

De Bloeiende Kerk - Vitale Parochies -

Beleidsplan 2015 – 2020
Oud-Katholieke Kerk van Nederland



- Juli 2015 –

Van het Collegiaal Bestuur bestaande uit:

- Mgr. dr. D.J. Schoon
- Mgr. dr. J.A.O.L Vercammen
- H. Munch
- Drs. W. v.d. Velde
- H. Toorman
- Mw. A. Parmentier
- Mw. mr. C. Brouwer
- Mw. M. Nijman

In samenwerking met:

- Het Presidium
- De Synode
- Deelnemers aan de beleidsdag april 2015

Samenstelling en redactie:

- Mw. M.J.E. Konings-Roobol



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	5
2. Bestuur & Organisatie	7
3. Opdracht.....	9
Gemeenschap.....	9
Diaconaat.....	9
Vieren	9
Vorming en Toerusting.....	10
4. Kerkopbouw	11
Aantrekken	11
Vasthouden	11
Samenbinden.....	12
Communicatie	13
5. Financiën & Beheer (gebouwen).....	15
5.1 Financiën	15
Algemeen	15
Parochies	15
Landelijk	16
Pastorale formatie.....	16
5.2 Gebouwen	17
6. Menskracht – ‘personeel’ & vrijwilligers.....	19
6.1 ‘Personeel’	19
Formatie Bisschoppelijk Bureau.....	21
6.2 Vrijwilligers	22
7. Tot slot.....	23





1. Inleiding

“Ik ben ... Ik ben Oud-Katholiek.

Ik hoor bij een gemeenschap die oog heeft voor mij. Waar ik gewaardeerd word om wie ik ben. We zien elkaar wekelijks om het geheim van het leven te vieren. Ik ken geen beter voorbeeld voor een goede samenleving. Kom en zie.”

Met deze inspirerende woorden begon pastoor Bernd Wallet één van de groepspresentaties tijdens de in april 2015 gehouden beleidsdag. Het verwoordt veel, zo niet alles, van wat wij allen zoeken en hopen te vinden binnen onze oud-katholieke gemeenschap.

Maar wat is dan die gemeenschap? Waar vinden we die?

Is het de landelijke kerk? Het bisdom? De parochie?

Onze oud-katholieke gemeenschap wordt vanzelfsprekend gevormd door de drie tezamen. De parochies echter vormen het hart van onze gemeenschap – daar immers *zien we elkaar wekelijks om het geheim van het leven te vieren!* Tegelijk maakt de parochie deel uit van een groter geheel, waarin die gemeenschap ervaren wordt: het bisdom, de landelijke kerk, de oecumene. Ook leeft de parochie niet in een vacuüm, maar is er een voortdurende wisselwerking met de samenleving rondom haar. Dit alles klinkt mee in de titel van dit beleidsplan: *“Bloeiende kerk, vitale parochies”*.

De missie van de “Bloeiende kerk” omschrijven wij als:

De Oud-Katholieke Kerk deelt in Gods plan om deze wereld te bevrijden, te redden en tot haar voltooiing te brengen. Dit doet zij door de aanwezigheid van Christus te vieren in Woord en Sacrament. De ervaring van de ontmoeting met Christus in de liturgie roept op een nieuwe gemeenschap te bouwen met elkaar. Een gemeenschap waarbinnen mensen elkaar kennen en voor elkaar zorgen. Een gemeenschap die open staat, verwelkomend is, oog heeft voor de naaste en ook aan hen dienstbaar wil zijn (diaconaat).

Het startpunt van de route naar dit beleidsplan lag bij de Synode 2013. Op onze weg vonden we een extra Synode in 2014, twee clusterbijeenkomsten, de Synode 2014 en tot slot de reeds genoemde beleidsdag. De langs deze route opgedane ervaringen, gevoerde gesprekken en geschreven verslagen zijn meegenomen bij het schrijven van dit beleidsplan. We hopen dat u uw eigen inbreng herkent.



Het voor u liggende beleidsplan is bedoeld als routekaart. Sommige wegen staan hierop al duidelijk ingetekend – maar vele moeten nog beter in kaart worden gebracht.

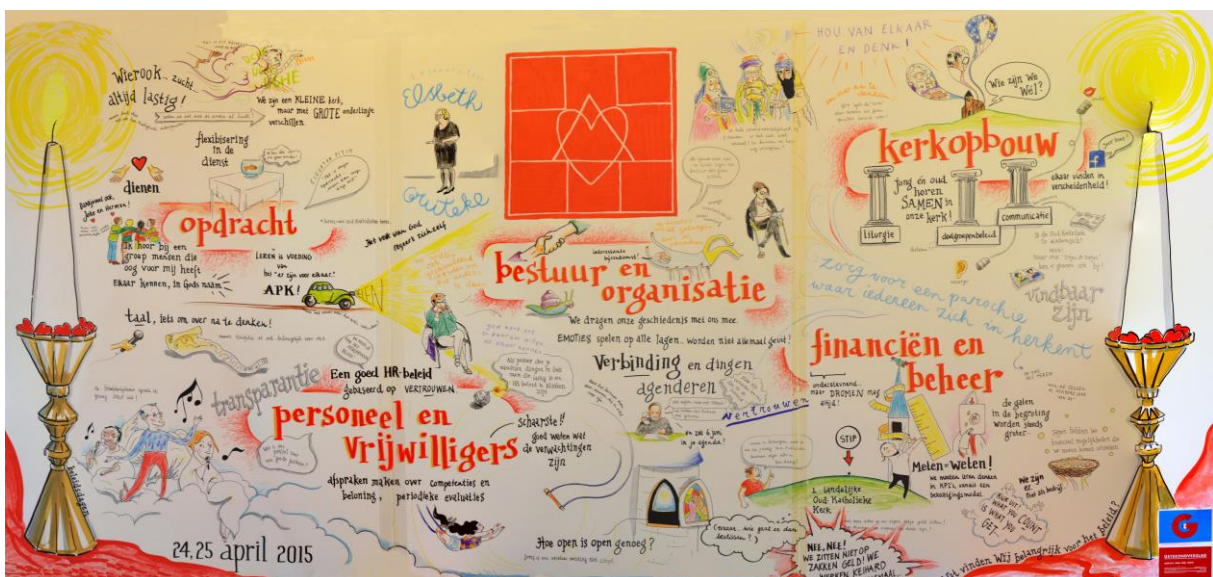
We hechten eraan u er op voorhand op te wijzen dat ieder navigatiemiddel voortdurend updates behoeft – zo ook dit beleidsplan. Het beoogt een levend document te zijn, aan de hand waarvan we in de komende jaren onze weg kunnen vinden.

We gaan graag samen met u op pad!



Het Collegiaal Bestuur

NB. Aan dit beleidsdocument worden een jaarplan en meerjarenplanning toegevoegd met concrete acties, in de tijd uitgezet, voorzien van eventueel benodigd budget en met aan personen toegewezen verantwoordelijkheden. Dit dient ter borging van het daadwerkelijk tot stand komen van de plannen welke in dit document worden beschreven.





2. Bestuur & Organisatie

In de afgelopen jaren is in verschillende gremia gesproken over de wijze waarop onze kerk wordt bestuurd. Het statuut beschrijft hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld over bisschoppen, het Collegiaal Bestuur en de Synode. In dit Statuut blijkt een zekere spanning te bestaan tussen het ecclesiologische principe van het bisdom als zelfstandige eenheid en de landelijke kerk als geheel, hetgeen soms fricties oplevert. Daarnaast blijken de bevoegdheden van de Synode momenteel onvoldoende effectief.

Naast deze interne beweegredenen is door aangescherpte ANBI (algemeen nut beogende instelling) wetgeving ook vanuit extern de noodzaak ontstaan onze organisatiestructuur tegen het licht te houden. De wetgeving vereist financiële transparantie en inzicht in de organisatiestructuur waaruit duidelijk moet blijken wie waartoe gerechtigd is in relatie tot de groeps-ANBI en onderliggende zelfstandige onderdelen. Onze huidige structuur gaat uit van één landelijke kerk met één groeps-ANBI. Nagedacht zou kunnen worden over twee groeps-ANBI's – één per bisdom – waarbij we ons direct moeten realiseren dat dit inhoudt dat hiervoor twee financieel zelfstandige 'organisatie-onderdelen' moeten ontstaan met een eigen financiële administratie. Wenselijk of niet?



Voor het onderwerp Bestuur & Organisatie blijkt, ook na alle gevoerde gesprekken en de uitkomsten van de in april gehouden beleidsdag, nog geen eenduidige door allen gedragen oplossing te zijn gevonden. Verder onderzoek en uitwerking is noodzakelijk.



Het beleidsvoornemen van het Collegiaal Bestuur is om in overleg met de Synode een nieuwe commissie te formeren die zich in de komende twee jaar gaat buigen over de organisatiestructuur en vormgeving van beslissingsbevoegdheden.

Na twee jaar zal zowel de basisstructuur als de concrete uitwerking gereed moeten zijn voor implementatie. De implementatiesnelheid zal afhankelijk zijn van de mate waarin de organisatie wel of niet wijzigt.

Om voortdurend contact, betrokkenheid en overleg te waarborgen zal in de commissie in elk geval 1 lid van het Collegiaal Bestuur zitting hebben. Verder zal bij het formeren van de commissie aandacht zijn voor vertegenwoordiging vanuit beide bisdommen en vanuit de synode.



De concrete opdracht aan de nog te formeren commissie luidt:

Het Collegiaal Bestuur vraagt u te komen met een voorstel voor een organisatiestructuur die aan de navolgende punten voldoet.

- *De organisatiestructuur is een vertaling van de ecclesiologische (op de leer over de kerk betrekking hebbende) principes van de Oud-Katholieke Kerk.*
- *De katholieke kerkhistorische structuur van kerkprovincie, bisdommen en parochies wordt gerespecteerd.*
- *De structuur is eenvoudig en transparant. Het is voor een ieder duidelijk wie waarover beslist. Daarbij wordt ook gekeken naar praktische uitvoerbaarheid en de vereisten vanuit ANBI wetgeving .*
- *De structuur doet recht aan de kenmerken van een vrijwilligersorganisatie maar heeft ook oog voor de noodzaak van een professionele basis.*
- *Er is sprake van korte lijnen – de afstand tussen ‘bestuur’ en basis is klein.*
- *In de structuur is ruimte voor dialoog en inspraak.*
- *De structuur beschrijft tenslotte hoe toezicht op bestuur en beleidsmakers is vormgegeven.*
- *De rol en bevoegdheden van de Synode worden opnieuw beschreven.*
- *In de uitwerking van de structuur wordt concreet beschreven welke taken/beleidsterreinen onder de verantwoordelijkheid van een ‘landelijk bestuur’ (in welke vorm dan ook) vallen, en welke taken/beleidsterreinen vallen onder de verantwoordelijkheid van de parochie en/of het bisdom.*

Het belangrijkste uitgangspunt moet zijn 2 bisdommen bestaande uit vitale parochies die in onderlinge solidariteit en samenwerking met elkaar de ‘Oud-Katholieke Kerk van Nederland’ vormen.

Gezien bovenstaande zullen alle navolgende beleidsterreinen vooralsnog worden ingevuld op basis van onze huidige organisatiestructuur.



3. Opdracht

De missie van de Oud-Katholieke Kerk zoals die in de inleiding op dit beleidsplan werd omschreven, heeft een andere drieslag dan de voorheen gebruikelijke van *vieren, leren en dienen*. Liever spreken we nu van *vieren, gemeenschap en diakonaat*.

Als Oud-Katholieke Kerk hebben we de **opdracht** de boodschap van het evangelie op een bijzondere wijze te verkondigen: in een episcopaal-synodale kerkstructuur, in een liturgie waarin we de gemeenschap met de verrezen Christus vieren en in onze dienstbaarheid aan de naaste, dichtbij of ver weg.

Gemeenschap

Het behouden, uitbouwen of stichten van kleinschalige- en grotere gemeenschappen (parochies) is de basis van ons kerkzijn. Blijvende aandacht voor elkaar en een welkome houding naar gasten en nieuwkomers zijn hierbij vanzelfsprekend. Zowel het Collegiaal Bestuur als de parochies hebben hierin hun eigen verantwoordelijkheid. Dit onderwerp komt uitgebreider aan bod in hoofdstuk 4. Kerkopbouw.

Diakonaat



Binnen de Oud-Katholieke Kerk geven wij invulling aan diakonaat door onze gelovigen op te roepen tot een actieve opstelling in de maatschappij. We stimuleren parochies zich te verbinden aan een concreet diaconaal project – ver weg of dichtbij.

In verschillende parochies zijn reeds diaconale projecten gaande.

Gedurende deze beleidsperiode zal een evaluatie van de werkzaamheden van de Missie Ste Barbara, de Missie St Paulus en de plaatselijke diaconale projecten alsmede hun onderlinge relaties, plaatsvinden.

Vieren

De zondagse eucharistieviering is bij uitstek de plaats en tijd voor het vieren van de aanwezigheid van Christus. De hierbij gehanteerde liturgie is een gemeenschappelijke, waarvan de gebeden ons verbinden met de kerk van alle tijden.



We vieren in gemeenschap waarbij het doel moet zijn: *iedereen kan meevieren*.

De wat klassieke taal en veelheid aan kerkboeken zijn hierin soms obstakels. Er is behoefte aan de ontwikkeling van nieuwe zondagse gebeden opgesteld in zorgvuldig hedendaags taalgebruik. Toegankelijk zonder de diepte te verliezen!



Doel is verder in deze beleidsperiode te komen tot een nieuwe/alternatieve goedgekeurde set wisselende gebeden waarbij recht wordt gedaan aan het behouden van 'vertrouwdheid met'.

Op plaatselijk niveau – in grote en kleine parochies – zijn verschillende behoeftes ten aanzien van de liturgie. Voor deze behoeftes en voor de reeds ontwikkelde plaatselijke creatieve alternatieven moet aandacht komen – van bisschoppen en van de daartoe bestemde commissies.

Voorts zal een uitbreiding van het liturgisch aanbod worden nagestreefd, zodat er een verscheidend aan spirituele kansen voor de individuele gelovigen gecreëerd wordt. Dit zonder afbreuk te doen aan de centrale plaats van de zondagse eucharistie.

Inspelende op hedendaagse ontwikkelingen ten aanzien van technische mogelijkheden, zal bekeken worden hoe bestaand liturgisch materiaal ook op digitale wijze beschikbaar kan worden gesteld.

Vorming en Toerusting

Het invulling geven aan de drie terreinen *vieren, gemeenschap en diakonaat* vergt een voortdurende vorming en toerusting van pastores en gemeenteleden. De Oud-Katholieke Kerk doet dit door:

- het verschaffen van op de vraag afgestemd catechesemateriaal om de geloofskennis te vergroten (met speciale aandacht voor het ondersteunen van ouders bij de geloofsopvoeding van hun kinderen)
- het creëren van een opleidingsaanbod voor professionalisering van beroepskrachten en vrijwilligers
- het beschikbaar stellen van catechese- en ander materiaal via een toegankelijke en centrale plek (bijv. de landelijke website)
- het stimuleren van de uitwisseling van reeds bestaande plaatselijke initiatieven
- het stimuleren van parochies om ruimte te bieden voor gesprek om de geloofskennis te verdiepen
- het stimuleren van parochies om ruimte te bieden voor stilte, meditatie en devotie
- het aandacht schenken aan begripsvorming bij (her)introductie van rituelen en gebruiken

leren
doen we
samen!



4. Kerkopbouw

“Oud-Katholiek is katholiek met een open geest, waar geloven persoonlijk is, samen vieren en gesprek belangrijk, en het evangelie leidraad”.

Onder kerkopbouw verstaat het Collegiaal Bestuur in dit beleidsplan:
Het totaal aan activiteiten dat zorgt voor gemeenschapsvorming: het aantrekken, vasthouden en samenbinden van mensen.

Aantrekken

Met onze wijze van kerkzijn bouwen we mee aan het getuigenis van de Kerk in het algemeen. Bovendien vraagt de wijze waarop we ons geloof als oud-katholieken gestalte geven, om een zichtbare aanwezigheid van de kerk in de samenleving, lokaal, landelijk en zelfs internationaal. Overigens is de vreugde die wij in ons geloof beleven zo groot, dat we die niet voor onszelf kunnen houden.

Maar wat willen we vertellen? Wat is oud-katholiek en welke boodschap dragen we graag uit? En hoe zorgen we ervoor, dat die boodschap gezien en gehoord wordt en mensen aantrekt?

Dat zijn vragen die o.a. beantwoord en uitgewerkt zullen worden in een communicatieplan waarover u aan het eind van dit hoofdstuk meer leest.

Vasthouden

Aan dit begrip geeft het Collegiaal Bestuur de volgende invulling:

- Het vasthouden aan onze oud-katholieke traditie én het openstaan voor de ontwikkeling daarvan, alsmede
- het vasthouden van diegenen die tot onze kerkgemeenschap behoren.

Met het eerste bedoelt het Bestuur, dat wij de kerkelijke traditie niet als eersten gestalte geven, maar dat we op de schouders staan van diegenen die ons voorgingen. Dit bevrijdt ons enerzijds van de last dat wij alles opnieuw zouden moeten uitvinden, maar geeft ons anderzijds ook de verantwoordelijkheid zorgvuldig met die traditie om te gaan, mee te gaan met nieuwe ontwikkelingen en die op hun betrouwbaarheid te toetsen. Vasthouden en vernieuwing gaan zodoende hand in hand.



De zorgvuldige bediening van diegenen die reeds tot onze kerk behoren – of het nu om jongeren gaat die het geloof leren, om nieuwe oud-katholieken die zich verder willen oriënteren, of om geboren oud-katholieken – steeds moet de kerk erop bedacht zijn mensen in hun zoeken en vragen te begeleiden en ze zodoende vast te houden.



Samenbinden

Naast het aantrekken en vasthouden is het samenbinden een derde stap in de kerkopbouw. Hiermee bedoelen we dat alle oud-katholieken met elkaar een gemeenschap vormen die betrokken is in Gods heilsplan voor onze wereld. Een gemeenschap die zorg draagt voor elkaar en voor de samenleving om haar heen.

Concreet gebeurt dit op verschillende niveaus: de parochie, de landelijke kerk en de wereldwijde oecumene.

We streven naar een 'inclusieve parochie' waar de nadruk ligt op de gemeenschap. In de basis zal zij toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor iedereen, met respect en aandacht voor ieders eigenheid en daarbij horende behoeftes.

De gemeenschap strekt zich uit tot buiten de parochie zelf, met name daar waar wij als kerk in de samenleving aanwezig willen zijn, bijvoorbeeld in verpleeginrichtingen, justitiële inrichtingen, in de krijgsmacht, in het zeemanspastoraat of op het vliegveld.

Vasthouden en samenbinden doen we niet als enige kerk. Onze kerk speelt traditiegetrouw een belangrijke rol in de oecumene, zowel landelijk als ook wereldwijd. Deze rol willen we graag naar vermogen blijven vervullen en daarvoor tijd, geld en energie vrijmaken.

Zowel **vasthouden** als **samenbinden** vergt een actieve rol van ons allen: parochianen, kerkbesturen, pastores, bisschoppen en Collegiaal Bestuur. Er is aandacht en zorg nodig voor elkaar. Het bestuur heeft de taak voor voldoende ondersteuning te zorgen. Ondersteuning die na inventarisatie van de behoefte zal worden bepaald en vormgegeven.

Het Collegiaal Bestuur merkt daarbij op dat zijns inziens het voldoende equiperen van het landelijk bureau hieraan kan en zal bijdragen. Onvoldoende bezetting leidt tot achterstanden waarvan o.a. parochies de directe gevolgen ondervinden. Voldoende bezetting moet zorgen voor het zorgvuldig en tijdig uitvoering geven aan beleid op o.a. de gebieden bestuur & organisatie, personeel, communicatie en financiën.





Communicatie

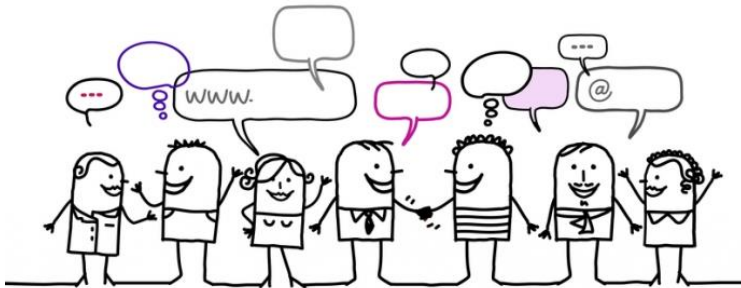
Kerkopbouw met de drieslag aantrekken, vasthouden en samenbinden kan niet zonder goede communicatie. We maken daarbij onderscheid tussen interne en externe communicatie.

Interne communicatie

Met name samenbinden & vasthouden doen een beroep op goede interne communicatie.

We omschrijven het doel van de interne communicatie als volgt:

- Het betrekken van alle kerkleden bij het wel en wee van de kerk.
- Het bevorderen en faciliteren van een voortdurende uitwisseling van ideeën en ervaringen tussen parochies onderling en met de landelijke kerk; leren en organiseren van en met elkaar!
- Het zowel landelijk als plaatselijk betrekken van kerkleden bij en informeren over het gevoerde 'beleid' – ter illustratie – het uitleggen en bespreken van de (her)introdactie van een ritueel tijdens de eucharistie zorgt voor begrip van en verbinding met.



Externe communicatie

Invulling geven aan aantrekken vereist goed doordachte en toegankelijke externe communicatie.

Het doel van externe communicatie omschrijven we als volgt:

- We geven op positieve wijze weer wie we zijn en wat ons beweegt.
- We zijn toegankelijk en multimediaal zichtbaar.
- Onze uitingen hebben 'aantrekkingskracht'.





Het plan

Aan zowel interne als externe communicatie wordt op landelijk en plaatselijk niveau vanzelfsprekend al het nodige gedaan. Ter ondersteuning en verdere verbetering hiervan zal in de komende anderhalf jaar door een daartoe samengestelde projectgroep een communicatieplan worden geschreven.

In het communicatieplan zal aandacht zijn voor de inhoud en vorm van onze externe boodschap, zal worden nagedacht over te gebruiken communicatiemiddelen en wordt inzichtelijk gemaakt hoe de uitvoer van PR & communicatiewerkzaamheden in de praktijk vorm gaat krijgen.



Daarnaast zal het communicatieplan handvaten geven voor het door middel van interne communicatie vergroten van de betrokkenheid van kerkleden en zal gezocht worden naar faciliteiten om de onderlinge samenwerking en uitwisseling van ideeën (tussen parochies e.d.) te bevorderen.

In de tussentijd staan we vanzelfsprekend niet stil!

Landelijk wordt gewerkt aan een nieuwe website – met een eigentijdse look & feel en een betere werking op mobiele apparaten. De landelijke en parochiewebsites worden verder aangevuld met een informatiepagina t.a.v. ANBI transparantie.

Doel is de website(s) in nieuwe vormgeving medio 2016 online te hebben.

Vanzelfsprekend zal alle parochies de mogelijkheid worden geboden aan te sluiten bij het nieuwe ontwerp.

Het streven is verder, gedurende het schrijven van het communicatieplan, in pilotvorm bepaalde aspecten reeds aan de praktijk te toetsen – dit op voorwaarde dat hiervoor externe financiering beschikbaar wordt gesteld.

Het Collegiaal Bestuur zal parochies stimuleren ook op lokaal niveau bezig te zijn en blijven. Het streven is dat parochies en parochianen zich bewust zijn van de communicatiewaarde van bijzondere gebeurtenissen, en daarnaast:

- de eigen website goed onderhouden
- zichtbaar betrokken zijn op de lokale samenleving o.a. door actieve deelname aan lokale (oecumenische) activiteiten
- bekendheid geven aan bijzondere vieringen
- invulling geven aan het zijn van een open en gastvrije gemeenschap – bijvoorbeeld door de aanwezigheid van gastheren/vrouwen tijdens vieringen
- aandacht besteden aan het betrekken van kerkleden bij de gemeenschap
- aandacht besteden aan vorming en toerusting binnen de eigen parochie





5. Financiën & Beheer (gebouwen)

5.1 Financiën

Algemeen

Met de goedkeuring van de begroting voor 2015 tijdens de Synode 2014 is het signaal bekrachtigd dat de Oud-Katholieke Kerk streeft naar een sluitende begroting (en jaarrekening!). We kunnen constateren dat de wijze waarop dat momenteel wordt gerealiseerd niet door iedereen wordt ondersteund en dat dus – ondanks de instemming van de Synode – het benodigde draagvlak hiervoor niet overal even groot is.

Dat de begroting van de landelijke kerk weinig speelruimte biedt is echter een feit. Op veel van de uitgaven kan niet of nauwelijks bezuinigd worden. Wat onverlet laat dat een kritische houding noodzakelijk is.

Het Collegiaal Bestuur ziet het als zijn opdracht in deze beleidsperiode te komen tot een begrotings- en heffingssystematiek die draagvlak heeft en zorgt voor een gezonde en stabiele financiële positie van zowel de landelijke kerk als de parochies.



Onze kerk kent enkele niet onbemiddelde parochies en fondsen.

Fondsen die met soms aanzienlijke bijdragen de kosten helpen bestrijden. Zeker omdat deze bijdragen niet als vanzelfsprekend mogen worden beschouwd, koestert het bestuur de goede band met deze fondsen.

Daarnaast is de solidariteit tussen parochies een groot goed en van groot belang voor de financiële draagkracht van de kerk als geheel.

Om het geheel van de financiën binnen onze kerk – bestaande geldstromen en mogelijke nieuwe geldbronnen – in kaart te brengen, zal het bestuur in het komende jaar, voor de Synode van 2016, antwoord formuleren op de vragen:

- *Hoe komen we tot een meer realistische weergave van de daadwerkelijke geldstromen binnen de OKKN?*
- *Zijn er manieren te bedenken waarop we – voor ieder begrijpelijk en acceptabel – kunnen zorgen dat de verdeling van de beschikbare gelden bijdraagt aan de gezonde en stabiele financiële positie van onze kerk?*

Parochies

Onze kerk kent relatief veel parochies met structurele tekorten. Vaak, maar lang niet altijd, zijn dit de relatief nieuwe loten aan de oud-katholieke stam. Wanneer we op basis van principiële uitgangspunten en een sterkte-zwakte analyse ter plaatse, besluiten om deze kerkplekken in stand te houden, moet er een oplossing worden gezocht voor de



tekorten. Het bestuur bezint zich op een systematiek om de geldstromen binnen de kerk in deze zin te sturen en komt ter Synode 2015 met een eerste voorstel hiertoe.

Landelijk

Voor het in de hand houden van de uitgaven gedurende het boekjaar is het noodzakelijk een aantal zaken scherper neer te zetten. Dit om te voorkomen dat uitgaven sterk afwijken van hetgeen is begroot.



Daarom lopende het boekjaar:

- *vindt er monitoring plaats van de uitnutting van het beschikbare budget – hiertoe wordt de organisatie voldoende uitgerust;*
- *wordt vooraf financiering gezocht voor extra uitgaven (niet begroot);*
- *wordt het herbestemmen van gelden getoetst aan de beleidsdoelstellingen;*
- *is voor het herbestemmen en doen van extra niet begrote uitgaven instemming van het Collegiaal Bestuur nodig*

Behalve dat we op de uitgaven toezien, blijven we onze aandacht richten op het vergroten van de inkomsten, bijvoorbeeld door externe geldwerving. We gaan inventariseren welke initiatieven plaatselijk tot positieve resultaten hebben geleid. Landelijk en in andere parochies zal worden bekeken of deze initiatieven ook hier kunnen worden uitgezet.

Pastorale formatie

Alhoewel het niet reëel is te verwachten dat opbrengsten van de levende kerk voldoende zullen stijgen om de kosten voor pastoraat volledig te dragen, blijft aandacht hiervoor wel een noodzakelijkheid. Ons inziens zal het vergroten van het bewustzijn van parochianen dat hun bijdrage in directe relatie staat tot het bekostigen van hun pastoor, in de komende jaren voortdurend de aandacht moeten krijgen.

Het Collegiaal Bestuur geeft de parochies daarom mee:

- *Maak in de jaarrekening inzichtelijk welke kosten het pastoraat met zich meebrengt – hoeveel de parochie hier aan bijdraagt en hoeveel van de landelijk kerk afkomstig is. Zet daar tegenover de opbrengst van de levende kerk. Bespreek dit ook tijdens de gemeentevergadering.*
- *Onze ervaring is dat gepersonaliseerd (op parochieniveau) foldermateriaal voor de actie kerkbalans meer aanspreekt en eerder uitnodigt tot geven, dan hetgeen standaard wordt aangeleverd. Probeer het eens uit! (zo u dit niet al doet...)*
- *Ga bij elkaar (parochies onderling) te rade hoe de geldwerving vormgegeven wordt – leer van en met elkaar!*



5.2 Gebouwen

We hebben als totale kerk nogal wat gebouwen in ons bezit. Kerken, pastorieën, seminariegebouw, overig vastgoed...

Al dit bezit heeft één ding gemeen: het vergt beheer en onderhoud, dat om deskundigheid, organisatie en geldmiddelen vraagt.

Wat binnen onze organisatie node wordt gemist is een instantie die zorgdraagt voor professionele ondersteuning bij het beheer van al het onroerend goed. Het Collegiaal Bestuur stelt zich tot doel hiervoor binnen twee jaar een oplossing te hebben gevonden die voor alle partijen werkbaar en betaalbaar is.



Het Collegiaal Bestuur heeft de navolgende beleidsmatige uitgangspunten voor vastgesteld:

- Kerkgebouwen zijn gewijde ruimtes, bedoeld om dienstbaar te zijn aan de missie van de kerk. Exploitatie en meervoudig gebruik wordt binnen deze doelstelling gestimuleerd.
- Het bestuur handhaaft een kerkgebouw als dit aan een van de drie volgende functies beantwoordt:
 - ✓ Het is in gebruik voor eredienst en pastoraat.
 - ✓ Het vervult een sociale functie.
 - ✓ Het draagt bij aan de inkomsten van de parochie of de kerk, méér dan de onkosten van louter de instandhouding van het pand.
- Wanneer een pastorie niet meer door de pastoor wordt bewoond of anderszins ten dienste staat van de parochie, zal worden gekozen voor het commercieel verhuren van het pand. Het verkopen van een pastorie bij een kerkgebouw is niet wenselijk.
- Het onderhoud van vastgoed dat wordt 'bewoond' door medewerkers en derden moet worden bekostigd uit huur of exploitatie.

Verder hecht het Collegiaal Bestuur eraan de volgende afspraken te benadrukken:

- Het aanhouden van een reservering voor regulier en groot onderhoud (van kerkgebouw en pastorie) is verplicht!
- Regelmatig onderhoud houdt een pand aantrekkelijk en een aantrekkelijk kerkgebouw is een belangrijke factor voor groei!





6. Menskracht – ‘personeel’ & vrijwilligers

Zoals in veel organisaties het geval is, maar zeker binnen kerkelijke organisaties, draait het om mensen – *door en voor...*

Onze organisatie kent honderden mensen die zich inzetten voor de vele taken die moeten worden uitgevoerd. Hierin kunnen we onderscheid maken tussen de betaalde krachten – voor het gemak even ‘personeel’ genoemd – en de vrijwilligers.

Als kerk hebben wij de verantwoordelijkheid goed voor al deze mensen te zorgen. Navolgend leest u de beleidsvoornemens op dit gebied, gespecificeerd naar doelgroep.



6.1 ‘Personeel’

Om u een beeld te geven van de omvang van onze personele organisatie start deze paragraaf met een kleine cijfermatige schets van de betaalde menskracht.

Totale loonsom	Ruim 1,2 miljoen euro
Totaal aantal fte in dienst	25,30 fte
Waarvan:	
- Pastorale formatie	12,45 fte
- Pastorale projectformatie	1,70 fte
- Opleiding	2,40 fte
- Projecten (jongerenpastoraat, citypastoraat & Utrechtse kathedraal)	1,20 fte
- Bisschoppen	1,70 fte
- Bisschoppelijk Bureau (0,2 fte ‘extern’ gefinancierd)	1,70 fte
- Seminariegebouw	1,95 fte
Gedetacheerd (wel op Payroll maar door derden gefinancierd):	
- Mission to Seafarers	1,00 fte
- Schipholpastoraat	1,00 fte
- IBC	0,20 fte
Totaal aantal mensen in dienst	42
Waarvan:	
- Pastoraal	34
- Overigen	8

Hoewel de kerk naar haar aard geen onderneming is met een financieel winstoogmerk, kan een vergelijking met andere ondernemingen haar organisatie in een breder perspectief plaatsen. Zo wordt onze kerk gezien de omvang van haar personele organisatie door de belastingdienst als ‘middelgrote werkgever’ geclassificeerd. Verder wijst onderzoek van iNostix in opdracht van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) uit, dat kleine tot middelgrote bedrijven tot 100 medewerkers 1,6 fte aan HR medewerkers nodig hebben.



Alhoewel reeds veel zaken (loon- en aanvullende arbeidsvoorwaarden, verzekeringen, pensioen e.d.) in de basis goed zijn geregeld, is het noodzakelijk een verdiepingsslag te maken en het personeels- en beloningsbeleid verder te professionaliseren.

In de komende 1,5 jaar zal een nieuw personeelsbeleidsplan worden geschreven dat invulling geeft aan 'goed werkgeverschap' in de breedste zin van het woord.

"Personeelsbeleid is het geheel van maatregelen gericht op arbeid dat helpt de organisatiedoelstellingen te verwezenlijken". Het geeft invulling/uitwerking aan beloningsbeleid & arbeidsvoorwaarden, verzuimbeleid, formatie(personeels)planning, functiemanagement (functie/competentie profielen & inschaling), ontwikkeling van medewerkers (functioneren, opleiding e.d.) en arbeidsomstandigheden

Er zal specifiek rekening worden gehouden met de volgende aspecten:

1. Van overheidswege zijn ontwikkelingen gaande t.a.v. het bestrijden van 'schijnzelfstandigheid'. Onderzocht zal moeten worden wat voor gevolgen dit heeft op de status van de geestelijkheid binnen onze kerk.
2. Eventuele wijzigingen als gevolg van punt 1. zullen recht blijven doen aan de bij het geestelijk ambt behorende zelfstandige positie.
3. In het HR beleid wordt naast arbeidsvoorwaardelijke regelingen aandacht besteed aan zaken (afspraken?) die een prettig arbeidsklimaat bevorderen.
4. Er wordt invulling gegeven aan een meer transparante formatieplanning – wat is pastorale formatie en projectformatie en wanneer gaat het om bovenformatieve persoonlijke aanstellingen.
5. De minimale formatiegrootte (0,2 fte) zal, in het licht van onze huidige ervaringen, worden heroverwogen. Overeenstemming tussen taakomvang en aanstellingsgrootte moet hierin zwaar meewegen, evenals de mogelijkheden voor parochieopbouw.





Formatie Bisschoppelijk Bureau

Het Collegiaal Bestuur streeft – zoals u reeds eerder in dit document heeft kunnen lezen – naar *‘het bieden van voldoende ondersteuning’* en het *‘zorgvuldig en tijdig uitvoering geven aan beleid’*.

Verder is zij voornemens invulling te geven aan een strakkere begrotingsdiscipline, moet er aandacht komen voor professionalisering van het personeelsbeleid en meer aandacht zijn voor (ondersteuning bij) communicatie. Tot slot zal coördinatie en bewaking van de uitvoer van de acties in de (meer)jarenplannen (volgend uit dit beleidsplan) handen en voeten moeten krijgen.

Het bestuur ziet in al deze zaken een belangrijke rol weggelegd voor het Bisschoppelijk Bureau.

De formatie van het Bisschoppelijk Bureau is al enige jaren onderwerp van gesprek. Op basis van ervaringen in de afgelopen jaren, kan worden geconcludeerd dat de huidige begrootte formatie onvoldoende is. Dit wordt pijnlijk duidelijk door de achterstanden die in de afgelopen jaren zijn ontstaan. Zaken wachten soms maanden tot jaren op uitwerking en afhandeling – ondanks de tomeloze inzet van de ‘menskracht’ aldaar.

Het Collegiaal Bestuur is voornemens de bezetting van het Bisschoppelijk Bureau aan te passen aan de feitelijk omvang van de werkzaamheden. Op moment van schrijven wordt deze geschat op minimaal 2,0 fte.

Het doel is de totale Oud-Katholieke Kerk tijdige en volledige ondersteuning te kunnen bieden daar waar nodig. Dat laat overigens onverlet dat het Bisschoppelijk Bureau geen werkzaamheden zal gaan over- of terugnemen, die ook elders kunnen worden uitgevoerd, bij voorkeur door vrijwilligers.



6.2 Vrijwilligers

Onze kerk kent momenteel een groep van **369** ‘verzekerde’ vrijwilligers (op de polis van de door de landelijke kerk afgesloten ‘vrijwilligersverzekering’). Aangenomen mag worden dat het werkelijke aantal dit cijfer ruimschoots overstijgt.

Vrijwilligers vormen daarmee de grootste groep ‘menschkracht’ die onze organisatie rijk is.



Dit constaterende moet ook worden vastgesteld dat in de afgelopen jaren een steeds grotere schaarste aan vrijwilligers is ontstaan. Daarin vormen wij als kerkelijke organisatie overigens geen uitzondering op het algemene beeld in onze maatschappij.

Een op vrijwilligers toegespitst stukje beleid lijkt derhalve geen overbodige luxe en doet recht aan de bijzonder waardevolle bijdrage van deze groep mensen.

In het vrijwilligersbeleid moeten de volgende aspecten aan de orde komen:

- Werving – waarbij te denken valt aan: directe benadering versus algemene oproepen; inventariseren talenten parochianen.
- Taakomschrijvingen – inventariseren en concreet beschrijven taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen (parochies maar ook andere niveaus).
- Opleiding – vrijwilligers naar behoefte en – afhankelijk van de taak vrijwillig of ‘verplicht’ – voldoende toerusten d.m.v. scholing.
- Waardering – door zorg en aandacht voor de persoon en niet te vergeten het werkklimaat & middels een transparante en toegankelijke onkostenregeling.
- Aansturing – niet alleen opleiding en waardering maar ook voldoende aansturing en coördinatie van de vrijwilligers(taken) is van groot belang. Daarbij moet voldoende oog zijn voor de persoonlijke belastbaarheid.



Het vrijwilligersbeleid moet gereed zijn ter Synode 2016.



7. Tot slot....

Boven de ingang van de abdij van Egmond staat de Latijnse spreuk 'Deo vacare', hetgeen betekent: 'vrij zijn voor God'.

In het Beleidsplan 2015-2020 geven we gestalte aan ons gezamenlijke werken voor onze kerk in de komende tijd. We willen een bloeiende kerk zijn met vitale parochies, waar mensen God kunnen ontmoeten en met elkaar een gemeenschap vormen.

Met alle voornemens lijkt dat misschien een grote opgave. Maar als we bedenken dat wij evenals de monniken geroepen worden om vrij te zijn voor God, dan wordt de last licht en is het juk niet zwaar.

Als lichaam van Christus en gesterkt door Gods heilige Geest vormen we een kerk die bidt en zingt. Met woorden uit gezang 787 sluiten we dan ook graag af:

*Laat ons uw koren zijn, o Heer,
niet op de wind verwaaien
als kaf, maar groeien, U ter eer,
tot Gij uw oogst komt maaien.*