



Een nieuwe adem voor de parochieploeg

DEKENALE VORMINGS DAG PAROCHIEPLOEGEN 2024



I. 'Hij zal u vreugde en blijdschap brengen'

Bijbelse inspiratie

1. Wat zijn de goede vruchten (ZJ 431, t.: W. Barnard naar Gal 5,22-26, m.: W. Vogel)

1. Wat zijn de goe - de vruch - ten
2. ge - loof om veel te ge - ven,
3. En wie zijn ziel niet prijs - geeft
4. Maar wie zich door de he - mel



1. die groei - en aan de Geest?
2. te ge - ven hon - derd - in,
3. maar vast - houdt tot het eind,
4. laat hel - pen uit de droom,



1. De lief - de en de vreug - de,
2. wij zul - len le - ren le - ven
3. wie zijn be - staan niet krui - sigt,
4. die vindt de boom des le - vens,



1. de vre - de al - ler - meest,
2. van de ver - won - de - ring:
3. hoe - zeer hij le - vend schijnt,
4. de mes - si - aan - se boom,



1. ge - duld om te ver - dra - gen
2. dit le - ven, de - ze aar - de,
3. hij gaat voor - goed ver - lo - ren,
4. en als hij zich laat en - ten



1. en goe - der - tie - ren - heid,
2. de a - dem in en uit,
3. het le - ven dat hij koos
4. hier in dit aard - se dal,



1. ge - loof om veel te vra - gen,
2. het is van Gods ge - na - de
3. is te - ver - geefs ge - bo - ren
4. dan rijpt hij in de len - te



1. te vra - gen hon - derd - uit,
2. en zijn lank - moe - dig - heid.
3. en ein - digt vruch - te - loos.
4. tot hij vrucht - dra - gen zal.

2. De adem van de parochieploeg

In 2016 werden de nieuwe parochies opgericht en nieuwe parochieploegen samengesteld. Er werd begonnen met moed en enthousiasme, maar ook met weerstanden, vragen en moeilijkheden.

Het is een weg van lerend zoeken: wat is de eigen rol van de parochieploeg?

Bovendien is lid zijn van een parochieploeg... een groot engagement: hoe onszelf niet laten opbranden?

Zie de ervaring van Willem-Jan Otten in *De Om* (p. 10)

*Ik houd mijn zelf geen seconde
stil, het zwerft
naar alle kanten,
waar het maar kan.
Niet u,
ik ben afwezig.*

Hoe in een tijd van versnippering en verstrooiing 'ademruimte' vrij houden, waarin we Gods adem, Gods *ruach*, in ons kunnen laten ademen?

Hoe staat het met die 'levensadem'? Waar en hoe kunnen we 'nieuwe adem' vinden, als we misschien de ervaring hebben opgedaan dat we moe kunnen worden.

3. Lucas 1,5-25: een Bijbelverhaal over wat Gods Geest kan bewerken

5 'In de dagen van Herodes, de koning van Judea, was er een priester, Zacharias genaamd, die behoorde tot de afdeling Abia. Ook zijn vrouw stamde af van Aäron, en haar naam was Elisabet. 6 Beiden waren rechtvaardig in Gods ogen en leidden een onberispelijk leven, geheel volgens de geboden en voorschriften van de Heer. 7 Zij hadden geen kinderen, want Elisabet was onvruchtbaar, en beiden waren ze al op jaren.

8 Eens, toen Zacharias met zijn afdeling aan de beurt was om als priester dienst te doen voor Gods aangezicht, 9 werd hij, volgens priesterlijk gebruik, door loting aangewezen om het heiligdom van de Heer binnen te gaan en het reukoffer te brengen. 10 Tijdens het offer stond heel het volk buiten te bidden. 11 Toen verscheen hem een engel van de Heer, rechts van het offeraltaar. 12 Zacharias raakte in verwarring toen hij hem zag en werd door vrees overvallen.

13 Maar de engel zei tegen hem: 'Schrik niet, Zacharias, want uw gebed is verhoord; uw vrouw Elisabet zal u een zoon baren, die u de naam Johannes moet geven. 14 Hij zal u vreugde en blijdschap brengen. Om zijn geboorte zullen zich velen verheugen, 15 want hij zal groot zijn in de ogen van de Heer. Wijn en sterke drank zal hij niet drinken, met heilige Geest zal hij vervuld worden, al in de schoot van zijn moeder. 16 Vele Israëlieten zal hij bekeren tot de Heer hun God. 17 Hij zal voor Hem uit gaan in de geest en de kracht van Elia, om het hart van de vaders te keren naar de kinderen, en ongehoorzamen tot de houding van rechtvaardigen, en zo voor de Heer een volk in gereedheid te brengen.'

18 Daarop zei Zacharias tegen de engel: 'Hoe kan ik daar zeker van zijn? Ik ben een oude man en mijn vrouw is al op jaren.' 19 De engel gaf hem ten antwoord: 'Ik ben Gabriël, die God terzijde staat. Ik ben gezonden om met u te spreken en u dit heuglijke nieuws te brengen. 20 Maar u zult zwijgen en niet kunnen spreken tot de dag waarop dit gebeurt, omdat u mijn woorden niet hebt geloofd; maar die zullen op hun tijd in vervulling gaan.'

21 Het volk stond op Zacharias te wachten en verbaasde zich erover dat hij zo lang in het heiligdom bleef. 22 Toen hij naar buiten kwam kon hij niet tot hen spreken, en ze begrepen dat hij in het heiligdom een verschijning had gezien. Hij maakte gebaren naar hen en bleef stom. 23 Zodra zijn tempeldienst was afgelopen ging hij naar huis. 24 Niet lang daarna werd zijn vrouw Elisabet zwanger. Zij hield zich vijf maanden lang verborgen. Ze zei: 25 'Dit heeft de Heer voor mij gedaan, toen Hij zich mijn lot aantrok en mijn smaad onder de mensen wegnam.'

4. Zacharias of Johannes: modellen van parochieploeg zijn?

Zacharias en Elisabeth leven onberispelijk, maar zijn zonder hoop, vergelijk met Abraham en Sara in Genesis.

*'De priester, die bezig was het offer te brengen voor het leven van Gods volk, gelooft de boodschapper niet. Hij is dan ook niet in staat om het goede nieuws verder te vertellen. Ongeloof maakt stom. Wie doof blijft voor Gods Woord, heeft ook geen woorden voor anderen. Het is jammer dat juist de voorganger in de godsdienst meer berust in het 'realisme van zijn ervaring' dat 'het toch niet kan' dan in Gods belofte.'*¹

Kunnen we in Johannes niet iets herkennen van onze roeping en zending, als parochieploegleden?

- *Hij zal u vreugde en blijdschap brengen (v. 14)*
- *Hij zal groot zijn in de ogen van de Heer (v. 15)*
- *Hij zal vervuld worden met Heilige Geest (v. 16)*
- *Hij zal voor de Heer uitgaan in de geest en de kracht van Elia (v. 17)*
- *Hij zal voor de Heer een volk in gereedheid brengen (v. 17)*
- *Hij zal voor Christus de weg voorbereiden en steeds naar Hem verwijzen*

¹ Hendrik Hoet, *Lucas aan het woord*, Halewijn, 2000, p. 13.

Nog wat meer op onze situatie gelegd: een meervoudige opdracht

1. Onszelf openen voor de kracht van Gods Geest en vragen dat Hij de 'motor' wordt van ons engagement.
2. Leren onderscheiden wat ons dichter bij God en bij Christus brengt, en wat ons daarentegen wegtrekt van het Evangelie. Hoe kan onze parochie voor de wereld een teken zijn Gods menslievendheid? Hoe kunnen we mensen laten proeven van de rijkdom van ons geloof? Welke keuzes moeten we daarvoor maken?
3. Mensen 'bekeren tot God': hen voor Gods aanwezigheid gevoelig maken en hen helpen om 'Gods volk' te worden. Hoe?
 - werken aan onze doopspiritualiteit, aan ons gebedsleven
 - werken aan onze 'mondigheid' om vanuit het geloof in gesprek te gaan
 - creativiteit en durf om als parochie het geloof zelf centraal te plaatsen en andere zaken los te laten ...



II. Vrij-moedige keuzes maken

Over de zending van de parochieploeg

1. Geïnspireerd door de Geest om moedige keuzes te maken

De ware adem komt niet van ons, maar van God.

Het geheim van wie wij zijn (als parochie, parochieploeg), ligt niet in onszelf. Ontvangen van de Geest verandert ons én ons werken: ons niet laten leiden of opjagen door vragen of agenda's, maar laten vullen door Gods Geest.
(Peter Halldorf, *Vol van de Geest. Hoe de Heilige Geest het dagelijks leven verrijkt*, Carmelitana, 2018)

Gebed als motor om zo te werken.

Herken je het moment waarop je door Gods Geest geraakt bent geweest?

2. Evangelisatie als missie

Een vrij-moedig beleid keert terug naar de kern van ons bestaan en ons gezonden zijn:

Ga, en maak alle volkeren tot leerling; doop hen in de naam van de Vader, de Zoon en de heilige Geest, en leer hun alles onderhouden wat Ik jullie geboden heb. Weet wel, Ik ben met jullie, alle dagen, tot aan de voleinding van de wereld.' (Mat. 28, 19-20)

Durven we mensen in deze tijd, in onze cultuur bij Jezus brengen?

Open naar de wereld, maar wél met de boodschap van het Evangelie.

Geen verborgen agenda's of plannen...

3. Keuzes maken voor de toekomst

De taak van een parochieploeg is beleidsploeg te zijn: werken vanuit een **missionaire visie en missie**: zoeken wat toekomst geeft, waar en hoe een vitale gemeenschap groeit (less is more).

Enkel structuren hervormen of bestaande structuren in stand houden is niet voldoende. Volgens de oude recepten blijven werken, enkel op een wat grotere schaal, komt niet toe aan de missionaire omslag die nodig is om te vitaliseren en ademruimte te geven.

Wat hebben we écht nodig om aan onze missie te werken?

- **Niet alles overal blijven doen.**
Parochie is niet aan wijk of dorp gebonden, maar steunt op keuze en beleving.
Kruimels samenbrengen: er is méér te beleven als je samen viert.
Het mag geen rol spelen van welke kerkplek je bent: we horen samen, hebben elkaar nodig en zijn aan elkaar gegeven (bv. verenig catechisten en catechesewerkingen).
- **Niet alles zelf, of alles alleen doen.**
Over muurtje kijken, niet alles claimen: niet wat we zelf doen is belangrijk, maar waar Christus wordt gedaan.
Leren keuzes maken: wat doen we wel en wat doen we niet (meer)?
Snoeien in de wijngaard is meer werk dan alles in stand houden, maar het vitaliseert !
- **Inzetten op gemeenschap vormen.**
Gemeenschap vormen heeft catechiserende kracht.
Onthaalkracht van brede, dragende gemeenschap.
Diaconie kan landen in gemeenschap
- **Idee loslaten dat je iedereen tevreden kan houden**
Kerk is er niet om te *pleasen* maar om te getuigen.
Evangelisch leren omgaan met verschil
De heilige Geest niet naar ons toe trekken
- **Idee loslaten dat alles overal zelfde moet zijn**
We kunnen van elkaar leren, maar Gods Rijk is geen koekjesdeeg dat in een vorm wordt gegoten.
- **Idee loslaten dat wij de oplossing moeten hebben (om het tij te keren)**
Uitgangspunt is onze eigen gelovige beleving

Veel dank voor jullie vrij-moedige en waardevolle inzet !

Gesprek in de ploeg

- We zetten ons samen per ploeg.
- We bereiden kort en in stilte de twee eerste vragen voor (5 min). Vraag 1 is een persoonlijke vraag. Vraag 2 peilt naar gezamenlijke ervaringen als ploeg.
- We delen (15 min).

1. In wie herken ik me op dit ogenblik het meest: in Zacharias of Johannes? Waarom?

2. Wat ervaren we als ploeg als *ballast* die ons ervan weerhoudt onze zending op te nemen? Welke keuze of initiatief geeft ons daarentegen *in alle vrijmoedigheid adem* en doet ons de *vreugde of lichte last* van het Evangelie ervaren? Wat leert ons de vergelijking tussen beide?

III. Synodaal werken – het gesprek in de Geest

Over de manier van werken in de parochieploeg

Om te beginnen: twee omschrijvingen van synodaliteit

“Een synodale Kerk is gegrondvest op de erkenning van een gemeenschappelijke waardigheid die voortvloeit uit het **doopsel**, dat allen die het ontvangen tot **kinderen van God** maakt, leden van de familie van God, en daarom broeders en zusters in Christus, **bewoond** door de ene **Geest** en **gezonden** om een **gemeenschappelijke zending** te vervullen.” (Werkdocument voor de synode in oktober 2023, nr. 20)

“In de breedste zin kan synodaliteit worden begrepen als christenen die in gemeenschap met Christus naar het **Koninkrijk** op weg zijn, samen met de hele mensheid. Het is gericht op **zending** en de praktijk ervan houdt in dat men **op elk niveau** van het kerkelijk leven samenkomt. Synodaliteit behelst wederzijds luisteren, dialoog, gemeenschappelijk onderscheidingsvermogen en het creëren van consensus als een uitdrukking die **Christus aanwezig** brengt **in de Heilige Geest**, waarbij **ieder** beslissingen neemt in overeenstemming met zijn verantwoordelijkheden.” (Een synodale Kerk in zending. Syntheserapport synode oktober 2023)

1. Synodaal werken: wat is het wel en wat niet?

| Wat is het wel? | Wat niet? | bron: A Synodal Church in Mission. Synthesis Report (October 2023) |
|---|---|--|
| Het is een vorm van <u>Kerk-zijn</u> , die gemeenschap, participatie en missie integreert. Synodaal werken kan je nooit op je eentje. | <i>Een nieuwe mode in de kerk, die een bedreiging vormt voor mijn positie als pastoor of pastoraal-coördinator.</i> | 1 g |
| Synodaliteit is een <u>kerkelijke</u> praktijk, die spoort met het Woord van God en met de traditie. Het is een manier waarop de traditie levend en dynamisch blijft. | <i>Een kans om elementen uit de traditie in vraag te stellen of onderuit te halen.</i> | 1 f |
| Synodaliteit is een <u>spirituele</u> praktijk, die behelst: wederkerig luisteren, dialoog, onderscheiding, zoeken naar consensus onder leiding van de Geest. | <i>Een democratisch overlegorgaan, waar de meerderheid beslist.</i> | 1 g |
| Rond de tafel vinden we elkaar, met onze <u>verschillende</u> denkwijzen. Wat ons <u>verenigt</u> , is ons eerlijk zoeken naar de leiding van de Geest. | <i>Een forum voor debat en discussie, waar we (eindelijk) onze mening mogen zeggen.</i> | 1 c |

| | | |
|--|--|----------|
| Synodaliteit creëert een vitale ruimte waarin het <u>verschil welkom</u> is, zolang het maar van de Geest komt. Synodaliteit vindt altijd opnieuw <u>wegen vooruit</u> , voorbij de polarisatie en fragmentatie. | <i>Een forum waarin het verschil escaleert tot polarisatie en verdeeldheid.</i> | 1 c; 2 d |
| Synodaal werken vraagt een diepe spirituele <u>bekering</u> en toewending naar het werk van Jezus' Geest in ons. | <i>Zonder die spirituele diepgang is synodaliteit niet meer dan cosmetische opsmuk van een vergadering.</i> | 2 c |
| Synodaliteit erkent dat overleg (1) gevoed door gebed, (2) gericht op onderscheiding en (3) uitlopend op zending een <u>ontmoetingsplaats</u> met God kan zijn. | <i>Een vergadering die opent met het obligate gebedje, waarna we tot de orde van de dag overgaan.</i> | 2 c |
| Een centrale tool is het " <u>gesprek in de Geest</u> ": het licht van het geloof met elkaar delen en Gods verlangen onderscheiden in een authentiek evangelische gezindheid. | <i>Ik bid wel mee, maar heb mijn zienswijze en argumenten al klaar voor de discussie straks.</i> | 2 d |
| Synodaal werken is altijd gericht op <u>missie/zending</u> : een teken van Gods liefde zijn voor de wereld. | <i>Een manier van doen die gericht is op zelfbehoud (van de lokale gemeenschap).</i> | 2 e |
| Synodaliteit staat voor een manier van doen waarin elke christen op basis van zijn/haar doopsel <u>mede-verantwoordelijkheid</u> opneemt en zich gezonden weet. | <i>Een mentaliteit van delegeren: gebed is voor priesters en religieuzen; parochiebeheer voor de professionals; verkondiging voor de catechisten, etc.</i> | 14 f |
| Synodaal werken houdt <u>liefde en waarheid</u> tesamen, zoals staat in Psalm 85: 'Liefde en waarheid ontmoeten elkaar'. | <i>Bij moeilijke of netelige kwesties opteren we voor 'de lieve vrede', uit angst of onvermogen om de waarheid onder ogen te zien of uit te spreken.</i> | 15 d |
| Synodaal werken vraagt (soms) <u>voorbereiding</u> of <u>voorstudie</u> : welke vraag ligt op tafel? wat zegt de Schrift, wat zegt de traditie van de Kerk erover? wat zegt de theologie en/of de wetenschap? | <i>Een manier van doen waarbij ons verstand uitgeschakeld wordt (alsof de Geest daarin niet aan het werk zou zijn).</i> | 15 c |
| Synodaal werken vraagt 'vasten op je eigen overtuigingen', jezelf <u>de-centreren</u> , loskomen van je stokpaardjes (hoe dierbaar ze je ook zijn), omwille van een groter goed: ruimte maken voor de Geest. | <i>De dialoog zien als een forum waarop je eindelijk een luisterend oor zal vinden voor je eigen overtuigingen.</i> | 16 c |
| Wat een ander binnenbrengt, <u>onvoorwaardelijk</u> aanvaarden als een mogelijke suggestie van de Geest, die misschien wel mijn eigen blinde vlek aan het licht brengt. | <i>De inbreng van de ander heimelijk afmeten aan mijn eigen overtuiging, en mijn tegenargumenten al voorbereiden.</i> | 16 l |
| De ultieme <u>autoriteit</u> komt toe aan het Woord van God. Dat dient elke bijeenkomst, en zelfs elke stap in een overleg of beslissingsproces te inspireren en te belichten. | <i>Vijf minuutjes tijd voor het Woord van God aan het begin van een vergadering.</i> | 18 c |

2. Synodaal werken in de parochieploeg

a) in de gewone werking van de parochieploeg: → infographic 1

b) voor vragen die een diepere reflectie vereisen: het gesprek in de Geest: → infographic 2

II. Synodaal werken: hoe kan het (concreet in de parochieploeg)?

A) In de gewone werking van de parochieploeg



DIALOOG IN DE GEEST

- iedereen spreekt, vanuit zijn/haar aanvoelen van de Geest.
- ≠ debat of discussie op basis van meningen
- = gezamenlijk zoeken naar de 'Geest-richting'

Checklist:

- ✓ kan iedereen vrijuit spreken? krijgt iedereen ongeveer evenveel spreektijd?
- ✓ spreek ik vanuit mijn eerlijk aanvoelen van wat de Geest mij ingeeft?
- ✓ als de Geest de hoofdpersoon van het gesprek is, dan is er licht, vreugde, begrip, ruimte voor verschil.



DRIEVOUDIG LUISTEREN

- naar het Woord van God
- naar de tekenen van de tijd
- naar elkaar

Checklist:

- ✓ welke plaats heeft het Woord van God in onze ploegvergadering?
- ✓ is het Evangelie de ultieme autoriteit waaraan alles getoetst wordt?
- ✓ kunnen we achter concrete pastorale vragen 'de tekenen van de tijd' zien en er een oproep van Godswege in horen?
- ✓ kan ik oordeelsvrij luisteren, vrij en ontvankelijk voor het werk van de Geest in de ander?



CONSENSUS

- consensus betekent letterlijk 'gezamenlijk aanvoelen'.
- goede dialoog 'in de Geest' levert in het beste geval een gezamenlijk aanvoelen op.
- geen consensus of gezamenlijke uitkomst? wees dan tevreden met een kleine stap in de goede richting. En benoem de meningsverschillen, de obstakels en de nieuwe vragen die naar boven zijn gekomen.

Richtvragen om een gezamenlijk aanvoelen op het spoor te komen:

- ✓ welke optie komt bovendien?
- ✓ wat heeft het meest de smaak van het evangelie?
- ✓ wat zet de zending van de Heer Jezus verder?
- ✓ wat opent het meest op Gods toekomst?
- ✓ wat helpt onze geloofsgemeenschap opbouwen tot lichaam van Christus?
- ✓ wat getuigt van realiteitszin, van een wijs omgaan met grenzen en beperkingen?

B) Voor vragen die een diepere reflectie vereisen: “Het gesprek in de Geest”

Het synthesedocument van de oktober-synode (2023) benadrukt het meerdere keren: synodaliteit is een manier van doen die **op alle niveaus** in de Kerk ingang moet vinden. Van de Romeinse Curie tot onze parochieploeg: allen zijn we geroepen om een nieuwe manier van luisteren, spreken, onderscheiden en beslissen ingang te doen vinden.

Het gaat niet zomaar om een nieuwe vergadermethode of een nieuwe communicatie-tool. Wat de Kerk op het oog heeft, gaat meer in de richting van een bekering van het hart. **Kunnen we zo met elkaar overleggen, spreken en luisteren, dat het werk van de Geest en wat Hij voorheeft met de Kerk in onze contreien, alle ruimte krijgt?** Kunnen we zo ‘vasten’ op onze eigen kerkvisie, dat er iets groters en ruimers aan het licht kan komen, namelijk wat God op het oog heeft?

De oktobersynode heeft een concrete werkwijze voorgesteld waarin het vernemen van de ingevingen van de Geest maximale kansen krijgt, namelijk het **“gesprek in de Geest”**. Het is een eenvoudige methode die gemeenschappen, ploegen en overlegorganen de vreugde laat proeven “deel te krijgen aan het licht van het geloof en Gods wil te zoeken in een authentiek evangelische sfeer, waarin de niet mis te verstane stem van de Heilige Geest kan gehoord worden” (*A Synodal Church in Mission. Synthesis Report, October 2023, 2 d*).

Belangrijk:

Het gesprek in de Geest vraagt voldoende tijd (reken op een dagdeel). Het is niet iets wat je zomaar kan inbouwen in een gewone ploegvergadering. Het lijkt ons eerder iets voor een afzonderlijke bijeenkomst van de ploeg, waar één grotere vraag op tafel ligt die een diepere onderscheiding nodig heeft. Het gesprek in de Geest kan eventueel ook een plaats krijgen op een planningsdag.

Het gesprek in de Geest maakt maar een kans indien er een moderator is die de methodiek beheerst en bewaakt, en de ploeg doorheen de verschillende stappen leidt.

Van de ploegleden vraagt het innerlijke bereidheid, oefening en volharding. Het is namelijk zeer gemakkelijk en verleidelijk om af te glijden naar onze ‘oude’ manier van doen.

Overwin koudwatervrees en onwennigheid, zeker in het begin. Geef de Geest een kans. Vertrouw op de Geest! Hij is onophoudelijk aan het werk.

Het gesprek in de Geest

Een dynamiek van onderscheiding in de synodale Kerk



**Stilte, gebed en luisteren
naar het Woord van God**

Vooraf:

PERSOONLIJKE VOORBEREIDING

Door zich aan de Vader toe te vertrouwen, in gebed met de Heer Jezus te spreken en naar de Heilige Geest te luisteren, bereidt ieder zijn of haar eigen bijdrage voor over de vraag waarover hij of zij opgeroepen is te onderscheiden.

Stap 1:

Het woord nemen en luisteren

Iedereen spreekt om de beurt vanuit zijn of haar eigen ervaring en gebed en luistert aandachtig naar de bijdrage van anderen.



**Stilte en
gebed**



Stap 2:

Ruimte maken voor de anderen en de Ander

Uit wat de anderen hebben gezegd, deelt ieder wat hem of haar het meest heeft geraakt, wat de meeste weerstand in hem of haar heeft opgeroepen. Daarbij laat hij of zij zich leiden door de Heilige Geest: "Wanneer brandde mijn hart in mij tijdens het luisteren?"

**Stilte en
gebed**

Stap 3:

Samen opbouwen

Samen dialogeren we op basis van wat eerder naar voren kwam, om de vruchten van dit gesprek in de Geest te onderscheiden en te verzamelen: om intuïties en convergenties te herkennen; om meningsverschillen, obstakels en nieuwe vragen te identificeren; om profetische stemmen te laten klinken. Het is belangrijk dat iedereen zich vertegenwoordigd kan voelen door het resultaat van het werk. "Tot welke stappen roept de Heilige Geest ons samen?"



**Afsluitend gebed
van dankzegging**

Het gesprek in de Geest: korte toelichting

(bron: www.synod.va)

Het gesprek in de Geest focust zowel op de kwaliteit van ons luisteren als op de kwaliteit van ons spreken. Dit betekent aandacht hebben voor de innerlijke bewegingen in jezelf en in de ander tijdens het gesprek, wat aandacht vraagt voor meer dan alleen de woorden die gezegd worden. Deze kwaliteit van aandacht is een manier om de ander zoals hij/zij is te respecteren, te verwelkomen en gastvrij te onthalen. Het is een benadering die ernstig neemt wat er gebeurt in het hart van degenen die in gesprek zijn. Er zijn twee noodzakelijke houdingen die fundamenteel zijn voor dit proces: **actief luisteren** en **spreken vanuit het hart**.

Het doel van een gesprek in de Geest is om een sfeer van vertrouwen en verwelcoming te creëren, zodat mensen zich vrijer kunnen uitdrukken. Dit helpt hen om ernstig te nemen wat er in hen omgaat als ze naar anderen luisteren en spreken. Uiteindelijk maakt deze innerlijke aandacht ons meer bewust van de aanwezigheid en de deelname van de Heilige Geest aan het proces van delen en onderscheiden.

De focus van een gesprek in de Geest ligt op de persoon naar wie we luisteren, op onszelf en op wat we daarbij op een spiritueel niveau ervaren. De fundamentele vraag is: "Wat gebeurt er in de ander en in mij, en hoe is de Heer hier aan het werk?"

a) Actief luisteren

- *Het doel van actief luisteren is proberen de anderen te begrijpen zoals ze zijn. We luisteren niet alleen naar wat de ander zegt, maar ook naar wat hij of zij bedoelt en wat hij of zij op een dieper niveau ervaart. Dit betekent luisteren met een hart dat open en ontvankelijk is.*
- *Deze manier van luisteren is "actief" omdat het inhoudt dat je aandacht schenkt aan meer dan één expressieniveau van de ander. Om dit te kunnen doen, moet je actief deelnemen aan het luisterproces.*
- *We luisteren naar de ander terwijl hij of zij spreekt en concentreren ons niet op wat we daarna gaan zeggen.*
- *We verwelkomen, zonder te oordelen, wat de ander zegt, ongeacht wat we denken over de persoon of wat hij of zij heeft gezegd. Iedereen is een expert in zijn of haar eigen leven. We moeten luisteren op een manier die "er meer toe neigt een goede interpretatie te geven aan wat de ander zegt dan het te veroordelen als onjuist" (Geestelijke Oefeningen van Ignatius van Loyola, nr. 22).*
- *We moeten geloven dat de Heilige Geest via de ander tot ons spreekt.*
- *Verwelkomen zonder vooroordeel is een diepe manier om de ander te aanvaarden in zijn of haar radicale uniciteit.*
- *Actief luisteren is je laten beïnvloeden door de ander en leren van de ander.*
- *Actief luisteren is veeleisend omdat het nederigheid, openheid, geduld en betrokkenheid vereist, maar het is een effectieve manier om anderen serieus te nemen.*

b) Spreken vanuit het hart

- *Dit betekent oprecht uitdrukking geven aan jezelf, je ervaring, je gevoelens en gedachten.*
- *Het houdt in dat je spreekt over je eigen ervaring en wat jij echt denkt en voelt.*
- *We nemen niet alleen verantwoordelijkheid voor wat we zeggen, maar ook voor wat we voelen. We geven anderen niet de schuld van wat we voelen.*
- *We delen de waarheid zoals we die zien en zoals we die beleven, maar leggen haar niet op.*
- *Spreken vanuit je hart is een genereus geschenk aanbieden aan de ander, in ruil voor het feit dat er actief naar je geluisterd wordt.*
- *Dit proces wordt enorm verrijkt door een regelmatige persoonlijke praktijk van biddend zelfonderzoek. Zonder een gewoonte van onderscheiding en zelfkennis en van hoe God aanwezig is in je leven, kun je niet actief luisteren of spreken vanuit je hart.*

Samengevat - wat zijn de gewenste houdingen voor een geestelijk gesprek?

- *Luister actief en aandachtig*
- *Luister oordeelsvrij*
- *Let niet alleen op de woorden, maar ook op de toon en de gevoelens van degene die spreekt*
- *Vermijd de verleiding om voor te bereiden wat je gaat zeggen in plaats van te luisteren*

Het gesprek in de Geest: toelichting bij het stappenplan

(bron: www.synod.va)

Vooraf: persoonlijke voorbereiding

Voordat de ploegleden naar de groepsbijeenkomst komen, houden ze thuis een tijd van persoonlijk gebed en reflectie over de vraag die aan de orde is. Meestal krijgen ze daarvoor wat achtergrondinformatie en enkele punten en vragen voor het gebed aangereikt. Hiervoor kan 30 minuten tot 1 uur worden uitgetrokken. Aan het einde van hun gebedsmoment maken de ploegleden de balans op van de vruchten van hun gebed en beslissen ze wat ze met de groep zullen delen.

Om te beginnen: stilte, gebed en luisteren naar het Woord van God

De moderator verwelkomt alle ploegleden. Hier kan je het synodaal gebed bidden, en nogmaals de Evangelietekst beluisteren die was meegegeven voor het persoonlijk gebedsmoment. Nadien schetst de moderator nog even de stappen die doorlopen zullen worden. Iemand wordt aangeduid om notities te maken.

Stap 1: het woord nemen en luisteren

Iedereen vertelt om de beurt wat er is gebeurd tijdens de persoonlijke gebedstijd en deelt de vruchten van zijn of haar gebed. Iedereen krijgt evenveel tijd om te spreken (bv. 3 minuten). In deze ronde ligt de focus op het oordeelsvrij luisteren. De ploegleden worden uitgenodigd om hun hart en geest te openen om te luisteren voor degene die spreekt, en aandachtig te zijn voor hoe de Heilige Geest hem/haar inspireert en beweegt. Tussen elke persoon kan de groep een korte stilte inlassen om in zich op te nemen wat er net is gezegd. Tijdens deze ronde zijn er geen discussies of interacties tussen de deelnemers (behalve om verduidelijking te vragen over een woord of zin als dat nodig is).

Tussenstap: stilte en gebed

Er wordt een moment van stilte in acht genomen, waarin de ploegleden stilstaan bij hoe ze geraakt werden tijdens de eerste ronde, wat hen trof toen ze luisterden, en waar ze eventueel de aanwezigheid of de 'richting' van de heilige Geest voelden.

Stap 2: Ruimte maken voor de anderen en de Ander

De ploegleden delen wat in hen naar boven kwam tijdens het moment van stilte. Niemand is verplicht om te spreken en deelnemers kunnen spontaan het woord nemen, zonder een bepaalde volgorde. Dit is geen moment om te discussiëren of te weerleggen wat iemand anders zegt, noch om naar voren te brengen wat anderen vergaten te noemen in de eerste ronde. Het is eerder een gelegenheid om te antwoorden op vragen zoals:

- *Hoe werd ik geraakt door wat ik hoorde?*
- *Waar voelde ik weerstand?*
- *Is er een rode draad in wat werd gedeeld? Ontbreekt er iets waarvan ik had verwacht dat het genoemd zou worden?*
- *Werd ik in het bijzonder geraakt door wat iemand deelde?*
- *Heb ik een bepaald inzicht ontvangen? Wat is het?*
- *Waar heb ik een gevoel van harmonie met anderen ervaren toen we met elkaar deelden?*

Deze tweede ronde stelt de groep in staat om te beseffen wat hen verenigt. Het is hier dat tekenen van de werking van de Heilige Geest in de groep zich beginnen te manifesteren, en dat het gesprek een ervaring van gedeelde onderscheiding kan worden.

Tussenstap: stilte en gebed

De deelnemers nemen nog een moment van stilte in acht om stil te staan bij hoe ze bewogen werden tijdens de tweede ronde, en vooral welke belangrijke punten in de groep naar voren lijken te komen.

Stap 3: Samen opbouwen

Deelnemers delen wat er naar voren kwam uit de voorafgaande tijd van stilte. Ze kunnen ook noteren op welke manieren de Heilige Geest de groep beweegt. Een gebed van dankzegging kan het gesprek afsluiten.

Tot slot kan de groep kort terugblikken op hoe het gesprek is verlopen, en beslissen wat de belangrijkste punten zijn die ze zullen bijhouden uit het gesprek.

IV. Samenwerken in parochie en dekenaat

Over vernieuwing en gedragenheid van de parochieploeg

1. De vernieuwing van de parochieploeg

Aan het begin van de hertekening van het parochielandschap hebben we de nadruk gelegd op het belang van een goedwerkende én gedragen beleidsploeg in de parochie. Deze ploeg werkt, samen met de pastoor, een visie uit voor de pastoraal in de parochie. Via de dekenale ploegen hebben we dit proces ondersteund en begeleid. Om de focus van zo'n ploeg te bepalen, werkten we een oriëntatienota uit: "Pastorale uitdagingen voor de nieuwe parochie²" en ondersteunden we de opstart van de ploeg aan de hand van: "Oriëntaties bij de nieuw te vormen parochieploeg".

Vele parochies die in het begin werk hebben gemaakt van een parochieploeg, en daarbij de nodige tijd namen om visie en richting te geven aan de pastoraal, naderen het einde van hun zesjarige termijn. Om jullie te helpen bij het vernieuwen van de ploeg werkten we dit document uit. We beseffen dat de vraag niet zo eenvoudig is. We botsen op de harde realiteit: het vele werk in de parochie moet door steeds minder mensen gedaan worden en 'nieuwe' mensen voor een parochieploeg missen we.

Met dit document willen we jullie ondersteunen om toch stil te staan bij de werking van de ploeg én de openheid te creëren om naar nieuwe leden op zoek te gaan. Het proces heeft misschien niet onmiddellijk het gewenste resultaat, maar zal hopelijk wel leiden tot een nieuwe adem voor de ploeg.

Dit eerste deeltje staat stil bij twee punten:

- 1.1 Waarom vernieuwen we de ploeg?
- 1.2 Stappenplan om te vernieuwen

² Deze nota kreeg in april 2021 een update met de titel: Pastorale uitdagingen voor de parochie.

1.1 Waarom vernieuwen we de ploeg?

Gedurende zes jaar heeft de ploeg het beleid uitgestippeld voor de parochie. Het is een uitgelezen moment om stil te staan en **terug te blikken** op de werking van de ploeg. Dit kan aan de hand van de 'Gezondheidsscan voor de parochieploegen'. Het kritisch terugblikken helpt om scherp te zien waar de blinde vlekken liggen van de huidige ploeg en daagt ons uit om naar de toekomst te kijken. Enkele vragen kunnen als richtsnoer dienen bij de evaluatie: Waar zijn we de afgelopen jaren mee bezig geweest? Hoe hebben we een aantal zaken gerealiseerd? Wat vraagt om verdere opvolging? Wie zijn onze huidige medewerkers? Wat is wordt moeilijk om verder te blijven doen?

Deze vragen helpen je om een realistische kijk op de huidige situatie te krijgen van de parochie. Ze vormen de basis om naar de toekomst te kijken: Wat staat ons (nog) te doen? Waar zetten we op in? Wat laten we (noodgedwongen) los?

De vernieuwing van de ploeg komt er na zes jaar. Het is niet de bedoeling om een volledige nieuwe ploeg samen te stellen. Er is namelijk nood aan **continuïteit**. Na zes jaar is nog niet alles gerealiseerd van wat er op tafel lag. Kennis of ervaring dreigt verloren te gaan indien de volledige ploeg opstapt.

Af en toe de ploeg vernieuwen helpt om bepaalde zaken vanuit een ander perspectief te bekijken. Een nieuw lid kan immers **een frisse wind** laten waaien in de ploeg door andere ideeën en methodes binnen te brengen.

Door om de zes jaar het beleidsorgaan (gedeeltelijk) open te stellen voor nieuwe leden creëer je het gevoel van **openheid naar de gemeenschap toe**. Het kan een ideaal moment zijn om de gemeenschap dichter bij het beleid te betrekken door hen uit te nodigen mee na te denken over de toekomst.

Als iemand wenst om geen lid meer te zijn van de ploeg, kan zij/hij nog actief zijn binnen (of blijven) in een bepaald deeldomein of taakgroep. De vernieuwing is er niet op gericht om leden af te straffen, maar juist om ervoor te zorgen dat er **geen verstarring** in het denken ontstaat of dat de ploeg een groepje van gelijkgestemde vrienden wordt onder het motto: 'We hebben het altijd zo gedaan'.

We stellen in de realiteit vast dat sommige ploegen gedurende hun termijn reeds vernieuwd hebben of zijn. Sommige leden hadden al van bij de aanvang aangegeven maar enkele jaren actief te willen zijn als lid van een beleidsploeg. Ze deden dit om bv. de overgang van de oude parochie naar de nieuwe parochie mogelijk te maken. Zo'n brugfiguren zijn een belangrijke aanwinst. De nieuwe leden van de ploeg krijgen op die manier een bredere kijk op de pastoraal.

Toch is **constante vernieuwing** in de ploeg niet goed voor de dynamiek binnen het team. Eerst en vooral omdat de ploegleden op een grote basis van vertrouwen en respect met elkaar samenwerken. Daarnaast vergt beleid voeren veel: ruimte voor discussie, standpunten uitwisselen, beslissen en ten slotte ook evalueren. Wie de ploeg tijdens zo'n proces verlaat of midden in dat proces toetreedt, mist in dat proces te veel.

Probeer met deze aspecten rekening te houden wanneer aan nieuwe leden wordt gedacht of wanneer je gesprekken met nieuwe leden aangaat. Het is normaal gezien altijd de bedoeling gedurende een periode van zes jaar mee te werken in de ploeg.

1.2 Stappenplan tot vernieuwing

Om een ploeg te vernieuwen, stellen we voor dat dit aan de hand van een goed stappenplan gebeurt. Een mogelijk stappenplan kan er als volgt uitzien:

- (1) Een eerste gesprek in de ploeg
- (2) Keuze voor een methode van vernieuwen
- (3) Keuze voor nieuwe leden
- (4) Aandacht voor de samenstelling
- (5) Aandacht voor de nieuwe leden
- (6) Voorstelling en bevestiging van de (vernieuwde) ploeg

- (1) Een eerste gesprek in de ploeg

De eerste stap is om de vernieuwing te **thematiseren** op een vergadering van de ploeg en samen te kijken wat er nodig is om die vernieuwing tot een goed einde te brengen. Dit betekent dat er eerst en vooral duidelijkheid geschapen dient te worden over het aantal leden die de ploeg wensen te verlaten. Het kan niet de bedoeling zijn dat alle leden hun mandaat neerleggen. Er is immers nood aan continuïteit in het pastorale beleid.

Soms gaat vernieuwen heel gemakkelijk. Een aantal leden geven aan te stoppen omdat ze een nieuw mandaat van zes jaar niet wenselijk vinden gezien de leeftijd of omdat andere engagementen erbij gekomen zijn.

Indien er geen leden wensen te stoppen dan kan er gekeken worden of sommige leden niet al lang(er) lid zijn van een (eerdere) beleidsploeg in de parochie. Het is immers zo dat aan de start van de vernieuwing van de ploegen niet ieder lid een witte raaf was. Sommigen waren al veel langer lid van een beleidsorgaan in de parochie. We rekenen op de realiteitszin van deze leden om aan anderen uit de gemeenschap het roer over te laten.

Een andere optie is ook om te kijken hoe de ploeg beter kan samenwerken met andere werk- of taakgroepen in de parochie. Niet iedereen die een taak of verantwoordelijkheid opneemt voor een bepaald deeldomein hoeft noodzakelijk in de ploeg te zitten. Indien dit een optie is waarvoor men zou gaan dan helpen we jullie om het verschil te duiden tussen de werking van een parochieploeg en de andere groepen in de parochie.

(2) Wijze waarop er vernieuwd kan worden.

Een ploeg vernieuwen is een hele opgave. De poel van vrijwilligers is in de afgelopen jaren sterk gekrompen. We stellen vaker vast dat bepaalde zaken niet door vrijwilligers worden opgenomen. Andere vrijwilligers nemen nu al verschillende taken op zich en willen we niet verder belasten. Toch mag dit geen reden zijn om in de beleidsploeg te kijken welke mogelijkheden we hebben om op zoek te gaan naar nieuwe leden.

In het verleden hebben bepaalde methodes een verrassend resultaat opgeleverd. Enkele mogelijkheden om te vernieuwen:

- a. **Het parochiaal beraad** kan een moment zijn waarop de werking van de huidige ploeg wordt voorgesteld. Op het einde kan er dan gepolst worden wie er vanuit de gemeenschap mogelijk interesse heeft of aan wie men denkt om mee te werken als lid van de parochieploeg.
- b. De gemeenschap kan ook op het **einde van de viering** uitgenodigd worden iemands naam te noteren op een blaadje papier. Zo krijgen we zicht op mensen die vanuit de gemeenschap zelf worden aangeduid als mogelijke kandidaat.
- c. Een andere methode is om een bevraging te organiseren bij de **leden van werkgroepen of de leden van de parochieploeg** zelf. Ze noteren bv. twee of drie namen van parochianen die ze zelf als mogelijk lid van de ploeg zien.

(3) Keuze voor nieuwe leden: criteria

Eenmaal de namen verzameld zijn, dienen de voorgestelde parochianen uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek. De parochieploeg of een ad hoc groepje kan zich best buigen over de praktische organisatie ervan. Dit kan in groep of individueel, afhankelijk van het aantal gesuggereerde kandidaten. De informatie die meegedeeld wordt op zo'n ontmoeting is tweeledig: (1) het profiel wordt op scherp gesteld én (2) wat het lidmaatschap van een parochieploeg nu juist inhoudt.

Bij de keuze van deze leden is het goed om volgende criteria voor ogen te houden³:

- a. Zijn gelovig en kerkelijk
- b. Zijn gevormd of bereid vorming te volgen
- c. Hebben voeling met de gemeenschap
- d. Zijn bereid om een dragende kracht te worden en zich te engageren in een deeldomein
- e. Hebben zicht op de kernopdrachten van een parochie
- f. Werken vanuit een gedeelde visie en kunnen zich vinden in het diocesane beleid (en bij uitbreiding de gehele Kerk)
- g. Zijn communicatief en coöperatief
- h. Passen binnen het huidige team

Er wordt ook een helder en eerlijk beeld geschetst van wat het lidmaatschap als engagement inhoudt en hoe er gewerkt wordt. Op basis van al deze informatie kan het voorgestelde lid de juiste beslissing nemen.

³ Dit gedeelte is ook terug te vinden in de nota: "Oriëntaties bij de nieuw te vormen parochieploeg" (maart 2017)

(4) Aandacht voor de samenstelling

Als er interesse blijkt dan dient ook wel eens naar de samenstelling van de ploeg gekeken worden. Ook in de oriëntatienota stonden we daarbij kort stil. Het is goed opnieuw na te gaan hoe de ploeg er dan zal uitzien. Is er voldoende evenwicht tussen: vrijgestelden en vrijwilligers, man en vrouw, jong en oud...

(5) Aandacht voor de nieuwe leden

Nieuwkomers in een groep hebben het niet altijd gemakkelijk om onmiddellijk deel te nemen aan de vergadering. Ze dienen te groeien in de wijze waarop er vergaderd wordt, maar ook in de manier van werken, discussiëren en natuurlijk ook de te bespreken materie. Het is dus raadzaam hen voldoende informatie te bezorgen alvorens ze deelnemen aan de vergadering, want soms zijn de verslagen te beknopt om een duidelijk beeld te krijgen. Neem de tijd haar/hem mee te nemen in de visie over bepaalde grote domeinen. Aan de andere kant mag zij/hij zich ook gerust gesteld weten: sommige zaken leert men al doende.

Soms is een bepaalde visie gebaseerd op een artikel, boek of zijn overgenomen uit de beleidslijnen van het Bisdom Gent. Het kan handig zijn als startend lid van de parochieploeg om daar ook in thuis te komen. Het is handig dat bepaalde teksten meegestuurd kunnen worden of ter inzage liggen in het parochiesecretariaat.

Nieuwe leden hebben ook nood aan een vorm van basiskennis en geloofsvorming. In ons bisdom is de School voor Geloofsverdieping de basisvorming voor allen die als vrijwilliger actief zijn in de pastoraal. Als parochie is het dus goed mensen te stimuleren deze vorming te volgen. Ook verdere vorming is raadzaam. We denken dan aan het volgen van een cursus aan het HDGI of het volgen van het Bijbels Leerhuis.

Dit kan klinken als een verzwaring van het engagement van een vrijwilliger, maar heeft voornamelijk de bedoeling om het eigen geloof beter te begrijpen én verder te verdiepen. Het is dus niet alleen verrijkend voor hun engagement, maar eerst en vooral voor henzelf.

Tenslotte is een abonnement op de wekelijkse nieuwsbrief én op het bisdomblad Kerkplein onontbeerlijk. Belangrijke informatie of vormingsinitiatieven worden daar gedeeld.

(6) Voorstelling en (her)bevestiging van de (vernieuwde) ploeg

In een liturgische viering worden de leden van de (vernieuwde) ploeg voorgesteld en wordt de parochieploeg (her)bevestigd in haar engagement. De viering overstijgt best de verschillende kerkplekken in de parochie.

2. Parochie-gedragen beleid voeren

De parochieploeg is samen met de pastoor verantwoordelijk voor de koers en richting van de pastoraal binnen de parochie. Ze werkt hiervoor een visie uit en maakt keuzes. Bepaalde keuzes hebben een concrete impact op het parochiale leven. Denken we aan de keuze om het aantal plaatsen, waar we vieren, af te bouwen. De ploeg kan alleen zo'n beslissing nemen wanneer ze zich gedragen weet door de gehele gemeenschap én ook altijd het beste voor hen voor ogen heeft. Dit betekent niet dat ze geen keuzes mogen maken, omdat sommigen zouden dreigen af te haken. De erkenning of gedragenheid heeft verschillende vormen:

Een eerste vorm van erkenning of gedragenheid gebeurt door **de gemeenschap**. We spraken al eerder over het belang van de parochie te betrekken bij de keuze van de leden van de ploeg. Eén van de bovenstaande methodes kan daarbij helpen. De parochianen hebben zo een rechtstreekse rol in het aanreiken van mogelijke kandidaten. Daarnaast is het ook goed dat de parochieploeg een goede verstandhouding heeft met de leden van de verschillende taakgroepen of lokale werkgroepen.

Een viering waarin de ploeg wordt voor- en aangesteld is dan de bekroning van de afgelegde weg. De verschillende leden krijgen een gezicht en worden ook voor de gemeenschap aanspreekbaar. **Openheid en communicatie** is van groot belang hierbij. De leden zijn best ook zichtbaar aanwezig tijdens vieringen en nemen deel, in de mate van het mogelijke, aan de verschillende activiteiten van de parochie.

Het parochiaal beraad kan een aanvullend belangrijk element zijn in de wijze waarop de ploeg zich als beleidsploeg aanvaard weet in de gemeenschap. Bij grote pastorale beslissingen kan de gemeenschap gevraagd worden te helpen om tot een gedragen en gedeelde visie te komen. Dit is vooral belangrijk wanneer de koers op bepaalde deeldomeinen van de pastoraal grondig zal veranderen. De gemeenschap kan hier raad geven, geconsulteerd worden of uitgenodigd worden om bv. medewerkers van dit project aan te leveren.

De gedragenheid van de ploeg komt natuurlijk niet alleen vanuit de gemeenschap, maar ook vanuit **de Kerk**. De bisschop ondersteunt én erkent de werking van de parochieploeg als een aspect om de toekomst van de parochies uit te bouwen. De steun wordt uitgedrukt in een mandaat. Er zijn ook regelmatig vormingsdagen voor parochieploegen en de dekenale begeleider is aanspreekbaar om vorming en ondersteuning te bieden waar nodig.

Een laatste, maar zeker niet onbelangrijk element, is de gedragenheid dat de ploeg mag ervaren **van elkaar in geloof**. Het samen bidden en gelovig groeien van een ploeg is daarbij belangrijk. Het zich laten bevragen door de Schrift en geïnspireerd blijven in de Geest is van cruciaal belangrijk bij dit engagement.

2.1 Parochiaal beraad

Als de parochieploeg beleid voert, doet ze dat niet voor zichzelf en heeft ze de gehele gemeenschap voor ogen. Om voldoende voeling te houden met parochianen die niet in werkgroepen actief zijn of zelfs geen vaste medewerker zijn, organiseert de ploeg één à twee keer per jaar een parochiaal beraad. Tijdens zo'n beraad komen er thema's aan bod die iedereen ter harte gaan. Het is aangeraden om samen te komen wanneer er een ingrijpende verandering in het pastoraal beleid wordt voorbereid.

Natuurlijk is zo'n beraad niet enkel zinvol wanneer er een grote verandering op til is. Het kan even goed een moment zijn waarop de ploeg nieuwe vrijwilligers wil aantrekken of om de gemeenschap voor een bepaald project te enthousiasmeren.

Een beraad is niet enkel praktisch van aard, maar start zeker met een moment van gebed én kan ook een luikje vorming bevatten. Belangrijk hierbij is dat er tijd wordt genomen om de visie over een bepaald onderwerp duidelijk te presenteren én de gemeenschap tijd te geven om te reageren.

In een klein schema wordt het verschil duidelijk tussen een parochieploeg en het beraad:

| Parochieploeg | Parochiaal beraad |
|---|--|
| Voert beleid | Adviseert – Evalueert – Mobiliseert |
| Kleine groep met vaste leden: vrijwilligers én vrijgestelden. | Grote groep zonder vast lidmaatschap |
| Vast vergaderritme (min. maandelijks) | Geen vergaderritme, maar op afroep (1 à 2 keer per jaar) |
| Gekozen of aangeduid + aangesteld en benoemd | Open voor ieder lid van de geloofsgemeenschap |

2.2 Verhouding parochieploeg en werkgroepen

Een goede samenwerking tussen alle leden van de gemeenschap staat centraal. Niet elke vrijwilliger is bereid om actief te zijn in een parochieploeg én vervolgens nog eens als lid van verschillende andere werk- en/of taakgroepen in de parochie. We blijven inzetten op het belang van de parochieploeg als beleidsploeg, maar willen nog even aanscherpen dat zij niet de enige plek van overleg of actie mag zijn in de ploeg.

Om de agenda van de parochieploeg voldoende vrij te houden op beleid, het uitwerken van visie en richting voor de verschillende domeinen van de parochiepastoraal, is het noodzakelijk om goed werkende werkgroepen te hebben.

| Parochieploeg | Werkgroep |
|---|--|
| Beleidsploeg: zet de koers uit | Beleidsondersteunende ploeg |
| Reflectie en planning | Praktische organisatie en ondersteuning |
| Kleine groep met vaste leden | Groep met wisselende samenstelling |
| Vast vergaderritme | Vergadert wanneer nodig |
| Geen superwerkgroep | Geen mini-beleidsploeg |
| Delegeert taken en opdrachten | Suggereert en signaleert |
| Focus op alle domeinen van de pastoraal | Focus op een deelaspect van de pastoraal |

2.3 Werkoverleg vrijgestelden

Het werkoverleg in de parochie is een belangrijk instrument voor alle vrijgestelden. Het betreft de benoemde pastoor(s), of pastoraal coördinator en aangesteld priester, de parochie-assistenten, de diakens die vrijgesteld zijn voor, of een hoofdopdracht hebben binnen de parochie, en -in de parochie van de deken- de administratief-financieel coördinator. Deze laatste kan ad hoc ook gevraagd worden of aanwezig zijn op het werkoverleg in de andere parochies van het dekenaat.

De (pastoor-)moderator brengt de betrokkenen samen en zorgt voor de **leiding** en bereidt dit voor. Hoewel dit overleg voornamelijk praktisch van aard is, bevordert het de **collegialiteit** en de **samenwerking** van de vrijgestelden in de parochie. Het overleg kan voorafgegaan of gevolgd worden door een moment van gebed of ontmoeting (samen ontbijten).

Dit overleg **behoort tot het takenpakket van elke vrijgestelde** en vindt minstens **tweewekelijks** plaats. Zo'n werkoverleg is maar zinvol en efficiënt als iedere betrokkene aanwezig is én als wordt overlegd wordt vanuit een gezamenlijk engagement voor de hele parochie.

Het overleg duurt hoeft niet langer te duren dan nodig. In tegenstelling tot de parochieploeg is het werkoverleg **praktisch** van aard en zullen grote domeinen niet in detail worden besproken. Het is dus niet de bedoeling daar de agenda van de ploeg op te maken of bepaalde thema's reeds vooraf te bepalen.

Niet alles hoeft door de vrijgestelden worden opgenomen. Deze vergadering kan ook helpen om te zien of vrijwilligers gevraagd kunnen worden om een bepaalde praktische afspraak of vraag verder gevolg te geven.

| Parochieploeg | Werkoverleg |
|---|---|
| Voert beleid | Verdeelt de pastorale taken |
| Kleine groep met vaste leden: vrijwilligers én vrijgestelden. | Enkel vrijgestelden |
| Vast vergaderritme (min. maandelijks) | Vast vergaderritme (min. tweewekelijks) |
| Gekozen of aangeduid + aangesteld en benoemd | Benoemd |

3. Parochie-beleid in een groter geheel: dekenaat – bisdom - Kerk in de wereld

Een parochie is geen getto, afgesneden van andere parochies in het bisdom en ver daarbuiten. Daarom is het beleid van een parochieploeg **altijd ingebed** in het grotere geheel van de christelijke geloofstraditie, van de wereldkerk en van het eigen bisdom.

In ons bisdom worden parochieploegen uitdrukkelijk geroepen en gezonden om **mee te werken met de bisschop** aan de opbouw van de Kerk van Christus en het ontwikkelen van een missionaire pastoraal in elke parochie. Alle ploegen en medewerkers zijn voor de bisschop belangrijk, om te ondersteunen, om verbonden te blijven.

De tussenschakel tussen diocesaan en parochiaal beleid is **het dekenaat**. Het dekenaat is als zodanig geen beleidsorgaan, maar een plaats van verbinding, uitwisseling, doorstroming, begeleiding, ondersteuning, reflectie en vorming. Het dekenaat steunt op een deken, een dekenaal begeleider, een financieel administratief coördinator (finacor), én op een dekenale ploeg die met een zekere regelmaat samenkomt.

In **de dekenale ploeg** worden pastorale aanpak, ervaringen en bekommernissen gedeeld, wordt naar elkaar geluisterd, van elkaar geleerd en op elkaar afgestemd. Een 'echo uit de parochies' is vast agendapunt op de dekenale ploeg; een 'echo uit de dekenale ploeg' is vast agendapunt op de parochieploeg. Uitwisseling kan inspireren en voorkomt uit elkaar groeien.

Ook worden in de dekenale ploeg bredere -diocesane- beleidsoriëntaties binnengebracht door deken, begeleider of finacor. Zij zijn ook aangesteld en bereid tot begeleiding, bemiddeling, ondersteuning en vorming in een concrete parochie.

Het valt te verwachten dat **dekenale samenwerking** in de toekomst steeds belangrijker zal worden. Er zijn verschillende mogelijkheden en manieren om -ook vandaag reeds- pastoraal samen te werken.

1. Parochies kunnen **doorverwijzen naar elkaar**. Niet alles moet overal en op elke parochie worden georganiseerd. Men kan doorverwijzen naar bijv. huwelijkscatechese, jeugdpastoraal, vorming (Bijbels Leerhuis, Alpha, geloofscafé, leesgroep...) die een andere parochie inricht.
2. Medewerkers op eenzelfde pastoraal terrein (eerste communie, vormsel, rouwbezoekers, doopcatechisten, ook parochieploegleden...) kunnen af en toe **dekenaal samengebracht worden**, voor ontmoeting, overleg, uitwisseling, vorming.
3. De (al dan niet schaars geworden) dragende krachten kunnen gebundeld worden in een **dekenale werkgroep** die de pastoraal dekenaal aanstuurt en op elkaar afstemt: vb. op vlak van huwelijkscatechese, aanpak uitvaarten en rouwbezoek, doopcatechese, Bijbels Leerhuis, enz...

V. Tot slot: Adem halen

1) Waar heb ik nog een vraag? Wat moet nog verhelderd worden?

2) Wat heeft mij geraakt en aangesproken? Wat geeft mij nieuwe adem?

