



# Beleidsplan 2026–2028

## 1 Inleiding en aanleiding

---

Dit beleidsplan richt zich op de periode 2026–2028 en beschrijft waar de gemeente nu staat en welke taken en keuzes voorliggen voor de kerkenraad.

Het beleidsplan beperkt zich tot het directe werk van de kerkenraad. Werkgroepen en colleges werken binnen dit kader met eigen werkplannen.

## 2 Visie en uitgangspunten

---

De PGDAW is een open en gastvrije geloofsgemeenschap waarin ontmoeting centraal staat: ontmoeting met God, met elkaar en met de wereld.

### **Uitgangspunten**

- 2.1 Open en gastvrije gemeente voor jong en oud.
- 2.2 Veelkleurige geloofsgemeenschap met wederzijds respect.
- 2.3 Gericht op getuigenis in woord en daad van Gods liefde in Jezus Christus.
- 2.4 Gemeenteleden worden gestimuleerd om medeverantwoordelijkheid te dragen.

## 3 Analyse van de huidige situatie (2020–2025)

---

### 3.1 Organisatie en structuur

Sinds 2020 is de organisatiestructuur in fasen aangepast en functioneren 5 werkgroepen rondom de twee vierplekken, waarbij de kerkenraad de eindverantwoordelijkheid heeft en bevoegdheden heeft gedelegeerd.

3.1.1 Er is in de PGDAW tot op heden ruimte voor 2 predikanten(2 fte) en 1 kerkelijk werker (0,5 fte)

3.1.2 Er is 1 betaalde koster (1 fte), deze wordt ondersteund door een aantal vrijwillige hulpkosters)

3.1.3 Op het kerkelijk bureau werkt 1 administratieve kracht ( 0,92 fte)

3.1.4 De minimale bezetting van de kerkenraad is als volgt:

- 8 ouderlingen: 2 voorzitters, 1 scriba, 1 jeugdouderling, 4 sectie-ouderlingen
- 7 diakenen
- 2 ouderling-kerkrentmeester

#### 3.1.5 Werkgroepen

De volgende 5 werkgroepen zijn actief:

- Werkgroep Eredienst
- Werkgroep Gemeenteopbouw
- Werkgroep Pastoraat
- Werkgroep Jeugd en jongeren
- Werkgroep Groene Kerk (met bijzondere opdracht)

### 3.2 Pastorale continuïteit

Er is een nieuw pastoraal model vastgesteld en ingevoerd, waarin:

- ieder gemeentelid toegang heeft tot pastorale zorg.
- het pastoraal aanspreekpunt laagdrempelig functioneert.
- groepspastoraat structureel onderdeel is van het aanbod.

### 3.3 Gebouwen en audiovisuele middelen

Er zijn in de afgelopen jaren veel plannen rond onderhoud van gebouwen en middelen ontwikkeld en grotendeels uitgevoerd.

### 3.4 Knelpunten

3.4.1 Vacante situatie predikant.

3.4.2 Bezetting Pastoraal aanspreekpunt.

3.4.3 Onvolledig bezette secties en werkgroepen.

3.4.4 Druk op pastorale en personele continuïteit.

3.4.5 Voortgang met betrekking tot de Fonteingroep.

## 4 Doelstellingen 2026–2028

---

De kerkenraad formuleert voor de periode 2026–2028 de volgende concrete en toetsbare doelstellingen:

### 4.1 Organisatiestructuur

4.1.1 De 5 werkgroepen, het college van kerkrentmeesters en het college van diakenen verzorgen hun eigen beleidsplan met daarbij als bijlage de taaklijst en instructies van alle gerelateerde commissies.

### 4.2 Pastoresteam en personele continuïteit

4.2.1 Medio 2026 is een scenario uitgewerkt voor de verwachte pensionering van pastores na 2026.

### 4.3 Veelkleurigheid en eenheid

4.3.1 De kerkenraad voert evaluatiemomenten met als doel: bevorderen van verbondenheid.

### 4.4 Gebouwen en audiovisuele middelen

4.4.1 De uitvoering van activiteiten rond audiovisuele middelen wordt uiterlijk op 31 december 2026 volledig geïmplementeerd in beide vierplekken, inclusief heldere afspraken over gebruik van middelen en ondersteuning.

## 5 Beleidskeuzes en thema's

---

### 5.1 Organisatiestructuur

5.1.1 Inzetten op voldoende bemensing van kosters en administratieve krachten

5.1.2 Inzetten op invulling van de minimale bezetting van de kerkenraad.

5.1.3 Inzetten op voldoende bemensing van de werkgroepen en secties.

### 5.2 Pastoraat

5.2.1 Verdere uitwerking van het pastoraal model. Jaarlijkse evaluatie in mei.

5.2.2 Verdere uitwerking van het pastoraal aanspreekpunt. Jaarlijkse evaluatie in mei.

5.2.3 Aandacht voor groepsgericht pastoraat via sectie-teams.

### 5.3 Eredienst

5.3.1 Oog blijven houden voor diversiteit

5.3.2 Besluitvorming over preek- en dienstenrooster in januari.

### 5.4 Gemeenteopbouw

5.4.1 Met alle generaties kerk zijn a.d.h.v. "Samen Jong"

### 5.5 Diaconaat (College van Diakenen)

5.5.1 Uitvoering diaconale taken conform eigen beleidsplan.

5.5.2 Aandacht voor lokale en mondiale diaconale inzet.

### 5.6 Continuïteit Pastoresteam

5.6.1 Aandacht voor bezetting van alle werkplekken.

5.6.2 Houden van jaargesprekken.

### 5.7 Veelkleurigheid en eenheid

5.7.1 Erkenning van verschillen met blijvende focus op eenheid.

5.7.2 De gemeente heeft twee vierplekken met ieder een eigen identiteit.

### 5.8 Gebouwen en audiovisuele middelen

5.8.1 Afronden en implementeren gebouwenplannen.

5.8.2 Streven gebouwen kosten neutraal te beheren dan wel te exploiteren

### 5.9 Financiële gezondheid

5.9.1 De PGDAW streeft naar een sluitende begroting, waarbij 60% van het levend geld wordt besteed aan pastoraat.

### 5.10 Oecumene / Missionaire gemeente-zijn

5.10.1 Behoud van bestaande gezamenlijke vieringen.

5.10.2 Deelname aan Interkerkelijke Evangelisatiecommissie.

5.10.3 Ondersteunen bestaande missionaire activiteiten.

5.10.4 PGDAW streeft er naar een open kerk te zijn in Noord-Oost-Friesland en gaat samenwerking niet uit de weg.

## 5.11 Communicatie

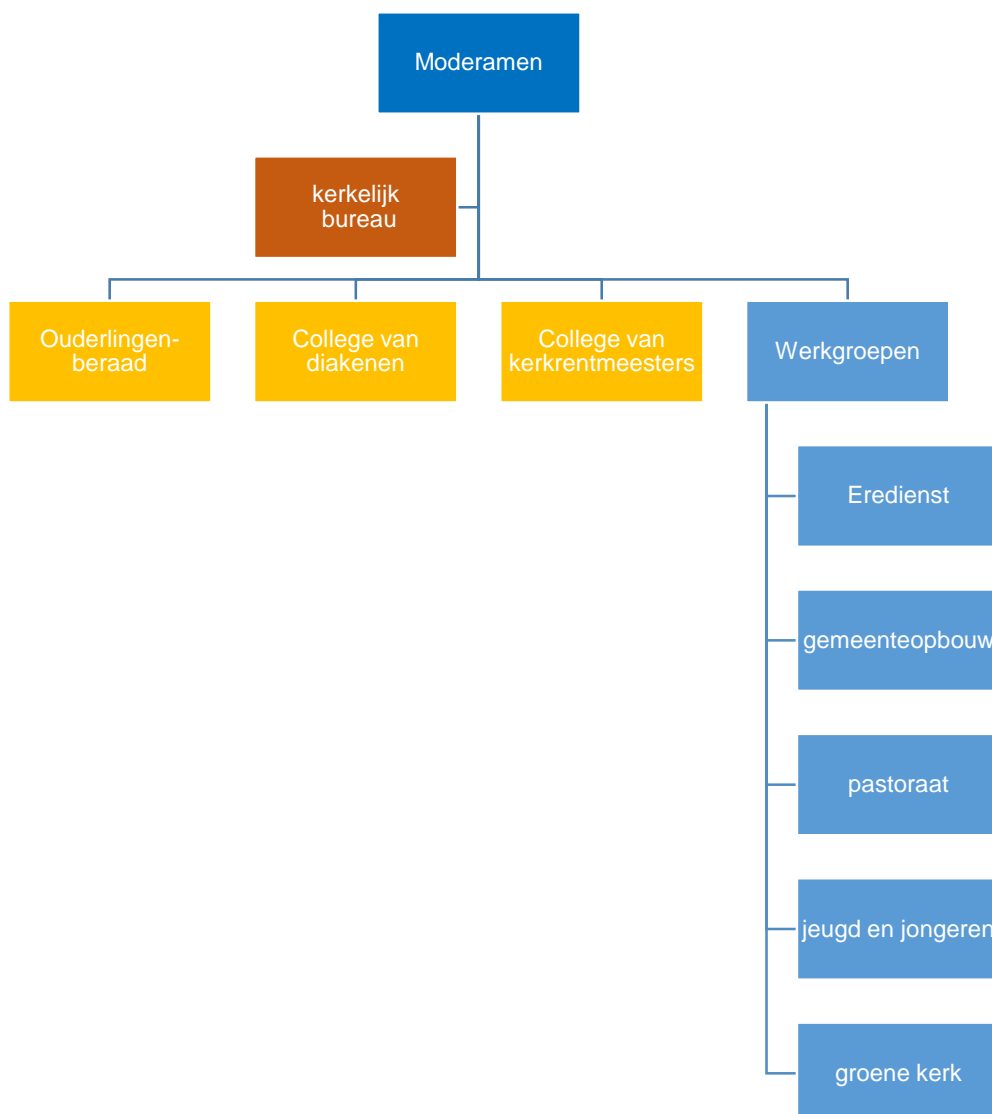
5.11.1 Inzet kerkblad, website, mail en social media.

5.11.2 Regie nader te bepalen.

5.11.3 Uitbreiding mogelijkheden LRP en Scipio-online onderzoeken en benutten.

## 6 Organigram Kerkenraad

---



## 7 Bijlagen

---

- 7.1.1 Beleidsdocument Veelkleurigheid (2022)
- 7.1.2 werkplannen CvK en CvD
- 7.1.3 werkplannen 5 werkgroepen
- 7.1.4 Meerjarenbegroting