

Leeswijzer

Bijeenkomst 5: Vooraf te lezen:

Deel 5: Strategie en Conclusie (p. 335 t/m 392)

Er is een strategisch plan nodig op basis van de visie.

17. Heeft jouw bisdom of parochie een strategisch plan? Functioneert dit wel of niet? Waarom is dat zo? Eventueel: wat belemmert jou om strategische keuzes te maken? (zie: 'Weerstand tegen strategie' vanaf p. 338)
18. Vanuit de parochie: wat kunnen jullie doen om de relatie met het bisdom gezond te houden? (p. 345 e.v.)
Vanuit het bisdom: wat kunnen jullie doen om de relatie met missionaire parochies gezond te houden? (p. 352 e.v. en ook hoofdstuk 19 'Als missionair bisdom leven')
19. Wat zijn volgende stappen die jullie als parochie of bisdom n.a.v. het samen lezen van dit boek willen zetten met elkaar? Zie als mogelijke ideeën ook p. 155 bovenaan.

Centrum voor Parochiespiritualiteit, 2022, parochiespiritualiteit.org

Zie verder ook: missionaireparochie.nl en divinerenovation.org (voor inspiratie en ondersteuning bij het proces om je parochie of bisdom van onderhoud naar missie te leiden)



Bron: Divine Renovation.

ALS GOD RENOVEERT MISSIONAIRE KERK, MEER DAN PAROCHIE ALLEEN

(Divine Renovation, Beyond the Parish) -

Fr. James Mallon (2022)



Deze leeswijzer wil je helpen om dit boek in groepsverband (5 bijeenkomsten) te lezen. Het boek is de opvolger van het boek 'Als God renoveert, De parochie van onderhoud naar bloei' (2019) van fr. James Mallon. Het boek is met name bedoeld voor verantwoordelijken van parochies en bisdommen.

Bijeenkomst 1: Vooraf te lezen: Voorwoord, Inleiding en Deel 1: Visie (p. 1 t/m 113)

Dit boek wil eraan bijdragen om de Kerk - in al haar organisatorische vormen - toe te rusten om van onderhoud naar missie te bewegen.

1. “Als parochies en bisdommen het weiden van de schapen als hun primaire doel beschouwen, komen de meeste van hen nooit echt toe aan de evangelisatiemissie van de Kerk” (p. 17). Herken je dit in jouw parochie? Wat vind je van deze uitspraak?
2. DEEL 1 van het boek gaat over het belang van VISIE. Visie is een beeld van de toekomst, door God geschonken, dat hoop en passie bij mensen opwekt. Wat motiveert en belemmert jou om visie voor je parochie of bisdom te ontwikkelen en te communiceren? (zie ook de redenen om hoop te verliezen vanaf p. 32).
3. Fr. Mallon beschrijft drie strategieën voor de interactie van de Kerk met de wereld (vanaf p. 50): aanpassing, isolatie of missionair engagement. Welke strategie zie je in jouw parochie of bisdom terug? Welke heeft jouw voorkeur en waarom? Speelt deze uitspraak van fr. Mallon: “Hoe graag willen wij, als leiders van parochies en bisdommen, nieuw leven?” (p. 80) hierbij nog een rol?
4. Fr. Mallon geeft aan de hand van het innovatie- en acceptatiemodel van Rogers aan, dat niet allen (meteen) mee zullen komen in een veranderingsproces. Hij adviseert om van start te gaan met de 16 procent die het voortouw wil nemen en drie strategische plannen te ontwikkelen: een plan voor de 16 procent die graag mee wil, een plan voor de groep die nog even afwacht, maar waarschijnlijk wel zal volgen, en een plan voor de omgang met de achterblijvers (p. 85). Wat vind je hiervan? Hoe verhoudt zich dit tot de Nederlandse cultuur, waarin vaak gesproken en gepolderd wordt totdat iedereen meekomt?



Bijeenkomst 2: Vooraf te lezen: Deel 2: Structuur (p. 115 t/m 164)

Visie is essentieel voor parochievernieuwing, maar is slechts het begin. We hebben een kader nodig, dat de visie ondersteunt. Daarom de aandacht voor structuur en modellen. Fr James: “Zijn we blij met de resultaten die we op dit moment behalen? Als het antwoord bevestigend is, hoeven we niets veranderen. (...) Als het antwoord echter ontkennend luidt, zullen we onze structuren en systemen, die in onze traditie zijn geworteld, onder handen moeten nemen.” (p. 117)

5. Fr. Mallon stelt de volgende vraag: “Dient onze huidige structuur onze missie of remt hij ons juist in ons missionaire streven?” (p. 119) Als dit laatste het geval is in jouw parochie of bisdom, wat moet er dan veranderen volgens jou? Ligt het vooral op het vlak van de ‘apps’ (programma’s, methoden en strategieën), het besturingssysteem (parochie- of bisdomcultuur) of de hardware (de structuur)?
6. Op p. 122 en verder spreekt fr. Mallon over diverse herstructureringsmodellen. Hij spreekt zijn voorkeur uit voor het fusie-model, waarbij hij wel zegt: “Ongeacht de vorm is de beslissende component de aanwezigheid van een erkend leider, en van een structuur die bewust is gecreëerd om de missie van de Kerk te dienen.” (p. 125) Welk model heeft jouw voorkeur en waarom? Wat vind je van de uitspraak van fr. Mallon?
7. Wat raakt je het meest in hoofdstuk 7 ‘Onze reis’? (vanaf p. 127) Herken je hiervan iets in je eigen leven en werken voor de Kerk? Op welk punt zou de cultuur in jouw parochie en/of bisdom verbeterd kunnen worden?
8. Zie je zelf ‘kiemen van vernieuwing’ (p. 155 e.v.) of ‘tekenen van nieuw leven’ (p. 160 e.v.) in de Kerk? Zo ja, welke?



Bijeenkomst 3: Vooraf te lezen:

Deel 3: Leiderschap (p. 167 t/m 274)

Goed leiderschap zet alle andere talenten en gaven bij anderen in beweging: leiderschap als 'flesopener' (p. 171), dat ervoor zorgt dat andere leiders opstaan (p. 185). De uitdaging is om te groeien van een klerikaal model - het vervullen van de missie van de Kerk is primair de taak van priesters, religieuzen en diakens - naar een model waarin alle gedoopten hun verantwoordelijkheid opnemen voor de missie van de Kerk. (p. 170)

9. Is er een nieuw inzicht over leiderschap dat je hebt gekregen na het lezen van dit hoofdstuk? Zo ja, kun je daar iets over vertellen?
10. Zie jij jezelf als leider? Waarom wel of waarom niet?
Een ieder van ons kan beslissingen in de parochie of het bisdom beïnvloeden (zie hoofdstuk 10 'Leiderschap als invloed' en hoofdstuk 14 'Leiden als je niet verantwoordelijk bent'). Hoe zet jij je invloed in? Bewust of onbewust? Hoe doe je dat? En wat zijn belangrijke waarden daarbij voor jou?
11. Het is onmogelijk om in je eentje een parochie te leiden van onderhoud naar missie. Daarom is er veel aandacht voor 'Leiderschap als teamsport' (hoofdstuk 11) en 'Leiden vanuit een team' (hoofdstuk 12). Heb jij goede ervaringen met werken in een team of juist niet? Als je in een team werkt: in hoeverre herken je de verplichte kenmerken van een Senior Leadership Team? (p. 223) Wat zou jij willen dat hierin verandert? Hoe verhoudt een Senior Leadership Team, waar fr. Mallon voor pleit, zich in jouw situatie met het pastorale team en het parochiebestuur?
12. Bij het verplichte kenmerk 'Sterke punten in evenwicht': er wordt o.a. gesproken over APEST (p. 230). Op internet zijn gratis tests hiervan (in het Engels) te vinden. Het loont de moeite om dit in te vullen en te bespreken met jouw team aan de hand van wat fr. Mallon schrijft op p. 230 t/m 236. Wat is jouw top 2 van charisma's? En de top 2 van team leden? Zijn alle charisma's vertegenwoordigd in jullie team? Welke charisma(s) missen jullie? Is het mogelijk om personen te vinden die deze charisma(s) wel hebben?



Bijeenkomst 4: Vooraf te lezen:

Deel 4: Cultuur (p. 277 t/m 332)

Het doel is om de cultuur in een parochie of bisdom af te stemmen op de missie van de Kerk. Daarbij blijkt dat strategische plannen niet zullen slagen als deze niet door de cultuur worden ondersteund. (p. 279)

13. Cultuur is 'de manier hoe de dingen hier worden gedaan'. Of op een andere manier gezegd: datgene wat we in een bisdom of parochie *toestaan, vieren en waarderen* (p. 280). Wat vind jij positieve kanten aan de cultuur in je parochie of bisdom? ('gezonde' elementen) Wat vind je negatieve kanten aan de cultuur in je parochie of bisdom? ('giftige' elementen) (p. 281 e.v.) In wat wordt toegestaan, gevierd (of niet gevierd) en gewaardeerd (of niet gewaardeerd)?
14. Wat spreekt je aan in hoofdstuk 15 'Een leiderschapscultuur creëren'? In hoeverre doen jullie dit als parochie of bisdom?
Wat vind je van de FACT kenmerken (Trouw aan Christus en de Kerk, Beschikbaar, Aanstekelijk, Bereid om te leren) waarop men bij 'Divine Renovation' haar leiders selecteert? (p. 292, 293) Wat is volgens jou het belangrijkste kenmerk? Mis je kenmerken?
15. Fr. Mallon spreekt in hoofdstuk 16 over 'Je belangrijkste culturen laten ontwikkelen'. Hoe zouden jullie dat concreet kunnen doen in jullie bisdom of parochie? Welke nieuwe ideeën of inzichten geeft dit hoofdstuk?
16. Wat wordt er gemeten in je parochie of bisdom? (naar hoofdstuk 17 'Meten is weten') Wat zou je in de toekomst willen gaan meten en waarom?

