

Rapport Commissie diversiteit en werkwijze synode (CDWS)

tussenrapportage



Voor de Synode van Deventer 2023

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Inventarisatie van de inspanningen van de regio's om de diversiteit van de afvaardiging te vergroten	3
2. Inhoudelijke vragen aan de synode	4
3. Concrete suggesties voor een grotere diversiteit	7
4. Samenstelling commissie	8
Bijlagen	9
1. Bijlage - Opdracht van de commissie diversiteit en werkwijze synode	9
2. Bijlage - Vragen aan de regio's	11

Inleiding

De commissie diversiteit en werkwijze synode is samengesteld op 28 augustus 2023. Op dat moment was de datum voor het inleveren van rapporten aan de synode van Deventer al verstreken. De commissie is inmiddels vier keer bij elkaar geweest en liep daarbij vooral aan tegen een aantal voorvragen. We hebben ervoor gekozen deze synode een aantal vragen voor te leggen met een eerste reflectie van onze kant om daarover in gesprek te gaan. Naar aanleiding van dat gesprek willen we een voorstel doen voor een vervolgopdracht.

We merken dat de naam van de commissie verwarring oproept. Onze commissie is, zie ook onze opdracht (bijlage 1), samengesteld rond het thema 'diversiteit'. De werkwijze van de synode ligt alleen bij onze commissie voor zover die de diversiteit belemmert of kan bevorderen. Het bredere gesprek over de werkwijze van de synode kan beter op een andere plek belegd worden.

De commissie heeft de inventarisatie bij de regio's over de totstandkoming van de afvaardiging naar de huidige synode (zie onze opdracht c3.) uitgevoerd. Een verslag daarvan vindt u in deze tussenrapportage.

1. Inventarisatie van de inspanningen van de regio's om de diversiteit van de afvaardiging te vergroten

De LV/GS van Zoetermeer heeft de kerken opgeroepen om bij de afvaardiging naar de synode van Deventer te streven naar een gemiddelde leeftijd van 55 jaar en 20% vrouwelijke afgevaardigden. De LV/GS van Zoetermeer had zelf een gemiddelde leeftijd van 65 jaar en 7% vrouwelijke afgevaardigden.

Als we kijken naar de huidige afvaardiging naar de synode dan is het resultaat van de oproep van de vorige synode:

- Het aantal vrouwelijke afgevaardigden is 27%, dat is een enorme stap vooruit in vergelijking met vorige synodes. De doelstelling van 20% is ruimschoots gehaald.

Voor de toekomst lijkt een logische volgende stap om te streven naar een 50/50 verhouding van mannelijke en vrouwelijke afgevaardigden.

- De gemiddelde leeftijd is 60 jaar. Dat is vijf jaar jonger dan de vorige synode, maar de doelstelling van 55 jaar is niet gehaald.

Daarnaast is het goed om te constateren dat ondanks een lagere gemiddelde leeftijd 68% van de synodeleden tussen de 56 en 69 jaar oud is. Het oudste synodelid is 76, het jongste 35.

Er is dus duidelijk één leeftijdsgroep sterk oververtegenwoordigd in de samenstelling van de synode.

Voor de toekomst lijkt het goed om de doelstelling van een gemiddelde leeftijd van 55 jaar te handhaven, maar gericht te zoeken naar afgevaardigden uit meer verschillende leeftijdsgroepen.

We hebben alle regio's aangeschreven met een aantal vragen (zie bijlage 2), 16 van de 28 regio's hebben gereageerd. De reacties geven het volgende beeld:

De overgrote meerderheid van de regio's (12 vd 16) is aan de slag gegaan met de oproep van de synode. Dit heeft vooral vorm gekregen in het meedelen van de oproep aan de kerken en de regiovergadering en het bewust zoeken naar een meer diverse afvaardiging. Er is maar één regio die een proces van werving en selectie heeft opgezet.

Het resultaat is best positief. Twee derde van de regio's (11 vd 16) hebben een diversere afvaardiging samengesteld. Het gaat dan wel vooral over meer vrouwelijke afgevaardigden, jongeren vinden bleek een stuk lastiger.

De allerbelangrijkste reden die wordt opgegeven voor moeite met het vinden van een diversere afvaardiging is de korte tijd sinds de vorige synode en het feit dat veel regio's nog niet of nauwelijks zijn opgestart. Er was gewoon geen tijd en ruimte om dit grondig aan te pakken, veel regio's zijn blij dat ze mensen gevonden hebben.

De vrijdag als vergaderdag wordt een aantal keer genoemd als belemmerend voor jongeren.

Vijf regio's geven aan de suggestie voor een commissie afvaardiging synode te hebben overgenomen in de regionale regeling. Vijf hebben dat niet gedaan. Belangrijkste reden die genoemd wordt is 'niet nog een commissie', er is nu al moeite met bemensing. Eén regio geeft aan het streven naar meer diversiteit sowieso niet realistisch te vinden.

Zes regio's hebben hun regionale regeling nog niet vastgesteld; daar is het nog onduidelijk of de suggestie wordt overgenomen. Dit onderstreept dat veel regio's nog helemaal in de opstartfase zitten.

Ondanks het gebrek aan tijd en het feit dat de meeste regio's nog aan het opstarten zijn heeft de overgrote meerderheid de oproep van de vorige synode serieus genomen en is er direct resultaat te zien.

Als de regio's richting de volgende synode meer tijd hebben en verder zijn opgestart mag er van een gerichte oproep van de synode en een proces van werving en selectie ook nog meer resultaat worden verwacht.

2. Inhoudelijke vragen aan de synode

Vanuit de gesprekken binnen onze commissie willen we de synode drie vragen voorleggen.

1. Hoe breed vat de synode diversiteit op?

Bijbels-theologisch kan je stellen dat diversiteit is geschapen door God en een afspiegeling is van zijn wezen. Het mag door ons als een cadeau worden ontvangen.

Gods liefde gaat uit naar heel de wereld en zijn plan is gericht op alle volken (Gen 12:3), de verlossing door Jezus breekt ook de muren tussen mensen af (Gal 3:28) en het Bijbelse visioen ziet een toekomst waarin een grote diversiteit zich verzameld in een nieuw Jeruzalem voor Gods troon (Ps. 87, Hand. 2:5-13, Openb. 7:9, 21:24).

De kerk mag in alles een afspiegeling zijn van deze schepping, die verlossing zichtbaar maken en een voorsmaak laten proeven van dit visioen.

Praktisch-theologisch kan je zeggen dat een kerkelijke gemeente een geografische verworteling heeft. Je bent kerk in en voor een dorp, wijk of stad. Idealiter zou een kerkelijke gemeente qua samenstelling een afspiegeling moeten zijn van haar omgeving. De diversiteit van die specifieke omgeving zou te herkennen moeten zijn in de kerk. Dit heeft ook een missionaire kant, je bereikt vooral die groepen mensen die in de kerk al vertegenwoordigd zijn. Als een groep (bijvoorbeeld een bepaalde leeftijd of culturele achtergrond) in een gemeente niet vertegenwoordigd is en dus niet zichtbaar in de kerkenbanken of op het podium, is het heel moeilijk om hen te bereiken. Waar een kerkelijke gemeente qua samenstelling niet matcht met haar omgeving verliest ze dus aan missionaire slagkracht.

Als kerken zouden we de vraag kunnen stellen of de plaatselijke NGK's voldoende divers zijn en qua samenstelling voldoende een afspiegeling zijn van hun omgeving. We zijn door God geroepen kerk te zijn in Nederland. Matchen wij voldoende met de samenleving om ons heen of zijn we te hoog- of laagopgeleid, te welvarend of te arm, te blank of te gekleurd? Lukt het ons om nieuwe groepen Nederlanders te bereiken? Hoe toegankelijk zijn onze kerken? Hoe groot is onze missionaire reikwijdte en waar zitten de beperkingen? Is in de samenstelling van onze kerken het evangelie te ervaren in muren die wegvallen, valt er een voorsmaak te proeven van het nieuwe Jeruzalem?

De synode heeft in deze brede opvatting van diversiteit vooral een signaalfunctie. Ze kan vragen stellen, verlangens uitspreken, adviezen geven, maar ook in haar eigen samenstelling een boodschap afgeven aan de kerken. Diversiteit in organisaties raakt ook altijd de top. Als de leiding van de organisatie niet diverser wordt, zal het ook in de rest van de organisatie moeilijker doordringen. Ongeacht het feit dat de synode kerkrechtelijk niet 'de top' van het kerkverband is, heeft ze wel die uitstraling en ook die impact op de diversiteit binnen de kerken.

Je kan ook veel smaller naar diversiteit kijken en vooral de vraag stellen of alle stemmen binnen de NGK voldoende worden gehoord op de synode. Is de afvaardiging naar de synode een afspiegeling van de samenstelling van de kerken? Of die kerken zelf een afspiegeling zijn van de samenleving laat je dan buiten beschouwing.

Als commissie zelf zien we diversiteit als een belangrijk maatschappelijk thema waar we als kerken iets mee moeten. Sterker nog er is Bijbels gezien veel voor te zeggen om als christenen hierin voorop te lopen, ook omdat we ons geroepen voelen de omgeving van onze kerken te bereiken met het evangelie.

2. Hoe ziet de synode zelf haar rol?

Het nadenken over diversiteit op de synode riep bij de commissie de vraag op naar hoe we eigenlijk kijken naar de rol van de synode. Waarom vinden we het belangrijk dat de synode diverser wordt? Hoe groter de rol en impact van de synode hoe groter het belang van diversiteit.

Hier kan je twee uitersten onderscheiden. Aan de ene kant zijn er mensen die zeggen: de synode is vooral een organisatorisch, bestuurlijk orgaan dat moet je vooral z'n werk laten doen. Het is maar voor een klein deel van de kerkleden relevant wat daar gebeurt. Zoals de meeste leden van de voetbalclub ook niet weten hoe het bestuur functioneert, hoeft een kerklid ook niet zoveel te weten over de synode.

In deze opvatting maak je de synode heel klein. De synode wordt een secretariael, ambtelijk orgaan waar wat bestuurlijke zaken geregeld worden. In deze opvatting is diversiteit niet zo heel belangrijk. Laten we blij zijn dat het werk gedaan wordt.

Aan het andere uiterste kan je zeggen: al gaat de synode aan de meeste kerkleden voorbij en voelen heel veel mensen er weinig of geen betrokkenheid bij, de synode heeft wel impact op de kerken. Op de synode vindt het gesprek plaats tussen kerken, wordt een koers uitgezet en worden besluiten genomen die het kerkelijk leven in alle kerken raken. De synode heeft onmiskenbaar macht en uitspraken van de synode zijn voor sommigen zelfs reden de kerk te verlaten.

In deze opvatting geef je de synode meer gewicht. De synode wordt de plek waar mede de identiteit en richting van het kerkverband wordt bepaald. In deze opvatting is diversiteit veel belangrijker. Hoe bepalender de synode is, hoe belangrijker dat alle stemmen gehoord worden.

We zijn benieuwd hoe de synode naar zichzelf kijkt. In het nieuwe kerkverband is de trend om de synode klein te houden en veel zaken in de vrijheid van de kerken te laten. Tegelijk is het goed om de vraag te stellen hoeveel macht heeft de synode stiekem nog wel? Hoe transparant is dat naar de kerken? Wat betekent dat voor het belang van diversiteit?

Het is misschien voor het gemiddelde kerklid niet nodig om heel betrokken te zijn op de synode. Regio's en kerkenraden zouden dat in elk geval wel moeten zijn.

3. Focus je op de samenstelling van de synode of op respons?

In de opdracht aan de commissie focust de LV/GS van Zoetermeer 2022 vooral op een diversere samenstelling van de synode. Dit roept binnen de commissie vragen op. Je alleen richten op een diversere samenstelling kan snel 'windowdressing' worden. Je hebt op papier een diversere samenstelling, maar ondertussen blijft de synode in haar agenda, besprekingen en besluiten even eenzijdig als ze was.

Daarom valt er veel voor te zeggen om niet alleen naar de samenstelling van de synode te kijken, maar ook naar respons. Met respons bedoelen we dan dat, ongeacht de samenstelling van de synode, de thema's die in de breedte van de samenleving en/of de kerken spelen ook worden geagendeerd op de synode. Dat alle stemmen op de synode ook daadwerkelijk gehoord worden en dat de besluitvorming van de synode daadwerkelijk een respons vormt op wat er leeft in de samenleving waarin we kerk zijn en de gemeenten die we willen dienen.

Als commissie denken we dat beide belangrijk zijn. Een diversere samenstelling van de synode is belangrijk omdat:

- een grotere diversiteit de mogelijkheid vergroot om de breedte van de gaven van de Geest te benutten voor de synode.
- eenzijdigheid altijd zorgt voor blinde vlekken. Grotere diversiteit geeft een bredere blik. Het zorgt voor een synode die de taal spreekt van een veel grotere groep in de kerken en/of de samenleving.
- grotere diversiteit zorgt voor meer herkenning en groter draagvlak.
- het belangrijk is dat binnen de kerken uit alle diverse leeftijden en achtergronden leiderschap opstaat.
- de synode ook beeldbepalend is voor onze kerken naar de samenleving toe.

Tegelijk is het belangrijker dat de synode, ongeacht de daadwerkelijke samenstelling, een goede respons vormt op de kerken en de samenleving. Daarom is het voor diversiteit belangrijk om na te denken hoe de synode los van haar samenstelling geluiden kan opvangen en het gesprek kan zoeken met een veel bredere groep in de kerken en de samenleving.

Naar de inschatting van de commissie zou een derde van onze inspanning moeten gaan naar een diversere samenstelling en twee derde naar het zoeken naar andere vormen van verbinding met de kerken en de samenleving.

3. Concrete suggesties voor een grotere diversiteit

Suggesties voor een diversere samenstelling van de afvaardiging

1. Werving en selectie door de regio's lijkt goed te werken. Voor een volgende synode is ruim meer tijd dan voor deze. Verwacht mag worden dat duidelijke doelstellingen gecombineerd met een proces van werving en selectie tot een diversere afvaardiging zal leiden.
2. Een tweetal regio's kiezen er deze synode voor om een team te maken van de primi en secundi en die elkaar te laten afwisselen op de vergaderdagen. Dit geeft de mogelijkheid om meer expertise te benutten en maakt de draaglast voor de afgevaardigden kleiner. Deze werkwijze zouden meer regio's over kunnen nemen.
3. Het is overduidelijk dat de vrijdag als vergaderdag een grote belemmering is voor meer jongere afgevaardigden. De vrijdag als vergaderdag loslaten en over een langere periode op de zaterdagdagen vergaderen zou helpen. Of meer korte gespecialiseerde synodes die op vrije momenten gepland kunnen worden.
4. Voor het aanspreken van een jongere doelgroep om mee te praten is een toegankelijke eigentijdse vergaderformule belangrijk. Minder formeel, meer ruimte voor gesprek. Minder bureaucratisch, meer zoeken naar koers voor de kerken.
5. We hebben nu veel regio's en een grote vergadering. Hoe meer afgevaardigden je nodig hebt, hoe moeilijker om voldoende diversiteit te krijgen. Een kleinere vergadering door minder maar grotere regio's zou ook kunnen helpen.

Suggesties voor andere vormen van verbinding

1. De synode zou ervoor kunnen kiezen om (een delegatie) werkbezoeken te laten afleggen. Bijv. bij missionaire projecten, Kerkpunt of op andere locaties. Zo laat je een luisterhouding zien en maak je ruimte voor de stem van de doelgroep die besproken wordt.
2. De synode kan doelgroepen actief betrekken bij de bespreking. Als het over belijden gaat specifiek jongeren om input vragen, bij LHBTIQ+ mensen uit die doelgroep mee laten praten enz.

3. Omdat vooral de regio's en kerkenraden betrokken moeten zijn op het synodewerk is het goed om te kijken of regio's meer betrokken kunnen worden:
 - Regio's kunnen handreikingen krijgen om het synodewerk of bepaalde agendapunten voor en na te bespreken. De afgevaardigden kunnen daar een actieve rol in spelen.
 - Je kan in elke regio een steunfractie of meelesgroep om de afgevaardigden heen bouwen die hen voorziet van input uit de kerken. Die groepen kunnen heel divers worden samengesteld.
 - De synode begint nu met een trendrede, je kan daarnaast alle regio's vragen om bij aanvang van de synode een algemene beschouwing te geven. Naar aanleiding van deze beschouwingen kan dan de agenda van de synode worden aangepast en een thema voor de synode worden gekozen. Zo laat je de stem uit de kerken meer doorklinken.
4. De synode kan een opiniepanel samenstellen dat via polls of open vragen input levert aan de synode.
5. Een scherper onderscheidt tussen bestuurlijk/organisatorische onderwerpen (waarbij diversiteit minder belangrijk is) en meer inhoudelijke onderwerpen met grotere impact op de kerken (waarbij je extra kan investeren in diversiteit). De brief van de regio Amersfoort geeft een soortgelijke suggestie. Dit zou kunnen helpen om bij bepaalde onderwerpen specifiek te zoeken naar grotere diversiteit.
6. Commissies in hun opdracht meegeven om breed input op te halen uit de kerken, via enquêtes, denktanks, zodat veel input vanuit de kerken al in de rapportage zit. Een aantal commissies doen dat zelf al.
7. De synode zou voor onderwerpen die relevant zijn voor de kerken gespreksuren of -dagen kunnen inplannen waarop iedereen vanuit de kerken ruimte krijgt om inbreng te leveren of met synodeleden in gesprek te gaan. Hier zou je ook een digitale vorm voor kunnen verzinnen.

4. Samenstelling commissie

Minella van Bergeijk
Gerbram Heek
Liesbeth van Loenen
Roel Meijer
Ilse Polhuijs
Jerke Setz

Bijlagen

1. Bijlage - Opdracht van de commissie diversiteit en werkwijze synode

Besluit instelling commissie diversiteit en werkwijze synode

11 maart 2022

Materiaal:

1. Rapport regiegroep (23-08-2022)

Besluit:

De landelijke vergadering/de generale synode besluit om samen met de generale synode/de landelijke vergadering:

- a. er bij de nieuw te vormen regio's op aan te dringen zich in te spannen om de diversiteit in geslacht en leeftijd in de afvaardiging naar de synode te verbeteren en structureel beleid te zetten op het inzetten van de gaven van vrouwen en jongere gemeenteleden op de synode, onder meer door te investeren in scouting, talentontwikkeling en selectie van potentieel geschikte kerkleden en door binnen de regio's expliciet vast te stellen wie hiervoor de verantwoordelijkheid draagt;
- b. de nieuwe regio's te stimuleren zich in te spannen om er met hun afvaardiging aan bij te dragen dat de gemiddelde leeftijd van de afgevaardigden naar de synode 2023 niet hoger is dan 55 jaar en dat de synode 2023 minimaal 20% vrouwelijke afgevaardigden telt om zo de diversiteit van de samenstelling van de synode in leeftijd en geslacht te vergroten;
- c. een commissie werkwijze synode te benoemen met de volgende opdracht:
 1. onderzoek welke aanpassingen in de werkwijze van de synode kunnen bijdragen aan een samenstelling van de synode met een grotere diversiteit in leeftijd en geslacht dan momenteel vaak het geval is en aan het verkleinen van de afstand tussen de kerken en de synode;
 2. onderzoek welke belemmeringen daarvoor kunnen worden weggenomen;
 3. inventariseer op welke manieren de verschillende regio's zich inspannen om de diversiteit naar geslacht en leeftijd in de afvaardiging naar de synode te vergroten alsmede de resultaten daarvan met het oog op het delen van 'best practices'.
 4. doordenk met het oog op nieuwe vergadermethoden van de synode in elk geval het principe van één vergaderweek per jaar waarin naast andere agendapunten één inhoudelijk thema centraal staat;
 5. rapporteer aan de synode 2023, zo mogelijk met concrete voorstellen en anders, of aanvullend daarop, met voorstellen voor vervolgoopdrachten voor de korte en middellange termijn.

Gronden:

1. Het belangrijkste bij de samenstelling van een synode is dat de afgevaardigden, ongeacht leeftijd, sekse of afkomst, zich willen laten leiden door Gods Geest, gehoorzaam aan Gods Woord; en dat de kerken verwachten dat de Heer het handelen van de synode, ongeacht de samenstelling, zal gebruiken om voor zijn kerken te zorgen.
2. Tegelijk is er de verantwoordelijkheid voor de afvaardigende regio's om de breedte van de gaven die de Geest geeft ook aanwezig te laten zijn in de synode. Diversiteit in samenstelling garandeert weliswaar niet automatisch een toename van verschillende gaven, maar vergroot wel de

mogelijkheid daarvan. Dat doet recht aan het spreken van de Schrift over hoe Christus zijn kerk leidt.

3. Tot nog toe zijn de GS en de LV wat betreft geslacht en leeftijd eenzijdig samengesteld. De gemiddelde leeftijd van de GS- en LV-leden is op dit moment 65 jaar; van de 70 afgevaardigden is 7% vrouw.
4. Een grotere diversiteit in de samenstelling van de synode verbreedt naar verwachting de variatie aan gaven, talenten en invalshoeken in de synode en bevordert daarmee de kwaliteit van het synodewerk.
5. De afstand tussen de plaatselijke kerken en de synode kan worden verkleind, wanneer kerkleden zich meer kunnen herkennen in een samenstelling van de synode die sterker dan op dit moment overeenkomt met de diversiteit in de meeste gemeentes.
6. Vergroting van de diversiteit in geslacht en leeftijd ter synode vereist een stevige lange termijn investering van regio's en het aanwijzen van personen of kerken binnen de regio die op dit vlak de kar trekken.
7. Op de korte termijn kan het stellen van concrete doelen inzake de samenstelling van de synode bijdragen aan de meer diverse samenstelling naar leeftijd en geslacht.
8. Aanvullend op de traditionele vormen waarin het synodewerk plaatsvindt, kunnen andere instrumenten worden ingezet die de betrokkenheid van kerkleden bij en hun participatie in het synodewerk bevorderen. De Huishoudelijke regeling synode (E5) benoemt in art. 7.4 al enkele nieuwe instrumenten die kunnen worden toegepast: De synode kan vertegenwoordigers van bepaalde categorieën gemeenteleden uitnodigen om met adviserende stem aan de vergadering deel te nemen; ook kan de synode voorbereidende conferenties beleggen met geïnteresseerde gemeenteleden. Daarnaast is de inzet van andere werkvormen denkbaar die in de samenleving en in plaatselijke kerken hun waarde hebben bewezen.
9. Nader onderzoek is nodig om de effecten van een nieuwe werkwijze van de synode en de inzet van nieuwe instrumenten op de diversiteit in de afvaardiging en op de afstand tussen de synode en de kerken te beoordelen.
10. Het opdoen van praktijkervaring door de synode met nieuwe werkwijzen en instrumenten kan helpen bij het in beeld krijgen van de effecten ervan.

De voorbereidingstijd tot aan synode 2023 is kort, zodat het voor de hand ligt dat de bezinning daarna voortgezet wordt. Het is goed dat een eventuele vervolgoopdracht door die synode gegeven wordt, mede vanuit de dan opgedane ervaring en met inbreng vanuit de kerken die via het rapport van de commissie in dit proces betrokken kunnen worden.

2. Bijlage - Vragen aan de regio's

De synode heeft de regio's opgeroepen bij haar afvaardiging naar de synode rekening te houden met het streven van de synode naar een vergadering met een maximale gemiddelde leeftijd van 55 jaar en 20% vrouwelijke afgevaardigden.

1. Is deze oproep van de synode meegenomen in het samenstellen van een afvaardiging?
2. Zo ja, op welke manier heeft u het een plek gegeven (is de oproep alleen gedeeld met de kerken, is er bewust gezocht naar jongere of vrouwelijke afgevaardigden, is er een proces van werving en selectie geweest)?
3. Zo ja, is het gelukt om jongere en/of vrouwelijke afgevaardigden te vinden?
4. Zo nee, wat is de reden dat u de oproep van de synode naast zich neer heeft gelegd? (Was er inhoudelijk weerstand tegen of was er gebrek aan tijd voor werving/selectie of aan beschikbare kandidaten.)
5. In de handreiking voor een regionale regeling is door de regiegroep voorgesteld om per regio een 'commissie afvaardiging synode' te benoemen, zodat de afvaardiging langer van tevoren kan worden voorbereid en er gewerkt kan worden aan meer diversiteit.
Is deze handreiking in uw regionale regeling overgenomen? Zo nee, waarom niet?