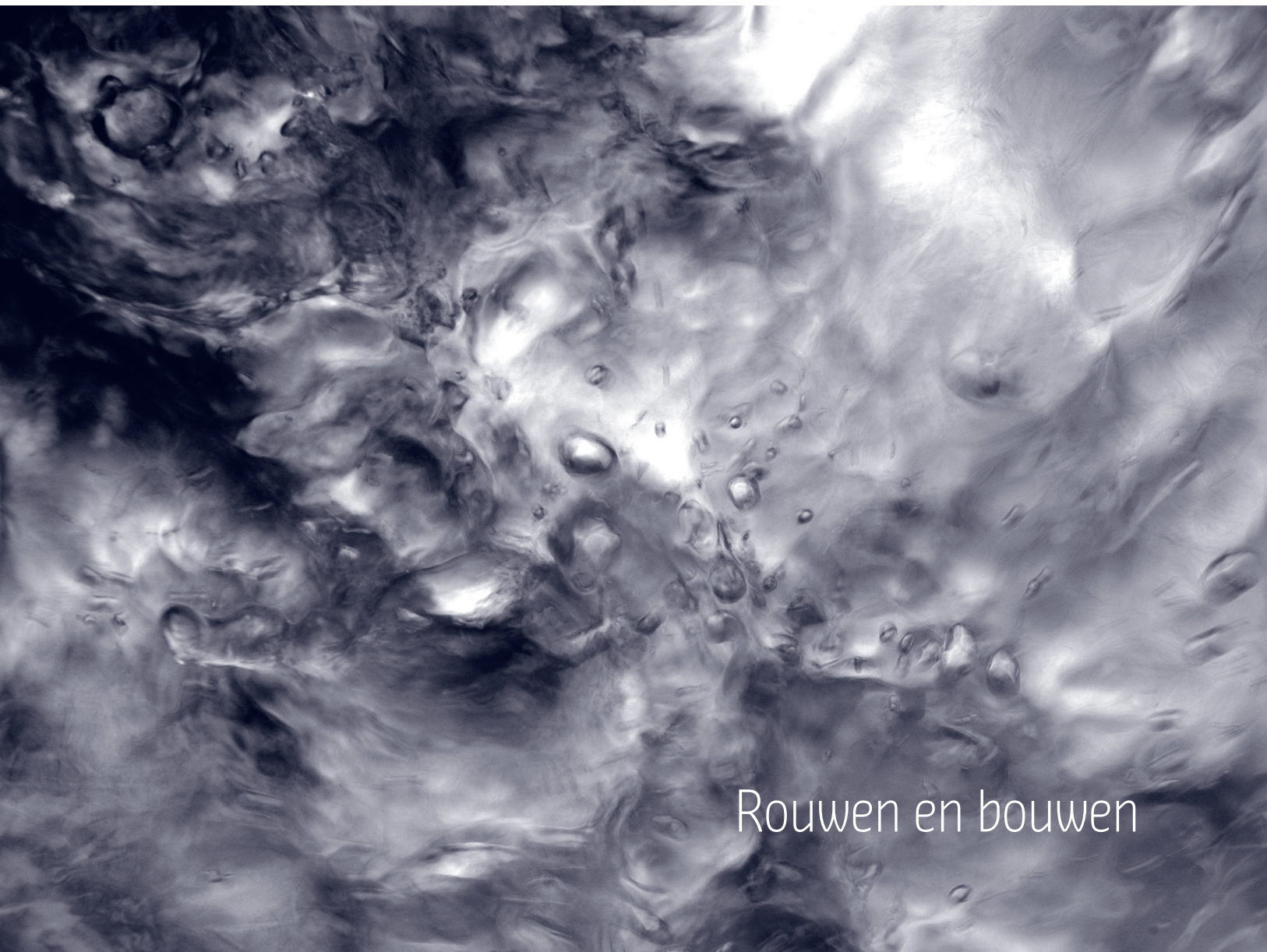


2015 | 3 **VPWinfo.nl**

Kwartaalblad van **VPW Nederland** Beroepsvereniging van r.-k. pastores

Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht | T 030 293 33 15 | E info@vpwinfo.nl | I www.vpwinfo.nl



Rouwen en bouwen



VPW Nederland

Beroepsvereniging van r.-k. pastores



Bouwen of rouwen

Geen van deze twee werkwoorden werden gebruikt in ‘Hart voor Pastoraat’ de notitie van de VPW die vorig jaar verscheen in mei 2014. De centrale gedachte van deze nota die probeert een actuele visie te ontwikkelen op pastoraat in de huidige context van kerk en samenleving. Het legt de nadruk op het laten.... Dit laten wordt niet in een passieve zin verstaan maar als ruimte scheppend. Als in een woestijnervaring, een plaats waar je je probeert te verbinden met de bron die je voedt. Een bron die, in de pastorale werk-routine van alle dag, veelal beperkt blijft tot je eigen huis-kamer. Als nuchtere Nederlanders en doeners laten we ons ook niet zo snel in een vorm van impasse duwen, zoals we de woestijn binnen de werkrou-tine wellicht kunnen erva-ren. Ook nu, nu nieuwe werkcontouren wat helderder wor-den gaan we oplossingsgericht te werk en worden de taken en diensten herverdeeld. Tegelijkertijd proberen we effi-ciency en nabijheid zo goed mogelijk te realiseren. Zo vak-bekwaam zijn we wel. Binnen de diaconie waarbinnen ik werkzaam ben heb ik echter geleerd dat die oplossingen, hoewel soms noodzakelijk voor de korte termijn, niet altijd het meest vruchtbaar zijn voor de lange termijn. Het uit-houden met mensen die in schijnbaar onomkeerbare kwetsbare situaties zitten houden mij een spiegel voor. Ook hier ben je nooit passief nabij... laten is, ook hier, de ruimte zoeken. De vragen binnenlaten naar de onhoud-baarheid ervan. Dit levert niet direct bevredigende oplos-singen maar het levert wel nieuwe inzichten op. Als het om de toekomst gaat van mijn geloof, van mijn kerk, die mij dierbaar is zullen we het hier van moeten hebben binnen de contexten van een wereldkerk naar een luisterende, een zich onderscheidende, een gastvrije en een dienende ge-meenschap. “Zie ik maak alle dingen nieuw”. (Op; 21,5)

Ina van de Bunt Koster, voorzitter

COLOFON VPWinfo.nl is het kwartaalblad van VPW Nederland, Beroepsvereniging van r.-k. pastores.
ISSN 1574-9916. Nr. 3, oktober 2015.

• Redactie VPWinfo.nl
Jan Franken (hoofdredacteur), Elly Bus,
Mirjam Dirx, Jan Houben, Geert Rozema,
Jeroen van Lente.
• Redactiesecretaris
Mirjam Dirx
’t Vaartje 112, 5165 ND Waspik
T 0416 - 312385 / 06-444 60 207
mirjamdirx@kpnplanet.nl

• Grafisch ontwerp
Jeroen van Lente Grafisch ontwerper
Tielekeshoeven 32, 5242 KB Rosmalen
T 06 28 15 20 30, E jeroenvanlente@msn.com
• Druk Drukkerij DekkersvanGerwen, Den Bosch.

Foto’s van de auteurs en foto’s bij artikelen zijn door de betreffende auteurs aangeleverd.

Contributie

- De VPW kent maar één hoofdtarief waaraan alle andere bedragen zijn ontleend: € 140.
- De contributie bedraagt € 140 voor wie 0,7-1 fte en € 70 voor wie tot 0,7 fte werkt. Onder dat laatste vallen ook de gepensioneerden.
- Omdat het alléén voor pastoraal werk(st)ers in loondienst mogelijk is de contributie te verrekenen met hun brutoloon, worden zij voor een hoger bedrag aangeslagen, maar feitelijk hebben zij een voordeel van enkele euro’s.
- Vrienden van de VPW en studenten betalen een aangepast bedrag.
- De letters A, B, C, D, DP (P voor gepensioneerden) en E zijn van belang voor de administratie en staan

op de betalingsstrook vermeld en verwijzen naar deze tabel.

- Contributies gelden voor een heel kalenderjaar.
- Individuele aanpassingen zijn mogelijk bij bijzondere arbeidsomstandigheden of indien men in de loop van het jaar lid wordt. In onze statuten wordt een opzegtermijn van een maand aangehouden.
- Iedereen die meer wil geven dan de gevraagde contributie-bijdrage kan dat als schenking fiscaal verrekenen, ook gepensioneerden (ANBI regeling).
- Ons rekeningnummer is NL38 INGB 000 303 72 79 t.n.v. VPW Nederland. Vermeld altijd: ‘Contributie’ en het factuurnummer.
- Wij stimuleren periodieke overschrijvingen van de contributie.

	Pastoraal werk(st)ers	Priester of diaken	Gepensioneerd
0,7 - 1 fte	A Netto € 134,- (bruto € 200,-)	B € 140,-	DP € 70,-
tot 0,7 fte	C Netto € 67,- (bruto € 100,-)	D € 70,-	DP € 70,-
Elders vakbondslid	D € 70,-	D € 70,-	DP € 70,-
	Vriend € 75,-	E Student € 15,-	

Organisatie – VPW Nederland

- Secretariaat VPW Nederland • J. Franken (beleidsmedewerker), Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht 030 - 293 33 15, janfranken@vpwinfo.nl
- Dagelijks bestuur
 - H.J.M. v.d. Bunt-Koster (voorzitter), Nijverheidsstraat 22, 7621 TM Borne, 074 - 2670406
 - T. Halin, Kikkerveen 405, 3205 XD Spijkenisse (penningmeester, v.a. 1-1-2014) penningmeester@vpwinfo.nl
 - M.D. Dijkman, Kerkstraat 19, 6941 AC Didam, 0316 - 295 606, vice-voorzitter@vpwinfo.nl
- Algemeen Bestuur • H. v.d. Bosch, H.J.M. v.d. Bunt-Koster, J. Deckers, M.D. Dijkman, W. Hacking, T. Halin, G.M.H. Kamsma-Kunst, M. Knaap, L. Mesman, J. Rens, M. Sanders.
- Financiële administratie • Bosman Financiële Dienstverlening.
- Landelijke Commissie Rechtspositie (LKR) • M. Bruijns, G. Damen, G. Dieteren, J. Franken, L. Geurts, T. Halin, J. Rens, H. van Schalkwijk, N. van Waterschoot (FNV).
- Website www.vpwinfo.nl • P. Gabriël, webmaster.

VPW’s

- VPW Den Bosch • Secretariaat VPW Nederland, Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht, 030 - 293 33 15, denbosch@vpwinfo.nl
- VPW Breda • Secretariaat: F.M. Vermeulen, Florahove 24, 4702 EZ Roosendaal, 0165 - 53 45 06, breda@vpwinfo.nl
- VPW Groningen-Leeuwarden • Secretariaat: N. Bouma, Trambaan 15, 9251 LZ Burgum, 0511 705 336, groningen-leeuwarden@vpwinfo.nl
- VPW Haarlem-Amsterdam • Secretariaat: J.P.C. van Diepen, Loodsgracht 75, 1781 KP Den Helder, 0223 - 619 139, haarlem-amsterdam@vpwinfo.nl
- VPW Limburg • Secretariaat: P. Linders, Stichting Groenewold, Roermond, 077 - 354 66 89, limburg@vpwinfo.nl
- VPW Rotterdam • Secretariaat: H.J.T. Dam, Parallelweg 5, 2951 BS Alblasserdam, 06-12374002, rotterdam@vpwinfo.nl
- VPW Utrecht • Secretariaat: Chr. Kantoci-Janssen, Bussloselaan 17-A, 7383 AG Bussloo-Voorst, 0571-261914, utrecht@vpwinfo.nl

Verzoek aan onze leden!

Als er iets verandert in uw gegevens wilt u dan zo vriendelijk zijn dit door te geven aan ons secretariaat: Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht of info@vpwinfo.nl. Denk daarbij aan • Adresgegevens • Verandering van werkkring of werksoort • Arbeidsduurverandering (bijvoorbeeld van full-time naar half-time) • Het overgaan van studentlid naar werkend lid • Het met emeritaat gaan.

INHOUD

Bij velen die betrokken zijn bij het pastoraat groeit de onrust. Steeds duidelijker worden de zorgen rond gebouwen, financiën en personeel. Er moeten lastige knopen worden doorgehakt. Veel van het bekende moet worden opgegeven. Sommigen ervaren het als een verlammende verantwoordelijkheid, anderen speuren naar nieuwe mogelijkheden. Er zijn tegelijk twee processen aan de gang, één van rouwen en één van bouwen.

In deze processen zijn meerdere partijen samen aan de slag. De verschillende bisdommen geven ieder met een eigen inkleuring een aanzet in dit proces. Op de werkvloer is het de combinatie van (parochie) bestuur en (pastores)team, die samen dit ingewikkelde proces moeten aansturen. Hoe gaat dit in zijn werk?

Twee pastorale beroepskrachten komen aan het woord uit twee verschillende bisdommen. Hun aanpak verschilt. Hun situatie is anders. Zij worden in de pen vergezeld door één van hun bestuursleden schrijvend vanuit hun eigen verantwoordelijkheid. Uit Den Haag komen de bijdrage van vicaris Ad van der Helm en bestuurder Joost Happel. Uit Meppel e.o. zijn de artikelen van pastoraal werkster Dorenda Gies en bestuurder Harry Helmich afkomstig. Een vijfde bijdrage is van de hand van parochiemanager Rikie Bansberg over de samenwerking in een megaparochie in Tilburg. Over dit alles laat Paul Donders zijn blik gaan vanuit zijn ervaring met organisatieontwikkeling. Ook de rubriek *Gelezen* draagt een steentje bij aan de thematiek van *Rouwen en Bouwen*.

DE PRAKTIJK

4 Evangelie, context en persoonlijke visie

Ad van der Helm

8 Bezielde business

Joost Happel

12 Toekomstbestendig

Dorenda Gies

14 Een stap verder moeten zetten

Harry Helmich

16 Met faillissement bedreigd?

Rikie Bansberg

DE REFLECTIE

18 Samen op weg naar een onzekere maar hoopvolle toekomst!

Paul Donders



DE RUBRIEKEN

7 Gelezen

Theorie U, leiding vanuit de toekomst die zich aandient
Het mooie van dit boek is: het gaat over theorie, over praktijk en over methodes die helpen te bouwen aan een nieuwe toekomst. Ook voor werkers in kerk en pastoraat aan te bevelen dus.
Jos van Genugten

11 Op stap naar...

Waarneming en verwondering zijn het begin van inspiratie
Anne Stael liep een vijfdaags wandelpad in Overijssel.

22 Nieuws uit de VPW-en

Jan Franken

24 Column Rob Lijesen

Ik hebt een feessie

Evangelie, context en persoonlijke visie

Pastoraal beleid in een concrete situatie is voor mij een samenspel van een aantal inhoudelijke elementen. Er is ten eerste de opdracht van het evangelie dat we als kerk willen uitdragen. Daarnaast is er de context van de kerk ter plaatse, die bepaald wordt door de sociale situatie waarin de parochie zich bevindt. Bovendien is er de persoonlijke theologische visie op de manier waarop het evangelie ter plaatse gestalte kan krijgen. Deze visie dient meer te zijn dan een persoonlijke voorkeur of hobby. Deze drie pijlers gaan aan beleid vooraf, vindt Ad van der Helm, vicaris in de parochie Maria Sterre ter Zee in Den Haag.

In Den Haag Noord heeft de samenvoeging van de parochies een lange voorbereidingstijd gekend van drie jaar. Het bisdom Rotterdam verlangde twee sterke parochies in de stad. Langs welke verdeellijn dit moest gebeuren (Noord-Zuid of Oost-West) is besproken en bovendien werd de vraag op tafel gelegd of één parochie in dit stadium al haalbaar zou zijn. Een van de redenen om vooralsnog niet over te gaan tot één parochie is de kwestie van de kerkgebouwen. In Zuid is de sanering van de gebouwen al verder gevorderd terwijl dit in Noord nog niet het geval is (vanwege de monumentale status van veel



Ad van der Helm

Parochievicaris Maria Sterre
der Zee, Den Haag

DE PRAKTIJK

gebouwen). Nu zijn er twee parochies (vroeger zeker 30) met samen twaalf kerkgebouwen die in gebruik zijn (Naast drie zelfstandige migrantenparochies).

Opbouw De eerste stap van het pastoraal team i.o. was het formuleren van een pastoraal beleidsplan. Dit gebeurde op verzoek van de verzamelde parochiebesturen die richting wilden krijgen voor hun gesprekken over de samenvoeging van de parochies. Het eerste ontwerp vonden de leden van het parochiebestuur vaag en erg algemeen en dus onvoldoende. Een nieuw stuk werd geschreven waar concrete uitspraken werden gedaan over het aantal kerkgebouwen en over het aantal geloofsgemeenschappen die binnen de parochie een eigen pastoraatgroep en beheercommissie zouden krijgen. De parochie is per 1 januari 2015 opgericht en heet *Maria Sterre der Zee*. Het pastoraal team bestaat uit zeven teamleden (6,5 fte): vier priesters, twee pastoraal werkers en een diaken. Het werkt samen met de broeders van Sint Jan en de paters en zusters van Hircos (Haagse internationale religieuze communiteit Schilderswijk). Er zijn zes geloofsgemeenschappen met zeven kerkgebouwen (het achtste kerkgebouw wordt door de Poolse parochie gebruikt). Er zijn zeven migrantengroepen die met verschillende intensiteit eigen activiteiten organiseren. In iedere geloofsgemeenschap is een pastoraatgroep en een beheercommissie. Het parochiebestuur bestaat uit acht leden.

Beleid: spiritueel en solidair Twee woorden vormen de pijlers onder het pastoraal beleid: spiritueel en solidair. Dat heeft enerzijds te maken met de zeer gesecculariseerde samenleving van Den Haag waar de kerken een marginale en soms onzichtbare rol spelen. De katholieke spiritualiteit en het christelijke gedachtengoed ontsluiten, mede in oecumenische samenwerking met de

andere kerken, en beschikbaar maken voor de inwoners van de stad is de eerste uitdaging van het beleidsplan. Daarnaast kent Den Haag kent een groot onderscheid tussen rijke en arme wijken: het is een zeer gesegregeerde stad. Tussen het Statenkwartier, de Schilderswijk, het centrum en het *Haagse Hout* zijn grote verschillen in inkomen, nationaliteit en taal. Vlak naast elkaar liggen wijken en dus geloofsgemeenschappen die sociaaleconomisch mijlenver van elkaar liggen. Dat vraagt om solidariteit met elkaar: rijkere gemeenschappen wordt gevraagd om middelen beschikbaar te stellen om zwakkere geloofsgemeenschappen te ondersteunen. De solidariteit overschrijdt ook de parochiegrenzen en richt zich op allen die in de stad in nood verkeren. Dit heeft ook gevolgen voor de PCI' en in de parochies en het diaconale centrum in de Schilderswijk.

Werkvelden Het pastoraal team werkt niet met een territoriale indeling maar via werkvelden. Deze eerste keuze is gemaakt om de geloofsgemeenschappen dicht bij elkaar te brengen en tegenstelling te overwinnen. Terwijl iedere geloofsgemeenschap ruimte heeft voor eigen scala aan activiteiten en eigenheden, dient saamhorigheid te groeien. Er zijn grote verschillen in devotie, geloofskennis, kerkelijke oriëntatie, liturgische praktijk. Het pastoraal team wil uitdrukkelijk verantwoordelijk zijn voor het geheel. Samen met het parochiebestuur is het team immers de basis voor de eenheid: als zij daar onvoldoende vorm aan geven, zal de parochie geen samenhang vertonen. Daarom hebben we werkvelden geformuleerd. Naast de bekende trits van liturgie, catechese en diaconie, zijn er nog andere die voortkomen uit de context van onze parochie en ons pastoraal beleid. Er is een aparte portefeuillehouder voor de coaching van de pastoraatgroepen. We hebben die losgemaakt van de inhoudelijke begeleiding van de pastoraatgroepen om de werklust te verdelen. Naast *individueel pastoraat* als portefeuille hebben we drie specifieke doelgroepen geformuleerd als werkveld: *jongeren, migranten, ouderen en zieken*. Daarnaast

zijn er de nieuwe bewegingen en gebedsgroepen in de parochie, die onder verantwoordelijkheid van één van de teamleden vallen. Er is een aparte portefeuille *communicatie* voor de website en het parochieblad. Tot slot is er de portefeuille *innovatie* om twee leden van het pastoraal team ruimte te geven ideeën te ontwikkelen over de grenzen van de parochie heen en deze met de andere leden en ondersteund door het parochiebestuur uit te voeren.

Parochiebestuur heeft eigen competentie

Voor deze portefeuilles is een portefeuillehouder verantwoordelijk, die met een of meer andere leden van het pastoraal team een werkgroep vormt. Samen werken zij het beleid uit in concrete werkplannen voor het werkjaar met concrete stappen en plannen voor het komende jaar.

Samenspel Het eerste beleidsplan is op verzoek van de gezamenlijke parochiebesturen (voorafgaande aan de fusie) bijgesteld. Na een half jaar samenwerken is het tweede beleidsplan door de leden van het pastoraal team vertaald in werkplannen voor de werkvelden. Vlak voor de zomer 2015 zijn deze met het parochiebestuur besproken. In die vergadering kwamen verschillen in accenten en in visies naar voren. Uiteindelijk geeft de opvatting van het pastoraal team de doorslag, maar de voorwaardenscheppende mogelijkheden van de parochie geven wel de kaders aan. De inhoudelijke dialoog tussen pastoraal team en parochiebestuur is erg vruchtbaar geweest: vanuit ieders competentie werden opmerkingen gemaakt en kwamen ook fundamentele keuzes aan het licht.

> Lees verder op pagina 6

De middelen die het parochiebestuur ter beschikking heeft zijn beperkt. Er is een tekort en de vaste lasten zijn te hoog. Wij verwachten dat het binnenkort de nodige beslissingen neemt op dit terrein. We dienen als

Ondanks krimp blijven opbouwen

team de eigen competentie van het parochiebestuur te erkennen. Er liggen nog grote beslissingen voor ons in de sfeer van het aantal gebouwen en mogelijkheden om alle geloofsgemeenschappen en migrantengemeenschappen te blijven ondersteunen. De uitdaging is dat de financiële middelen niet weglekken naar het noodzakelijke onderhoud van de gebouwen, maar in voldoende mate kunnen worden ingezet voor het pastoraal beleid. Dat beleid moet dan ook duidelijk en concreet geformuleerd worden en vertaald in concrete plannen.

Succesfactor Een goed samenspel tussen de twee leidinggevende gremia in de parochie is volgens mij een van de succesfactoren van de parochie. Dit vraagt overleg en uitwisseling. Dit hoeft niet vaak. Een paar keer per jaar een intensieve dialoog

op beleidsniveau moet voldoende zijn. De eigen verantwoordelijkheid van het parochiebestuur met de daarbij horende competenties kan het pastoraal team aanspreken en uitdagen om helder en duidelijk pastorale doelen te stellen en vervolgens aan te geven welke doelen behaald zijn en welke niet. Daarnaast is een gedeeld geloof en gelovige betrokkenheid bij de kerkgemeenschap van de parochie een onmisbare basis. De pastoor heeft hier een unieke positie: hij is de scharnier tussen de twee aandachtsvelden in de parochie die niet zonder elkaar kunnen. Het primaat ligt bij het pastoraal beleid, maar dit kan niet op zichzelf bestaan. Het heeft de materiële middelen nodig die op zorgvuldige manier beheerd moeten worden met het oog op de continuïteit van de parochie. De krimp van de katholieke kerk waar we getuige van zijn, moeten we op een zorgvuldige manier begeleiden. We moeten voorkomen dat het een negatieve spiraal wordt, maar in die veranderende omstandigheden die de speelruimte kleiner maken, toch de mogelijkheden aangrijpen om nieuwe mensen te bereiken en aan te spreken met de eigenheid van onze boodschap. Ondanks de krimp kunnen we de parochie blijven opbouwen.

Gelezen

Een boek uit de stapel

Theorie U, leiding vanuit de toekomst die zich aandient

C. Otto Scharmer

2009, 557 blz. uitgeverij Christofoor

Toen ik hoorde dat Otto Scharmer, van Duitse afkomst en hoogleraar in Amerika, in dit voorjaar tegelijk aan 25.000 deelnemers via internet een college gaf over leiderschap en innovatie dacht ik: daar wil ik meer van weten. Door persoonlijke omstandigheden had ik tijd om zijn belangrijkste boek *Theorie U* goed te bestuderen. Het gaat niet over pastoraat en kerk, zijdelings wel, maar ik vind het de moeite waard erover te schrijven in *VPWinfo.nl*.

Er zijn grote problemen in de wereld. Otto Scharmer noemt er vele: armoede, honger, vluchtelingen, gezondheid, schending van mensenrechten, werkloosheid, klimaat, geweld en fundamentalisme. Alles bij elkaar noemt Scharmer dit een diepe crisis waarin we verkeren. Als pastores kennen we ze allemaal, want we bidden ervoor in de voorbeden en we preken erover. Ook weten we of voelen we aan dat we er samenhang is tussen al deze problemen.

De mensen noch de methodes noch de organisaties die de problemen veroorzaakt hebben, zijn in staat deze op te lossen is een centrale stelling in dit boek. Om Albert Einstein te citeren: “Problemen kunnen niet worden opgelost door dezelfde geest die ze heeft gecreëerd”. De meeste mensen en organisaties, zegt Scharmer, ‘downloaden’ uit ervaringen in het verleden om de problemen van deze tijd op te lossen. Maar de tijden zijn drastisch veranderd. Er is een geheel nieuwe insteek nodig voor de toekomst. Zijn pleidooi is: kijk goed naar wat zich in het klein al aandient voor een nieuwe toekomst. Steun wat kan groeien. Scharmer kijkt naar de huidige problemen vanuit een toekomst die al begonnen is.

Waar hebben we dit meer gehoord? De evangelies spreken over het Koninkrijk van God dat al onder ons mensen werkzaam is, zonder dat we het weten en ons ervan bewust zijn.

U

Elke verandering begint in het klein. Bewegingen van mensenrechten, milieuvraagstukken of vragen over gezondheid beginnen in het klein en dienen, als ze werkelijk betekenis hebben, langzaam uit. Maar wat is er voor nodig om die kleine aanzetten te zien? Scharmer wil op deze vraag een antwoord geven.

Stelt u zich de letter U voor. Aan de linker kant dalen we af. Maar tot hoever? Vaak zijn mensen en organisaties tevreden met oplossingen voor problemen die maar een korte tijd werken of, erger nog, binnen korte tijd nieuwe problemen veroorzaken. Scharmer vraagt enkele spaden dieper te steken, de diepte in te gaan op zoek naar bronnen van leven en werken. Hij vraagt naar de bodem van de ‘U’ te gaan. Hij noemt dat presencing. Dat is een samentrekking van present zijn en de zintuigen(sense) gebruiken. Horen, zien, observeren, aanwezig zijn bij wat zich aandient. Zijn definitie van presencing is: aanvoelen van en met volle aanwezigheid afstemmen op de hoogste toekomstige mogelijkheid en die in het nu te verwezenlijken of ‘contact te leggen met de Bron’. Een open geest, een open hart en een open wil zijn voorwaarden om bij deze Bron te komen

Dat vraagt het oude los te laten en je over te geven aan het nieuwe. Je aandacht laten vangen door het nieuwe en door wat “zomaar – als bij toeval – naar boven

komt”. Dat vraagt in verbinding te komen met wie je ten diepste bent. Dat vraagt door het oog van de naald te gaan: het binnenste van jezelf naar buiten te keren, luisteren naar wat uit jou zelf geboren wil worden. En: een verschuiving van individu naar een nieuw collectief, want slechts in de gemeenschap kan het nieuwe groeien.

Waar hebben we dit meer gehoord? In dit korte bericht kan ik van dit stevig onderbouwde boek niet meer laten horen. Dus ook niet van de stappen die gezet kunnen worden om aan de rechterkant van de U weer omhoog te klimmen. Het mooie van dit boek is: het gaat over theorie, over praktijk en over methodes die helpen te bouwen aan een nieuwe toekomst. Ook voor werkers in kerk en pastoraat aan te bevelen dus. Maar het boek is misschien wel te dik, voor wie in de dagelijkse praktijk met allerlei vragen geconfronteerd wordt. Ik kom het graag uitgebreider presenteren voor wie bovenstaand verhaal naar meer smaakt.

Een PS voor mezelf: met de bijbel, Augustinus, Benedictus en Franciscus zit ik wel op het goede spoor!!

Bezielde business

De verantwoordelijkheid die van parochiebestuurders wordt gevraagd is niet minder groot dan in andere sectoren van de samenleving, vindt Joost Happel, secretaris parochiebestuur Maria Sterre der Zee te Den Haag.

De eisen die anno 2015 aan toezichthouders en commissarissen worden gesteld zijn hoog. Nog niet zo heel lang geleden was het deel uitmaken van het *old boys network* voldoende om toe te treden tot een Raad van Commissarissen. Tegenover enkele vergaderingen per jaar stond een riante vergoeding en hoog maatschappelijk aanzien.

Inmiddels hebben faillissementen, wanbestuur en mismanagement in tal van instellingen ervoor gezorgd dat een commissariaat aan strikte regels onderhevig is: de vergoedingen zijn gemaximeerd, er kan persoonlijk aansprakelijk gesteld worden, er wordt een forse tijdsinvestering gevraagd en de pers ligt altijd op de loer. Aangepaste wet- en regelgeving zorgt nu voor duidelijke profielen en functie-eisen, zodat de juiste man of vrouw op de juiste plaats terecht komt.

Aansprakelijkheid is verzekerd. Adviesbureaus zorgen voor optimale begeleiding tussen toezicht en bestuur en er is nog steeds sprake van een redelijke vergoeding.

Wie stapt hierin? De verantwoordelijkheid die Anno Domini 2015 van parochiebestuurders wordt gevraagd is niet minder groot dan in genoemde sectoren van de samenleving. Gefuseerde parochies beschikken al gauw over enkele gebouwen met een (verzekerde) waarde van vele tientallen miljoenen euro's. Meerjarenonderhoud, monumentenbeheer en acute reparaties zijn aan de orde van de dag. Er is een personeelsbestand van koster, dirigenten, organisten en secretariaatsmedewerkers. Daar moet een loonadministratie voor worden onderhouden. Op hen is

Arbowetgeving van toepassing. Er moeten functioneringsgesprekken gehouden worden. Aandacht voor ziekteverzuimbegeleiding en loopbaanontwikkeling is noodzakelijk. De jaarlijkse exploitatie gaat om enkele tonnen, die uit collecteopbrengsten moet worden binnengehaald. In geval van recente fusie moet zorgvuldig omgegaan worden met reële en vermeende cultuurverschillen van de voormalige afzonderlijke parochies. En, oh ja, dan is er ook nog een pastoraal team. Het is geen commissariaat op afstand, maar met beide benen op de grond (of als het tegenzit: in de modder). Er is beperkte begeleiding vanuit bisdombureaus die immers reorganiseren en afslanken. Daarnaast heeft het Bisdom een controlerende en toezichthoudende functie, waardoor er gekaderde speelruimte is. En er is geen honorarium. Wie wil hier nog instappen?

Bouwstenen voor het profiel Waar kunnen we bouwstenen vinden voor het profiel van parochiebestuurders?

De motivatie en de voeding voor hun inzet moet gezocht worden in het evangelie. Paus Franciscus heeft tijdens zijn recente reis door Latijns Amerika ons weer herinnerd aan de kracht van Jezus' evangelie als leidsnoer voor onze persoonlijke beslissingen en als grondslag voor de inrichting van de samenleving (en dus ook van de parochie!). Gerechtigheid voor de armen en de kwetsbaren in de samenleving moet het richtsnoer zijn.

Schud het stof van je schoenen Het ligt voor de hand om als parochiebestuur eerst de voorwaardenscheppende, materiële kanten van het bestaan op orde te hebben, maar toch is dat de omgekeerde weg: "Zoek eerst het koninkrijk en dan volgt de rest vanzelf" (Mt. 6,33). Natuurlijk gaat dat niet vanzelf. Maar wanneer de

kerkgemeenschap de juiste prioriteiten stelt en bekend staat om de verkondiging van de liefde van God in woorden én daden, dan wordt dit evangelie verstaan. Misschien lang niet door alle mensen, en daar waar-schuwt Jezus zelf al voor. Hij bemoedigt en adviseert zijn leerlingen: “als het tegen valt, schud het stof van je schoenen en vervolg je weg” (Mc. 6, 11). Twijfel niet aan de boodschap, en pas die niet aan aan wat de mensen willen horen, maar blijf bij de boodschap zelf.

Het gaat om bezielde business. Bestuurswerk in de kerk is onlosmakelijk verbonden met bezieling.

Overigens hebben het parochiebestuur en het pastoraal team duidelijk te onderscheiden eigen verantwoordelijkheden en moet het parochiebestuur terughoudend zijn met het op de pastorale lijn te gaan zitten.

Kerkbezoek Wat betekent dit in de dagelijkse praktijk van de parochiebestuurder? Hij/zij moet geworven worden op basis van (professionele) competenties, maar ook op basis van actieve betrokkenheid bij de geloofsgemeenschap. Parochiebesturen vraagt om een heldere koers uit te zetten geïnspireerd door het evangelie en die in woord en daad uit te dragen. Het is niet “u (de geloofsgemeenschap) *vraagt en wij* (het parochiebestuur) *draaien*”. Als onderdeel van de wereldkerk reikt het Bisdom de kaders



Joost Happel

Oud-bestuurder in de ouderenzorg en secretaris van het parochiebestuur van de parochie Maria Sterre der Zee, Den Haag.

DE PRAKTIJK

Gerechtigheid voor de armen en de kwetsbaren in de samenleving moet het richtsnoer zijn

voor deze koers aan. Op basis van de bisschoppelijke benoeming van de leden van het parochiebestuur zijn zij vaandeldragers. In afwegingen, besluiten en communicatie moet die evangelische inspiratie zichtbaar zijn. Het parochiebestuur luistert heel goed naar de geloofsgemeenschap en legt indien

nodig ook aan die geloofsgemeenschap uit, waarom de kerk het wellicht anders wil. In die relatie met de geloofsgemeenschap gaat het om transparantie, zichtbaarheid, aanspreekbaarheid

en vertrouwen. De parochiebestuurder moet niet ingevlogen worden als een externe adviseur, maar uit de geloofsgemeenschap komen en in de geloofsgemeenschap zichtbaar zijn. Kerkbezoek is (net als voor de gelovigen zonder functie!) daarom een wezenlijk onderdeel van het invullen van de functie, evenals het deelnemen aan catechese, bedevaarten, jaarlijks parochiefeest of diaconale activiteiten. Het is van groot belang dat bij de werving en selectie van bestuurders dit aan de orde komt en dat men daar ook op aangesproken mag worden.

Voorbij het rendementsdenken Een grote uitdaging ligt er voor het parochiebestuur *Maria Sterre der Zee* in de komende jaren als besloten moet worden of het huidige beleid van “alle kerken blijven open en in iedere kerk is er op zondag een eucharistieviering” kan worden gehandhaafd. Dan moet blijken of op bezielde wijze tot belangrijke besluiten gekomen kan worden. De geloofsgemeenschappen rond die kerkgebouwen worden in de komende periode getoetst op vitaliteit. Het is niet zo moeilijk om vanuit rendementsdenken tot criteria te komen: aantal kerkgangers, collecteopbrengsten, gebouwbeheer en exploitatie. Maar lukt het ook om voorbij het rendementsdenken te komen en de bezielde vitaliteit af te wegen, zoals geestelijke kracht, meedenkend vermogen en uitstraling en rol in de samenleving?

> Lees verder op pagina 10

Goed functioneren De belangrijkste voorwaarde voor het goed functioneren van het parochiebestuur is goede communicatie met het pastoraal team, waarbij de pastoor de scharnierfunctionaris is. Hij is voorzitter van het parochiebestuur én voorzitter van het pastoraal team. Daarmee is hij de bezielde bestuurder bij uitstek. Grote fusieparochies vragen meer dan alleen een pastorale invalshoek. Managementvaardigheden en kennis van organisatieontwikkeling bij de pastoor zijn essentieel. Het is begrijpelijk dat niet alle pastoors over deze competenties beschikken. De noodzaak daarvoor in kleinere parochies was immers minder nodig. Om tot succesvolle fusieparochies te komen moeten bisdommen alert zijn op het toerusten van de te benoemen pastoors om als pastoraal bestuurder te kunnen fungeren.

Een andere voorwaarde tot goed functioneren van het parochiebestuur is de afstemming van de bestuurlijke en de pastorale beleidsplannen. Het parochiebestuur is dienend aan het pastoraal team, maar dat kan alleen als er een eenduidige visie is voor de kortere en de langere termijn. In de per 1 januari 2015 tot stand gekomen fusieparochie *Maria Sterre der Zee* in Den Haag heeft het pastoraal team een meerjarenvisie vastgelegd. Die vormde het uitgangspunt voor het bestuurlijke beleidsplan 2015 - 2016. Tegelijkertijd hebben de leden van het pastoraal team per portefeuille een werkplan opgesteld over dezelfde periode. In een kritische sessie is de koers aangescherpt en is uiteindelijk een geharmoniseerd beleid tot stand gekomen.

Professionele support Tenslotte is het onvermijdelijk dat er toch een mate van professionele support wordt georganiseerd, omdat de organisatorische continuïteit geborgd moet worden, zowel wat betreft de dagelijkse bereikbaarheid van de organisatie, als wat betreft de langere termijn. Daartoe is een professioneel hoofd parochiesecretariaat aangetrokken. Zij is onder meer ambtelijk secretaris van het parochiebestuur en van het

Waarneming en verwondering

Lopen naar Santiago is een begrip, bijna een statement. Je laat iets aan de wereld zien: ik ben met mezelf bezig, ik leef bewust, ik laat me niet gek maken door de drukte, ik kan alleen zijn etc., etc.

Wandelen in de voetsporen van anderen die eeuwen geleden ook aldezelfde route liepen maakt het indrukwekkend en geeft het iets 'extra's'. In Nederland zijn er veel lange afstandspaden toch lijkt er nog geen alterna-

pastoraal team. Ook is het noodzakelijk om voor bepaalde organisatieontwikkelingen externe experts in te huren (zoals IT, communicatie, website en gebouwbeheer). Het is aan te raden om in de aanbesteding betrokkenheid bij de kerk als criterium een rol te laten spelen. Het is ons in ieder geval tot nu toe gelukt om bezielde businessmen (M/V) te vinden, passend binnen de financiële beperkingen.

Lekenroeping Samengevat gaat het dus om drie voorwaarden voor goed parochiebestuur: 1) communicatie tussen parochiebestuur en pastoraal team, 2) afstemming van bestuurlijke en pastorale beleidsplannen, 3) professionele support. Als aan deze drie voorwaarden voldaan is, dan zijn er zeker mensen te vinden die bestuurlijke verantwoordelijkheid in de kerk willen dragen. Sterker nog: die het als hun lekenroeping zien om hun (al of niet) professionele competenties in woord en daad ten dienste te stellen van de blijde boodschap, en hun bezieling ontleenen aan dat evangelie: besturen in de kerk in 2015 is bezielde business.

zijn het begin van inspiratie

tief te zijn voor Santiago. Landschap Overijssel wilde daar verandering in brengen. Met het project “geloof in je landschap” verbindt het natuur, cultuur, religie en wandelen met elkaar. Wandelend door het Overijsselse landschap, geniet je vooral van de rust en ruimte. Maar ongemerkt loop je door een wereld vol prachtige verhalen. Alle elementen die de mens in de loop der eeuwen aan het landschap heeft toegevoegd, hebben een eigen verhaal. Geloof en bijgeloof spelen hierin vaak een interessante rol. Ik heb de opdracht van Landschap Overijssel gekregen om mee te denken over de inrichting en beleving van de route. Als adviseur/projectleider op het gebied van zingeving en zakelijkheid en mijn studie in Wageningen op de achtergrond een geweldige opdracht! Onlangs heb ik voor het eerst de vijfdaagse wandel route gelopen. Een oproepje op mijn website en op facebook zorgde ervoor dat er twee mensen vijf dagen mee liepen en we op de andere dagen met vier en soms met zes mensen liepen. We wandelden grote delen in stilte, bezig met de route, vol van onze eigen gedachtes, verwonderd door wat we zagen en soms in gesprek met een

schaapherder of een andere wandelaar. Een boekje met teksten over tien verschillende thema's gaf de mogelijkheid een thema te overdenken. De thema's zijn: aandacht, loslaten, perspectieven, grenzen, inspiratie, jouw weg, discipline, ontmoeting, verhaal, einde.

Wandelen in stilte is soms wennen, we bleven wel bij elkaar in de buurt en wisselde de afstand tot elkaar. Bijzonder om te merken dat je van de ander bewust blijft ook al zeg je niets tegen elkaar. Dat is anders dan bij de drukke 'camino' naar Santiago, tenminste zoals Herman Vijsjes dat onlangs beschreef: “het leek wel een op-tocht met een vaste voorgeschreven tussenruimte, zoals meeuwen op het dak een bepaalde afstand tot elkaar in acht nemen, waarvan de grootte afhankelijk is van het aantal vogels. De wandelaars bewaakten fanatiek hun *Alleingang*.” Deze route in Overijssel zal nooit zo druk worden als Santiago, dat is fijn, het geeft eigenheid en ruimte. Tegelijkertijd willen we door een mooie naam en duidelijke markering mensen laten ervaren dat zij erbij horen en dat ze trots zijn dat ze een (een deel van) de route lopen, het moet een begrip in Nederland gaan worden.

Ik vond de verbondenheid met elkaar groot en de verhalen tijdens de koffie of het eten waren van betekenis. Uitwisseling over wat iedereen gezien heeft en gedachtes die zijn opgekomen tijdens het wandelen en vragen aan el-

kaar. De heiligen huisjes, de duivelssteen en het huisje van de toverkol gaven prachtige stof tot nadenken. Je kan alléén deze vijf dagen wandelen of met je team. Een of twee dagen lopen kan ook. Begeleiding tijdens een deel van de wandeling is mogelijk.

Op stap naar...

Anne Stael

is adviseur en projectleider op het gebied van zingeving en zakelijkheid. Zij liep een vijfdaags wandelpad in Overijssel.

Begeleiders van landschap Overijssel leggen de aandacht meer op cultuur-historie, ik leg de aandacht meer op bezinning en teambuilding. Wees welkom!
*Bezinningswandeling,
Mijn wandelmaat liep uren zwijgzaam mee.
Toen hij zijn pet had afgezet
zei ik, nou, dit gesprek
is makkelijk te resumeren.
Nee, zei hij, nee toch niet,
je moet het maar eens proberen.*

(Vrij naar Judith Herzberg)

Begin 2016 klaar

De route zal begin 2016 helemaal klaar zijn. Op de hoogte blijven? Mail naar info@zienwatonzichtbaaris.nl

Toekomstbestendig

De drie parochies Meppel, Hoogeveen en Beilen werken al sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw samen en hebben sinds 1992 een officiële samenwerkingsovereenkomst. Er is dus al een lange tijd onderling contact en de pastores worden ‘gedeeld’. Sinds 2008 werkt Dorenda Gies in dit parochieverband, als eerst-aanspreekbare pastor van Meppel.

Op dit moment werk ik samen met mijn Poolse priester-collega en een waarnemend pastoor op afstand. Omdat mijn collega vanuit zijn Poolse achtergrond weinig bestuurservaring heeft ben ik als pastoraal werkster actief en direct betrokken bij het fusieproces.

Samenwerken In de periode vóór de verplichte fusie in ons bisdom ben ik begonnen aan een analyse van de drie parochies en met het maken van een beleidsplan om de parochies meer toekomstbestendig te maken. In alle drie de parochies heb ik dat gedaan samen met het bestuur en een aantal actieve parochianen. Toen onze bisschop kwam met de eerste plannen voor een fusie hebben mijn collega en ik met de drie besturen een plan gemaakt voor een intensievere samenwerking in de hoop de fusie te kunnen afhouden. Door de grote onderlinge afstanden van de parochies (18-33 km) en de relatief goede financiële omstandigheden zagen de besturen en wij geen directe noodzaak voor een bestuurlijke fusie. Het leverde voor ons gevoel alleen maar een extra bestuurslaag op. We begonnen met het stroomlijnen van de drie beleidsplannen en de prioriteiten die daarin stonden. Ook hebben we een bezinningsdag met alle bestuurders van de drie parochies gehouden om elkaar beter te leren kennen. De sfeer was tot dan toe redelijk goed.

Verplicht In november 2011 werd helder dat ook in ons bisdom besloten is tot een verplichte fusie. Bisschop de

Korte gaf ons wel ruim de tijd om er naar toe te groeien. Ondanks mijn aarzeling hierbij vond ik dat we er het beste van moesten proberen te maken. Vanaf het bisdombesluit veranderde de sfeer tussen de samenwerkende parochiebesturen. De eerste spanningen lagen er direct. Twee van de drie parochiebesturen en het pastores-team wilden zo snel mogelijk aan de slag met de fusie, zodat er daarna weer meer ruimte zou komen voor het echte pastorale werk. Eén parochie was het daar niet mee eens. Eerst moest alles rond de financiën helder zijn en pas daarna konden we aan het fusieproces beginnen. Als het ineens ook over geld gaat, dan blijkt het voor sommige bestuurders veel moeilijker om over de grenzen heen te kijken. De startdatum van het fusieproces werd dus telkens weer opgeschoven. Bestuursleden van de twee andere parochies wilden juist sneller doorwerken, omdat hun bestuurstermijn er al lang op zat en zij het fusieproces nog zelf wilden helpen afronden. Inmiddels was op verzoek van de pastores en besturen ook de opbouwwerker van het bisdom aangeschoven om het fusieproces mee te begeleiden.

Beleidsplan Tijdens het voorbereiden van het fusieproces ging er veel vertrouwen verloren. Daar waar meer samenwerken eerst als een uitdaging werd gezien, werd een fusie nu als een bedreiging (vooral financieel) van de ‘eigen’ parochie gezien. De hakken gingen in het zand en we schoten niet op. Mijn collega en ik zouden een gezamenlijk pastoraal beleidsplan gaan schrijven met behulp van het materiaal en onderzoek dat er al lag van de jaren ervoor. De bestuurders en parochianen hadden daarin prioriteiten uitgesproken, die wij konden verwerken. Doordat er eerder verwijdering dan toenadering tussen de besturen leek te ontstaan, vond ik het moeilijk om inspiratie te vinden voor het schrijven van het plan. Vanuit de besturen werd er druk op ons uitgeoefend,

omdat men dacht dat het gezamenlijke beleidsplan de oplossing voor de problemen zou kunnen zijn. Het beleidsplan werd een veeleisende klus bovenop het normale werk.

In het plan kwam geen grootse visie. We zijn dicht bij de praktijk gebleven en hebben het beleidsplan het motto *Ontmoeten* meegegeven.

Samen werken aan onderling contact en vertrouwen, mensen laten profiteren van elkaars kwaliteiten en helpen daar waar het noodzakelijk is om zo in geloof te groeien.

Wat kunnen wij als afzonderlijke locaties voor elkaar en voor het geheel betekenen? Dat leek ons het meest realistisch met drie gemeenschappen op afstand. De bespreking van het beleidsplan leverde een groot conflict op met één van de bestuurders. Hij wilde alleen maar praten over zijn eigen theologisch-liturgische visie en stagneerde de voortgang van het proces. Uiteindelijk is deze bestuurder opgestapt. Daarna konden we verder.

Leerpunten Mijn collega en ik hebben ons dus vooral op het beleidsplan gericht. We wonen zoveel mogelijk de vergaderingen van de gezamenlijke besturen, de stuurgroep, bij. Ik heb geprobeerd de communicatie naar en tussen de parochianen te stimuleren. Dat liep vaak moeizaam. Soms kon ik dingen wat bijsturen en processen bewaken. Ik heb ervaren dat je als pastoraal werker niet altijd door alle parochiebestuurders serieus

wordt genomen en dan kun je even niets. Bij de conflictueuze onderwerpen speelde de opbouwwerker of onze waarnemend pastoor een belangrijke en constructieve rol, zodat wij 'vrij' bleven om een pastorale rol in te

Samen werken aan onderling contact en vertrouwen en mensen laten profiteren van elkaars kwaliteiten om zo in geloof te groeien

nemen. Het fusieproces helpt om dingen aan het licht te brengen die anders niet zichtbaar waren geworden. Als er openheid wordt geven over de manier van werken en de financiën, dan blijkt dat er soms heel verschillend wordt gewerkt. Dat kan verrassing oproepen, maar ook weerstand. In de afgelopen jaren heb ik daarnaast gemerkt dat het bisdom steeds meer ruimte geeft voor een eigen invulling van de fusie.

Lucht Voor het pastoraat werkt zo'n fusieperiode verlamdend. Soms had ik het gevoel dat ik verdronk in de vergaderingen en dat er maar geen ruimte kwam om iets nieuws te beginnen. Toen het pastoraal beleidsplan klaar was en wij met een concreet werkplan bezig gingen, kreeg ik voor het eerst het gevoel dat we weer vooruit konden. Op dit moment concentreer ik mij weer meer op nieuwe pastorale activiteiten.

Eind dit jaar moet onze fusie rond zijn. De praktische invulling van de fusie ligt nu bij de diverse werkgroepen en de stuurgroep. Het bisdom ondersteunt daarin. Daarbij blijf ik iets meer op afstand. Als pastor ben ik voorganger, maar ook voorbijganger. Het fusieproces is dan ook van de parochies, niet van mij. Ik vind dat zij zelf een goede weg moeten vinden voor de bestuurlijke fusie. Ook als de pastor weg is moet er een werkwijze liggen waar de nieuwe parochie mee verder kan. Alleen zo zal de geloofsgemeenschap toekomstbestendig zijn.



Dorenda Gies

Pastoraal werker in Meppel,
Beilen en Hogeveen.

DE PRAKTIJK

Een stap verder moeten zetten

Het samenwerkingsverband Beilen, Hoogeveen en Meppel werd drie jaar geleden vanuit het Bisdom Groningen/Friesland verzocht om een fusie aan te gaan. “In eerste instantie zaten wij daar niet om te springen, omdat ons samenwerkingsverband goed liep. Wij deelden de pastores samen en hadden goede financiële afspraken gemaakt”. Aan het woord is Harry Helmich, vice-voorzitter van één van de drie parochies.

In een bijeenkomst met de bisschop hebben wij aangegeven waarom wij niet op een fusie zaten te wachten. Vanuit het bisdom echter werden andere argumenten aangegeven: één bestuur, één jaarrekening en de verwachte ontwikkelingen van de parochies. Dat heeft ons als drie parochies doen besluiten om tot een fusie te komen.

Moeilijke start De start was erg moeilijk. Iedere parochie moet iets van zichzelf prijsgeven en openheid geven van financiële zaken. In het begin werd er teveel gekeken naar wat ‘onze’ eigen parochie heeft en de andere niet. Een heet hangijzer was het vermogen van de verschillende parochies en de manier waarop dit tot stand was gekomen. “Hoe gaat het nieuwe bestuur om met dit vermogen?” en “Komt het dan niet bij een andere locatie terecht?”, waren de bezorgde vragen. Hierover zijn afspraken gemaakt, maar het nieuwe bestuur mag zich door deze afspraken niet lam laten leggen. Dat heeft namelijk zijn eigen verantwoordelijkheid. Twee besturen wilden snel tot fusie komen. Eén bestuur bleef hangen in het oude. De fusiedatum werd steeds weer opgeschoven. In alle tumult is zelfs één bestuurder vertrokken. Regelmatig voerde emotie de boventoon. Na enkele pittige discussies is besloten om op een open wijze te werk te gaan en om meer naar de toekomst te kijken dan naar het verleden.

Organisatie Wij hebben een fusieorganisatie opgezet, die bestaat uit een stuurgroep, een projectgroep en werkgroepen. De stuurgroep bestaat uit bestuursleden van de drie parochies en het pastoresteam en wordt ondersteund vanuit het bisdom. In de projectgroep komen de vier voorzitters van de werkgroepen samen aangevuld met een onafhankelijk voorzitter. Alle vijf de leden zijn parochianen van één van de drie parochies. Er zijn vier werkgroepen: *Financiën en Juridische Zaken; Communicatie; Archief en Parochiesecretariaat; Begraafplaats en Gebouwen/bezittingen*. De werkgroepen rapporteren aan de projectgroep en de projectgroep brengt verslag uit aan de stuurgroep. Daarnaast is het pastorale team bezig gegaan met het pastoraal beleidsplan.

Werkgroepen De werkgroep *Financiën en Juridische Zaken* maakte de jaarrekening 2014 op en deed een voorstel voor de begroting voor 2016-2018. Eens in de zes weken zorgt de werkgroep *Communicatie* voor een bericht over de voortgang van het proces. Ze heeft ook een ‘prijsvraag’ uitgeschreven onder de parochianen voor de nieuwe naam van de parochie. Hierop hebben we tachtig reacties gekregen. De projectgroep komt met een voorstel naar de stuurgroep.



Harry Helmich

tot 1 januari 2016 vice-voorzitter van de Stephanus parochie te Meppel

DE PRAKTIJK

De werkgroep *Archief en Parochiesecretariaat* heeft ten eerste als taak om de drie archieven in beeld te brengen en een voorstel te doen waar de oude archieven en het nieuwe archief van de nieuwe parochie worden opgeslagen. Daarnaast buigt de werkgroep zich over de vraag hoe het parochiesecretariaat vorm gegeven moet worden.

De toekomstige parochie heeft één eigen begraafplaats. De werkgroep *Begraafplaats en Gebouwen/bezittingen* bereidt een voorstel voor hoe de organisatie hiervan ingericht kan worden. De werkgroep bracht daarnaast alle bezittingen in beeld, waaronder de drie locatiekerken die we volgens het beleidsplan proberen open te houden.

Een nieuwe parochienaam bedenken geeft positieve energie

Pastoraal beleid In het pastoraal beleidsplan hebben de pastores aangegeven wat de sterke kanten zijn van elke locatie en wat de kansen en zorgen zijn. Rode draad in dit plan is het thema *Ontmoeten*, dat tot uitdrukking moet komen door de verschillende werkgroepen van de drie locaties veelvuldig met elkaar in contact te brengen. Verder zijn de vier werkvelden *Liturgie*, *Catechese*, *Diaconie* en *Kerkopbouw* uitgewerkt.

Laatste loodjes De fusie moet op 1 januari aanstaande rond zijn. Op dit moment rapporteren de werkgroepen aan de projectgroep en de projectgroep brengt verslag uit aan de stuurgroep. De inventarisatieronden zijn klaar. Nu komen de werkgroepen met voorstellen hoe de nieuwe parochie moet worden ingericht en hoe de drie locaties hun plek hierin krijgen.

De communicatie met de parochianen is zeer belangrijk. Wij proberen elke zes weken een verslag in de parochiebladen te zetten. Soms is het best lastig om iets te vertellen als er nog geen concrete stappen zijn gezet. Daarnaast heb ik zelf enkele malen na een viering verslag uitgebracht. Dit werd zeer gewaardeerd door de parochianen. Niet alleen kunnen zij hun vragen dan stellen, ik had ook de mogelijkheid om direct te reageren.

De parochianen betrekken bij de nieuwe naam van de parochie geeft ook veel positieve energie. De parochianen voelen dan ook dat het iets van hen is. Het wordt hún nieuwe parochie wordt, ook al liggen onze drie locaties met afstanden tussen de 15 en 35 kilometer redelijk ver uit elkaar.

De laatste vier maanden moet er nog veel werk worden verzet, maar de datum van 1 januari zullen wij halen. Dan kunnen wij terugkijken op een enerverend proces dat ons allen rijker heeft gemaakt.

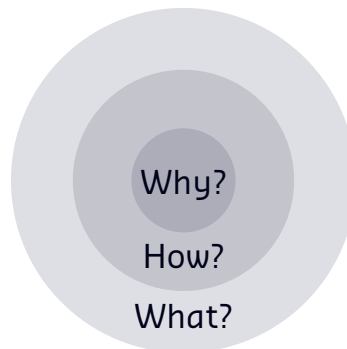
Met faillissement bedreigd?

Waarom zijn sommige organisaties wel succesvol en anderen niet? In zijn model *The Golden Circle* gaat Simon Sinek uit van drie niveaus waarop organisaties en mensen opereren: wat je doet, hoe je het doet en waarom je het doet. Zijn stelling is dat meestal de derde vraag onderbelicht blijft en daarmee écht succes uitblijft. Rikie Bansberg werkt met dit model in de parochie Peerke Donders in Tilburg.

Volgens Sinek raak je mensen alleen als je de waarom-vraag kunt beantwoorden en als het geloof daarin overeenkomt met het geloof (hoop) van de mensen. 'Waarom' draait niet om winst te maken. Dat is het resultaat. Bij 'waarom' draait het om je purpose. Waar doe je het voor? Waarom bestaat je organisatie? Pas als het duidelijk is waarom een iemand of een organisatie iets doet, kunnen mensen erin geloven.

Stand van zaken Sinds 1 april ben ik aangesteld als parochiemanager van de *Parochie Peerke Donders* in Tilburg. De parochie is het resultaat van een fusie van vier parochies per 1 januari 2015. De fusie is geen vrijwillige keuze geweest van de parochies, maar voorgeschreven door het bisdom. Ook is door datzelfde bisdom bepaald dat de kerk van het Goirke de parochiekerk zal moeten worden als de restauratie, die acht jaar geduurd heeft en vele miljoenen gekost heeft, gereed is. 26 september is gepland voor de feestelijke opening. Hoewel deze kerk verreweg de mooiste is, is zij ook het duurste gebouw, een financieel zeer zwaar drukkende last.

Ofschoon de fusie dus geen vrijwillige keuze is geweest, heeft men van meet af aan besloten om er het beste van te maken. Een stuurgroep heeft in de voorbereidende fase een hoopvol beleidsplan



The Golden Circle

geschreven met mooie pastorale ambities, creatieve initiatieven en een mission statement. Het parochiebestuur is voor een groot gedeelte samengesteld uit jonge(re) mensen die over de nodige deskundigheid beschikken. Het

pastoraal team is in goed overleg tot een nieuwe taakverdeling gekomen. De drie parochiecoördinatoren krijgen meer pastorale taken en er zijn beraden opgericht die het bestuur en pastoraal team beleidsmatig en praktisch ondersteunen. De dagelijkse gang van zaken wordt door de lokale Torengroepen aangestuurd: elke voormalige parochie behoudt zijn eigenheid en kent zijn eigen organisatie. Tegelijkertijd wordt door de werkgroepen meer en meer de samenwerking gezocht op gebied van vormsel, communie, doopvoorbereiding en diaconie.



Rikie Bansberg

Parochiemanager Parochie
Peerke Donders, Tilburg

DE PRAKTIJK

Stroperige praktijk Op papier zijn de plannen mooi, goed onderbouwd en weliswaar ambitieus maar haalbaar. In de praktijk verloopt de realisering toch stroperig. De parochiemanager, ik dus, is tijdelijk aangenomen om te zorgen dat alles soepel gaat lopen. Het is iemand die het overzicht heeft en signaleert, informeert, aanjaagt, coacht waar nodig.

Afgezien van het plezier dat ik beleef aan deze taak vind ik het moedig dat het parochiebestuur heeft gekozen voor deze functie, want daarmee gaf ze blijk van erkenning van haar eigen onvermogen om zelf adequaat op te treden in deze fase van de fusie: nogmaals, de meeste bestuursleden zijn jong en dus ook nog volop aan het werk. Deze fusie in haar eerste stadium vraagt om een dubbele inzet en een sterke discipline om alles organisatorisch op de rails te krijgen. Dat gaat nu lang niet slecht. Op alle fronten trekken we aan de kar. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden duidelijk. Er is inmiddels een mooie website gerealiseerd. Er komt een gezamenlijk parochieblad. Langzaam maar zeker is de digitale communicatie werkbaar. De beraden zijn opgestart, de *Torengroepen* zitten in een vergaderritme. Aan de interne communicatie wordt veel aandacht besteed, met name aan die op betrekkingniveau.

Volhouden We zijn natuurlijk door schade en schande wijs geworden. Er ging aanvankelijk ook wel wat fout: mensen die dreigden op te stappen, evenementen die niet door gingen, personeel dat aangaf dat ze het nog amper trok, vrijwilligers die klaagden dat ze niet goed geïnformeerd worden. Maar ergens houdt men het vol in de *Parochie Peerke Donders*. Als het mis dreigt te lopen, komen we bijeen voor een spoedberaad. De kerken worden op zondag bezocht door de verschillende bestuursleden om tijdens het koffiedrinken te luisteren naar de klachten en de vragen. Het pastoraal team heeft opnieuw met elkaar afgesproken de taken te herverdelen. Meer naar talent en wens dan naar praktische

richtlijnen. We roepen op tot een ‘bemoeicultuur’: niet afwachten, maar informeren en controleren.

En toch ... Ook de Parochie Peerke Donders is een bedrijf dat op een faillissement afstevent. Ook hier is sprake van structurele krimp. De kosten van de parochie bedragen honderden euro's per dag. Er moeten kerken sluiten en pastorieën moeten worden verkocht. Er is geen vacature meer verschenen nadat enkele werkers zijn vertrokken. En tenslotte: ook het aantal klanten wordt minder.

Bedrijf Als ik in de parochie praat over de kerk als bedrijf dan stuit ik op weerstand. Maar als we het hebben over een kerk met een vermogen van enkele miljoenen, met personeel, met vier kerkgebouwen, kantoorruimte, een bestuur, een klantenkring en een product, dan denk ik dat bedrijf een legitiem woord is. Sterker nog, als we in bedrijfsmatige termen durven te denken, dan is er een aanknopingspunt om ook het woord faillissement te bezigen.

Pas als het duidelijk is waarom
een organisatie iets doet, kunnen
mensen erin geloven

Wat te doen met een bedrijf dat met faillissement bedreigd wordt? Dat bedrijf moet nadenken over zijn product. Dat moet weer zijn ondernemingsplan herzien. Dat moet zichzelf weer vragen stellen als: “Wat is je corebusiness?” en vervolgens: “Waarom zou je het doen? Waarom kerk?”

Als kerk zich presenteert dan zijn er mooie folders met een veelzijdig aanbod (what). Immers, hoe meer we doen, hoe meer we de indruk wekken van een vitale geloofsgemeenschap. In die folder staat ook waar en wanneer dat aanbod plaatsvindt (how). Zo appel-

leren we aan rationele keuzes. Simon Sinek raadt aan om te starten bij de vraag van het waarom (why), een vraag die een beroep doet op emotie, op geloof, op beloften.

Waarom kerk? Omdat kerk mensen terzijde staat bij de meest fundamentele levensvragen die zich voordoen? Of omdat mensen worden ingewijd in een wereld van schoonheid en traditie? Of omdat mensen handvatten krijgen aangereikt bij hun zoektocht naar betekenisvol leven. Of omdat in het voetspoor van Jezus Christus kerk met mensen een weg van bevrijding wil gaan? Of ...

Waarom Zou het kunnen zijn dat wanneer de kerk zich op deze manier profileert, zij het verschil kan maken en van toegevoegde waarde kan zijn in het leven van mensen? Dat vanuit dit 'waarom' er misschien een nieuw repertoire aan producten (what) kan worden toegevoegd en dat andere mensen, andere middelen (how) worden ingeschakeld om die producten aan de mens te brengen?

In de *Parochie Peerke Donders* stellen we ons die vraag. Het stemt ons hoopvol om met die vraag bezig te zijn. Het inspireert ons en geeft onze nieuwe energie. Een spannend avontuur.

Samen op weg naar

"Het onvermijdelijke en toch verwachte is gebeurd. Sinds ruim 20 jaar krimpt onze mooie en waardevolle Rooms Katholieke Kerk in Nederland. We vergrijzen, het aantal priesters neemt drastisch af, we sluiten en verkopen noodgedwongen kerkgebouwen en we doen ons best om financieel te overleven". Vanuit zijn ervaring met organisaties kijkt Paul Donders naar de ontwikkeling binnen de kerk.

Dit is echter niet de enige beweging die we in de door ons zo geliefde Kerk waarnemen. We zien ook nieuwe initiatieven, nieuwe missio-naire gemeenschappen, jongeren die op zoek zijn naar een persoonlijke geloofsbeleving.

In onze Nederlandse samenleving zien we een nieuwe openheid voor allerlei vormen van spiritualiteit en zeker ook voor de algemene christelijke spiritualiteit. De *Passion* als samenwerkingsverband tussen de EO, KRO en IKON trekt inmiddels al jaren 100.000 bezoekers en 3.000.000 Nederlanders zitten voor de buis om het hedendaagse geïnspireerde Passieverhaal van begin tot einde te volgen.

Uitdaging

Middenin de stromen van onze tijd en samenleving staan wij als parochianen, leden van het pastorale team en leden van het kerkbestuur voor grote uitdagingen als gevolg van de lokale werkelijkheid van (vaak) onvoorspelbare fusieprocessen.

In de verschillende bijdragen in deze VPW-info lees ik van zeer betrokken en bezielde bestuurders, pastors, pastorale medewerkers en hun innige wens om de aan hen toevertrouwde nieuwe parochies op een gezonde manier door tijden van onzekerheid naar een positieve toekomst te leiden. Hierbij springen er steeds weer 3 thema's uit:

- 1 Een gemeenschappelijke inspirerende visie, gedragen door het pastorale en bestuurlijke team, is levensnoodzakelijk.
- 2 Fusie- en veranderprocessen hebben vakkundig en bezielend leiderschap nodig.
- 3 Proactieve communicatie en dialoog tussen alle 5 spelers (Bisdom, Pastoraal Team, Bestuurlijk Team, Vrijwilligers, Parochieleden) moet opgebouwd en onderhouden worden.

een onzekere maar hoopvolle toekomst!

Gemeenschappelijke visie

De oude koning Salomo schrijft in zijn spreken: “Een volk gaat ten gronde bij gebrek aan visie”. En Jezus zelf spoort ons eveneens aan een heldere visie te ontwikkelen, wanneer hij zegt: “Als je een toren wilt bouwen, ga je eerst de kosten berekenen, zodat je het jou toevertrouwde werk ook geheel ten einde zult brengen”.

Onze kerk is net zo min een bedrijf als een bedrijf een kerk is. Desalniettemin hebben de leidinggevenden in het

bisdom, het pastorale team en het bestuurlijke team de verantwoordelijkheid richting te geven aan gemeenschappen van echte mensen. Hetgeen hand in hand gaat met echte verplichtingen, echte verwachtingen en een uitermate inspirerende boodschap en opdracht te midden van onze samenleving.

Kortom, van deze leidinggevenden mogen we eenzelfde competentie en bezieling verwachten, als van de leidinggevenden in het bedrijfsleven of binnen andere organisaties. Een van die competenties is het samen ontwikkelen, uitwerken en implementeren van een hoopvolle visie. En dat begint bij de ‘waarom vraag’, vertaald naar de ‘hoe vraag’ en de ‘wat vraag’ (zie artikel ‘Met faillissement bedreigd’).

Om een gefuseerde gemeenschap van oudere gemeenschappen naar een hoopvolle toekomst te kunnen leiden, moet een visie tenminste 3 elementen bevatten (*Evangelii Gaudium*):

- Re-vitalisering: hoe bouwen we aan de groei van een levende geloofsgemeenschap (de waarom vraag).
- Re-missionering: hoe groeien we samen naar een missionaire geloofsgemeenschap (de hoe vraag).

- Re-sturcturering: hoe bouwen we eenvoudige en dienende organisatiestructuren en werkvormen die het mogelijk maken om de opdracht van de nieuwe parochie in werkelijkheid om te zetten (de wat vraag).

Mensen volgen alleen een leidinggevend team wanneer zij een boodschap van **gegronde hoop** uitdragen

Duidelijk is dat deze visie en zijn vertaling naar een beleidsplan in ieder geval door het pastorale en het bestuurlijke team *gemeenschappelijk* moet worden ontwikkeld, gedragen, en geïmplementeerd. Alleen dan ervaren vrijwilligers en parochieleden dat er een gegronde hoop voor een gezonde toekomst bestaat. En mensen volgen alleen een leidinggevend team wanneer er een duidelijke eenheid is en zij een boodschap van gegronde hoop uitdragen.

Vakkundig en bezielend leiderschap

Het fenomeen van veranderprocessen is al zo oud als de mens. In de eerste kerk zien we binnen enkele weken na de opstanding van Christus al een crisis ontstaan. Duizenden mensen



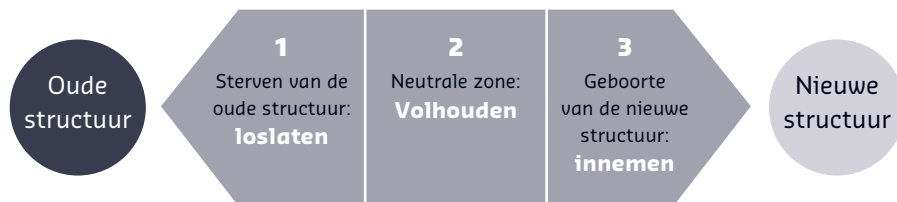
Paul Donders

(1957) is directeur van xband Nederland en CEO van xband International, een organisatiebureau dat ook werkzaam is voor de R.K. kerk.

groeiden onder het bezielend leiderschap van Petrus en de Apostelen tot een grote geïnspireerde gemeenschap in Jerusaleem. Plotseling ontstond er chaos en werd er gemord, onder andere omdat bepaalde groepen (bijvoorbeeld de weduwen en wezen van Grieks sprekende christenen) werden verwaarloosd. Ondenkbaar toch, als je bedenkt hoe 'super christelijk' ze toen geweest moeten zijn? Petrus en de Apostelen leidden de gemeenschap toen door het eerste veranderproces heen, door een nieuwe groep van leidinggevend (de diakens) in te stellen. Daarmee werd er ruimte geboden voor verdere groei.

Nu, in 2015, in Nederland, leven wij in een omgekeerde wereld. We begeleiden onze kerkgemeenschappen niet door groeiprocessen heen, maar door krimpprocessen. En toch herkennen we veelal dezelfde elementen van verandering. Een van de meest vooraanstaande dekenen en schrijvers op het gebied van veranderprocessen is Dr. William Bridges. Nadat hij 20 jaar lang mensen in hun persoonlijke veranderprocessen heeft begeleid (tijdens het sterven van een partner, het verhuizen naar een ander land, het starten in een nieuwe werkomgeving, etc.), is hij bekend geworden als een meester in het begeleiden van organisaties, van oude naar nieuwe structuren. In zijn boek *Transition Management* beschrijft hij hoe elk veranderproces in drie essentiële stappen verloopt.

Dit proces ziet er als volgt uit:



In het kort volgt hier een beschrijving van de drie stappen, die als doel hebben zoveel mogelijk parochieleden te winnen voor de overtocht (van oud naar nieuw) en zoveel mogelijk parochieleden een eigen plek te bieden binnen de nieuwe structuur.

1 Sterven van de oude structuur

- Praat altijd met respect over de geschiedenis. De mensen die je met je mee wilt nemen hebben deze namelijk opgebouwd.
- Wees eerlijk: wie moet wat loslaten en wie gaat wat verliezen?
- Verwacht een rouwproces en geef daar de tijd voor.
- Sluit de oude fase op een vast moment duidelijk af, bijvoorbeeld door de sluiting te vieren, met een perspectief.

2 De neutrale zone

- De oude structuur functioneert niet meer, de nieuwe functioneert nog niet echt. Dus: onzekerheid. Communiceer en laat iedereen zijn vragen stellen. Wees als leiders

een anker en rustpunt in tijden van storm.

- Gebruik deze tijd om open te staan voor vernieuwing en groei in de relatie met God en met elkaar.
- Mensen willen hier zo snel als mogelijk doorheen, maar de realiteit is dat een verandering tijd kost.

3 De geboorte

- Blijf niet in de boot van de neutrale zone zitten. Toen het volk na de woestijn bij het Beloofde Land aankwam, durfden ze niet binnen te gaan. Het gevolg was dat ze veertig jaar in de neutrale zone moesten blijven, tot de bange generatie was uitgestorven en de nieuwe generatie, onder leiding van de moedige Jozua en Kaleb, het Beloofde Land zou innemen.
- Blijf visie schetsen. Martin Luther King is een geweldig voorbeeld met zijn *I have a dream*-rede. Mensen als hij zijn bereid offers te brengen om de droom te verwezenlijken. Het leiderschap van de gemeente heeft hierin eveneens een inspirerende rol.

- Geef de verschillende groepen in je parochie allemaal de kans om in de nieuwe situatie hun eigen plek in te nemen, net zoals de twaalf stammen van het joodse volk hun eigen gebied kregen, maar eerst elkaar hielpen.
- Vier bij iedere gehaalde doelstelling uitbundig feest om met dankbaarheid God de eer te geven voor zijn leiding en ondersteuning.

Proactieve communicatie en dialoog

Leidinggeven in veranderprocessen maakt ook zeer zeker de kunst nodig van het motiveren, meenemen, bemoedigen, troosten, en het inspireren van mensen. Dat vraagt om duidelijke en open communicatieprocessen. Maar eveneens om een kwalitatief hoge communicatie en een sterke dialoogbekwaamheid van alle leidinggevenden. In mijn praktijk als adviseur van de meest verschillende veranderprocessen, word ik mij er steeds opnieuw van bewust hoe belangrijk deze vaardigheid is voor het slagen van die processen.

Een dialoog komt alleen dan tot stand wanneer de gesprekspartners de volgende vijf aspecten beheersen:

- 1 Luister met respect, maak duidelijk dat je de ander wilt begrijpen.
- 2 Houd je primaire oordeel in.
- 3 Vraag, vraag, vraag!
- 4 Verwelkom ieder nieuw gezichtspunt en waardeer de ander voor zijn of haar inbreng.
- 5 Spreek met passie, maar kort en vanuit je persoonlijke gezichtspunt (een 'ik' boodschap, i.p.v. een 'wij' boodschap).

Naast het ontwikkelen en onderhouden van een persoonlijke en gemeenschappelijke dialoogvaardigheid is ook de communicatiestructuur van groot belang. Alle vijf spelers hebben regelmatig en zinvolle communicatiemogelijkheden nodig.

- 1 Het bisdom en de bisschop
- 2 Het pastorale team en de pastor als 'scharnier'
- 3 Het bestuurlijke team en de vice-voorzitter als 'scharnier'

- 4 De vrijwilligers en werkgroepen
- 5 De parochianen en de verschillende gemeenschappen

Hopelijk wordt nu duidelijk dat wij elkaar in de verschillende teams hard nodig hebben. Om dit proces van 'samen op weg naar een onzekere maar hoopvolle toekomst' op een gezonde manier leiding te geven, hebben we een gezond pastoraal team en een gezond bestuurlijk team nodig. En beide hebben de verschillende expertise van elkaar nodig, om zowel vakkundig als ook bezielend onze nieuwe parochies leiding te geven.

Ik wens u veel inzicht, energie en inspiratie voor het ontwikkelen van een sterke visie, het leidinggeven door alle veranderprocessen heen en het opbouwen van een gezonde communicatiecultuur en structuur.

Leidinggeven in veranderprocessen

maakt ook de kunst nodig van

het motiveren, meenemen,
bemoedigen, troosten
en het inspireren van mensen

In zijn boek 'Gezond Leidinggeven in de Kerk' gaat Paul Donders – samen met een collega – in op de 25 competenties die nodig zijn om op een gezonde wijze leiding te geven binnen de Kerk. Zijn nieuwste boek 'Veerkracht' (2015) is een bemoedigende handleiding om in tijden van verandering gezond overeind te blijven.

Nieuws uit de VPW-en

■ VPW Utrecht

• • • Tijdens de jaarvergadering in maart had het bestuur van de VPW-U aardig wat punten verzameld om te bespreken tijdens de jaarlijkse ontmoeting met een aantal leden van de bisdomstaf. Op 1 september was het zover en werden we ontvangen op de Maliebaan. We hadden een bijeenkomst met Kardinaal W. Eijk, vicaris generaal Th. Hoogeboom en mr. J. Zuijdwijk. Allereerst hebben we de bisdomstaf op de hoogte gebracht van de stand van zaken binnen onze vereniging, zoals het aantal leden, bestuurswisselingen en speerpunten van het beleid het afgelopen jaar. Het belangrijkste speerpunt, de toekomst van onze jongere leden is met de staf uitgebreid besproken. Wij hebben verslag gedaan van onze activiteiten zoals de bijeenkomst met ex-collega's die buiten de kerk zijn gaan werken. Daarnaast hebben we geïnformeerd naar mogelijkheden om naast je bestaande baan nieuwe richtingen te verkennen, hetzij door studie, hetzij door langzaam nieuwe werkzaamheden te ont-

wikkelen. Zolang deze werkzaamheden niet in strijd zijn met de katholieke leer moedigt het bisdom dit aan. Bij twijfel wordt geadviseerd even te sonderen bij het bisdom. Uiteraard blijft de verplichting om nevenwerkzaamheden bij je werkgever te melden gewoon bestaan. Een derde belangrijk punt was de communicatie rond de toekomstvisie van de Kardinaal en de storm die daarop is gevolgd in de media. Wij hebben onze zorg uitgesproken over het beeld dat ontstaat van het bisdombeleid en van onze kerk. Een open gesprek hierover was tot onze tevredenheid goed mogelijk. Ook de momenten waarop wij ons als pastoraal werkers voelden aangevallen hebben we kunnen bespreken. Het advies van de bisdomstaf om hierover contact op te nemen met de betrokkenen zullen we opvolgen. Dat wat betreft ons bezoek aan het bisdom.

• • • Voor het komend jaar zal onze grootste aandacht blijven uitgaan naar de pastoraal werkers die nog langer dan tien jaar moeten werken voordat ze met pensioen kunnen. Er wordt gezocht naar een deskundige die ons kan vertellen welke ontwikkelingen er zijn op de arbeidsmarkt. Begin volgend jaar is daarover een bijeenkomst gepland.

| Wies Sarot

■ VPW Groningen-Leeuwarden

• • • Op donderdag 29 oktober is bisschop Gerard de Korte onze gast bij de Algemene Ledenvergadering. We zullen onder meer met elkaar spreken over zijn brief 'De jaren van de waarheid', waarin hij pleit voor het versterken van de lokale gemeenschappen en een lans breekt voor missionair pastoraat. Hoopvolle uitspraken die uitnodigen tot een gesprek over hoe je dit concreet gestalte kunt geven in de structuur van de nieuwe, grote, gefuseerde parochie.

| Wiebe Mulder

■ VPW Limburg

• • • Op woensdag 7 oktober 2015 heeft het studieverband *Pactief* voor VPW-leden in Limburg een studiemiddag over religie en de aanwezigheid in onze geseculariseerde werkelijkheid van vandaag georganiseerd. De lezing is verzorgd door Dr. Frank Bosman.

Religie is niet verdwenen, ook niet in onze zogenaamde geseculariseerde samenleving. Mensen blijven ongeneselijk religieus en sommigen zoeken hun spirituele heil buiten de muren van het kerkelijk instituut. Bosman houdt een pleidooi voor een cultuuroptimistische blik. De theologie van de cultuur neemt alle uitingen van onze samenleving (films, games, reclames, soapseries, literatuur, popmuziek, enzovoorts) serieus als vindplaatsen van 'het religieuze'. Al beschou-

wen wij onszelf over het algemeen als postchristelijk, toch zijn we als Westelingen al eeuwen ‘ondergedompeld’ in het grote christelijke verhaal. En dat blijft niet zonder gevolgen.

• • • Dan staat al weer onze najaarsvergadering in de steigers. De coördinatiegroep van de afdeling organiseert samen met de *Parkstadgroep* (studiegroep Zuid-Limburg) op 19 november de Algemene Ledenvergadering. Het inhoudelijke gedeelte die middag zal in het teken staan van het thema ‘diaconie’ en de (praktische) herkenbaarheid van de kerken daarin. Een aantal diaconale projecten zullen de revue passeren.

19 nov. 2015 / 13.30 – 17.00 uur.

• • • Om een en ander regelmatig onder de aandacht van de leden te brengen verschijnt er vier maal per jaar een VPW-Mededelingen-bericht. Dit is een digitale nieuwsbrief van allerlei activiteiten en ontwikkelingen in de Limburgse afdeling. Naast allerlei afdelingsnieuws worden ook plaatselijke activiteiten en projecten van leden voor het voetlicht gebracht. Zo blijven we op de hoogte van de verschillende ontwikkelingen in de regio’s.

| Piet Linders

■ VPW Rotterdam

• • • Het bestuur heeft op zijn laatste vergadering stil gestaan bij de geringe belangstelling voor de Algemene Ledenvergaderingen: rond de tien personen, inclusief vier bestuursleden. Deze vergaderingen hebben naast een huishoudelijke altijd ook een thematisch deel, waarin afwisselend aandacht is voor training van vaardigheden en de eigen spiritualiteit.

Een verklaring voor de geringe belangstelling zou kunnen zijn dat er vanuit het bisdom ook jaarlijks een aantal studiebijeenkomsten worden georganiseerd. Bovenstaande heeft het bestuur doen besluiten een enquête uit te laten gaan, waarin gevraagd zal worden naar de verwachtingen en betekenis van de diocesane VPW voor de leden en deze te bespreken op de ledenvergadering op 15 oktober in Leiden.

Op deze vergadering zullen we ook met Jan Franken in gesprek gaan over zaken in verband met de Rechtspositie van de Pastoraal Werkers.

• • • Vorig jaar heeft het bestuur een onafhankelijke jurist naar de statuten van VPW Rotterdam laten kijken. Haar bevindingen zijn vervolgens met de bisschop gedeeld. Deze bevindingen hebben ertoe geleid dat de statuten in de huidige vorm niet de goedkeuring van de bisschop kunnen krijgen.

De bisschop gaf tijdens het jaarlijks gesprek met het bestuur te kennen dat voor de statuten, landelijk en diocesaan, de geëigende weg is bewandeld. Voor hem is het belangrijkste dat er minstens eenmaal per jaar een gesprek is van hem met het bestuur van VPW Rotterdam. Het bestuur is blij met deze toezegging en streeft niet langer naar een formele erkenning van de statuten door de bisschop.

• • • De bemensing van het bestuur blijft een punt van zorg. Een versterking met een of twee leden: een penningmeester en een secretaris, is dringend gewenst. Mocht er iemand zijn die op deze wijze een bijdrage aan de vereniging wil leveren, dan kan zij of hij contact opnemen met de voorzitter, Tessica Dam. Een overzicht met de taken en de tijdsbesteding is op aanvraag beschikbaar.

| Wim van Paassen

Ik hebt een feessie

Aboutaleb heeft zijn ambsketting al opgepoetst, zijn speech bij gelegenheid van de uitreiking van de Erasmusspeld veilig opgeborgen in de kluis van het stadhuis. Daar ligt de lofzang geduldig te wachten om geopenbaard te worden op mijn feessie: 25 jaar Rotterdammer! Het klopt, log maar in met mijn DigiD!

Vestigingsdatum 27 september 1990.

Onderaan staat ook nog immigratieland: België. Datum van immigratie: 03-09-1985 (hoe dat zit, is misschien voer voor een volgende column).

25 jaar Rotterdammer! Mijn feessie valt precies op een zondag waarop ik mag voorgaan. Gelukkig 'in de Joseph', de locatie waar iedere zondag zo'n 33 rechtvaardigen zich verzamelen. Dus mijn portemonnee 'ken het hebbe'. Koffie, gebak, drank en bij mooi weer een ijscoke! 25 Jaar is niet niks! Jarenlang heb ik geroepen: 'Misschien ga ik ooit nog eens terug, voor een laatste benoeming, naar mijn geboortestad: de mooiste stad achter de duinen! Nog steeds kijk ik naar wat ADO hebt gedaan en als ik een verjaardagskaart naar achtergebleven familie stuur, schrijf ik in sierlijke krulletters: 's-Gravenhage!

25 jaar Rotterdammer, ik ga het vieren. Ik ga het vieren met de kleinste en meest kwetsbare geloofsgemeenschap van mijn stad De Joseph. Een gemeenschap met een rijke historie van bijna 150 jaar! Ooit begonnen aan de Kruiskade, vervolgens ingetrokken bij de Oud Katholieken aan de Binnenweg om aan het einde van het jaar het Roomsche boek te sluiten.

25 jaar pastor in een stad die mij, terugblikkend, liet schrijven:

*Ik zweef boven de stad
zie de bruggen en de kades,
de rivier slingerend door de stad.*

*Ik ken haar geschiedenis
opgezogen door de jaren van leven.
Ik voel de pijn van het bombardement,
het afscheid bij de boot
die mensen naar nieuwe werelden brengt.*

*Ik lees de tekst:
'hier bonkt het nieuwe hart van Rotterdam'
Elke keer als er weer een nieuwe paal de
grond in wordt geslagen
voel ik mijn eigen hart slaan.*

*Ik zweef boven de stad,
schrijf mijn leven in de boekrol.
Ik schenk de stad mijn leven,
de stad die mij de ruimte geeft om te leven.*

*De boekrol draait verder
ik ben een stukje geschiedenis van de stad.*

Maar er is ook een schaduwzijde: even zoveel kilo's kwam ik aan! Het ging ook nog eens allemaal op rare plekken zitten. Het eigen risico van de zorgverzekering ging ieder jaar op aan een fysiotherapeutje hier en een steunzooltje daar! Het werd dus tijd voor een radicale ommekeer! Vlamingen zouden zeggen: tijd voor een streng regime. Het resultaat mag er wezen! 33 kilo's zijn verdwenen, grofweg een derde van wat ik ooit ben geweest.

Bouwen aan de stad

Rob Lijesen



Dus net zoveel kilo's als Jezus oud is geworden, da's makkelijker te onthouden!

Altijd maar weer die vraag: hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Het antwoord is saai, oersaai: meer bewegen en minder eten, meer is het niet geweest! Maar eerlijk is eerlijk: ook geen West Malle Triple meer, dat kostte nog de meeste moeite... en soms zei ik er bij: en bidden, heel veel bidden! In plaats van in maat 56 vier ik mijn feestje in maatje 46, drink ik spa, eet tomaatjes en ga twee maal in de week naar de fitness. De scooter is ingeruild voor een elektrische fiets en sinds dit voorjaar voor een 'bike' waar je alles zelf moet doen. Ik ben klaar voor de volgende 25 jaar Rotterdammer. In augustus 2040 draagt onze Monseigneur zijn mooiste paars. Zijn rede bij gelegenheid van de uitreiking van een Pauselijke onderscheiding (Ridder of zo) ligt veilig opgeborgen in de kluis van zijn residentie. Daar ligt de lofzang geduldig te wachten om geopenbaard te worden op mijn feessie: 50 jaar Rotterdammer!

p.s.: ja ik hou van onderscheidingen