

Een eigen plek, en samen aan de slag.

De kernpunten van een nieuw Beleidsplan PGA 2011-2015.

Inleiding.

In deze notitie vindt u de Beleidsvisie PGA 2011-2015.

Dit document is uitgewerkt door een commissie bestaande uit Gerard ter Haar, Wouter Teeuw, Sam Terpstra. De conceptversie is 2x besproken in de Algemene Kerkenraad (vergaderingen oktober en november 2011) en na een klein aantal aanpassingen vastgesteld in de vergadering van de AK van december 2011.

De notitie begint met een korte karakterisering van de belangrijkste door ons gesignaleerde uitdagingen (I). daarna volgt een situatiebepaling: Waar staan we nu? (II)

Vervolgens volgen de 17 kernpunten die samen de Beleidsvisie vormen. (III).

Deel I: Uitdagingen.

In het proces van reflectie binnen de werkgroep en de AK hebben we een aantal uitdagingen benoemd en kort geduid waarmee de PGA zich naar onze mening geconfronteerd ziet en die we zullen moeten aangaan.

a. Krimp en vergrijzing.

De kerk krimpt; het aantal leden (zeker actieve leden) neemt in een behoorlijk tempo af. Dat probleem is niet alleen in Almelo aan de hand; het speelt vrijwel overal in Nederland.

Het brengt vragen mee:

- Betreffende de interne organisatie (we zullen andere vormen van organisatie; inzet van vrijwilligers etc moeten ontwikkelen; het lukt steeds moeilijker met bestaande vormen het werk overeind te houden.)
- Betreffende de prioriteiten in ons werk, zowel in de wijken (wat doen we in de wijk) en stedelijk (wat moeten en kunnen we bundelen in een stedelijke aanpak);
- Ouderenpastoraat en dienstverlening rond ziekbed, ouderenzorg en uitvaarten (hoe kunnen we dit het beste organiseren in het licht van de groeiende en veranderende vraag)
- De financiële situatie van de PGA (Genoegzaam bekend: dalende inkomsten).

b. Geen aansluiting bij de leefwereld van jongeren.

Jongeren verlaten de kerk grotendeels na hun middelbare schoolperiode, als ze er dan nog zijn. Het is evident dat bestaande vormen en patronen geen aantrekkingskracht op jongeren uitoefenen. Welk antwoord kunnen we daarop vinden?

c. Geen en slechts beperkte aansluiting bij de leefwereld van 20-ers, 30-ers. Het gestelde bij punt b geldt ook voor deze groep; ook als ze kinderen krijgen keert slechts een beperkt deel terug. Wij hebben onvoldoende aansluiting bij de levensvragen die in die generatie bestaan.

d. Moderne, individualistische spiritualiteit. Mensen worden niet minder gelovig, wel minder kerkelijk. Hoe kunnen we iets betekenen voor mensen die zoeken naar de kern van ons bestaan? Die op zoek zijn naar nieuwe antwoorden op oude vragen?

e. Verlies aan maatschappelijke betekenis: de kerk doet er als factor van maatschappelijke betekenis, zowel organisatorisch als ideologisch/inhoudelijk steeds minder toe en wordt door politiek en samenleving nauwelijks nog gezien. Wij marginaliseren.

f. De wijze waarop mensen actief willen worden verandert: lange verbanden in vaste structuren passen steeds slechter en spreken zeker jonge mensen niet aan. We moeten op zoek naar nieuwe vormen van boeien, binden en inzet.

g. De interne besturing en organisatie inclusief de beleidsontwikkelingsprocessen zijn verouderd, te statisch en te formeel. Moderne inzichten m.b.t. het leiden van organisaties lijken aan ons voorbij te gaan, terwijl velen van ons daar in hun werk wel mee werken. Op welke wijze kunnen die inzichten en ervaringen een plaats krijgen in onze manier van werken (plaatselijke regelingen).

h. De PGA lijkt erg intern gericht: de eigen groep, de eigen wijk etc. Er is de laatste jaren wel meer aandacht gekomen voor de presentatie naar buiten, de missionaire kant van de

wijkgemeenten. Er zijn interessante projectvoorstellen uitgewerkt, maar het blijft relatief beperkt.

Deel II: Positiebepaling: Waar we nu staan

Bij de brainstorm op de zaterdagen (door de werkgroep in het voorjaar van 2011 georganiseerd) is de ambtsdragers gevraagd wat voor hen de kern van het gemeente zijn is, wat in het beleidsplan zeker aan de orde moet komen, en waar men enthousiast van wordt.

Het door de commissie geconstateerde beeld is:

- Men zoekt de gemeenschappelijkheid. We zijn niet zomaar een vereniging, maar een kerk. Dat bindt ons, het gevoel dat je samen één bent. Omzien naar elkaar wordt gezien als de belangrijkste kernfunctie.
- Tegelijkertijd ervaart men een behoorlijke diversiteit en zijn er verschillen in geloofsbeleving waar men veel waarde aan hecht.
- De verbondenheid en herkenning binnen de eigen wijk wordt als zeer belangrijk ervaren.
- Tegelijkertijd is er openheid naar de ander, oog voor het gemeenschappelijke en het gevoel dat we het binnen de PGA samen moeten doen. We willen van elkaar leren.

Aan de ambtsdragers is ook gevraagd in welke activiteiten we goed zijn, en die we willen behouden; en welke activiteiten we willen versterken. Hieruit komt naar voren dat:

- omzien naar elkaar belangrijk gevonden worden blijft;
- we graag een open, naar buiten gerichte gemeente willen zijn. Gastvrij.
- ons profiel versterkt mag worden als het gaat om het uitdragen van de boodschap (vindt vooral de Regenboog, Nieuwland en Pniel)
- het gavengericht inzetten van mensen een verbetering behoeft: d.w.z. veel meer aansluiten bij de kwaliteiten die mensen hebben; de variëteit daarin.

Verdeeld naar de verschillende huidige wijken zien we wel lichte accentverschillen, d.w.z. niet alleen onderling, maar we zien ook verschuivingen binnen de wijken.

- Bleek: versterking van het oecumenisch-apostolaire profiel behoud van het conciliaire profiel;
- NOACH: behoud van de oecumenisch-apostolaire profiel; versterking van het conciliaire profiel.
- Grote Kerk: Vermindering van liturgisch profiel; versterking van het conciliaire profiel en van het oecumenisch-apostolaire profiel;
- Nieuwland / Regenboog: behoud van het evangelische profiel; versterken van oecumenisch-apostolaire profiel;
- Pniel: versterking " kerk met een aanbod" en van oec.-apost. profiel ; minder sterk: het conciliaire profiel.

Deel III: De visie: PGA in 2019

We willen gaan werken aan een organisatie van de Protestantse Gemeente Almelo die de uitdagingen –genoemd bij I- aankan en die voldoende aansluit bij onze huidige positie (II).

Dat betekent in onze ogen een kerkelijke organisatie die zich kenmerkt door:

- a. een herkenbare thuisbasis voor alle leden; plekken waar men zich verbonden en gekend weet;
- b. een flexibele en eenvoudige organisatie;
- c. het stellen van prioriteiten in activiteiten en het durven maken van keuzes;
- d. het samen aan pakken van een aantal stedelijke taken;
- e. het inzetten van de pastorale formatie in de wijken, en in de stedelijke taken;
- f. verantwoordelijkheid voor beheer en financiën decentraliseren;
- g. het stapsgewijs, maar doelgericht realiseren van de drie clusters.

Op basis van onze bevindingen stellen we de volgende punten voor als hoofdlijnen van beleid.

1. De PGA kenmerkt zich in de periode 2011-2015 door zelfstandige wijken met een duidelijk, sterk en eigen karakter (inhoudelijk profiel). Deze wijken zijn zelfstandig verantwoordelijk voor twee kerntaken: pastoraat en eredienst. De eredienst is de plaats van ontmoeting en viering. De plaats van toerusting en beleving en ondersteuning. De wijk is het verband van het omzien naar elkaar, van zorg en aandacht en begeleiding. De wijken zijn verantwoordelijk voor de pastorale structuur. Immers pastoraat en eredienst (viering) worden sterk bepaald door de gekozen identiteit (modaliteit).
De bestaande wijken worden in eerste instantie als uitgangspunt genomen. Hierbij wordt de verantwoordelijkheid bij de wijken gelegd om te voorzien in een zodanige interne organisatie dat de kwaliteit van de pastorale zorg is gewaarborgd.
In een cyclus van 4 jaar bevraagt de AK de wijken of zij deze verantwoordelijkheid kunnen waar maken. Dit gebeurt in de vorm van een soort interne kerkvisitatie: een commissie van de AK bezoekt de wijken, bevraagt hen op het functioneren van eredienst en pastoraat en houdt hen een kritische spiegel voor (een soort interne kwaliteitszorg).
2. Wijken werken binnen samenwerkingsverbanden samen op het gebied van pastoraat en/of eredienst . De voorstellen van de werkgroep Pastorale Formatie dienen als uitgangspunt om de vorming van 3 samenwerkingsverbanden te stimuleren. In de periode 2011-2014 wordt actief gewerkt aan de vorming daarvan.
Daarbij wordt de "kleur" van het desbetreffende samenwerkingsverband uitgewerkt evenals de afspraken over de intensiteit van de samenwerking daarbinnen. De vorming van de samenwerkingsverbanden wordt in 2014 afgerond. *Vanaf 2014 kent de PGA drie herkenbare samenwerkingsverbanden.*
3. Wijken zijn zelf verantwoordelijk voor het voorzien in een kerkgebouw waar de eredienst en de andere activiteiten kunnen plaats vinden. Deze lijn wordt de komende jaren uitgewerkt door de AK en college van kerkrentmeesters in nauw overleg met de wijkkerkenraden.
Het college van Kerkrentmeesters ontwikkelt *een nieuw model van gebouwenbeheer* waarbij de wijken verantwoordelijkheid krijgen over hun "plek" en tegelijkertijd zorgvuldig wordt omgegaan met het bezit (vastgoed) van de PGA, inclusief de historische waarde.
Er wordt een toekomstvisie op het vastgoed van de PGA uitgewerkt. Daarbij wordt serieus onderzocht of het mogelijk is (inclusief voor- en nadelen) om het gebouwenbezit van de PGA in de werkperiode van 2012 – 2019 af te stoten. Er wordt onderzoek gedaan naar constructies waarbij gebruik van faciliteiten en eigendom (en onderhoud en exploitatie) gescheiden zijn. Het college van kerkrentmeesters krijgt de opdracht verschillende modellen en een uitvoeringsplan uit te werken.
4. De predikanten (en kerkelijk werkers) vormen samen het *stedelijke pastorale team*. De predikanten en kerkelijk werkers zijn verbonden aan één of meer wijken c.q. samenwerkingsverbanden. (zie daartoe de voorstellen van de werkgroep Past. Formatie). De predikanten spelen binnen de wijken o.a. een rol m.b.t. de eredienst en m.b.t. het pastoraat. Daarnaast werken de predikanten (en/of kerkelijk werkers) aan stedelijke taken. De werkgroep pastorale formatie krijgt de opdracht dit proces (d.w.z. van teamvorming, afstemming stedelijke taken, afstemming centraal en wijken etc) te begeleiden
5. Een aantal essentiële kerkelijke taken wordt stedelijk uitgevoerd. Het is belangrijk efficiënt en effectief te werk te gaan, menskracht te bundelen en kwaliteit te zoeken. Dat kan door taken te concentreren en vervolgens toe te delen aan een lid van het pastorale team. Daarbij neemt één van de wijken en/of samenwerkingsverbanden de verantwoordelijkheid voor één of meer van de stedelijke taken.
Dat wil zeggen: wijken (of een samenwerkingsverband) krijgen de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een stedelijke taak. De uitvoering wordt ondersteund door een stedelijke werkgroep (alle wijken of samenwerkingsverbanden participeren daarin) en door het lid van het pastorale team met de specifieke taak.
Het gaat om de volgende taken:

- Missionaire presentie
- Jeugdbeleid
- Diaconaat
- Bezinning, reflectie, gesprek en persoonlijke ontwikkeling (voorheen: vorming en toerusting).

Stedelijke taken worden bij voorkeur projectmatig uitgevoerd: dat wil zeggen met specifieke doelstelling voor een afgebakende periode. Dat biedt ruimte voor bijstelling, verschuiving van prioriteiten etc.

6. De missionaire taak komt te liggen bij de wijk *de Ontmoeting*; de aan die wijk verbonden predikant heeft als stedelijke taak de ondersteuning van het missionaire werk van de PGA. Een ondersteunende werkgroep wordt gevormd. Een stedelijk actieplan wordt uitgewerkt, waarbij aangesloten wordt bij de initiatieven die vanaf 2010 in de wijken van de PGA zijn ontstaan. Dit punt is al in uitvoering.
7. In de breedte van de PGA wordt de uitdaging m.b.t. de contacten met jongeren en jong volwassenen herkend. Er is duidelijk aangegeven dat het vinden van wegen om met jongeren werkelijk in contact te komen en jong volwassenen weer aan te spreken de **hoogste prioriteit** moet hebben. Daarom is het belangrijk dat de inzet van een stedelijke kracht voor het jeugdwerk de komende jaren (tot 2019) gecontinueerd wordt. De betrokken kerkelijk werker (Jopper) die een taak heeft voor de hele stad, wordt verbonden aan één samenwerkingsverband, namelijk de Bleek en NOACH (thuisbasis). Een stedelijke begeleidingsgroep (AJB) functioneert als ondersteunende werkgroep.
8. Het dienstbaar zijn aan de stad Almelo en haar bewoners gebeurt via een centraal diaconaat. De effectiviteit van het werk van de diaconie (i.c. de maatschappelijke taak van de kerk) zal sterk kunnen verbeteren als er gekozen wordt voor een kleinere, slagvaardige organisatie, die goed kan samenwerken met andere (niet-kerkelijke) instanties. De centrale diaconie wordt begeleid door één van de leden van het pastorale team (één van de centrale taken). Deze taak wordt gekoppeld aan de wijk Pniel. Binnen de wijken blijft een beperkte vorm van diaconale inzet (op de wijk gericht) beschikbaar.
9. Het onderlinge gesprek tussen gemeenteleden uit verschillende wijken wordt gestimuleerd opdat we elkaar (inhoudelijk) beter leren kennen en daarmee ook beter weten waar we zelf staan. Daarnaast wordt een modern pakket aan scholing, reflectie en bezinning ontwikkeld. Er wordt een programma uitgewerkt dat de breedte van het religieuze spectrum binnen en rond de PGA bestrijkt. (van alpha-cursussen, Bijbelcursussen tot en met activiteiten rond moderne spiritualiteit) Samenwerking met andere kerken en met maatschappelijke organisaties wordt gestimuleerd. Er wordt aangesloten bij de nieuwe commissie V&T; deze wordt omgevormd; werktitel: Bezinning, reflectie en gesprek. Deze cie. organiseert jaarlijks een aanbod van activiteiten die aansluiten bij de breed levend vragen op het terrein van spiritualiteit en vragen mbt het goede leven. Deze activiteiten worden intern en extern aangeboden. Deze cie. wordt ondersteund door één van de leden van het centrale pastorale team. Het samenwerkingsverband Pniël-Grote Kerk adopteert deze activiteit.
10. De organisatie van de PGA wordt gemoderniseerd. Er wordt gebruik gemaakt van moderne inzichten op het terrein van leidinggeven en organiseren. Er wordt gezocht naar een op centraal niveau zo slank en efficiënt mogelijke ('lean en mean') organisatie. De wijken zoeken daarbij geen mensen voor taken, maar taken voor mensen gebaseerd op hun gaven (gavengericht). Mensen, hun inzetbaarheid, hun kwaliteiten zijn het uitgangspunt. Niet alleen taken, maar ook verantwoordelijkheid delegeren. Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie, we zijn samen de PGA (ambt aller gelovigen). Veel ruimte aan de wijken om de eigen verantwoordelijkheid zelf vorm te geven. Werken met budgetten en delegatie van verantwoordelijkheden. Bij het uitwerken van nieuwe organisatievormen wordt zo creatief mogelijk gebruik gemaakt van de ruimte die de kerkorde biedt.

11. Over de AK:

- a. De AK is vooral kaderscheppend. Het geeft de ruimte aan waarbinnen wijken kunnen opereren. Zelfstandige wijken, met een dienstbare, ondersteunende AK.
- b. De AK wordt teruggebracht tot een bundeling van vertegenwoordigers vanuit de wijken. Elke wijk kent 2 vertegenwoordigers in de AK (dat betekent nu 14 leden; straks na de fusie van Nieuwland-Regenboog en Emmaüs-Schelfhorst tot NOACH, 10 leden). Daarnaast een onafhankelijk, technisch voorzitter. Twee van de predikanten maken vanuit het predikantenteam deel uit van de AK als onderdeel van de wijkvertegenwoordiging.
- c. In de vertegenwoordiging vanuit de wijken wordt ook de verbinding met de centrale thema's gerealiseerd.
- d. Het aantal vergadering zou terug gebracht moeten worden tot max. 6 per jaar (vergelijkbaar met het ritme van raden van toezicht..)
- e. Vertegenwoordigers in AK of CvK vertegenwoordigen een wijk en kunnen bij verhindering vervangen worden (" secundusregeling").
- f. De communicatie vanuit AK naar wijken is open en transparant (agenda, stukken, verslagen).

12. Er bestaan al mogelijkheden om als wijk te experimenteren met *nieuwe vormen van besturing van de wijken*. Daarbij kan gedacht worden aan kleine kerkenraden, een versterking van de moderamen-kerkenraad constructie; het werken met bredere beraden waaraan ook niet-ambtsdragers kunnen deelnemen, werken met pastorale teams etc. . Het werken met nieuwe vormen om op die wijze de betrokkenheid te vergroten en voldoende draagvlak te behouden wordt gestimuleerd.

13. Financieel gezien worden wijken zoveel mogelijk zelfstandig.

Eerder is gesproken over de invoering van het zogenaamde Emmens model.

Het CvK krijgt de opdracht voor eind 2012 een nieuw systeem van financieel beheer uit te werken, waarbij de volgende aandachtspunten leidend zijn:

- i. Wijken worden aangesproken op hun eigen inkomsten/uitgaven
- ii. Wijken leggen financiële verantwoording af.
Inkomsten en uitgaven per wijk begroot. Eigen verantwoordelijkheid wijken in het beheer hiervan
- iii. Wijken zijn verantwoordelijk voor (het onderhouden van) het gebouw;(zie ook punt 5)
- iv. Wijken zijn verantwoordelijk voor de wijkkas; wijkactiviteiten;
- v. Wijken zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het totaal van de PGA; (centrale taken; centrale afdracht etc.)
- vi. het CvK geeft de financiële kaders voor wijken aan en beheert de centrale middelen.

NB.1: Tijdens de terugkoppeling op 29 juni is door de aanwezigen gewezen op het feit dat het zal gaan om een aangepaste versie van het Emmens model: we moeten een goede balans vinden tussen decentrale financiële verantwoordelijkheden en speelruimte en onderlinge samenhang en solidariteit. Dat vereist nog wel nader onderzoek.

NB2: de vorming van samenwerkingsverbanden leidt tot de vorming van uiteindelijk 3 financiële eenheden binnen de PGA (situatie per 2019)

14. Pastorale zorg aan ouderen, het begeleiden bij levenseinde en het begeleiden van uitvaarten blijft voorlopig een taak van de predikanten en/of kerkelijk werkers met een pastorale taak verbonden aan de wijken. Het verdient aanbeveling in 2015 te onderzoeken of het gewenst is deze taak te centraliseren en – vanuit een meer serviceachtige benadering- centraal aan te bieden.

15. Openheid en duidelijke communicatie is essentieel voor een moderne kerkelijke organisatie. Dat geldt voor de wijken, de AK, de centrale diaconie en het college van kerkrentmeesters etc.. Alle organen zien toe op goede communicatie, openheid en transparantie. Moderne vormen van meedenken, meedoen en betrokkenheid krijgen vorm o.a. door het gebruik van social media. De website wordt hiertoe o.a. nader ingericht. Zo lang het niet om personen gaat (personeelsbeleid, pastoraat, etc.) is alle informatie openbaar.

16. Modernisering van het personeelsbeleid.

Met alle medewerkers van de kerk wordt (in de wijk) jaarlijks een taakgesprek en een waarderingsgesprek gehouden. Daartoe wordt een cyclus uitgewerkt met heldere afspraken over frequentie, voorbereiding, vorm van de gesprekken en wie die gesprekken houdt.

Modern personeelsbeleid vraagt ook om aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling, loopbaanontwikkeling, persoonlijk functioneren.

NB: dit geldt dus ook voor de predikanten.

De AK is verantwoordelijk voor de coördinatie van de uitvoering en voor de uitwerking van de cyclus.

17. Beleid is een proces.

In de door de werkgroep gekozen aanpak (zie bijlage 2) is niet gekozen voor een aanpak via het in kaart brengen van allerlei documenten. De werkgroep is in gesprek gegaan met ambtsdragers, PGA-breed en heeft vastgesteld dat deze aanpak positief is opgepakt en dat velen hebben aangegeven een dergelijk gesprek PGA-breed belangrijk te vinden. Eerder heeft de commissie Pastorale Formatie een vergelijkbare ervaring opgedaan. De AK kiest er dan ook voor om het uitwerken van de beleidsuitgangspunten van de PGA als een voortdurend proces van doen, uitwerken, onderzoeken, reflectie, gesprek en bezinning vorm te geven.

Het gaat dan o.a. om:

- het proces van vorming van de samenwerkingsverbanden: we gaan deze vormen; we weten nog niet precies hoe; de betrokken wijken zijn aan zet en zoeken daarin hun eigen weg.
- we bevelen de gebruikte methode op de zaterdagen van harte aan om de "kleur" van de eigen wijk c.q. het eigen cluster te ontdekken en daarover in gesprek te gaan.
- het proces van uitwerking van de stedelijke taken: de uitwerking daarvan, toedeling aan wijken/clusters, uitwerken van een agenda; verankering in de pastorale formatie; etc;
- teamvorming in het team van pastores;
- uitwerking van andere vormen van besturing;
- werken aan een andere vorm van interne samenwerking, openheid, transparantie (werkcultuur).

Bijlage 1: opdracht van de werkgroep Beleidsplan.

De commissie Gerard ter Haar, Wouter Teeuw en Sam Terpstra) is door de AK gevraagd voor het schrijven van een beleidsplan 2011-2015. Een beleidsplan geeft aan waar we staan (*wat de uitdagingen zijn*), waar we naar toe willen (*wat onze visie is*) en hoe we daar kunnen komen (*beleidsvoornemens, stappen*).

Bij de aanvang van haar taak heeft de commissie heeft een aantal zaken geconstateerd:

- Als input is een geheel van nota's, regelingen en visies uit het verleden ontvangen. Er is veel geschreven, maar is het ook gelezen? Gemeenteleden lijken het wel te geloven; de betrokkenheid bij het beleid van mn. de AK) lijkt zeer beperkt.
- De aandacht is in de beleidsontwikkeling sterk geconcentreerd op de materiële kant: de financiële positie van de PGA, de omvang van de personeelsformatie en de gebouwen. De aandacht is minder uitgegaan naar inhoudelijke zaken.
- De beleidskoers van de AK van de afgelopen jaren lijkt wisselend,. Er zijn verschillende varianten van plannen uitgewerkt om (min of meer van bovenaf) de PGA te herstructureren (bundeling van wijken, sluiten van gebouwen, inkleuring van wijken etc). Deze plannen hebben veel losgemaakt aan weerstanden en verzet (afhankelijk van de plannen) en zijn op basis daarvan een aantal malen bijgesteld.
- De AK heeft als centraal sturend orgaan –mede door bovenstaande- relatief weinig gezag in de PGA en in de wijken.
- Er zijn veel wijze adviezen gegeven, bijvoorbeeld rond communicatie. Maar het beleid wordt niet altijd uitgevoerd.
- De wijken lijken vooral bezig met zelfbehoud en zijn relatief sterk naar binnen gekeerd.

Het leek ons niet verstandig om voortgaande in deze lijn 'yet another' plan op te leveren. Doel van het beleid zou moeten zijn om toe te werken naar een visie die gedragen wordt, waarin we vooruitkijken naar de toekomst op basis van wat we willen; een visie waarin wordt ingegaan op de belangrijkste uitdagingen waarvoor we staan, die inspirerend genoeg is om te binden en te boeien en die duidelijk genoeg is om keuzes te maken. Om deze visie gedragen te krijgen is ook een proces nodig, misschien wel een cultuurverandering. De visie moet niet van bovenaf worden opgelegd, maar van onderaf worden gedragen.

Daarmee zien we onze **opdracht** als volgt:

Het beleidsplan 2011-2015 resulteert in een zo bondig en helder mogelijk omschreven visie die concreet genoeg is om alle toekomstige prioriteiten aan af te wegen, maar niet het detail heeft van af te vinken punten die steeds veranderen. Een visie waarin de leden van de PGA zich in herkennen, door willen laten inspireren. Een visie die toekomstbestendig is. Daarbij hoort ook een proces dat zorgt draagt voor continue draagvlak voor detail beslissingen.

Bijlage 2: de aanpak van de werkgroep Beleidsplan.

Beleid komt soms moeilijk tot stand omdat standpunten van verschillende wijken of organen verschillen. Het is de ervaring van de commissie, ook in hun onderling overleg, dat als je *met* elkaar in gesprek bent (in plaats van *over* elkaar), en je elkaar beter leert kennen, de belangen vaak niet eens zover uit elkaar liggen. Of er in ieder geval begrip ontstaat voor elkaars visie. Het helpt hierbij ook om vooruit te kijken, naar de toekomst, in plaats van achterom, naar oud zeer.

Daarom is bij het schrijven van dit beleidsplan voor een aanpak gekozen waarin niet alle wijken en organen worden afgelopen om de soms bekende *standpunten* te horen; *maar om van onderaf belangen en visies in kaart te brengen in een gezamenlijk gesprek*. Concreet is gekozen voor een brainstorm (gesplitst over twee zaterdagen) met alle ambtsdragers om met elkaar in gesprek te laten gaan, van onderaf, alle wijken gemixt. Het accent lag op vragen als wat men goed vindt gaan, waar men enthousiast van wordt, en wat wil men versterken. Deze zaterdagen zijn professioneel begeleid door Jan Boer, gemeenteadviseur binnen de PKN voor Almelo.

De resultaten van dat proces zijn in een korte rapportage vervat, die per mail beschikbaar is gesteld aan alle ambtsdragers. Deze zijn uitgenodigd voor een terugkoppeling tijdens een avond in de Schouw op 29 juni. Ongeveer 20 ambtsdragers heeft daar gebruik van gemaakt. Tijdens die avond zijn de kernpunten uit onze concept beleidsvisie naar voren gebracht. Daarover is in een open sfeer met elkaar gesproken. daar werd mn het belang van meer accent op het punt " jeugd" onderstreept (zie hierboven punt 7.) De hierboven uitgewerkte beleidsvisie vond in de breedte veel steun en herkenning.