

10 BESTUURLIJKE AANDACHTSPUNTEN SAMENHANGEND MET HET PLAN

Bij het beschrijven van de pastorale visie gaven we aan dat er toekomst is voor 'de geloofsgemeenschap Boven de Schelde'. Hoe de toekomst er precies zal uitzien is nog verborgen achter de horizon. Maar wat wel duidelijk is, is dat we elkaar de hand moeten reiken om voorbereid te zijn. 'Aangewezen zijn op elkaar' gaven we aan en dat betekent dat in de uitwerking in Deel II op meerdere velden samenwerking en afstemming gezocht is of de structuur is aangegeven die dit kan bewerken.

Nu kan een ontwikkeling richting samen optrekken alleen slagen wanneer ook het bestuurlijke kader daarvoor de juiste voorwaarden schept. Daarom brengen we in deze paragraaf een aantal meer bestuurlijke punten naar voren met als doel de ruimte te creëren die nodig is om pastores en actieve parochianen verder te laten werken aan de gemeenschap van de toekomst. Punt 1 tot en met 3 betreffen specifiek de Damiaanparochie. De punten 4 tot en met 8 behelzen beide parochies Boven de Schelde.

1. Één of meerdere kerken waar de liturgie in volheid wordt gevierd

In een van de reacties van de zijde van de Bisdomleiding aan de Damiaanparochie schrijft men over het aanwijzen van 'één of meerdere kerken waar de liturgie in volheid wordt gevierd' dat wil zeggen dat in die kerken elk weekend op zondag of op de vooravond van de zondag de eucharistie wordt gevierd.

Als pastoraal team zijn wij de mening toegedaan dat het aanwijzen van één of meerdere kerken '*in deze fase*' (nog) niet goed mogelijk is. De door iedereen gewenste samenwerking en het samen op weg gaan naar één gemeenschap van katholieken wordt hiermede niet bevordert. Het zou eerder weerstand oproepen bij het samenwerken richting één gemeenschap.

Dat laat onverlet dat het team dit jaar wel in overleg is gegaan met alle kerken om tot een betere onderlinge afstemming te komen van aanvangstijden, zodat de eucharistie op zo veel mogelijk plaatsen gevierd kan worden. De nieuwe afspraken gaan in op het eerste weekend van 2017 nl. zaterdag 7 en zondag 8 januari 2017.

Bovendien wil het pastorale team samen met de besturen inzetten op het versterken van de onderlinge betrokkenheid door voort te gaan met het gezamenlijk vieren van de hoogtijdagen in enkele wisselende kerken. Vieringen waarbij de andere kernen in de voorbereiding en de verzorging van de viering ruim betrokken gaan worden. Wij denken hierbij aan het Paastridium, het feest van de H. Damiaan en het feest van de H. Moeder Gods.

In dit geheel worden ook 1x per jaar evaluatiemomenten ingebouwd, teneinde regelmatig gezamenlijk inzicht te verwerven in de resultaten.

2. Afspraken over vitaliteit en zelfdragendheid

De afspraken over de toetsing van de vitaliteit en zelfdragendheid zijn door Bisdomleiding en Damiaanbestuur al eerder gemaakt. Jaarlijks wordt de *vitaliteit van de plaatselijke gemeenschap* en de *financiële zelfdragendheid* getoetst. In dit kader is ook vastgelegd dat op basis van deze criteria alle kerken open kunnen blijven tot en met 2019. In Deel I werd al gememoreerd dat de jaarlijkse toetsing een goed instrument is om de vinger aan de pols te houden.

Op basis van deze criteria kunnen theoretisch de volgende situaties ontstaan:

vitaliteit vd gemeenschap	(financiële) zelfdragendheid	Gevolgen:
+	+	Geen aanleidingen voor overleg
-	+	Overleg op pastoraal en bestuurlijk niveau is gewenst. Vooral pastoraal ligt de vraag op tafel op welke wijze de aanwezige parochianen in contact kunnen blijven met de gemeenschap Boven de Schelde.
+	-	In deze situatie is de gemeenschap vitaal, maar schort het aan financiële middelen ten gevolge van lage inkomsten en/of zware lasten. Vooral bestuurlijk overleg is noodzakelijk om te onderzoeken op welke wijze bijv. door het afstoten van gebouwen of andere maatregelen de financiële situatie weer gezond gemaakt kan worden.
-	-	Overleg op pastoraal en bestuurlijk niveau is gewenst. Vooral pastoraal ligt de vraag op tafel op welke wijze de aanwezige parochianen in contact kunnen blijven met de gemeenschap Boven de Schelde.

Als pastoraal team maken wij hierbij dus een duidelijk onderscheid tussen enerzijds de gemeenschap en anderzijds het gebouw/kerk waar men voor vieringen en ontmoeting samenkomt. Als het team op dit vlak een keuze moet gaan maken, zal zij dit altijd in overleg met het Damiaanbestuur gaan.

In een van de brieven van de Bisdomleiding wordt de wens geuit de stafmedewerker te betrekken bij het volgen van de vitaliteit van de parochiekernen. Dit is bedoeld om op deze wijze de betrokkenheid van het Vicariaat bij de parochie te versterken. Wij vragen het bestuur de stafmedewerker jaarlijks uit te nodigen voor een gesprek over de resultaten van de toetsing.

In Deel I gaven wij al aan dat deze jaarlijkse meting niet het juiste instrument is om richting te geven aan de vraag over het toekomstige gebruik van kerkgebouwen. Daarbij spelen meerdere criteria een rol en is een uitgebreide procedure gewenst.

3. Het belang van een kwalitatieve invulling van de bestuursfuncties

Het bestuur van de Damiaanparochie onderschrijft het prioriteit geven aan kwaliteit bij het werven van bestuursleden. Besturen is slechts mogelijk wanneer men kijkt en denkt vanuit de gehele parochie en niet uitsluitend de rol pakt van het afgevaardigde zijn van de eigen kern. In de praktijk is het Damiaanbestuur deze weg al ingeslagen. De Mariaparochie heeft een dergelijk proces al doorlopen.

Het betekent wel dat bestuur en pastores het wenselijk vinden dat men, indien een rechtstreekse koppeling met een parochiekern ontbreekt, een *vaste toehoorder* bij de vergaderingen toelaat. Daarmede waarborgt men dat de waarde van de betreffende kern niet uit beeld verdwijnt en met evenveel respect opgenomen is in het gehele reilen en zeilen van de parochie.

Het team en de besturen van beide parochies zijn gericht op het continueren en werven van kwalitatief bekwame bestuursleden.

4. Leidinggeven aan het gehele gebied Boven de Schelde

Het pastoraal plan spreekt en handelt vanuit het perspectief dat er toekomst is voor 'één gemeenschap van katholieken Boven de Schelde' (Maria- en Damiaanparochie). In datzelfde perspectief is er 3 jaar geleden (op 1 september 2013) een start gemaakt met het vormen van één pastoraal team voor het gehele gebied.

De pastorale ontwikkelingen in de afgelopen jaren laten al veel aanzetten zien tot samenwerking t.b.v. de pastorale- en catechetische activiteiten en de pastorale ondersteuning. Dit plan geeft aan *meer planmatig* de kansen te willen benutten om dit proces te versterken.

Daartoe is het belangrijk dat de aansturing en verantwoordelijkheden helder zijn. Daarom heeft het team aan de twee pastoors verzocht duidelijkheid te geven wie in de komende jaren leiding geeft aan een ontwikkeling richting één gemeenschap Boven de Schelde. Thans is er sprake van een collegiale samenwerking.

Mogelijk geeft de voetnoot bij artikel 2.3. de gewenste richting aan.

Daar staat omschreven:

Art 2.3 De door de bisschop benoemde pastoor¹ in het samenwerkingsverband is de voorzitter van het besturenoverleg en als zodanig lid van het besturenoverleg.

En in de voetnoot staat:

¹ Als in het pastoraal team meerdere priesters in solidum als pastoor benoemd zijn, wordt de pastoor die als moderator benoemd is de voorzitter van het besturenoverleg. **Zijn er meerdere pastoors in het team, zonder dat één van hen tot moderator is benoemd, dan bepalen de pastoors onderling hoe zij het voorzitterschap van de bestuurscommissie invullen.**

Het team verzoekt de besturen en pastoors hier helderheid over te geven.

5. Werkgeversfunctie van de besturen

In het Bisdom bestaan meerdere evaluatieve contacten teneinde het welbevinden en goed functioneren van pastorale krachten te waarborgen.

Zo gebruikt men daarvoor:

1. Functioneringsgesprekken 1x per 2 jaar
Voor priesters is daar de vicaris bij betrokken
Voor pastoraal werk(st)ers de stafmedewerker en pastoor
2. Welzijns gesprekken gekoppeld aan de driejaarlijkse visitatie
Voor teamleden en andere werknemers
3. Gesprek over de werkomstandigheden

De besturen zullen dit onderwerp agenderen en helder omschrijven welke verantwoordelijkheden vicariaat, besturen en pastoors in deze op zich genomen hebben en op welke wijze daar uitvoering aan wordt gegeven.

6. Financiële situatie

Continuering van een pastoraal team van enige omvang is alleen mogelijk als de verhouding tussen inkomsten en andere uitgaven dan de pastorale beroepskosten daar de ruimte voor geeft. Om dit onderwerp te toetsen hanteert het Bisdombestuur enkele richtlijnen en spreekt zij over 'normatief begroten'.

Wat betreft de parochies Boven de Schelde zijn de volgende gegevens daarbij van belang:

De baten liepen in 2015 in beide parochies achter bij de omvang van de kosten:

- Damiaanparochie €42.200,- d.w.z. 5,5% van de totale baten.
- Mariaparochie € 17.744,- d.w.z. 8,8% van de totale baten.

Als we de percentuele verdeling van de lasten naast de 'richtlijnen' zetten ontstaat het volgende beeld:

	Mariaparochie '15	Damiaanparochie '15	Richtlijn
Past. beroepskosten	53%	26 - 25% ²	45%
Overige personeelskosten	9%	20 - 21%	5%
Gebouwen	18%	28%	25%
Afdracht Bisdom e.d.	14%	13%	15%
Programmakosten	15%	19%	10%
Resultaat	- 8,8%	- 5,5%	

Mogelijk geeft een nader onderzoek naar de verdeling tussen Pastorale beroepskosten en Overige personeelskosten een beter inzicht t.b.v. een verantwoorde verdeling tussen deze twee componenten.

7. Toegroei naar één gemeenschappelijke bestuurstafel voor het pastorale beleid

In de huidige constellatie werkt het team met *twee aanspreekpunten* nl. de beide parochiebesturen en in het kielzog daarvan de parochiekerncommissies.

Het pastoraal team verzoekt de besturen een ontwikkeling in gang te zetten die ertoe leidt dat het team aan *één gemeenschappelijke bestuurstafel* overlegt en besluit over de ontwikkelingen met betrekking tot het pastorale beleid.

In de samenwerkingsovereenkomst is deze werkwijze al opgenomen (de overeenkomst is op 23 september 2013 door besturen en pastoors ondertekend). In artikel 5.3 staat:

Het besturenoverleg fungeert voor het pastoraal team als aanspreekpunt voor bestuurlijk overleg met betrekking tot het pastoraal beleid. Jaarlijks vindt er een overleg plaats tussen het besturenoverleg en het pastoraal team waarin het gevoerde pastoraal beleid wordt besproken en waarin wordt gesproken over het pastoraal beleid in het komende jaar. Dit overleg doet niet tekort aan de eigen verantwoordelijkheid van de beroepskrachten voor de inhoud van hun pastoraal functioneren noch aan de verantwoording die zij daarover aan de bisschop verschuldigd zijn.

8. Informeren parochianen en evaluatiemomenten

Beide besturen hechten sterk aan het goed informeren van de parochianen over de inhoud van dit plan. Een PR-plan wordt hiertoe door hen opgesteld. Nadere samenwerking van de PR-medewerkers van de parochies is sowieso een onderwerp dat nog aandacht vraagt op basis van de hier geschetste groei naar één katholieke gemeenschap Boven de Schelde.

Tot slot verzoeken de besturen het pastoraal team om jaarlijks in juni (einde werkjaar) met een update te komen van de ontwikkelingen op het pastorale vlak.

² Het percentuele verschil van 1% wat betreft 'pastorale beroepskosten' en 'overige personeelskosten' is het gevolg van het wel of niet meetellen van een dotatie voor onderhoud.