



De vruchten van een synodaal proces

Inge Roosen, inspiratiedag 16 oktober 2026



BISDOM



ROERMOND

Wat was de aanleiding?

Nieuwe bisschop Roermond

vanaf zomer 2024

- Gebrek aan leiding
- Crisis in de kerk
- Tekorten mensen en middelen
- Traagheid en achterstanden
- Grote vrijblijvendheid - onverschilligheid
- Gebrekkig vertrouwen parochies en bisdom

Zomer 2025: externe ondersteuning voor de vele uitdagingen





strategische
vraagstukken vragen
verdieping



zijn vaak complex
en spelen in een
dynamische context



met verbeeldingskracht
krijg je beter zicht
op alle dilemma's



in een strategische
dialogo verbind je deze



dat geeft zicht op
keuzes voor duurzame
oplossingen



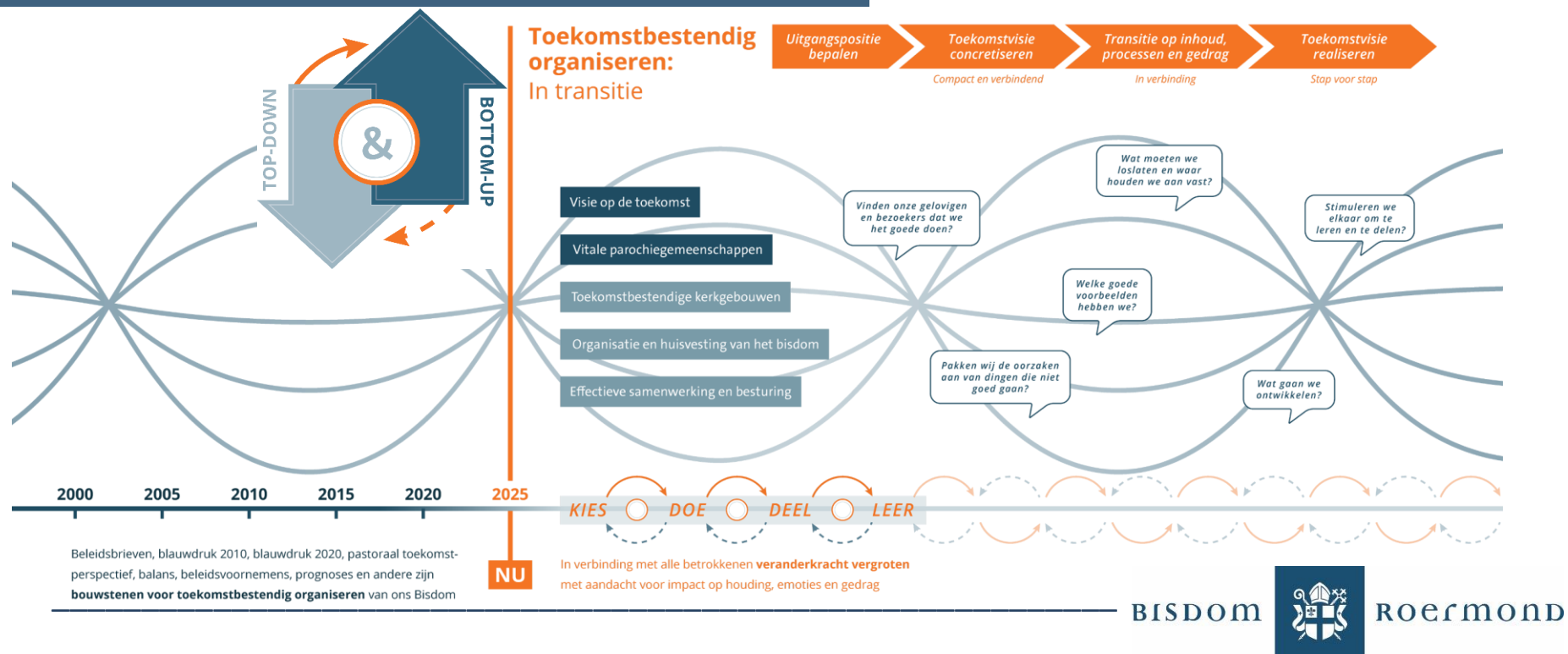
de kracht van
samenwerken ervaren
door de route te starten



Ausculata, o fili,
inclina aurem cordis tui

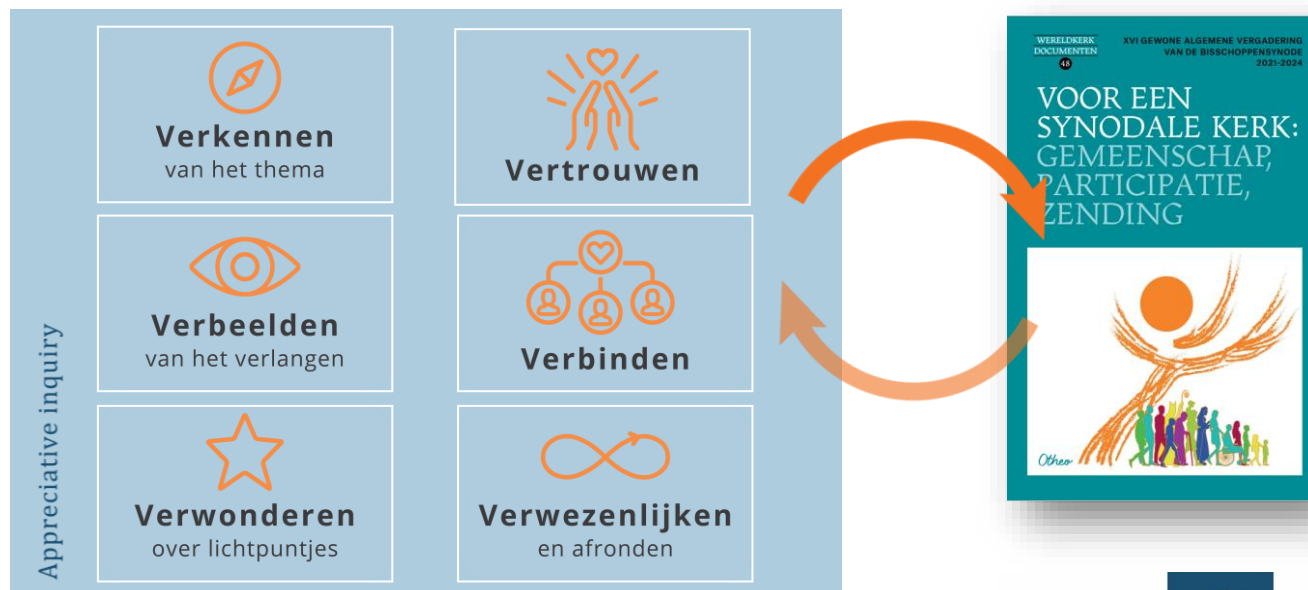
S. Benedictus

Toekomstbestendig organiseren: wat en hoe



Toekomstvisie: *op zoek naar gemeenschappelijk perspectief*

Kiezen voor verbindende werkwijze met passend vraagstuk en kader



Synodaal proces: *verbindend en vernieuwend*



Synodaal gesprek van luisteren, gesprek en onderscheiding door het verbinden van relevante perspectieven rond vraagstukken

* Synodaal proces is vergelijkbaar met fair process leadership Involve, Inseed

BISDOM



ROERMOND

SYNODALE BIJEENKOMSTEN TOEKOMSTVISIE

We komen samen als gemeenschap van gelovigen. We bidden en spreken in openheid en bereidheid om te luisteren naar ieders stem. De zoektocht naar vernieuwing en hervorming vraagt van ieder het loslaten van persoonlijke en deelbelangen. Zo bevorderen we een dynamiek van onderscheiding, op weg naar een synodale kerk van gemeenschap, participatie en zending.



Locatie:

Abdij Rolduc
Heyendallaan 82
Kerkrade

Verbeelden, vernieuwen, verwonderen en verbinden door vrijuit te spreken, te luisteren en te bidden, geleid door de Heilige Geest

25 oktober 2025

1

Waarom zouden mensen naar de Kerk komen?

15 november 2025

2

Hoe gaan we samen op weg naar de Kerk van de toekomst?

6 december 2025

3

Wat doet de Kerk in de toekomst?

WAAROM

HOE

WAT

Golden Circle,
Simon Sinek

Toekomstvisie gesprekken

150 mensen, 3 zaterdagen, 16 ronde tafels
één beeld zegt meer dan woorden



Synodaal gesprek: van worst practice naar best practice



Vruchtbaar & vernieuwend
Magisch: stilte & gebed
Betrokken en bevlogen
Verbindend en verdiepend
Dialoog
Persoonlijk en uiteenlopend
Bemoedigend: *courage*
Geloofsgemeenschap zijn!
Toepasbaar in
verschillende contexten

Priesterstudiedagen

in februari 2026 circa 95 priesters
synodale gesprekken over de toekomstvisie



Drie regionale avonden

*in april 2026 in totaal circa 300 gelovigen,
een synodaal gesprek over de toekomstvisie*



Wat is cruciaal gebleken?

vraagstuk, verbinden en vertrouwen

1. Helder doel en vraagstuk: toekomstvisie
2. Betrokken en moedige bisschop
3. Tafelindeling en goede gespreksleiders
4. Persoonlijke voorbereiding
5. Verslaglegging op antwoordkaarten
6. Ruimte, ontmoeting en verzorging
7. Creatieve elementen en positieve aandacht
8. Veel communicatie en visueel versterken
9. Strak en snel proces, met kleine begeleidingsgroep
10. Bisschop laten voorgaan, knopen laten doorhakken

Ritme van luisteren, spreken, gebed en stilte



Wat waren belemmeringen?

omgaan met pluriformiteit

Enerzijds	Kerken herbestemmen	&	Kerken openstellen	Anderzijds
	Synodaliteit		Kerkelijke ambt	
	Brede volkskerk		Kleine geloofs-gemeenschappen	
	Kerkelijke taal		Wereldse taal	
	Grenzen stellen		Iedereen welkom	

Synodaliteit zal ons in staat stellen om met vertrouwen en een nieuwe geest te leven te midden van de spanningen die door het leven van de Kerk heen lopen: tussen eenheid en verscheidenheid, traditie en vernieuwing, gezag en participatie. (...) Het gaat er niet om ze op te lossen (...) maar om ze door de Geest te laten zuiveren (...)

Paus Leo



Strak en snel proces: synodaal samenwerken



Verwerken antwoordkaarten

Synodaal
gesprek

1



**De antwoord-
kaarten lezen**

- Persoonlijke bijdragen
- Synodale bijeenkomsten
- Samenvatting van het gesprek

2



**Hoofdpunten
identificeren**

- Antwoord op de hoofdvragen
- Overige suggesties
- Persoonlijke ervaringen
- Goede voorbeelden

3



**Document
opstellen**

- Vraagstelling en context
- Generieke inzichten en bevindingen
- Concrete suggesties en stappen
- Communicatie en veranderaanpak

4

Besluitvorming



**Besluitvorming
vraagstuk**

- Belangenvertegenwoordiging
- Transparante overweging en feiten
- Beslissing onderbouwen
- Heldere verwachtingen creëren
- Actie en uitvoeringsplan

5

Uitvoeren



**Communicatie
en presentatie**

- Document en besluitvorming breed delen
- Transparantie in doelen, gedrag en informatie
- Consistente werkwijze

Wat willen we meegeven?

gewoon doen!



*“Wij zijn de tijden.
Zoals wij zijn, zo zijn de tijden.”*

Augustinus

Synodaliteit als start van nieuwe vorm van samen Kerk zijn

1. Synodaal gesprek in twee of drie rondes
2. Goede vraagstelling en strak proces
3. Voorwerken, samenwerken, doorwerken
4. Spanningsveld managen: enerzijds en anderzijds
5. Gebed en stilte: vooraf - tussendoor – slot
6. Communicatie: verbreden en verwerken
7. Positieve aandacht, creativiteit en verzorging
8. Transparant proces

De volgende stappen: koersplanner



Beleidsbesluit is niet het einde van het proces!

Laten uitvoeren, evaluatie, afronden of bijsturen

Transparantie, facilitering, monitoring en verantwoording

BISDOM



ROERMOND

Samen op weg naar een synodale kerk: gemeenschap, participatie en zending



KIES ○ **DOE** ○ **DEEL** ○ **LEER**

In verbinding met alle betrokkenen willen we **veranderkracht vergroten**, met oog voor denken, voelen en doen



You don't have to be great to get started
but you have to get started to be great

Les Brown

Hoe veranderen mensen en organisaties?

Collectief niveau

1. **Awareness**
bewustzijn van de noodzaak tot verandering
2. **Desire**
de wil om mee te doen en te veranderen
3. **Knowledge**
kennis van hoe te veranderen
4. **Ability**
het vermogen om de verandering daadwerkelijk toe te passen
5. **Reinforcement**
verankering zodat de verandering beklijft

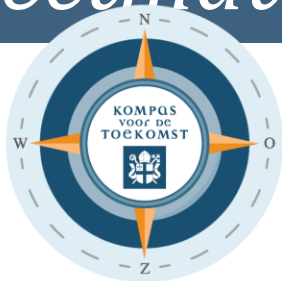
Adkar-model is individueel gericht op de psychologische reis die iemand doormaakt bij verandering

1. **Urgentie levend houden**
niet eenmalig, maar voortdurend
2. **Een leidende coalitie opbouwen en onderhouden**
divers, vrijwillig, netwerkgedreven
3. **Visie en strategische initiatieven vormen**
wendbaarder en iteratiever
4. **Meer mensen enthousiasmeren**
breed draagvlak, niet top-down opgelegd
5. **Actie versnellen door barrières weg te nemen**
continu, niet éénmalig
6. **Zichtbare kortetermijnwinsten genereren**
als brandstof voor het proces
7. **Niet loslaten**
momentum vasthouden ondanks weerstand
8. **Verandering institutionaliseren**
verankering in structuren en cultuur

Kotter's Accelerate (2014)

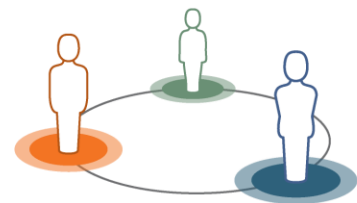
een duale aanpak met een flexibel netwerkmodel voor verandering en de bestaande hiërarchie voor stabiliteit van de organisatie

Bijlage 2: projectmatig werken



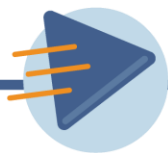
PROJECTMATIG SAMENWERKEN

voorbereiden - opstarten - uitvoeren - evalueren



VOORBEREIDEN

- Projectkaart
- Doelstelling en resultaat
- Aanpak op hoofdlijnen
- Stakeholders
- Mensen en middelen



OPSTARTEN

- Startbijeenkomst projectteam
- Verschillende expertises
- Stakeholder betrekken
- Werkwijze en rolverdeling
- Informeren en afstemmen
- Planning in fases



UITVOEREN

- Samen werken en samen doen
- Duidelijke acties en oplevermomenten
- Consultatie van experts en gebruikers
- Vooruitgang monitoren
- Opleveren van resultaten



EVALUEREN

- Resultaten delen
- Uitkomsten analyseren
- Leren van elkaars ervaringen en inzichten
- Leerpunten bepalen
- Bijsturen of aanpassen

