



ORBIT Leerdebat : Naar een zin-vol beleid & bestuur

in het kader van de ORBIT campagne #iedereenaanboord

27 maart 2019 De Centrale, Gent

Een debat met de steun van



Verlag van het panelgesprek met:

Saïda Sakali moderatrice: Mede-oprichter VUB-Leerstoel Fatima Mernissi. Zij legt de link tussen de aanbevelingen en de vele uitdagingen die ze bij de Koning Boudewijnstichting tegenkomt.

Badra Djait: 'Strategisch beleidsplanner' bij VOEM en kernlid bij het Gandahuis (de her te bestemmen Machariuskerk). Ook betrokken op: LOD Muziektheater, De Centrale, NTGent, De Sloep vzw, Syntra Brussel en reisbegeleidster naar Algerije.

Michiel Trippas: Vlaams diversiteitsambtenaar sinds najaar 2017

Meryem El Ghamri: stagiair bij de Vlaamse overheid en studente gender en diversiteit

Jonas Danckers: wetenschappelijk medewerker Onroerend Religieus erfgoed CRKC (Centrum voor Religieuze Kunst en Cultuur). Specialist debat over neven- en herbestemming van kerken in Vlaanderen. Projectmedewerker kerkenbeleidsplannen en veiligheidszorg en ook tijdelijk pastoraalcoördinator en lid van de kerkfabrieken in Aarschot. Via het CRKC-museum PARCUM ook met een gerichtheid op interreligieuze dialoog. Vanuit het religieus erfgoed stimuleren ze dialoog tussen jong en oud, wie zich gelovig of niet gelovig noemt en actief met de verschillende erkende erediensten in België.

Waren verontschuldigd:

Stefaan Peirsman: ACV Diversiteit en **John Van Daele:** journalist MO* en betrokken bij het Gandahuis (de her te bestemmen Machariuskerk)

In dit verslag van het panelgesprek vermelden we reacties en voorstellen bij de ORBIT aanbevelingen voor de parlementsverkiezingen 2019, die betrekking hebben op interlevensbeschouwelijke ontmoeting. [Je kan de volledige tekst van de aanbevelingen hier vinden.](#)



#AANBEVELING 3

Geef burgers en werknemers in de stad, op de werkvloer en tijdens festivals ruimte voor stilte, meditatie, levensbeschouwelijke bezinning en interlevensbeschouwelijke ontmoeting.

Michiel Trippas, de Vlaams diversiteitsambtenaar, geeft het woord aan **Meryem El Ghamri**, een stagiaire van hun dienst. Meryem studeert 'gender & diversiteit'. Zij licht toe dat het concept van 'een stille ruimte' reeds bestaat bij de Vlaamse overheid, bijv. in het **Herman Teirlinckgebouw** waar zij werkt. Spreken hierover blijft echter vaak een taboe te zijn. Je vindt het bijv. niet terug bij de [gebouweninfo](#).

Zij zegt dat een sensibiliserende strategie werkt als je het brede denkkader achter de meerwaarde van zo'n stille ruimte, ingang probeert te doen vinden. Bijv. dat zo een stilleruimte velen ten goede zou kunnen komen als het een ruimte is waar éénieder kan gaan mediteren, bidden, yoga beoefenen, voor personen met autismespectrumstoornis om zich te onttrekken aan de drukte, ...

Maar Michiel geeft aan dat de communicatie niet ideaal was. We hebben te veel een 'vakantie-achtig' gevoel gegeven bij dit lokaal. Alsof het over een ontspanningszaal zou gaan. Het zou beter zijn een lokaal specifiek voor zingeving te hebben, naast een moederschapslokaal, een EHBO-lokaal... en dat niet te mengen. De uitdaging is welke naam je zo'n ruimte geeft? 'Gebedsruimte' alleen is te beperkend. De naam moet breed genoeg gaan naar alle levensbeschouwingen en religies. Misschien is 'stilleruimte' de beste keuze?

Wat zijn **mogelijke aandachtspunten om de 'stilleruimte' meer kansen te geven:**

- altijd goed omschrijven wat het doel is
- experimenteel invoeren
- goed vooraf doorpraten met alle betrokkenen
- heldere afspraken maken over het gebruik
- die ruimte voorzien bij alle nieuwe gebouwen – dus niet als iets speels - en dus een overleg plannen met de Dienst Gebouwen en de architecten
- oude gebouwen hieromtrent aanpassen

Wat **spiritualiteit op de werkvloer** betreft heeft de Vlaamse overheid al twee (erg succesvolle) ontmoetingsdagen georganiseerd onder de naam Mozaïko.

Het is nodig het personeel te informeren over de mate waarin de beoefening kan tijdens de werkuren.

Het vraagstuk is dan goed te omschrijven wat 'beoefening' kan zijn. Is het voldoende te stellen dat de beoefening van de eigen traditie een meerwaarde is om meer geëngageerde werknemers te hebben? De overheid wil immers graag dat er een positief effect aangetoond kan worden. Dat maakt dit thema tot iets van de 'de business case'. 'Help mij u te helpen' zegt de werkgever aan de werknemer, door aan te tonen dat het 'winstgevend' is.

Er is **nog geen duidelijk beleid** vanuit de Vlaamse overheid. Tot dan zal er dus aan expliciete vragen van werknemers al dan niet tegemoet gekomen worden. Al dan niet gemotiveerd.

'Dus kan regelgeving helpen?', vraagt iemand uit het publiek verwijzend naar de aarzelingen over dit onderwerp in een grote Gentse privéfirma waar ook dit soort vragen leven.

De ene beleidscontext is de andere niet. In **de lokale beleidscontext** gebeurt er meer. Eén van de goede voorbeelden is Mechelen, maar ook in andere centrumsteden is er meer en meer positieve aandacht van de overheid om religies

en levensbeschouwingen te betrekken in de samenlevingsopbouw. Er gebeurt vandaag meer dan provoceren omtrent deze thema's. Zolang er geen ruggensteun is blijft 'interlevensbeschouwelijk werken' vaak verborgen in de marge. Het wordt meer en meer duidelijk dat aandacht voor levensbeschouwingen en religies voor werkgevers een manier is om hun onderneming/werkomgeving aantrekkelijk te maken voor bepaalde kandidaat-werknemers.

'Stilte mogelijk maken' is een expertisedomein (een noodzaak, een meerwaarde, ...) dat verdere uitwerking verdient in Vlaanderen.

Enkele organisatoren van muziekfestivals hebben daar al mee geëxperimenteerd. Er zijn voorbeelden van stilteplekken, midden de festivaldrukke. Sommige festivals hebben een heel intimistisch programma. Her en der durft iemand al te zeggen dat voor hem of haar de stilleruimte ook een gebedsruimte is. Want dat is het natuurlijk *de facto* voor velen, en het is ook goed en eerlijk dat ook zo te kunnen benoemen.

Het neutraliteitsprincipe mag zingeving niet neutraliseren. Een negatieve imperatief (bv. 'je mag hier niet roken') wordt blijkbaar makkelijker aanvaard dan een positief imperatief (bv. 'religie mag hier').

Medewerkers van de Vlaamse Overheid en bij uitbreiding op elke werk- en levensvloer zouden een evenwicht moeten kunnen vinden tussen: work/life/sport/meditation.

#AANBEVELING 4

Maak twee wettelijke feestdagen vlottend om (niet-christelijke) werknemers de mogelijkheid te bieden hun levensbeschouwelijke of religieuze feestdagen te vieren.

Het panel vindt deze aanbeveling een evidentie. Ze gaan er van uit dat dit snel het uitgangspunt kan worden van arbeidsreglementen.

De Vlaamse overheid heeft weliswaar veel 'rare' verlofdagen die niet afgeschaft kunnen worden. Maar het is perfect mogelijk om deze aanbeveling in praktijk te zetten. De Vlaamse diversiteitsambtenaar wil dit graag toevoegen aan het memorandum dat vanuit de ambtenaren wordt aangeboden aan de toekomstige regeringsploeg.

Er kan ook gedacht worden aan de werkformule van het '*kleine protocol*'. Nu vooral gebruikt bij de aanwerving van persoon met een beperking. Daarin staan concrete afspraken en uitzonderingen in die zijn/haar werken betreffen (gezien rolstoelgebruiker, autisme, uren, zorg...). Dat gepersonaliseerde kleine protocol wordt gemaakt tussen leidinggevende en de werknemer. Het zou fijn zijn een basistekst te hebben voor een protocol omtrent religieuze/levensbeschouwelijke feestdata.

Een ander idee is om van de - nu vooral - Rooms Katholieke feestdagen, open *levensbeschouwelijke/religieuze feestdagen* te maken. De klassieke verlofdagen die historisch gegroeid zijn, worden dan 'open' en inwisselbaar als verlofdag.

Flexibiliteit inbouwen is in deze een win win voor de werkgever ook. Sommige werknemers zijn afwezig op bepaalde dagen/weekends in hun feestperiodes. Door dit nieuwe systeem zijn er meer werknemers die anders feesten beschikbaar.

Er is sociaal overleg nodig tussen de sociale partners. De bestaande verlofdagen zijn immers (verworven) rechten. Het zou een goed signaal zijn mochten de sociale partners een flexibiliteit aanmoedigen.



#AANBEVELING 5

Investeer in een kerkelijke herbestemming die inspeelt op de nood aan interlevensbeschouwelijke ontmoeting en kennismaking.

Saïda spreekt over haar band met de St. Theresiakerk in Oudenaarde die ook een kerkherbestemming zal krijgen.

Badra over haar betrokkenheid op de Machariuskerk en hoe ze daar in een brede groep zoeken naar nieuwe invullingen, onder de naam Gandahuis. Dat verwijst naar de samenvloeiing van Schelde en Leie waar Gent verzezen is. En dus ook de samenvloeiing van mensen in de stad van vandaag. Een toekomstige invulling zou kunnen zijn dat het een plek wordt waar plaats zal zijn voor de viering van overgangs-/kantelmomenten van iedereen eender wanneer in het leven en dus van alle tradities (vb. Perzisch vuurfeest). De plaats wenst eenheid in verscheidenheid en

verscheidenheid in eenheid na te streven. Dit alles gebeurt in dialoog met de stad en met vele partners.

De discussie rond de Sint-Annakerk in Gent toont aan dat dergelijke herbestemmingen niet altijd vlot lopen.

Vergeet ook niet dat er ook een financieel plan uitgewerkt moet worden voor het beheer van het gebouw en de nieuwe bestemming.

Jonas Danckers (CRKC) geeft inzicht in de vele trajecten die in Vlaanderen gelopen worden met vaak heel verschillende kerkenbeleidsplannen. Hij stelt vast dat er niet genoeg lokale vrijwilligers zijn om alle kerkgebouwen in de toekomst te beheren. Met een brede groep werkt het slechts hier en daar.

De moeilijkheid is ook aan de huidige verantwoordelijken uit te leggen dat er ruimtes zijn die geen puur functioneel nut hebben/dienen. Vele lokale kerkbesturen hopen hun ruimte te verzilveren bij de overdracht van de gebouwen. Maar niet alles kan overeind blijven, zoals het was.

Jonas Danckers stelt dat, als er al een idee was om een 'stilteruimte' in het oorspronkelijk plaatje op te nemen, dat nog erg gemakkelijk kan sneuvelen in het gehele denkproces. Er zijn meer 'afbouwscenario's' dan sterke ideeën.

Door de voorzet eertijds door minister Geert Bourgeois hebben 170 van de 300 gemeentes wel al een kerkenplan (per kerkgebouw in hun gemeente). Dat gaat van nevenbestemming tot volledige herbestemming. Alleen moeten we vaststellen dat een brede participatie met alle stakeholders en betrokkenen te wensen over. Dat leidt dan tot spanningen. In een aantal gemeenten wordt iemand aangesteld om dergelijke processen te begeleiden, maar dat zijn er heel weinig.

Oplossingen?

1. Nieuwe invulling van het gebouw, maar dan met duidelijkheid over het kostenplaatje en wie de verantwoordelijkheid zal opnemen.
2. Kerk kerk laten zijn en er andere gemeenschappen in laten vieren (bijv. door andere christelijke kerkgemeenschappen binnen de erkende eredienst)

CRKC gaat uit van een 600 kerken (van de 1800) die een andere bestemming moeten krijgen. Veel invullingen zullen waarschijnlijk sociale of culturele invullingen zijn. Interlevensbeschouwelijke ontmoetingsruimte moet kunnen, maar is tot nu toe nog iets 'vreemd'. We kijken uit naar experimenten.

Het CRKC pleit ervoor om meer budget vrij te maken voor participatietrajecten. Bij goede begeleiding kan het kerkgebouw een functie krijgen die voorziet in de noden van de wijk/stad. Dit budget zou een goede investering zijn voor de toekomst van het gebouw in plaats van een extra kostenpost.

Er is een verschil in deze kwestie van kerkherbestemmingen tussen stad en platteland. In de stad zijn er dikwijls meer mogelijkheden voor de invulling van een kerkgebouw vanwege de hogere bevolkingsdichtheid.

Er is overal de kwestie van het beheer door de kerkfabriek. Niet alleen voor wat betreft de materiële noden van zo'n gebouw. Het gaat vaak over de discussie 'wie de sleutel krijg'. Dat allen al kan emotioneel of praktisch 'moeilijk liggen'.

Wat het bestuur nog aan verantwoordelijkheid heeft na de onttrekking is een grijze zone.

Tenslotte moeten we vaststellen dat er weinig begeleiding voorhanden is voor de kerkfabrieken die met zo'n bestemmingsvraag geconfronteerd worden. Bisdom Antwerpen voorzag in een begeleiding voor de kerken in de stad Antwerpen. Dat is positief. Maar in andere bisdommen is er meer commotie rond dit dossier.

Tenslotte. De herbestemming van een kerk naar een moskee ligt moeilijk. Dat heeft te maken met het canoniek recht en de interpretatie daarvan, maar ook met een algemeen klimaat van onbekendheid met de islam en de moslimgemeenschappen, maar ook met het rouwproces omtrent de wijziging van 'meerderheidskerk' naar 'minderheidskerk'.

Deze aanbeveling wordt opgevolgd door CRKC en ORBIT. Alle goede praktijkvoorbeelden/cases zijn welkom!

'To Do' na 26 mei 2016

- Meditatie ruimte geven op de werkvloer is een meerwaarde voor werknemers en werkgevers. We gaan op zoek naar meer voorbeelden van de uitbouw van stilleruimtes in bedrijven, KMO's en gebouwen van de overheidsadministraties. We kunnen festivals aansporen een stille of meditatiezone te voorzien.
- We stimuleren het overleg tussen beleidsmakers en sociale partners over de religieuze feestdagen.
- We zetten in op een sterkere begeleiding van kerkbesturen en andere initiatiefnemers in zoektocht naar nieuwe bestemmingen voor kerkgebouwen waar geen katholieke eredienst meer zal zijn.

Contact en verslag:

Johan Vrints johan@orbitvzw.be en Rita van Nierop rita@orbitvzw.be