

# Oudsten tekort?!

EEN ONDERZOEK NAAR WAARGENOMEN TEKORT AAN OUDSTEN  
IN ABC- EN UNIE VAN BAPTISTENGEMEENTEN

## RESULTATEN



### Welkom!

Voor u ligt een impressie van het onderzoek Oudstentekort?! Uitgevoerd in opdracht van de regio-coördinatoren van de ABC-gemeenten en Unie van Baptistengemeenten in Nederland.

Of u in de gemeente nu wel of niet met kampt met tekort aan oudsten, het onderzoek leverde voor beide situaties relevante informatie op die ik graag met u deel. In enkele A4's vindt u in hoofdlijn de conclusies die ik heb kunnen trekken op basis van een breed uitgezette verkennende online enquête. Ik sluit af met enkele aanbevelingen, specifiek toegespitst op de plaatselijke gemeente. Voor alle resultaten verwijs ik u naar het onderzoeksrapport. Dit is op te vragen bij ondertekende.

Ik wil iedere respondent, die de moeite nam een halfuur durende enquête in te vullen, hartelijk bedanken! U deed er de regio-coördinatoren, hopelijk uzelf en ook andere gemeenten een dienst mee! Zonder uw bijdrage was het niet tot presentatie van het voor u liggende resultaat gekomen.

Ik hoop dat conclusies en aanbevelingen richting wijzen voor de omgang met oudsten en leiderschap in uw gemeente! Mocht u vragen hebben, schroom niet ze te stellen. Gods Zegen voor uw bediening!

Gretha Simonse, onderzoeker & student theologie

06-10454947 / gretha@pastor-raad.nl

## Omgang met oudstentekort

Regio-coördinatoren kregen in hun praktijk steeds vaker signalen van het moeilijk kunnen vinden van oudsten in gemeenten. Om te weten of de signalen klopten, en wat mogelijke oorzaken zijn, vond praktijkonderzoek (middels een uitgebreide enquête) plaats. Met de opgehaalde gegevens kan de hoofdvraag: “Hoe kunnen gemeenten omgaan met een tekort aan oudsten in ABC- en Uniegemeenten?” grotendeels beantwoord worden.

### Tekort bevestigd!

Uit de respons van de enquête is bevestigd dat er in 41% van de onderzochte gemeenten tekorten aan oudsten zijn. Er is nauwelijks een verschil gemeten tussen de ABC gemeenten (42%) en Uniegemeenten (41%). De tekorten komen het meest frequent voor in gemeenten met 20-70 en 200-350 leden en in gemeenten in de fase van revitalisering. Gemeenten die geen oudsten kennen, hun leiderschap anders invullen, kampen gelijkelijk met tekort. Het gemiddelde aantal oudsten tekort komt op 1,5 oudste. In gemeenten in de fase van revitalisering is dit tekort het hoogst (1,8 oudste). En van de gemeenten met tekort heeft het grootste deel dit tekort langer dan een jaar, een deel daarvan zelfs 3 jaar.

Met in het achterhoofd de vraag wat de oorzaken zouden kunnen zijn van het oudstentekort, zijn een breed aantal factoren gemeten. Daarbij hebben we helaas niet de gegevens gevonden die dé spijker op z'n kop slaan en dé oorzaak van het tekort (precies) aangeven. Bij een aantal factoren kun je je zelfs afvragen: Wat is de kip? Wat is het ei? Wat oorzaak en wat gevolg?

### Factoren die een rol kunnen spelen

O.a. de volgende factoren kunnen een rol spelen bij de oorzaak van het oudstentekort:

De grootste oudstentekorten laten zich zien in gemeenten met kleine (oudsten)raden, en gemeenten waar de secretaris geen deel is van de raad. De intensiteit waarmee oudsten zich inzetten heeft een gunstig effect. Meerdere avonden per week zich inzetten voor de gemeente zorgt voor minder tekort.

T.a.v. de levensfasen, beschreven door Brouwer et al. (2007), valt de fase van revitalisering als factor of oorzaak aan te wijzen van het ervaren tekort. Toch is dit niet de levensfase van de gemeente waar het meest in wordt bedankt. De levensfase van continuïteit heeft de meest bedankende kandidaten (zie afbeelding).

<i>Bedankt naar levensfase</i>	<b>Aantal gemeenten</b>	<b>Totaal bedankt</b>	<b>Gemiddeld aantal bedankende kandidaten</b>
<i>Groei</i>	10	38	3,8
<i>Continuïteit</i>	24	123	5,1
<i>Revitalisering</i>	12	55	4,6
<i>Totaal</i>	46	216	4,7

In gemeenten met tekort worden meer pogingen gedaan om oudsten te vinden. Ook worden daar vaker besluitmiddelen ingezet als een teamgesprek en/of proefperiode in de (oudsten)raad.

Opmerkelijk is dat in 42% van de gemeenten met tekort voorgedragen kandidaten soms niet worden gevraagd, tegenover 22% in gemeenten zonder tekort. De omgang met het niet vragen van voorgedragen kandidaten in gemeenten met een tekort roept hierdoor vragen op. Niet duidelijk is geworden wat de oorzaak hiervan is.

Vermoede factoren van bedanken zijn: tijd, verwachtingen, actief op andere wijzen, spanningen, en het niet vanzelfsprekend committeren. De intensieve thuissituatie en gewicht van het ambt scoorden bijna significant. Ook vergrijzing kan een rol spelen.

Een duidelijk beeld schetsen van de verwachtingen rondom oudstenschap gebeurt te weinig.

En in gemeenten met tekort komt de (oudsten)raad te weinig toe aan het invulling geven aan koersbepaling van de gemeente en coachen van teamleiders.

Enkele factoren kunnen we (voorlopig) uitsluiten. We hebben niet kunnen constateren dat het hebben van een voorganger, een penningmeester, of vrouwen in de raad tekort zal opheffen. Ook de periode van tekort, ervaren ernst van tekort en spanningen in de gemeente zijn geen direct aanwijsbare redenen.

Wil je de oorzakelijkheid van factoren bevestigen dan is verdiepend onderzoek nodig.

### Hoe reageren gemeenten

Per gemeente worden andere oplossingen ingezet. Deze zijn samen te vatten onder: aanpassen van procedures, delegeren van taken, stagemogelijkheid aanbieden, actiever opleiden, duidelijker beeld schetsen van oudste zijn & deel van de (oudsten)raad, en het managen van verwachtingen naar de gemeente. Er wordt nagedacht over mogelijke oplossingen. Het gavengericht vormgeven van gemeenten is een aandachtspunt dat beter tot zijn recht zou kunnen komen.

### Hoe kunnen gemeenten reageren

Vervolg onderzoek is nodig om tot een goed antwoord op deze vraag te komen.

Enkele aandachtspunten zijn genoemd: gaan werken met een dagelijks bestuur, gebruik gaan maken van een profiel (met gewenste kwaliteiten en vaardigheden) waartoe je mensen opleidt, en de route van voordrachten uitbreiden. Het oudstenschap is aantrekkelijk, dat bleek weinig onder de aandacht te worden gebracht. Iets wat op z'n minst wenselijk is.

## Aanbevelingen

In de discussie, uitgewerkt in het rapport, richt ik me op het sociologisch aspect de levensfase van de gemeente en op de 'wat oorzaak is en wat gevolg'-vraag. Daarvoor raadpleegde ik Barentsen, Brouwer, Jones en Wijma en kwam ik tot de volgende aanbevelingen:

1. Zorg dat u oog heeft voor de levensfase van uw gemeente.  
Wanneer de fase van revitalisering speelt is het extra van belang het geheel te overzien en energie passend te verdelen.  
Ook in de fase van continuïteit zijn er oudstentekorten. Wellicht helpen de ontdekkingen uit dit onderzoek om alert te zijn en te blijven; in de fase van continuïteit kan alles 'te gewoon' worden.  
Vitaliseren is mijns inziens een aandachtspunt voor alle levensfasen! Gemeenten zijn immers een beweging van de Geest; die beweegt!
2. Oorzaak en gevolg zijn niet vanzelfsprekend te onderscheiden en soms aanvankelijk onzichtbaar. Denk als (oudsten)raad na over deze vraag: 'Wat is oorzaak en wat gevolg?'.  
Geef elkaar de ruimte om (nieuwe) vragen te stellen en neem elkaar serieus. Nieuwe vragen zijn niet altijd de vragen die je allereerst wilt horen, maar noodzakelijk zijn.  
De gemeente dient voortdurend zicht te hebben op haar missie in deze tijd en op deze plaats; zodat ze die passend bij Gods verlangen kan (blijven) vormgeven.  
Het boek *Krimp onderkennen Hoop hervinden* (Jones, 2017) biedt een vernieuwend en bemoedigend handvat. Lees het en probeer door Jones bril te kijken.

3. Check jaarlijks hoe de gemeente ervoor staat.  
Stel vragen als: Hoe gaat het met de gemeente? Is er iets wat hapert? Wat vertelt ons deze hapering? Wat is er achterliggend? En welke gevolgen kan de situatie hebben wanneer we hier geen aandacht aan geven?
4. Op welke manier trekt uw gemeente oudsten en/of leiders aan?  
Een deel van de gemeenten gebruikt hiervoor slechts één route. Overweeg of uw manier van oudsten aantrekken beperkend is en welke andere routes u eventueel kunt toevoegen.  
Bezin u ook op uw manier van omgang met kandidaten. Een deel van de gemeenten kiest ervoor hen niet te vragen, ook wordt er weinig opgeleid. Wees transparant naar de kandidaat en leid mensen op. Oefen continue met samenwerken en groei met en aan elkaar.  
Overweeg ook om leiderschap op andere manieren vorm te geven.
5. Zet overdragen van leiderschap sowieso op de agenda, ook al lijkt nieuw leiderschap op korte termijn niet nodig. Daag potentie uit en geef gelegenheden om te kunnen groeien.
6. Let erop dat inzetten op vrouwelijke oudsten de problematiek niet oplost. Laat deze principiële kwestie een apart onderwerp zijn.

#### Literatuur:

Barentsen, J. (2017). Kenmerken van veranderend pastoraal leiderschap. In M. Steen (Ed.), *Gidsen die begeisteren: Over pastoraal leiderschap* (Vol. 19, pp. 63-78). Antwerpen: Halewijn

Brouwer, R., de Groot, K., de Roest, H., Sengers, E., & Stoppels, S. (2007). *Levend lichaam: Dynamiek van de christelijke geloofsgemeenschappen in Nederland*. Kampen: Kok

Jones, J.D. (2017). *Krimp onderkennen Hoop hervinden. Betekenisvol en gelovig kerk zijn met minder mensen*. Gorinchem: Ekklesia

Praktijkcentrum. (2019, 14 februari). *Ambtsdragers anno 2018*. Geraadpleegd op 9 april 2019, van <https://www.praktijkcentrum.org/ambtsdragers-anno-2018/>