

Doorgaan en delen in praktijk brengen over blijven pionieren met proefplekken

Taco Koster

Inleiding

Doorgaan en delen staat voor de instandhouding en vermenigvuldiging van een proefplek die al een tijdje aan het pionieren is. *Delen* kan door vanuit een nieuwe kerkplek weer een nieuwe proefplek te (helpen) starten, maar ook door geleerde lessen of ontwikkelde concepten te delen. Het kerndoel bij *doorgaan en delen* is: *blijven bijdragen aan de groei van de kerk als een brede beweging van hoop*. Overigens zijn ook gevestigde gemeenten hiertoe geroepen. Daarom is dit artikel voor hen net zo relevant. Hier en daar is er dan wel een kleine vertaalslag nodig. Bijvoorbeeld door *gemeente* te lezen in plaats van *proefplek*, *kerkenraad* in plaats van *team* en *predikant* of *voorganger* in plaats van *pionier* of *voortrekker*.

Dit artikel is vooral gericht op de praktische toepassing van *doorgaan en delen*. De inhoudelijke lijn sluit aan bij de docerende video's in de online leermodule bij dit thema.¹ Over de (theologische) motieven om op deze manier als kerk(plek) in beweging te blijven, is een ander artikel geschreven.²

Een belangrijke gedachte komt van Michael Moynagh: *'Denk aan de eerste kerk in Jeruzalem, ontstaan op Pinksterfeest. In het perspectief van de geschiedenis heeft deze kerk maar heel kort bestaan. Niet meer dan 40 jaar. Toen werd Jeruzalem verwoest. Maar vergis je niet: deze kerk is uiterst vruchtbaar gebleken. De leden van deze kerk stonden aan de basis van een wereldwijde beweging. Of nog weer anders gezegd: beoordeel een kerk niet op de lengte van haar bestaan, maar ga op zoek naar het effect van een kerk.'*³

Het 'effect' van een kerk. De 'impact' van een kerk. Het zijn begrippen die zakelijk klinken. Daarmee roepen ze misschien weerstand op. Een meer bijbels begrip is 'vruchtdragen'. Het is een spannende exercitie om hiermee aan de slag te gaan. Je laat de korte termijn los, je laat de drukte van een volle agenda los, je neemt de tijd om terug te blikken en verder weg te kijken. Wat is er gebeurd, welke vrucht is zichtbaar geworden? En dan ook de vraag stellen: (hoe) gaan we verder, hoe kijken we naar de toekomst van onze proefplek? Als je ruimte maakt om in die laatste vraag te gaan bewegen, komen er verschillende opties in beeld. Verschillende deelvragen splitsen zich uit:

1. Wat is er nodig om met vreugde en vrucht te kunnen *doorgaan*?
2. Welke geleerde lessen of welke ontwikkelde concepten zijn er om te kunnen *delen*?
3. Welke mogelijkheden zijn er om vermenigvuldigend te *delen*, door op een andere plek hetzelfde te doen of door met een andere bevolkingsgroep een nieuwe pioniersreis te starten? En wat is hierbij de juiste balans tussen *doorgaan* en *delen*?

De ervaring leert dat het niet vanzelfsprekend is om deze vragen te bespreken. Het vraagt een bewuste keuze om de korte termijn vragen even opzij te schuiven, om tijd te besteden aan de lange termijn. En laten we niet doen alsof het allemaal maakbaar is. Maar het voorbeeld van die kerk in Jeruzalem blijft aanstekelijk. En dat brengt ons gelijk terug bij de basis: de kerk beweegt in de kracht van de Heilige Geest. In gesprek raken over *doorgaan en delen* is ook in gesprek raken over geloof, hoop en liefde en bidden om het vuur van de Geest.⁴ Het beeld van dat vuur is leidend in ons nadenken. We gebruiken de metafoor van een kampvuur.

Eerst steken we in op de vraag hoe het kampvuur brandend blijft. Wat heb je nodig om met vreugde en vrucht te kunnen *doorgaan*? Vervolgens stellen we de vraag hoe je het vuur van anderen kunt aanwakkeren, door het *delen* van ervaringen en geleerde lessen. In de derde plaats dagen we je uit om de vraag te stellen of je een nieuw kampvuur kunt maken. Dat is vermenigvuldigen. Daarna stappen we over op een andere metafoor. Rond het thema *doorgaand leiderschap* gaat het aan het einde van het artikel nog over de vraag hoe je het stokje kunt doorgeven aan anderen?

¹ [Doorgaan & Delen | Protestantse Kerk in Nederland](#) (geraadpleegd 15 mei 2025)

² Peter den Hoedt, *'Delend in beweging blijven'*. Over *doorgaan en delen*. 2025. (geraadpleegd 15 mei 2025)

³ Vrij vertaald uit Michael Moynagh, *Godsend*, uitgave Fresh Expressions Limited 2021, , 144-145.

⁴ Romeinen 12:11: Laat uw enthousiasme niet bekoelen, maar laat u aanvuren door de Geest en dien de Heer.

1. Het kampvuur brandend houden

Zie je proefplek als een kampvuur. Een kampvuur heeft steeds nieuwe houtblokken nodig. Anders gaat het vuurtje uit.⁵ Dat weten we allemaal. Aan welke houtblokken kun je denken als het gaat over doorgaan, over volhouden, over zegen ervaren?

Het eerste houtblok is de zorg voor je team.⁶ Dat klinkt als een inkoppertje, maar de praktijk leert dat teams soms gewoon doordenderen en zich vooral richten op de mensen die ze leren kennen. Dan is het goed om met elkaar een stapje terug te doen en deze vragen aan elkaar te stellen: 'Hoe gaat het met ons? Hoe gaat het met jou persoonlijk? Wat hebben we als team nodig om met plezier en voldoening verder te gaan? Welke trainingen gaan we volgen?' Dat soort vragen moet je met elkaar en aan elkaar stellen!

Het tweede houtblok is de support van anderen. Denk niet dat je er alleen voor staat als proefplek. Meestal is er een kerk die jullie ondersteunt. Of zijn er mensen die heel bewust voor jullie initiatief bidden. Of is er een persoonlijke begeleider/coach die kan adviseren op tal van praktische vragen. Schroom niet om deze support in te schakelen! Hulp vragen is een blijk van gezondheid. En er zijn vast plekken met wie jullie veel gemeenschappelijk hebben. Hoe prettig en leerzaam is het om ervaringen uit te wisselen.

Het derde houtblok is de verbinding met God. Misschien denk je nu: moet dat nog apart benoemd worden? Vast! Het is een valkuil voor iedere kerk en iedere proefplek om in de regelmodus te schieten. En dat is niet meer dan logisch als er veel op je afkomt. Maar het vuur brandt beter als je samen in gesprek blijft over wat jullie ontdekt hebben in het luisteren naar God.⁷ De inspiratie ligt dan voor het oprapen. Geloofsgesprekken zijn onmisbaar. Naast houtblokken is er ook zuurstof nodig om het vuur brandend te houden. Hiervoor kun je de wind door het vuur laten waaien of je kunt zelf blazen. Spiritus erbij halen kan ook helpen. Dit is natuurlijk een knipoog naar het verrassende werk van de Geest, Spiritus Sanctus.

Natuurlijk zijn er meer factoren van belang. In onze beeldspraak: meer houtblokken. Denk aan een gezonde financiële situatie of aan nieuwe mensen die bewust mee gaan doen in de organisatie en het leiderschap.⁸ Maar bij dit kernthema dagen we je vooral uit om de bovengenoemde 'houtblokken' erbij te pakken. Daarbij mag ook deze vraag niet onbesproken blijven: welke stip op de horizon hebben we als proefplek? Er zijn organisatorisch gezien meerdere mogelijkheden. Dit zijn de meest voorkomende varianten:⁹

- *Doorgaan* als een activiteit of activiteitenprogramma van de kerk waarmee je verbonden bent.
- Meer op eigen benen *doorgaan* als opzichzelfstaande gemeenschap onder een ander kerkelijk bestuur. In de kerkorde van de Protestantse Kerk heet dit een 'missionaire (wijk)gemeente'.
- Helemaal op eigen benen *doorgaan* als zelfstandige gemeente, zowel organisatorisch als financieel. In een lichte vorm kan dit binnen de Protestantse Kerk als 'kerngemeente'.¹⁰

Bij al deze varianten geldt: het gesprek met de zendende gemeente is belangrijk. Nog sterker geformuleerd: een goede relatie, in welke vorm dan ook, helpt enorm bij het *doorgaan* van een proefplek.¹¹ En helaas is het tegenovergestelde ook waar: een slechte relatie kan met zich meebrengen dat een proefplek niet *doorgaat*.¹²

⁵ Er zijn proefplekken die stoppen. Daar is niets mis mee. Maar het kan soms wel pijnlijk aanvoelen. Ga daarover zeker het gesprek aan. Trek het niet in de sfeer van falen en tekortschieten. Veel startups leveren mooie ervaringen op. Soms ook de ervaring hoe het niet moet.

⁶ Zie hierover ook het kernthema '[gezonde teamcultuur](#)' (geraadpleegd 15 mei 2025)

⁷ Zie hierover het kernthema '[viervoudig luisteren](#)' (geraadpleegd 15 mei 2025)

⁸ In zijn artikel '[Pionieren in Nederland | Ontwikkelingen, ervaringen en uitdagingen](#)' (geraadpleegd 15 mei 2025) verwijst Sake Stoppels naar een masterthesis van Martijn Vellekoop, die zes 'verduurzamingsfactoren' noemt: verworteling met de doelgroep of buurt, goede relaties tussen pioniersplek en betrokken gemeente(n), sterke gedrevenheid door idealen en geloof, ondernemende kwaliteiten bij de voortrekker, een passend verdienmodel en gedeeld leiderschap binnen het pioniersteam. Martijn Vellekoop, [Pioniersplekken die doorgaan](#). Wat de kerk kan leren van de verduurzaming van social startups, TIAS School for Business and Society 2017

⁹ Zie hierover ook de [webpagina met doorstroomopties voor proefplekken](#) (geraadpleegd 15 mei 2025)

¹⁰ Binnen de Protestantse Kerk in Nederland zijn er experts die hierin begeleiding kunnen geven.

¹¹ Zie hierover ook het kernthema '[sterke samenwerking](#)' (geraadpleegd 15 mei 2025)

¹² Zie het artikel van Sake Stoppels, pagina 12, factoren om te stoppen: 'Het meest genoemd werd de onvruchtbare relatie met de moedergemeente. Zo gebeurde het bijvoorbeeld dat de bestaande kerkelijke structuur leidend werd voor de vormgeving van het pioniersteam en niet de geschiktheid van de aan te zoeken teamleden.'

2. Een ander kampvuur aanwakkeren

De kans is groot dat je als proefplek vooral bezig bent met de vragen die alles te maken hebben met het *doorgaan* van jouw eigen plek. Maar de pioniersreis eindigt met de uitdaging om ook te *delen*. Allereerst hoort hierbij de vraag hoe je als proefplek van betekenis kan zijn voor andere plekken. In de beeldspraak van het kampvuur: door het vuur bij andere kerkplekken te aanwakkeren, met bemoediging en ondersteuning.

Als proefplek heb je van alles gedaan en ontdekt bij het pionieren. Je hebt dingen geleerd en vast ook afgeleerd. Successen gevierd en teleurstellingen gevoeld. Al die ervaringen kunnen heilzaam zijn voor andere plekken en personen. De praktijk leert dat dit goed is: delen, uitwisselen, samen optrekken, elkaar bemoedigen en inspireren. Wat er gebeurt is dat een ander kampvuur aangewakkerd wordt door te delen. En andersom zul je als proefplek ook bemoedigd worden door deze uitwisseling.

Het is wel belangrijk om hieraan toe te voegen dat dit een respectvolle houding vraagt. Het is niet zo dat de ene proefplek de andere kerkplek wel even zal vertellen hoe het moet. In de online leermodule bij *doorgaan en delen* worden in de teamsessie over 'het vuur verspreiden' drie woorden genoemd om te bespreken:

- *Gezamenlijkheid*: je trekt samen op. Ieder werkt vanuit zijn eigen plek aan een hoger doel. Jullie zijn met elkaar verbonden in Gods missie.
- *Gelijkwaardigheid*: je bent gelijk aan elkaar. De inbreng van de ene plek is niet belangrijker dan de inbreng van de andere plek. Ervaring en een frisse blik zijn allebei nodig.
- *Wederkerigheid*: je hebt iets te geven en je hebt iets te ontvangen. Je investeert in elkaar. Samen ontdek je mogelijk nieuwe perspectieven.

Het accent ligt hierbij op het onderlinge contact tussen proefplekken. Maar er kan ook breder gedacht binnen het totale *mozaïek van kerkplekken*. Proefplekken kunnen ook *delen* met gevestigde gemeenten. En het is goed om nooit te vergeten dat proefplekken bestaan bij de gratie van gevestigde gemeenten die *delen*.

3. Een ander kampvuur aansteken

Zoals proefplekken ontstaan doordat gevestigde gemeenten *delen*, zo kunnen nieuwe kerkplekken *delen* door een andere proefplek te (helpen) starten. Je kunt niet alleen een ander kampvuur aanwakkeren, je kunt ook een nieuw kampvuur aansteken. Iets nieuws beginnen. 'Do it again', zoals het thema *doorgaan en delen* heet in de oorspronkelijke pioniersreis.¹³ Dit is waarschijnlijk de grootste uitdaging voor proefplekken.¹⁴ Je zoomt uit en gaat op zoek naar nieuwe kansen en mogelijkheden. Dat kan op verschillende manieren.

- Je hebt als proefplek een goed concept ontwikkeld, dat je op een andere locatie kunt *delen*. Dus dezelfde aanpak toepassen, op een nieuwe locatie. Je kunt denken aan proefplekken en kerken die succesvol zijn en dan vervolgens ook in een andere wijk of in een ander kerkgebouw hetzelfde nog eens gaan doen. Hiervoor moet je dan een paar leden van je eigen kerkplek 'uitzenden'.¹⁵
- Bij een tweede vorm van *delen* kun je dicht bij huis blijven, door in de eigen omgeving met andere bevolkingsgroepen te gaan pionieren. Je start dan een nieuwe pioniersreis. Enkele leden van je kerkplek laten hun bestaande taken los en beginnen weer met 'viervoudig luisteren'. En wonderlijk genoeg zijn er altijd mensen te vinden die hier erg enthousiast van worden. Hen heb je nodig om met een nieuwe groep, tot een andere aanpak te komen.

Met het oog op deze *vermenigvuldigende beweging* is het goed om heel bewust de vraag te stellen: waarom zou je een nieuw vuur willen aansteken? Wat motiveert ons om dit te doen en welk verlangen delen we met elkaar? De antwoorden zullen ongetwijfeld verwijzen naar Gods beweging in deze wereld waarin je mee wilt doen. Een verlangen ook dat steeds meer mensen Gods liefde leren kennen. En iets nieuws beginnen helpt daarbij, want hoe meer verschillende proefplekken er zijn, hoe groter de kans dat verschillende mensen iets van God op het spoor komen. Maar er zijn meer redenen te bedenken. Denk hier eens aan: er verandert van alles in onze maatschappij. Met nieuwe plekken speel je daar makkelijker op in. Hiermee blijf je als kerk flexibel, zonder dat het hele instituut hoeft te veranderen.

¹³ <https://freshexpressions.org.uk/> (geraadpleegd 15 mei 2025)

¹⁴ Niet alleen bij nieuwe kerkplekken, maar ook bij gevestigde gemeenten ligt de focus vaak meer op *doorgaan* dan op *delen*. In een ander artikel bij dit thema wordt daarom vooral ingezet op 'een cultuur van vermenigvuldiging': Peter den Hoedt, *'Delend in beweging blijven'*. Over *doorgaan en delen*. 2025.

¹⁵ Het Noorderlicht in Rotterdam en de Nieuwe Kerk in Utrecht hebben dit in praktijk gebracht.

Of denk hieraan: nieuwe plekken doen nadrukkelijk een beroep op mensen om ook verantwoordelijkheid te nemen. Je krijgt dus minder mensen die zich als consument gedragen. Of dit: sommige mensen houden ervan om iets nieuws te beginnen. Laat ze pionieren!

Mooie vragen om elkaar Hierbij te stellen: is het doel van onze proefplek om zo lang mogelijk te bestaan? En besteden we daar vooral onze energie aan? Of willen we met onze proefplek nog meer vruchten dragen en gaan we daarom meer delen?¹⁶ De bestaande plek komt hiermee wel voor een uitdaging te staan: hoe gaan wij verder zonder de mensen die we nu moeten missen? Het is goed om deze vraag meteen te bespreken als het idee geopperd wordt om op deze manier te gaan *delen*.

Naast 'verlangen om te *delen*' is er ook 'verantwoordelijkheid voor het *doorgaan* van de bestaande kerkplek'. Dit vraagt om een goede afweging. Soms kan de loyaliteit aan het bestaande doorslaan. Dan zet je alles op alles om iets in stand te houden waarvan eigenlijk al duidelijk is dat het z'n tijd heeft gehad. Maar bij pioniers is de drang om iets nieuws te gaan doen vaak groter. Daarmee kan voorbij gegaan worden aan goede zorg voor wat er al is. Bij deze goede zorg hoeft het niet altijd om instandhouding te gaan. Maar elke kerkplek die ophoudt te bestaan, verdient een goed einde. Hierbij is het vooral belangrijk dat alle betrokkenen begeleid worden naar een andere kerkplek. En dat ze gelegenheid krijgen om te rouwen om wat ze verliezen.

4. Het stokje doorgeven

Bij het uitwerken van *doorgaan en delen* kwamen we nog een ander aspect op het spoor dat de moeite waard is om te bespreken. Hiervoor laten we het beeld van het vuur en het kampvuur los. Als we praten over vooruitkijken en plannen maken, dan is het niet meer dan logisch om ook naar de mensen in het team te kijken die nu actief betrokken zijn bij de proefplek. Zijn ze dat over vijf jaar nog steeds? Over 10 jaar? De kans is groot dat de samenstelling van het team veranderd zal zijn. En ook: een andere voortrekker.

Dit is een gezond principe. Het voorkomt dat een plek afhankelijk wordt van een klein groepje mensen. En het helpt om fris en levendig te blijven bewegen. Nieuwe mensen brengen een nieuwe aanpak met zich mee. En dat is fijn. (En kan soms ook een beetje spannend aanvoelen.) Nu is dit snel gezegd. Even nog iets meer inzoomen op dat 'gezonde principe' waarin de kerkplek blijft *doorgaan*, maar de leiders veranderen. Heel nuchter: het is niet meer dan normaal dat de samenstelling van een team verandert. Het is ook normaal dat een voortrekker na verloop van tijd vertrekt. Dat hoort erbij en kan de kerkplek ten goede komen.

Soms heeft dat praktische redenen: iemand verhuist. Of de voortrekker gaat ander werk doen. Of een teamlid is de inspiratie een beetje kwijt. Het gebeurt bij alle proefplekken en in elke organisatie. Maar er zijn ook andere redenen. Die gaan iets dieper:

- Door de jaren heen verandert je proefplek. Dan heb je andere talenten, rollen en leiders nodig. Het kan zijn dat er meer behoefte is aan stabiliteit. Of juist andersom: het wordt weer tijd voor nieuwe experimenten. Dat vraagt om andere leiderschapskwaliteiten. En misschien ook wel om een andere voortrekker.
- Het kan ook dat er juist niet veel meer verandert bij je proefplek. De ontwikkeling ligt een beetje stil, omdat steeds dezelfde mensen de kar blijven trekken. Nieuwe teamleden kunnen prikkelen om met een frisse blik naar je proefplek te kijken. Denk hierbij ook aan jongeren!¹⁷
- En laten we ook hier het voorbeeld van Jezus erbij pakken. Je ziet Hem een weg gaan met zijn leerlingen. Met vallen en opstaan leren ze meer over Gods koninkrijk en hun rol daarin. Totdat zij zelf de verantwoordelijkheid krijgen. Op hun beurt geven zij het stokje dan weer door aan anderen. Bij Paulus, een late leerling, zie je dit ook gebeuren. Het principe van 'vermenigvuldiging' hoort dus gewoon bij 'discipelschap'.¹⁸

¹⁶ Prikkelende vraag: is het doel van een appelboom het voortbestaan van de boom, het voortbrengen van appels of het voortplanten van nieuwe appelbomen? Donald McGavran was op dit punt stellig: 'de ultieme vrucht van een appelboom is niet de appel, maar een nieuwe appelboom'.

¹⁷ Het boek *Samen Jong* (Utrecht 2022) voert een pleidooi om jongeren zonder schroom verantwoordelijkheid te geven!

¹⁸ Christian A. Schwarz, Christoph Schalk, *De praktijk van natuurlijke gemeente-ontwikkeling*, Hoornaar 1997, 136-146

- En denk hier eens aan: het accent ligt meestal op het *doorgaan* van leiderschap bij jouw proefplek. Maar dit kernthema heet *doorgaan én delen*. Ook leiders kun je *delen*. Als zij bij jouw proefplek het 'het stokje doorgeven', kunnen ze ergens anders 'de draad weer oppakken' en zo bijdragen aan de ontwikkeling van meer proefplekken.

Hoe kun je als proefplek hiermee aan de slag gaan? Het vraagt allereerst om bewustzijn, om alertheid. Met onze volle agenda's houden we er nauwelijks rekening mee dat mensen vroeg of laat een keer zullen stoppen. En we nemen nauwelijks de tijd om elkaar te bevragen welk leiderschap er nodig is, ook al zien we dat de kerkplek veranderd is of dat de omgeving veranderd is. Laat staan dat we rekening houden met het feit dat een andere proefplek iemand uit jouw team goed kan gebruiken.

En dan is het vervolgens goed om mensen heel bewust te vragen om mee te gaan doen in het team. En de uitdaging daarbij? Voorkom dat je steeds weer uitkomt bij de mensen die het al één of twee keer hebben gedaan. Niets ten nadele van deze mensen, maar het kan het proces van verjonging, vernieuwing en vermenigvuldiging belemmeren. Durf het ook aan om mensen te vragen die jonger zijn. Dat kan betekenen dat de stijl van vergaderen verandert, om maar iets te noemen. Zo kan er een frisse wind gaan waaien.

Wat heb je nieuwe mensen in het team te bieden. Ook dat is een goede vraag. Vast heel veel! Hier lichten we er twee kernwoorden uit: *ruimte en training*.

- *Ruimte* wil zeggen dat je nieuwe teamleden echt de ruimte geeft om hun eigen inbreng te hebben. Dat is altijd even zoeken, hoe dat dan werkt. Daar is tijd voor nodig. Maar het is de moeite waard. En, het is veel aantrekkelijker om dan mee te mogen doen.
- *Training* betekent dat je nieuwkomers niet in het diepe gooit. Je kunt vaardigheden en houding trainen. Maar denk ook aan samen bezig zijn met spiritualiteit, geloof en visie. En bij een nieuwe teamsamenstelling hoort teambuilding. Want je vraagt mensen niet om een klusje te doen. Het is meer dan dat. Dus investeer in ze.

Het stokje doorgeven. Natuurlijk heeft dat impact op de (betaalde) voortrekker van de proefplek. Die heeft een bijzondere plek in het team. Misschien was dit de eerste pionier en/of de initiatiefnemer. Grote kans dat hij of zij alles heeft gegeven. En waarschijnlijk hangt er nog steeds veel af van deze persoon. Maar het maakt de proefplek kwetsbaar als alles en iedereen blijft leunen op de voortrekker. Ga hierover het gesprek niet uit de weg. Hoe voorkom of doorbreek je een té grote afhankelijkheid van de voortrekker? En zou het misschien kunnen dat de voortrekker ergens anders een grotere bijdrage kan leveren? Dat je hem of haar daarvoor moet 'delen'? Dit zijn pittige vragen. Zeker als het gesprek gaat over de positie van de voortrekker, kan het wijs zijn om iemand van buiten erbij te vragen. Maar het is de moeite waard om dit te bespreken. Want uiteindelijk willen we allemaal dat er sprake is van *doorgaan en delen*!