopt dat er in de toekomst meer ruimte is voor verdieping binnen de gemeente. Dat de gemeenteleden elkaar respecteren en een wat flexibelere opstelling hebben. Bovendien hoopt hij dat de gemeente meer open staat voor veranderingen. Dit vraagt ook zeker iets van zijn houding, meer open staan voor nieuwe ideeën. Ook zal hij 'oude' gewoontes los moeten laten. Hij is zich daar erg van bewust. Toch wil hij de jongeren een kans geven.

Als we het over de toekomst van de vieringen hebben geeft hij aan dat er meer diversiteit zal zijn in vieren. Het zal meer over de inhoud gaan en zal meer ruimte zijn voor vrijzinnigheid. Jongeren zullen een grotere rol krijgen in de vieringen. Van de gemeente vraagt dit wel een actieve houding. Hij hoopt dat er in de vieringen aandacht blijft voor poëzie, kunst en het lied.

Hij ziet de structuur van het kerkbestuur echt anders dan dat die nu is. Een coach (mogelijk de voorzitter) die mensen in het hele proces begeleidt, aanstuurt. Het gericht zoeken naar de juiste persoon op de juiste plek, mensen aanspreken op hun capaciteiten. Meer gebruik maken van elkaars kennisnet. Meer werken op inhoud. Inhoudelijk sterke persoonlijkheden op sleutelposities. Voor de oudere kerkbestuurder vraagt dit bereidheid tot veranderen. Hij zich heel bewust dat dit lastig zal zijn. de kerkorde geeft nu ook nog veel sturing maar dit zal in de toekomst ook anders worden.

Zijn houding is positief en ik waardeer het enorm dat hij mee wilde werken. De afgelopen jaren waren voor hem niet gemakkelijk, vertelt hij. Zijn vertrouwde kerkgebouw werd gesloten, de gemeente ging verder in één gebouw. Het hele proces van samengaan hebben hem veel energie, verdriet en frustratie op geleverd maar hij is positief over de toekomst en wil jongeren alle ruimte geven.

Interview 6:

Man | 56 jaar | getrouwd | drie studerende kinderen | kerkenraadslid | managementfunctie

Hij gelooft in de drie-eenheid, Vader, Zoon en Heilige Geest. Dit is de basis van zijn hele geloofsleven. Telkens kan hij hier op terug vallen. Het geloof speelt in zijn dagelijks leven geen grote rol, de basis van zijn geloof is er. Hij heeft een bepaald leefpatroon ontwikkelt waarin die basis duidelijk naar voren komt. Hij is actief betrokken bij de kerk en vindt dat ook prettig. Niet zozeer met het geloof maar wel met het werk in de kerk. Integriteit is een groot goed voor hem, het houdt je scherp. Gelijkwaardigheid is van groot belang. Iedereen mag zijn of haar geloof beleven op zijn of haar eigen wijze. Hij noemt zichzelf ook wel een christelijke humanist of een humanistisch christen, er zit zoveel in de mens zelf. Hij komt uit een gereformeerd nest, is vrij dwingend opgevoed maar dit was niet storend, het hoorde er gewoon bij. Hij ging zondags mee naar de kerk. In de pubertijd alles wel intens beleefd en meegemaakt. Tegenwoordig vond hij de gemeenschap en saamhorigheid belangrijk.

Hij verwacht dat de gemeente over vijf jaar niet zoveel verschilt van nu. De gemiddelde leeftijd zal iets hoger liggen en er zullen minder mensen in de kerk zitten. Dus als het op deze manier doorgaat zijn de 30-ers weg over vijf jaar. Er zal moeten worden nagedacht hoe de 30-ers er op een andere manier bij betrokken kunnen worden. De gemeente moet hiervoor wel de noodzaak inzien. Dat vraagt een andere houding, een open houding. Ruimte voor experimenten op alle gebied binnen de kerk. Ook binnen de vieringen. Hij zou vieringen misschien minder traditioneel willen maken, wel rekening houdend met de ouderen. Maar het kan ook door de week, andere activiteiten...*een andere manier van gemeente-zijn...maar misschien is dit ook meer een wens.*

Over de leiderschap heeft hij goed na gedacht en er komen mooie ideeën. Hij wil streven naar verschillende vormen van leiderschap, meer gavengericht. Bv creatief leiderschap, bestuurlijk leiderschap etc. Hij zou de 30-ers graag een kijkje in de kerk willen geven, hoe lopen de lijnen, wie doet wat etc. De kerk niet neer zetten als een groot log orgaan maar als toegankelijk en open voor iedereen. Hij zou 30-ers een stage periode aan willen bieden om hen zo te prikkelen en wegwijs te maken in de kerk. Ze kunnen op die manier ook investeren in zich zelf. Ze leren hoe een organisatie in elkaar zit. Ze zouden een periode mee kunnen lopen met een voorzitter, met een scriba of met de predikant. In alle opzichten kan het een win-win situatie zijn. Want ook de bestuurder komt in gesprek met de 30-er. En zo kan er een mooie samenwerking ontstaan. Hij hoopt dat er de komende vijf jaar ingezet wordt op nieuwe vormen, nieuwe manieren om mensen enthousiast te maken. Daarvoor moet je als kerkenraad niet te benauwd zijn, 30-ers niet zien als een bedreiging maar als vernieuwend. Hij gelooft ook in de werking van de Heilige Geest, als zelf beschermend iets voor de kerk/gemeente. *Als kerkenraad moeten we ons er toe zetten om dit punt op de agenda te houden. We moet vernieuwing komen.*

Een mooi, eerlijk en open gesprek met een man die nog midden in het leven staat. Hij ziet dat het niet goed komt als we op deze manier doorgaan en durft risico's te nemen. Hij gelooft in een positieve bijdrage van 30-ers. Het belang om dit te blijven agenderen is mooi en vraagt wat van de houding van de kerkenraad.

Bijlage IV: Tabellen

Interviewvragen met antwoorden per geïnterviewde

Interviewvraag	Geïnterviewde 1	Geïnterviewde 2	Geïnterviewde 3	Geïnterviewde 4	Gesprek 1	Gesprek 2
Persoonlijke geloofsbeleving						
- Waar geloof je in?	In God, groots en indrukwekkend	Onvoorwaardelijke liefde	In het bestaan van God. Hij is degene die aan de bron van mijn leven staat – in het bestaan van Jezus Christus, als Zoon van God – in de Heilige Geest als inspirator	De klassieke drie-eenheid, Vader, Zoon en Heilige Geest > Vriend, Verlosser Vertrouweling,	Leven met een bron. God meer als bron dan de aanbidding van Jezus.	In de Vader, de Zoon en de Heilige Geest. Voor mij echt de basis
- Welke rol speelt geloof en kerk in je leven	Ik heb niet zoveel met de kerk wél met geloof / kerk als middel om er mee bezig te zijn / belangrijk voor de kinderen	Het geloof is iets uitstralen van die onvoorwaardelijke liefde / Kerk als ontmoetingsplek	Het geloof speelt een belangrijke in mijn dagelijks geloof / Elke zondag naar de kerk als het even kan, een rustdag, tijd voor familie en vrienden / ik wil mijn kinderen in het geloof onderwijzen	Geloof speelt bewust en onbewust een heel belangrijke rol in mijn leven / voorbeeld voor de kids / Kerk is voor mij een plaats van ontmoeting en van lering / Het fundament van mijn leven	Geloof geeft houvast (bijbel) en de kerk als instituut is belangrijk. Gemeenschap is daarin van belang.	Niet zo heel veel.....in de tijd dat de kinderen jong waren wel maar tegenwoordig is het meer een leefpatroon. Ik leef niet dagelijks met God of Jezus. Ik ga wel naar de kerk en zo nu en dan krijg ik wel een boost. Ik ben actief betrokken en voel me ook betrokken. En dat is prettig

- Hoe waren je ouders met geloof en kerk bezig?	Vrij strak, ik kom uit een christelijk gereformeerd gezin	Van huis uit speelt geloof een grote rol / ouders leefden hun geloof voor (moeder was actief in de diaconie)	Ik kom uit een gelovig gezin, beide ouders komen uit d gereformeerde kerk (synodaal). Vader was actief in de kerk / het overlijden van haar vader (zij was 18) heeft veel met haar geloof gedaan, het heeft er voor gezorgd dat ik bewuster ben gaan leven	Mijn moeder was er veel mee bezig en nam de kinderen daarin mee / zondagsschool, wekelijks naar de kerk / na het overlijden van zijn vader (hij was 17) heeft de kerk een belangrijke rol gespeeld / hij heeft gezien dat het geloof troostend kan zijn.	Confessioneel naar buiten tredend	Mijn vader was hel serieus en altijd actief. Hij leefde met het geloof en mijn moeder ging daar in mee.
- Welke waarde heb je hoog gehouden, gekoesterd?	Je naaste liefhebben als je zelf / een vriendelijk gezicht geeft overal licht / hard werken	Gelijkwaardigheid tussen mensen / het voorleven van zijn ouders	Een bepaalde vrijheid / in goede en kwade dagen kon je altijd bij iemand terecht	Oprecht en integer	Vertrouwen, gemeenschapszin, symboliek.	Integriteit is een groot goed. Dat probeer ik echt scherp te houden en probeer het te relateren aan het geloof. Iedereen mag zijn geloof beleven zoals hij of zij dat wil. Hekel aan die 'gereformeerde' trekjes, je verheven voelen boven een ander. Ik noem mezelf wel eens een christelijk humanist. Niet van huis uit mee gekregen.

- Hoe vond je het vroeger om naar de kerkdienst te gaan	Redelijk strak opgevoed / kreeg geen keuze / samen met vrienden naar de kerk maakte de kerkgang acceptabel	Een 'moetje'	Kindernevendienst was leuk / veel kinderen en klasgenootjes	2X op een zondag met een preek met tussenzang, niet als vervelend ervaren / tijdens de preek ging ik Bijbellezen, daar heb ik Bijbellezen geleerd. Veel Bijbelkennis aan over gehouden	Er waren veel jongeren dat maakte het aantrekkelijk. Ook waren er veel jeugddiensten.	Een vanzelfsprekendheid. Ik vond het niet vervelend. Het hoorde erbij. Nog geen kindernevendienst
- Hoe beleef je een kerkdienst nu?	Erg wisselend / speciale diensten met veel kinderen mooi / avondmaal diensten dan zit ik met gekromde tenen / niet meer van deze tijd / er moet een andere vorm komen / oude psalmen vreselijk	Nadenken over wat is de kerk van de toekomst: het samen zijn...dat is het allerbelangrijkste / moeite met de liturgische diensten, niet inspirerend / gemeenschapszin spreekt me erg aan	Bewust rustpunt in de week	Ik ga met plezier heen / vraag en antwoord met de dominee vind ik ongemakkelijk	Wisselend. Niet te veel toeters en bellen	Verschildt per dienst. Toch wel onderhevig aan consumenten gedrag, dat is wel een gevaar. Soms een prettig gevoel, soms voel ik helemaal niks. Als prettig, het saamhorigheidsgevoel gemeenschap wel

De Gemeente						
- Hoe zie je de gemeente in 2021?	Niet zo positief / ik denk dat er veel 30-ers weg zijn	Als mensen zich zo blijven volharden in hun standpunten, hun vormen dan zie ik heel snel een afkalvende gemeente / het proces van vergrijzing zal sneller gaan, ik denk dat veel 30-ers al weg zijn / toch zit er nu veel energie in deze gemeente	Spannend / Eenheid weten te behouden /	Ontmoeting is en blijft belangrijk	Dat is moeilijk. Er moet ruimte zijn voor mijn beleven.	Ik denk niet zoveel anders dan nu. Misschien de samenstelling in leeftijd ouder en in aantallen minder. Angst dat de 30-ers weglopen. Maar dat proces zal langer duren dan 5 jaar. Er is teveel concurrentie. Er zal iets moeten veranderen als we ze willen behouden
- Wat is er dan anders dan nu?	De gemeente is gehalveerd / steeds minder 30-ers en 40-ers	Meer diversiteit / minder wijkgebonden	Bang voor meer subgroepen, dat gaat ten koste aan de eenheid binnen de gemeente		We zijn nog zoekend maar hopelijk meer eigenheid, geen krampachtige mengvormen (VH en KB) / hopelijk meer diversiteit	

- Wat vraagt dit van de gemeente?	Wederzijds begrip en flexibiliteit / communicatie	Flexibiliteit maar ook die onvoorwaardelijkheid en respect voor de ander / ruimte bieden aan de ander	Elkaar meer ruimte geven / elkaar accepteren en respecteren	De wil moet er zijn om samen gemeente te zijn, de wil om te luisteren naar de ander en je een beetje in te schikken. De wil om na te denken...die ander zou ook best gelijk kunnen hebben...de ander heeft ook recht op zijn ding. En als je echt wilt dan zoek je altijd een mogelijkheid / In beweging komen, vanuit beweging ontstaat actie.	Elkaar mening respecteren / flexibiliteit / openstaan voor verandering	Creativiteit. De gemeente moet de noodzaak zien om te veranderen. We klagen wel over de jongeren maar doen weinig. Met elkaar moeten we dit oppakken anders zie ik het somber in
- Wat vraagt dit van je eigen houding?	Ook wederzijds begrip en flexibiliteit / inlevingsvermogen / kritisch zijn, mijn mening laten horen / ik zie mezelf niet als karretrekker	Ja...het dertigers dilemma, ik zou er best een actievere rol in willen spelen alleen je kunt niet alles / elkaar blijven ontmoeten en met elkaar in gesprek gaan / elkaar blijven ondersteunen 'als iemand in nood is en die vraagt om onze hulp, dat je dat kunt geven.	Ik denk dat ik niet de moeilijkste persoon ben om zich een beetje aan te passen / ik ben liever wat op de achtergrond / probeer positief te blijven.	Daar actief in meedoen	Openstaan voor anderen meningen / betrokkenheid en respect voor iedereen	Experimenteren met nieuwe vormen van vieren en gemeentezijn. Misschien gaan we de mist in maar het is het proberen we waard. We kunnen tegen een stootje

Vieringen						
- Hoe zie je de vieringen tijdens de zondagse eredienst in 2021?	Kinderen meer centrale plek (noemt de kinderdiensten) / niet zo positief over aanwezigheid van 30-ers en 40-ers / Diversiteit /	Meer diversiteit / wat vrijere vormen / meer centraal de ontmoeting / meer gericht op kinderen	Een vorm van vieren waarbij het gros van de mensen zich thuis voelt / meer afwisseling in muzikale begeleiding	Klassieke eredienst maar ook bv kind op schoot diensten / eerbiedig en stil voor God zijn / moment van rust en bezinning / de hoop dat er diensten zijn waarbij we echt helemaal iets anders hebben, niet alleen voor jongeren ook voor ouderen. Zodat iedereen zich thuis voelt.	Diversiteit / tekst en uitleg over de achtergronden / ruimte voor vrijzinnigheid.	Minder traditioneel / meer social media / andere aanvangstijden / meer vrijheid
- Wat is er anders dan nu?	Vergrijzing / meer andersoortige diensten	Diversiteit / aandacht voor de kinderen / nog steeds wekelijks koffiedrinken, ontmoeting	De muzikale begeleiding / meer aandacht voor kinderen / meer afwisseling, toegespitst op de verschillende groepen / een frisse wind	Herkenning en erkenning / de basis zal gelijk zijn maar de kerk moet wel haar tijd mee gaan	Grotere rol voor de jongeren	
- Wat vraagt dit van de gemeente?	Wederzijds begrip	Ruimte en flexibiliteit	Openstaan voor nieuwe dingen	Kijken naar dat wat verbindt	Betrokkenheid / niet passief maar actief meedenken	Accepteren dat we langzaam naar een andere generatie gaan. Ruimte voor creativiteit en verandering
- Wat vraagt dit van je eigen houding?	Zelf zal ik altijd de verdieping blijven zoeken. Maar in wat voor vorm dat moet, durf ik niet te zeggen	Actieve houding door wat je uitdraagt / actief deelnemen door bv ad hoc dingetjes op te pakken	Gemotiveerd en bereid zijn om een deel van mijn vrije tijd te investeren			

Leiderschap						
- Hoe zie je het leiderschap in de gemeente in 2021?	Een relatief klein bestuur met projectleiders die redelijk veel vrijheid hebben. Een soort MT met verschillende afdelingen. Het MT stuurt de projectleiders aan.	Kerkelijk – (predikant) en bestuurlijk leiderschap (kerkenraad) / Kerkelijk leiderschap is weer goed ingevuld /	Minder bureaucratie / meer vrijheid voor nieuwe initiatieven zodat je enthousiast blijft / minder structuren	Duidelijke communicatie is essentieel / openheid / richting – visie – sturing	Meer coachend door bv de voorzitter van de KR. Mensen kennis laten maken met het werken in de kerk. mensen meer betrekken bij het hele proces.	Nog niet zo heel veel anders. Maar ik hoop dat we over vijf jaar een ingang hebben bij 30-ers. Maar daar moeten we nu over nadenken. Als KR niet benauwd zijn maar risico durven nemen. De bedreiging mag niet belemmerend werken
- Wat is er anders dan nu?	Meerdere projecten met projectleiders die een relatief grote vrijheid hebben en een overkoepeld bestuur / taken zijn behapbaar zodat je niet wordt meegezogen in het kerkelijk protocol / overzichtelijker / minder structuren en protocollen, minder gestuurd vanuit Utrecht / meer zelfstandigheid in de (wijk)gemeenten	Nu super ondoorzichtig en nodeloos ingewikkeld / meer zaken bij de mensen zelf neer leggen, mensen zelf verantwoordelijk maken / sneller handelen bv in een vacante periode / Kerkbestuur heeft meer mandaat / minder solidair met ander wijkgemeenten / meer uitstralen naar buiten / meer verbinding met de maatschappij, met de burgerlijke gemeente > daar ligt voor de toekomst ook de meerwaarde	Hoop dat alles wat soepeler verloopt, voelt zich wel eens tegengewerkt (noemt zussen-dag)	Idem	Meer gerichte taken, mensen aanspreken op hun capaciteiten / misschien is de kerkorde wel een stuk eenvoudiger / denktanken / meer muziek, poëzie, kunst etc. in de kerk / meer bands, combo's en klassiek in de kerk	30-ers prikkelen om eens mee te lopen in het hele kerkelijke gebeuren / mensen laten ervaren / gavengericht werken / kerk niet presenteren als log orgaan maar als flexibele instelling waar jongeren iets mogen leren.

- Wat vraagt dit van het kerkbestuur?	Inlevingsvermogen en flexibiliteit / waarden en oude systemen loslaten / participeren met jongeren generaties anders gebeurt er niets / meer kortlopende projecten, daar zijn 30-ers nog wel voor te porren.	Heel veel lef en moed om totaal anders naar het instituut kerk te kijken / Meer in gesprek gaan met 30-ers, wat beweegt hen en wat leeft er onder hen. Waar lopen ze tegen aan? / de KR moet een platform bieden om juist op een heel andere manier met elkaar bezig te zijn en meer die samenleving in gaan / investeren in gemeenschapszin	Flexibiliteit / mee gaan met de tijd / buiten de kaders durven denken / mensen die in het diepe durven te springen	Open houding / actief luisteren /bezinning over hoe aansluiting te krijgen bij de jeugd	Bereidheid tot veranderen / meer inhoudelijk sterke mensen op divers gebied	De KR moet zich zelf dwingen om dit steeds op de agenda te zetten. Op zoek naar andere vormen van Leiderschap naast de bestaande: ook iemand die goed het pastorale gedachtengoed uit kan dragen in > mensen die goed uit kunnen leggen / maar ook meer leiderschap in creativiteit.
- Wat vraagt dit van je eigen houding?	Geduld! / actief in kortlopende projecten / gesprek aangaan met de KR in een informele sfeer.	Maatschappelijk betrokken zijn / actieve houding, actief meedoen, voorlopig alleen in kleine ad hoc dingen.	Ik ben niet degene die vooraan loopt, ik sta liever op de achtergrond, meer uitvoerend daar wil ik van alles in doen. Je ziet effect als 30-ers op bestuurlijke posities zitten!	Ik wil me zelf zeker actief meedraaien, het ligt me en ik denk dat ik dat ook wel goed kan / ik kan niet alleen maar consumeren / ik heb talenten gekregen en ik vind dat ik die niet onder de grond mag stoppen		

Bijlage V: Labels

Hieronder een weergave van de kernlabels met daaronder de sublabels.

1. Persoonlijke geloofsbeleving
 - a) Godsbeeld
 - b) Rol van geloof en kerk
 - c) Eigen opvoeding
 - d) Waarden die 30-ers koesteren
 - e) Beleving kerk in kinder- en tienerjaren
 - f) Beleving kerk nu
2. De gemeente
 - a) Beeld van de gemeente in 2021
 - b) Verschillen met nu
 - c) Wat vraagt dit van de gemeente
 - d) Wat vraagt het van de houding van 30-ers
3. Vieringen
 - a) Beeld van de vieringen in 2021
 - b) Verschillen met nu
 - c) Wat vraagt dit van de gemeente
 - d) Wat vraagt het van de houding van 30-ers
4. Leiderschap
 - a) Beeld van de het leiderschap in 2021
 - b) Verschillen met nu
 - c) Wat vraagt dit van het kerkbestuur
 - d) Wat vraagt het van de houding van 30-ers

1. Persoonlijke geloofsbeleving:

a) Godsbeeld

- Ik geloof zeker in GOD
- Groots en indrukwekkend
- Onvoorwaardelijke Liefde
- De klassieke drie-eenheid: Vader, Zoon en de Heilige Geest
- Vriend, vertrouweling, Verlosser
- In het bestaan van God, Hij is degene die aan de bron van ons leven staat. Beschermmer
- In het bestaan van Jezus Christus, als Zoon van God, een soort van persoonlijk
- De Heilige Geest als inspirator

b) Rol van geloof en kerk

- Ik heb niet zoveel met de kerk wel met geloof
- Kerk als middel om er mee bezig te zijn.
- Belangrijk voor de kinderen
- Kerk ontmoetingsplek
- Geloof is bewust en onbewust een heel belangrijke rol
- Voorbeeld voor de kids
- Het fundament van mijn leven
- Kerk is voor mij een plaats van ontmoeting en lering.

c) Eigen opvoeding

- Van huis uit redelijk strak opgevoed
- Kreeg eigen keuze

d) Welke waarden koesteren 30-ers van huis uit?

- Je naast liefhebben als jezelf
- Een vriendelijk gezicht geeft overal licht
- Hard werken
- Gelijkwaardigheid tussen mensen
- Het voorleven van hun ouders
- Oprecht en integer zijn
- De vanzelfsprekendheid van de zondagse kerkgang
- Na overlijden ouder, intenser met geloof en kerk bezig zijn
- Een bepaalde vrijheid
- Het voorleven van de ouders...zien hoe het geloof troost bood in vreugde en verdriet

d) Beleving kerk in kinder- en tienerjaren

- 1X voldoende, de norm was 2X
- Samen met vrienden: *'zaterdagavond samen in de kroeg, zondagochtend samen naar de dienst'*
Dat maakte kerkgang acceptabel
- Geen prettige herinnering aan de diensten zelf
- Een 'moetje'
- 2 x op een zondag met een preek met tussenzang...maar ik heb niet als heel erg ervaren. *Ik ging onder de preek Bijbellezen...daar heb ik bijbel lezen geleerd. Veel Bijbelkennis aan overgehouden.*
- *Kindernevendienst was altijd wel leuk*
- *Veel kinderen en klasgenootjes*

e) Beleving kerk nu

- Erg wisselend, traditionele vormen spreken me niet aan.
- Speciale diensten met veel kinderen vind ik het mooi.
- Avondmaalsdienst dan zit ik met gekromde tenen.
- Niet meer van deze tijd
- Er moet een andere vorm komen
- Oude psalmen, vreselijk
- Nadenken over wat is de kerk van de toekomst: het samen zijn...dat is het allerbelangrijkste
- Moeite met 'liturgische' diensten, niet inspirerend.
- Gemeenschapszin spreekt me erg aan
- Ik ga met plezier heen
- Vraag en antwoord met de dominee, vind ik ongemakkelijk
- Bewust rustpunt in de week

2. De gemeente

a) Beeld van de gemeente in 2021

- Niet positief
- Ik denk dat er veel 30-ers weg zijn
- Ontmoeting is belangrijk
- Andere tijden
- Meer diversiteit in diensten
- Hoop op meer balans tussen ontspanning en lering
- Spontaniteit
- Spannend...hoop dat de eenheid in de gemeente blijft

b) Verschillen met nu

- De gemeente is gehalveerd
- Steeds minder 30 en 40-ers
- Meer diversiteit
- Niet wijkgebonden

c) Wat vraagt dit van de gemeente

- Communicatie
- Wederzijds begrip en flexibiliteit
- Onvoorwaardelijkheid
- Ruimte bieden aan andere generaties
- Respect voor de ander
- De wil moet er zijn om samen gemeente te zijn, de wil om te luisteren naar de ander en je een beetje in te schikken. De wil om na te denken...die ander zou ook best gelijk kunnen hebben...de ander heeft ook recht op zijn ding. En als je echt wilt dan zoek je altijd een mogelijkheid.
- In beweging komen, vanuit beweging ontstaat actie.
- Elkaar ruimte geven, elkaar accepteren en respecteren

d) Wat vraagt het van de eigen houding van de 30-ers

- Ik ben geen karretrekker
- Inlevingsvermogen!
- Kritisch zijn, mijn mening laten horen!
- Ik besef dat ik de schouders eronder moet zetten / actievere rol
- Er zijn voor de ander, ongeacht of hij kerkelijk is of niet.
- Actief mee doen
- Ik ben niet zo moeilijk...ik pas me wel aan. Ik ben liever wat op de achtergrond.
- Positiviteit

3. Vieringen

a) Beeld van de vieringen in 2021

- Meer diversiteit
- Andere muzikale omlijsting
- Ontmoeten centraal stellen
- Meer gericht op kinderen
- Klassieke eredienst
- Moment van rust, bezinning én ontmoeting.

- Eerbiedig en stil voor God zijn
- Meer vernieuwing zodat uiteindelijk iedereen zich thuis voelt
- Een gulden middenweg, een viering waar het gros van de mensen zich goed bij voelt.
- Afwisseling in muzikale begeleiding

b) Verschillen met nu

- Meer herkenning en erkenning voor iedereen maar wel met de tijd meegaan
- Meer diversiteit in muziek
- Meer aandacht voor kinderen
- Meer afwisseling, meer gespitst op de verschillende groepen

c) Wat vraagt dit van de gemeente

- Flexibiliteit
- Kijken naar wat verbind
- Openstaan voor nieuwe dingen

d) Wat vraagt het van de houding van 30-ers

- Flexibiliteit
- Actiever zijn, dat betekent meer tijd en die heb ik nu niet
- Mee doen
- Gemotiveerd zijn en bereidt zijn om een deel van je vrije tijd te investeren. *(en dat is meteen het probleem van de 30-ers...tijdgebrek...het is stom maar het gebeurt wel)*

4. Leiderschap

a) Beeld van de het leiderschap in 2021

- Relatief klein bestuur met projectleiders die meer hun gang kunnen gaan. Vergelijkbaar met het bedrijfsleven
- Management team met verschillende afdelingen
- Verschillende projectleiders, over het algemeen mensen die wat meer tijd hebben, die grotere kinderen hebben of nog geen kinderen hebben.
- Projecten met overkoepeld bestuur
- Behapbaar qua werkbelasting
- Korte projecten
- Overzichtelijker
- Meer verzelfstandiging van de gemeente
- Kerkelijk en bestuurlijk leiderschap. Kerkelijk leiderschap ligt bij een predikant, gaat meer over inhoud. En bestuurlijk leiderschap ligt bij de kerkenraad.

- Weinig zichtbaar in de gemeente, er zal wel sturing zijn en dat zal op de achtergrond ook wel merkbaar zijn
- Communicatie moet intensiever...maar het is 'halen brengen'...je kunt er zelf ook iets voor doen
- Communicatie is essentieel
- Wat minder bureaucratie
- Nieuwe initiatieven een kans geven en ondersteunen
- Minder log...minder structuren

b) Verschillen met nu

- Meer verantwoordelijkheid bij de mensen zelf.
- Een coach, predikant die een samenbindende factor is (identificatiepersoon)
- Meer overlegmomenten met gemeente / 30-ers
- Meer samenwerking met burgerlijke gemeente geeft meerwaarde
- Meer overleg met de gemeente in een informele manier / keukentafelgesprekken of speeddaten met 30ers
- Het mandaat bij de bestuurders lager leggen. Mensen zelf verantwoordelijk maken.
- Minder in structuren denken

c) Wat vraagt dit van het kerkbestuur

- Inlevingsvermogen
- Flexibiliteit en dat zal lastig zijn voor de huidige generatie. Zij moeten waarden en systemen loslaten en 30-ers meer de ruimte geven.
- Heel veel lef en moed om anders naar het instituut kerk te kijken
- Platform zijn waar mensen elkaar kunnen ontmoeten en met elkaar in gesprek gaan
- Investeren in gemeenschapszin
- Meer maatschappelijk betrokken zijn
- Luisteren
- Verbindende factoren zoeken zoals Stichting voor Gambia, leiding van bestaande groepen zoals catechese, clubs, VredeHorstYoung
- Ervaringsverhalen met elkaar delen
- Daadkracht
- Bezinning, hoe houden/krijgen we aansluiting bij de jeugd
- Open houding, actief luisteren
- Aandacht blijven geven aan de verschillende groepen.
- Minder aandacht voor 'een hoop stenen'
- Mee gaan met de tijd

- 30-ers als belangrijke groep gaan zien, als vernieuwers.

d) Wat vraagt het van de houding van 30-ers

- Participeren
- Geduld
- Het kerkzijn in andere dingen zoeken, zoals in kleine groepen bv Stichting voor Gambia.
- Actief bezig zijn, actieve houding
- Gelijkwaardigheid
- Kijken naar 'What's in it for me'
- Actief mee draaien, ik kan niet alleen maar consumeren.
- Dat er 30-ers zijn die het diepe in durven springen