



Een tussentijdse evaluatie

Functieprofilering in het parochiepastoraat



VPW Nederland

Beroepsvereniging van r.-k. pastores



Pijnlijke incidenten

Paus Benedictus begon zijn pontificaat met een prachtige encycliek ‘Deus caritas est’. Een dominee die de brief had gelezen, kwam er enthousiast mee naar me toe. Helaas zijn er na een goede start nu meerdere pijnlijke incidenten geweest. Eerst bruskeerde de paus de moslimgemeenschap onbedoeld (?). Op bezoek in Regensburg in Duitsland citeerde de paus een veertiende-eeuwse christelijke keizer die vond dat Mohammed alleen ‘slechte en onmenselijke dingen heeft gebracht’. Zeker onbedoeld was het incident met bisschop Williamson van de broederschap Pius X, maar het was meer dan pijnlijk en heeft de kerk schade gebracht. En dan de afgelopen weken ontstond er ophef over de bestrijding van AIDS: ‘Je kunt het niet oplossen met het distribueren van condooms’, zei de paus tegen verslaggevers die met hem meereisden naar Kameroen. ‘In tegendeel. Het vergroot het probleem.’

Deze incidenten zorgen zeker ook in Nederland voor grote ophef. Als pastores worden we hierop aangesproken door verontruste parochianen. Hier hebben we als parochiepastores zeker een taak. Laten we het afhangen van toevallige gesprekken of brengen we actuele standpunten van de kerk op een meer publieke wijze voor het voetlicht? Veel parochies hebben websites waarin snel informatie gegeven kan worden. Parochiebladen komen weliswaar doorgaans maandelijks uit, maar kunnen toch ‘achtergrondinformatie’ geven die men niet in de andere media tegenkomt. In het parochieverband Veluwe-Vallei – waar ik werk – kennen we regelmatig een catechetisch halfuurtje na de zondagsviering, waar de actualiteit ter sprake kan komen. Hier kunnen parochianen in gesprek gaan met een pastor.

Niels Morpey, voorzitter

COLOFON • VPWinfo.nl is het kwartaalblad van VPW Nederland, Beroepsvereniging van r.-k. pastores. ISSN 1574-9916. Nr. 1, april 2009.

VPWinfo.nl

• Redactie VPWinfo.nl
M. Bijleveld (redactiesecretaris), N. Bulter (hoofdredacteur), D. Gies, L. Meijer, J. van Lente (ontwerper).
• Redactiesecretaris
Marije Bijleveld, Postduifstraat 7, 6227 AZ Maastricht, T 043 - 361 89 03, bijleveld44@home.nl
• Secretariaat
Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht, T 030 - 293 33 15, E info@vpwinfo.nl
I www.vpwinfo.nl

• Grafisch ontwerp en opmaak, fotografie en illustraties
Jeroen van Lente Grafisch ontwerper, Heihooven 52, 5244 GK Rosmalen, T 06 28 15 20 30, E jeroenvanlente@xs4all.nl
Rosmalen.
Foto's door de auteurs aangeleverd: pagina 2, 4, 6, 8, 10, 13, 17 en 18.
• Druk
Drukkerij BiblovanGerwen, Den Bosch.

Contributie

De contributie bedraagt € 135,-. Aspirant-leden (studenten) betalen minimaal € 15,-. Sommigen, onder wie emeriti, parttimers met een arbeidsovereenkomst van 50% of minder en zij die lid zijn van een andere vakbond, kunnen gebruik maken van het gereduceerd tarief van

€ 67,50. De penningmeester verzoekt hen de volledige contributie te betalen of anders een hogere bijdrage. Over te maken op postbanknummer 303 72 79 t.n.v. VPW Nederland inz. Contributie m.v.v. naam en woonplaats.

Organisatie

VPW Nederland

• Secretariaat VPW Nederland
N. Bulter (beleidsmedewerker)
L. Westerveld (secretaresse)
Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht, T 030 - 293 33 15.
• Dagelijks bestuur
N.H.F. Morpey, Beatrijpspad 24, 3813 DM Amersfoort, 06 19876476,
C. van Beek, Schrijnwerkerstraat 20, 4813 LT Breda, 076 - 520 49 26,
L. Epskamp, Vossenberg 9, 4847 AT Teteringen, 076 - 581 03 31,
P. Gabriël, Zwolse Anjer 8, 2631 SR Nootdorp, 015 - 310 89 36.
• Bestuur
C. van Beek, E. Claassens-Wanders, E.J. van Dijk, L. Epskamp, P. Gabriël, J. Langelaan, M. Th. v.d. Loo, L. Mesman, N. Morpey, W. Paassen, J. van Rooij, J. Siemons, K. Tolboom, J. Verbruggen.
• Financiële administratie
H. Kroon.
• Landelijke Commissie Pastoraat en Opleiding (LCPO)
N. Bulter, L. Epskamp, J. Lamberts, D. Mulder, J. Rens, M. Scherer-Rath.
• Landelijke Commissie Rechtspositie (LKR)
N. Bulter, J. Deckers, S. Draisma, L. Geurts, H. Hudepohl, G. Kester, A. Kuin, T. van de Rijken, wko, P. van Schagen.
• Tuchtcollege
W. Blezer-van der Walle, R.J. Bunnik (secr), R.G.W. Huysmans, A.P.H. Meijers (vz), J.W. Nibbelke, K.W. Walf.
• Website
P. Gabriël, webmaster.

Verzoek aan onze leden!

Als er iets verandert in uw gegevens wilt u dan zo vriendelijk zijn dit door te geven aan ons secretariaat: Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht of info@vpwinfo.nl. Denk daarbij aan: • Adresgegevens
• Verandering van werkring of werksoort
• Arbeidsduurverandering (bijvoorbeeld van full-time naar half-time) • Het overgaan van studentlid naar werkend lid.

Diocesane VPW's

VPW Den Bosch
• Secretariaat VPW Nederland
Palestrinastraat 1b, 3533 EH Utrecht, 030 - 293 33 15, denbosch@vpwinfo.nl.
• Coördinatiegroep
J. Rens, M. Rijpkema, J. van Rooij, J. Siemons.
• Werkgroep Arbeidsverhoudingen
J. Deckers, Sophiastraat 1, 5671 XJ Nuenen, T 040 - 2831210.
VPW Breda
• Secretariaat
F.M. Vermeulen, Florahove 24, 4702 EZ Roosendaal, 0165 - 53 45 06, breda@vpwinfo.nl
• Werkgroep Arbeidsverhoudingen
F. Vermeulen, Florahove 24, 4702 EZ Roosendaal, 0165-534506.
VPW Groningen-Leeuwarden
• Secretariaat
J.M.A. Langelaan, Boerschaplanaan 41, 7824 NA Emmen, groningen-leeuwarden@vpwinfo.nl.
• Werkgroep Arbeidsverhoudingen
W. van Harmelen, p/a Adm. Helfrichstraat 74, 9801 GJ Zuidhorn, T 058 - 266 03 01.
VPW Haarlem
• Secretariaat
J.C.J. Verbruggen, Meerkoet 6, 1745 HJ Spanbroek, 0226 - 351 951, haarlem@vpwinfo.nl.
• Werkgroep Arbeidsverhoudingen
M. Bruijns, Snuiverstraat 2, 1561 HD Krommenie, 075 - 628 12 08.

VPW Limburg

• Secretariaat
E. Claassens-Wanders, St. Franciscusweg 43, 6416 ET Heerlen, 045 - 572 08 74, limburg@vpwinfo.nl.
VPW Rotterdam
• Secretariaat
H.J.T. Dam, Mondriaan 5, 2681 MJ Monster, rotterdam@vpwinfo.nl.
• Commissie Arbeidsverhoudingen
P. van Schagen, Sterzegge 5, 2318 ZG Leiden, 010 - 418 10 41.
VPW Utrecht
• Secretariaat
Chr. Kantoci-Janssen, Bussloselaan 17-A, Bussloo-Voorst, 0571-261914, utrecht@vpwinfo.nl
• Commissie Rechtspositie
L. Geurts, Lorentzstraat 9, 7316 GJ Apeldoorn, 055 - 521 94 24.

INHOUD

Aan de map ‘Op weg naar missionaire geloofsgemeenschappen’ die het aartsbisdom Utrecht in 2003 publiceerde, is de volgende zin ontleend: ‘Er wordt van de pastores gevraagd om in gezamenlijkheid verantwoordelijk te zijn voor het pastoraat en zich op een bepaald deelterrein van het pastoraat te specialiseren.’ Het is duidelijk dat het laatste gedeelte van de zin op functieprofilering slaat. Was het samenvoegen van parochies, en dus van parochieteams, al een grote ingreep die veel op zijn kop zette, functieprofilering was dat eveneens. Het aartsbisdom maakte daarin, vergeleken met de andere bisdommen, een radicale keuze.

Inmiddels zijn er zes jaren voorbij sinds de invoering en het loont de moeite om eens te inventariseren hoe het systeem van profilering in de praktijk gewerkt heeft en in hoeverre het zich uitgekristalliseerd heeft. Er zijn vragen te over: Hoe is het de pastores vergaan? Welke ervaringen hebben zij opgedaan? Wat hebben ze wel en wat niet kunnen realiseren? Is de profilering gewaarborgd in de organisatie? Werkt de profilering voor de mensen? Is er samenhang tussen, verbinding met de profielen onderling of is elke profielhouder ‘losgeweekt’ van de eigen plek en ‘hangt hij in de lucht’?

Vijf pastores geven antwoord op de hierboven gestelde vragen en op allerlei andere vragen die het woord ‘functieprofilering’ oproept. Aan de orde komen de profielen liturgie en gemeenschapsopbouw.

DE PRAKTIJK

4 De diepte in

Ben Piepers

6 Leve de profilering!

Petra Janssen

8 Liefde voor de liturgie

Jos Droste

10 Wennen aan de nieuwe rol

Jan Vernooij

DE REFLECTIE

14 Profielen in de praktijk

Aad van Dijk



20 Profilering: een tussentijdse evaluatie

Nico Bulter

DE RUBRIEKEN

12 Gelezen Morgen... in de verte, een kerk van mensen

Piet van Hooijdonk

13 Permanent leren

Een collega aan het woord

Leren bouwen aan gemeenschap

Henri Egging

18 Nieuws uit de VPW-en

Nico Bulter

17 Pastor en internet

Tussen Vasten en Lijnen
Matthé Bruijns

22 Onze rechtspositie

Nico Bulter

24 Bert van Kooten

In de (Carnavals)kroeg

De diepte in

Ervaringen met het profiel liturgie leren dat geprofileerd werken niet hoeft te betekenen dat je het in je eentje moet doen. Hoe uitdagend én inspirerend is het om samen met collega's en vrijwilligers je te verdiepen in de kunst van het vieren? Watervaart de gemeenschap als waardevol in de viering?

Bij de start van het profiel liturgie, heb ik behalve interesse en enige ervaring eigenlijk geen idee waar geprofileerd werken mij en de parochies zal brengen. Van twee pastores naar een team van zeven én van twee parochies naar een verband van elf, is een forse overgang: minder spin in het web, meer loslaten en delegeren; me verhouden tot de geschiedenis en aardigheden van de nieuwe collega's en parochies. Het is een boeiend proces geworden.

Van meet af staat mij voor ogen dat profilering níet meer van hetzelfde moet zijn, maar een kans om de diepte in te gaan.

Visie In het pastoraal team starten we met een tweedaagse rond de profielen. We openen met meditatievieren: schriftlezing en gedicht, stilte en gebed, afgewisseld met een inspirerend lied. Daarna inventariseren we wat ieder belangrijk vindt in de liturgie aan de hand van de vragen: wat beoog je met liturgie, wanneer is er sprake van kwaliteit van vieren? De grote lijnen heb ik voorgelegd aan de parochiële beraden. Gaandeweg is dat proces uitgemond in een gezamenlijke visie op liturgie. Enkele elementen luiden:

- het leven (van de gemeenschap) vieren, gericht op God, de Ene, vanuit Jezus Christus, met aandacht voor persoonlijk en maatschappelijk engagement.
- het Geheim 'intact' laten (niet verklaren, maar oproepen) en ruimte scheppen waarbinnen het Geheim beleefd kan worden.

- in verbondenheid met de wereldkerk benoemen wat er maatschappelijk en gelovig speelt; vanuit de Schrift criteria aanreiken ter bezinning in een wereldwijde profetische betrokkenheid met oog op het koninkrijk van God in deze wereld.
- wezenlijk kenmerk van liturgie is dat ze gratis is, nodig en overbodig, louter genade. Als liturgie al iets wil bereiken is het, dat we (actief en passief, ontvangend en participierend) opengaan om door de Eeuwige omgevormd te worden naar zijn/haar beeld.

Veelvormig vieren Met werkgroepen liturgie worden bijeenkomsten gehouden rond 'bidden'. In een meditatieve sfeer vertelt ieder wat bidden hem of haar doet. De gesprekken voeren ons ook naar bidden in de liturgie. Vaak klinkt er verlangen naar meer stilte en een sfeer waarin je als kerkganger tot bidden komt. We ontdekken dat niet de fraai geformuleerde teksten tot bidden brengen, maar de houding waarmee de voorganger bidt, of er een sfeer van bidden wordt opgeroepen met ruimte voor eigen gebed en stilte om te horen naar de stem van de Levende. Met name de voorbeden kunnen zo gebed van de gemeenschap worden. We maken kennis met getijdengebed, meditatieviering, Thomasviering en Taizéviering, waarvan sommige vor-



Ben Piepers

60 jaar, pastoraal werker in het parochieverband Veluwe-Vallei.

DE PRAKTIJK

men zijn uitgeprobeerd en soms structureel een plek hebben gekregen. Vaak worden deze vormen van vieren in oecumenisch verband gehouden.

Denktank Belangrijke inspiratiebron voor mij is de 'denktank' liturgie, die mee zoekt naar inbedding van het beleid in de parochies en aandacht heeft voor vorming en toerusting van vrijwilligers en pastores. Het heeft geleid tot een trainingsdag 'voorgaan in liturgie' voor het pastoraal team o.l.v. Andries Govaart, lectortrainingen, parochieavonden rond liturgische muziek, gebedscultuur, symbolen in de liturgie. Er worden initiatieven genomen om te werken aan gezamenlijk zingen van nieuwe liederen.

In de groep delen we ook de pijn om wat niet lukt, de moeite met vastgeroeste gewoonten bij anderen en onszelf, het soms lastige overleg met koren. Naast inspiratie van intens goede vieringen, heb ik de weerbarstige ervaringen ook leren waarderen als kansen om dichtbij de veelzijdigheid van de geloofsgemeenschap te blijven en oog te houden voor de traditie en haar waarden. Juist in het serieus nemen van de weerstanden heb ik de diepte van de liturgie ontdekt. Het doet me denken aan Mozes, Aäron en Miriam, die zich op hun tocht door de woestijn gedragen weten door de Eeuwige: zich lavend aan het water uit de rots, het bezoek aan schoonvader Jethro, in vergezichten het land van toekomst zien, maar ook in het heffen van de armen ten hemel en het ritueel van verzoening door het sturen van de zondebok in de woestijn. In de Ttorah lees ik dat liturgie bestaat uit het leven vieren met-alles-erop-eraan in het licht van Gods gelaat. Zo getuigen de Schriften van geloven en vieren midden in het soms rijke, soms schrale mensenbestaan.

De kunst van het vieren Ik heb gemerkt hoe waardevol het is om met collega's, lectoren en koren te werken aan de ars celebrandi. Zó voorgaan, lezen, bidden en zingen dat je God niet in de weg staat, maar ruimte

schept voor Gods presentie in het vieren met de gemeenschap. Hoe ben je in de ruimte van de kerk aanwezig, kom je los van de regie en ben je innerlijk vrij om te vieren, hoe lijfelijk ben je aanwezig, geaard? Ben je als eerste hoorder open voor Gods woord, kun je ontvangen, stil worden en bidden...? En als zingend gelovige, word je geraakt door wat je zingt, zodat het zingen een getuigenis wordt vanuit je innerlijk en aanstekelijk werkt naar de gemeenschap?

Ook de ruimte viert mee. Met een groep cursisten van de pastorale school zijn we de kerk van Wehl ingegaan, hebben ervaren dat het uitmaakt hoe je binnenkomt,

'Ik heb ervaren hoe waardevol het is om met collega's, lectoren en koren te werken aan de ars celebrandi'

hoe je de ruimte op je laat inwerken, en gemerkt wat het met je doet als de ruimte rust of onrust uitstraalt. Of je betrokken bent bij de eucharistie óf bij een creatieve gebedsviering - voor de geprofileerde pastor komt het aan op levensecht vieren. Hoeveel wierook je ook zwaait, hoeveel handen ook concelebreren, hoe schoon de gezangen ook klinken, als het vieren geen Godsontmoeting wordt van de mensen die vieren, dan is het onthutsend leeg. De gebedsviering die rijk is aan mooie gebeden en indrukwekkende gebaren, maar niet raakt aan het doorleefde Geheim is schrale bedoening. De kunst van het vieren schuilt in eenvoud, waarachtigheid en ruimte voor Gods komen onder ons. Kortom: de geprofileerde pastor liturgie dient met collega's en betrokkenen bij de liturgie de diepte in te gaan. In oefening en gezamenlijke verdieping worden bronnen gevonden en kun je veel plezier beleven in het schuchter en nuchter, serieus en ontspannen zoeken naar de diepte.



Leve de profilering!

De concrete invulling van het profiel ‘gemeenschapsofbouw’ is afhankelijk van de context. Een stadse omgeving heeft andere vragen en behoeften dan een dorpse setting. Beide hebben baat bij profilering.

Toen in 2001 in bisdom Utrecht de nota ‘Profileren in het parochiepastoraat’ verscheen, was dit voor mij geen vreemde zaak. In mijn toenmalige parochie hadden we de profielen al verdeeld, en ook stond ik volledig achter de doelen die het bisdom met de profilering voor ogen had. Het streven naar teams waarin de verschillende kwaliteiten vertegenwoordigd zijn en waar persoonlijke deskundigheid tot zijn recht kan komen. En niet te vergeten het zorg dragen voor de dubbele zending van de kerk: naar binnen én naar buiten toe.

Door de jaren heen Wanneer mensen mij vragen wat gemeenschapsofbouw nu precies inhoudt, dan beschrijf ik het volgende takenpakket: interne organisatie, externe communicatie, en het zoeken naar nieuwe vormen van gemeenschap. Vanaf 1996 behartig ik het profiel gemeenschapsofbouw en in de loop van de jaren heeft dit algemene takenpakket telkens een andere invulling gekregen. Want de concrete invulling van het profiel gemeenschapsofbouw is, meer dan bij de andere profielen, sterk afhankelijk van de context. De kenmerken en vragen van de omgeving werken direct door in de werkzaamheden van alledag. In de dorpse setting van Velp in de jaren negentig lag de nadruk sterk op de interne organisatie: het ondersteunen van het parochiebestuur, het vrijwilligersbeleid en de interne communicatie. Deze keuze werd ingegeven door de gedachte: als je huis op orde is dan komen de mensen vanzelf wel. Maar dat bleek zo niet te werken. Tijdens het fusieproces van de tien parochies van

Arnhem-Noord en Velp werd dan ook meteen gekozen voor de nadruk op de beweging naar buiten. Natuurlijk vroeg de interne organisatie zeer veel aandacht, maar tegelijkertijd probeerden we die gerichtheid naar buiten vast te houden. Een belangrijke taak was om andere wijzen van gemeenschapsvorming te onderzoeken. In een stad waar het kerkbezoek rond de 3 % ligt, kun je niet meer uit gaan van de liturgie als belangrijkste punt van waaruit gemeenschap ontstaat. We kozen ervoor om present te zijn op plaatsen waar mensen al bij elkaar komen: braderieën, kerstmarkten, verzorgingshuizen. Sinds een half jaar werk ik als opbouwwerker in parochieverband Overbetuwe en weer zijn mijn taken anders komen te liggen. De komende jaren wordt in de regio Arnhem-Nijmegen gewerkt aan grote nieuwbouwprojecten, die zorgen voor een verdubbeling van het aantal parochianen. Over vijftien jaar woont de helft van alle parochianen in de nieuwbouw, de andere helft in de dorpen op het Betuwse platteland. Mijn taak ligt nu vooral op het gebied van nieuwe contacten leggen en onderzoeken hoe je als kerk betekenisvol aanwezig kunt zijn in bestaande netwerken. Ook de verhouding tussen platteland en nieuwbouw is een belangrijk aandachtspunt.



Petra Janssen

41 jaar, pastoraal werkster
Parochieverband Overbetuwe.

DE PRAKTIJK

Voordelen van profilering Het grote voordeel van de profilering zie ik in de verhoging van de kwaliteit van het pastorale handelen. Niemand verenigt alle kwaliteiten in zich en door de profilering hoeft dat gelukkig ook niet meer. Je mag nu gebruik maken van de talenten die je wel hebt, en dat geeft mij een bevrijdend gevoel. Een ander positief gevolg is dat verantwoordelijkheden duidelijk zijn. De profielhouder zet beleid uit, zorgt voor toerusting van vrijwilligers, en schakelt indien nodig voor het uitvoeren van activiteiten collega's in. Een andere belangrijke ontwikkeling is, dat profielen die door de buitenproportionele aandacht voor de liturgie er altijd bekaaid van af kwamen, meer tot bloei zijn gekomen. De diaconie en de catechese hebben de afgelopen jaren een belangrijke inhaalslag gemaakt. Hoewel een evenwicht nog ver te zoeken is, zijn we door de profilering al op de goede weg. Want minder ontwikkelde aandachtsvelden krijgen alleen een kans als je daar iemand voor vrijstelt en verantwoordelijk voor maakt. Als er in parochieverband Overbetuwe niemand was aangesteld speciaal voor de nieuwbouwwijken, dan zou daar (buiten het traditionele aanbod om) niets worden ontwikkeld. Want het bestaande zuigt alle aandacht op, terwijl het nieuwe ogenschijnlijk niets vraagt.

Werkt de profilering voor parochianen? Op deze vraag is geen eenduidig antwoord te geven, want dé parochiaan bestaat niet. Voor de kernvrijwilligers ‘oude stijl’ is profilering geen zegen. Konden ze vroeger alles aan één persoon vragen, nu moeten ze verschillende pastores benaderen. De communicatielijnen in een parochie zijn niet altijd even helder, en daardoor ontstaan er vaak misverstanden. In ons parochieverband zijn we dan ook op zoek naar een vorm van eerst aanspreekbaarheid om de communicatie beter te laten verlopen. Het verlies aan nabijheid van de pastor door de profilering is voor deze kernvrijwilligers zeker een feit, je

hoort ze daar dan ook over klagen. Maar voor pastores zal het altijd moeilijk blijven om een evenwicht te vinden in tijdsbesteding aan de beweging naar buiten en het begeleiden van de binnenkring. De vrijwilligers die op één terrein werkzaam zijn, kunnen nu gebruik maken van de meer deskundige begeleiding van een pastor. En voor de parochiaan die alleen deelneemt aan bepaalde activiteiten (en dit is het grote merendeel) zijn er ook alleen voordelen. Door de profilering is er een duidelijke kwaliteitsverbetering zichtbaar. Hoewel je voor een optimaal resultaat de liturgie en het persoonlijk pastoraat bij sommige pastores uit het basispakket zou moeten halen. Bij dit alles moet ik opmerken dat er een verschil bestaat tussen dorpen en een stadse omgeving. In de dorpen speelt de symboolfunctie van de pastor (de vertrouwde dorpspastoor) een belangrijkere rol dan in de stad. Voor de jongere generaties in de nieuwbouwwijken weegt de kwaliteit van het pastorale aanbod zwaarder.

‘Groot voordeel van profilering: verhoging van de kwaliteit van het pastorale handelen’

Leve de profilering! Als je profilering zegt, zeg je in één adem deskundigheidsbevordering en teamontwikkeling. In ons bisdom is de deskundigheidsbevordering gewaarborgd door de verplichte tweejarige postdoctorale opleiding. Maar helaas is de hoogstnoodzakelijke teambegeleiding grotendeels komen te vervallen, en dit vormt een bedreiging voor verdere bloei van de profilering. Want profilering werkt alleen als je er als team samen voorgaat en in staat bent om een gezamenlijke visie te ontwikkelen over de toekomst van de parochie.

Liefde voor liturgie

Nico Bulter

Met profilering lukt het wat beter om de kwaliteit van de liturgie te verbeteren. Maar met zoveel ongelijktijdigheid en versnippering blijft het lastig dat goed te organiseren.

Jos is voorzichtig positief. Profilering biedt kansen, geeft mogelijkheid tot verdieping: 'Dat lukt nu beter dan toen we niet geprofileerd werkten. Ik was tot 2006 'generaal' pastor in vier parochies en besteedde ook in die hoedanigheid al de nodige aandacht aan liturgie, gaf onder meer een cursus liturgie aan de pastorale school. Liturgie had altijd al mijn liefde, ik ben in liturgiegeschiedenis afgestudeerd bij Herman Wegman. Liturgie is ergens ook wel de corebusiness van de kerk. Maar nu ben ik voor het profiel liturgie officieel aangesteld. Mensen in de parochies weten bij wie ze moeten zijn. Overigens is het vrij zeldzaam dat een pastoraal werk(st)er daartoe opdracht krijgt, meestal betreft het een priester'.

Werkzaamheden Jos is pakweg 60% van zijn agenda kwijt aan liturgie. Daarin is ook opgenomen zijn aandeel in het rooster van liturgische vieringen in het parochieverband Sint Ludger, een verband van negen parochies met als grote kernen Winterswijk en Lichtenvoorde. Het betreft een gebied met 20.000 katholieken, dat op 1 januari a.s. zal omgevormd zijn tot één parochie. Jos: 'Ik ben nu bezig met de voorbereiding van een aantal vieringen in de Goede Week. Ik bied modellen aan voor verantwoorde liturgie. De praktijk is per locatie verschillend, daar heb ik geen moeite mee. Wel moet de kwaliteit van de liturgie omhoog. Deze is toch redelijk onder de maat, mensen hebben

weinig ervaring en kennis. Daar probeer ik wat aan te doen door cursussen en begeleiding te geven aan voorgangers van woord- en communievieringen, lectoren, uitvaartleiders. Ik had in 2003 al voor vier parochies een cursus opgezet voor uitvaartleiders. Uitvaarten leggen immers een aardig beslag op de agenda's van de pastores. Nu zijn er uitvaartleiders in alle parochies, die met name actief zijn op de zaterdag. Dat maakt het mogelijk dat twee collega's per week ingeroosterd zijn voor uitvaarten, en de andere twee een vrije agenda hebben'.

Pastoraatsgroepen Jos maakt deel uit van een team van vier pastores. Een pastoraal werkster heeft het profiel catechese, een andere pastoraal werkster het profiel opbouwwerk, en er is sinds kort een priester (60%) met het profiel diaconie. Zo kan ieder geprofileerd werken. Voor hem is de overgang naar profilering eigenlijk geleidelijk verlopen: 'Ik deed, vanuit mijn aanstelling als pastor in Aalten, al veel liturgisch werk in andere parochies. Maar ik merk wel dat we ontlast worden van allerlei dagelijkse dingen in de parochies. Alle parochies bij ons kennen inmiddels een pastoraatsgroep, die ter plaatse actief is. Overigens zijn er ook overal nog bestu-



Jos Droste

56 jaar, profielhouder liturgie sinds 2006 (parochieverband Sint Ludger).

DE PRAKTIJK

ren, en loopt het werk van pastoraatsgroep en bestuur soms door elkaar. Dat is soms handig, maar ook lastig. Nu is mijn werk voor liturgie niet meer afhankelijk van de tijd die ik 'over' heb, maar maak ik tijd vrij. De aanstelling schept duidelijkheid: mensen weten dat zij gericht een beroep op mij kunnen doen. Voor liturgie moet je bij pastor Droste zijn. En het schept ook duidelijkheid in mijn agenda'.

Geen eigen plek Maar de grootte van het gebied zorgt er wel voor dat de pastores ook actief blijven op de andere pastoraatsgebieden. Jos: 'Ik ben ook betrokken bij andere dingen zoals de voorbereiding op de eerste communie in een of meerdere parochies. Dat blijft. Het lastige vind ik dat ik geen thuisfront meer heb. Ik heb geen eigen plek meer, ik voel me overal te gast, we kennen elkaar niet meer, met alle risico's van dien. Er komen irritaties tevoorschijn, mensen die klagen. Zaken blijven langer hangen, kritiek komt minder gauw boven drijven. Natuurlijk, we zullen moeten wennen aan een nieuwe cultuur, we moeten er nog in groeien'.

'Profilering schept duidelijkheid'.

Organiseren Profilering biedt kansen, maar Jos ervaart het als lastig om met zoveel ongelijktijdigheid en versnippering de zaken goed te organiseren. Hij ervaart het als een uitdaging om de kwaliteit van de liturgie te verbeteren: 'Zoveel versnippering, hoe organiseer je dat allemaal? Collega's zijn soms handiger in het organiseren dan ik. Zo langzamerhand krijg ik wel zicht op alles, heb ik een totaalbeeld, weet ik waar de zwakke plekken zitten. Maar als je bijvoorbeeld de dirigenten bij elkaar hebt, dan loopt het werkelijk alle kanten op. Ik streef geen eenheidsworst na, maar moet er als liturg toch

wel wat mee als een dirigent weer kiest voor een draak van een lied. Ik moet toch wat richting geven. Via het beleidsplan uit 2007, dat met het oog op de naderende fusie herschreven moet worden, proberen we ook het liturgisch beleid de goede kant op te sturen'. Om te werken aan de kwaliteit zijn er de korendagen, is de cursus voor uitvaartleiders, de training van lectoren. Is er de zorg voor goed liturgisch materiaal, wordt de doopliturgie aangepast, wordt de uitvaartliturgie verbeterd. Jos: 'Ik zou ook graag iets willen doen aan de liturgische ruimte. Of de kerk is niet geschikt of te groot, blijven mensen achterin hangen, is er teveel meubilair, zijn er teveel treden, geven de banken geen enkele flexibiliteit. Ik zou graag willen dat de groep mensen een vierende gemeenschap wordt, dat ook als zodanig beleefd, dat niet alleen het koor staat te zingen. Het gebeurt te zelden dat werkelijk alles klopt. En dat zou veel meer kunnen'.

Emo-liturgie Bij dat alles tekent Jos nog aan dat hij niet zo gesteld is op dikke emoties in de liturgie. Hij houdt van een sobere, romeinse liturgie die met enige gepaste afstand emoties een plaats geeft: 'Dus asjeblijft niet een liturgie die op de emoties speelt, gevoelens breed uitmeet, tranen trekt. Ik houd ervan als het rustig en gedragen is. Dat geeft alles de beste plek. Soms laat ik met geknepen tenen Frans Bauer toe in een uitvaartliturgie, maar dat alleen omdat het echt niet anders kan'.



Ontmoeting

Als liturg probeer ik voorwaarden te scheppen voor ontmoeting: van de vierende gemeenschap met elkaar, en daarin of daarboven uit met Christus en God.

Wennen aan de nieuwe rol

In de nieuwe organisatie is het niet meteen duidelijk wat het profiel 'gemeenschapsofbouw' inhoudt. Gaandeweg krijgt de nieuwe structuur handen en voeten.

Mijn benoeming op 1 januari 2006 als teamleider met het profiel 'gemeenschapsofbouw', viel samen met het ontstaan van het Parochieverband Gennesaret, een IPV van zes parochies in de Oostelijke Flevopolder en de Noordelijke Veluwerand, en de verdere uitbouw van een pastoraal team, met daarin de vier profielen. Door het bisdom was aan mijn benoeming voor de parochies de voorwaarde verbonden, dat ze in een samenwerkingsverband zouden gaan samenwerken: 'samen een nieuwe pastor of geen'.

Nieuw Profiel 'Gemeenschapsofbouw' was als pastoraal profiel op parochieniveau nieuw; voor diaconie, liturgie en catechese bestonden reeds de nodige platforms en werkgroepen en was er min of meer duidelijkheid over wat er tot die drie 'klassieke' pastorale terreinen behoorde. Opbouwwerk kende men tot dan toe vooral vanuit de tweede lijn: de dienstverlening van dekenaat en bisdom.

Het was dus zoeken naar wat er nou precies onder viel, maar een ding was wel duidelijk: het is meer een tweedelijnsfunctie. Een belangrijke taak van de opbouwwerker is ook het helpen van collega's om meer vanuit die tweede lijn, als begeleider, coach, inspirator van de echte dragers van het pastoraat, de parochianen, te gaan functioneren en minder zelf in de directe pastorale zorg te werken.

En dat is wennen, voor parochianen, maar ook voor ons als pastores, zeker voor degenen, die, zoals ik, al langer in het pastoraat werkzaam zijn. In mijn vorige parochies was ik vooral 'wijkpastor', 'spin in het web'. Ik

merkte dat op die plek een andere manier van werken dan heel lastig is. Verkassen naar een nieuwe plek zou de overgang naar een nieuwe manier van werken wel vergemakkelijken, dacht ik. Dat is wel zo, maar de in 30 jaar pastoraat uitgegroeide aard van het beestje verandert niet zo makkelijk. Ik heb die ruim 30 jaar altijd ook deels geprofileerd gewerkt, maar wilde ook graag een flink deel 'wijkpastoraat'.

Voorzover profilering ook specialisatie inhoudt: ik heb in vier parochies gewerkt, en daarbij drie 'officiële' profielen gehad: (kinder)catechese, opbouwwerk en liturgie, alle drie ingeluid met een Post-academiale opleiding, aan HKI en Luce. Mag ik me a.u.b. een beetje all-rounder (blijven) voelen... ?

Hoofdtak Mijn agenda bestaat op de eerste plaats uit het werken aan een nieuwe organisatie van pastoraat en parochie(s): het begeleiden van de vorming van pastoraatsgroepen, het helpen ontwikkelen van een vijfjaarlijks pastoraal beleidsplan en daaraan gekoppelde jaarlijkse werkplannen van elk(e) profiel(-pastor), en het namens het team deelnemen aan de Projectgroep die de fusie van de parochies per 1-1-2010 voorbereidt. Inmiddels is de fusie een geaccepteerd gegeven, maar



Jan Vernooij

59 jaar, Teamleider parochieverband Gennesaret (zes parochies rond Veluwemeer).

DE PRAKTIJK

voordat het werd 'opgelegd', was ik zo ongeveer de enige die het f-woord in de mond nam als doel voor een toekomst, die veel dichterbij was dan ze dachten en wilden.

Vooral werken aan de nieuwe structuur dus, collega's in het team en pastoraatsgroepen en locatieraden proberen te begeleiden bij het zoeken naar hun nieuwe plek. Zo gaandeweg krijgt die nieuwe structuur handen en voeten.

Collega's en ik beginnen te wennen aan onze nieuwe rol (hoewel de teamvorming niet bevorderd wordt door het telkens wisselen van collega's (alle collega's in 3 jaar tijd).

In drie van de zes parochies functioneert een pastoraatsgroep naast een bestuur en de andere drie zijn die aan het formeren of men kent een groeimodel op weg ernaartoe. Elke pastor heeft een of twee pastoraatsgroepen, die hij/zij begeleidt, en alle pastores rouleren met regelmaat over alle pastoraatsgroepen, met name wanneer zijn/haar profiel aan de orde is.

Verdere taken

- De verdere uitbouw (en waar nodig opzet) van een vrijwilligersbeleid (o.a. Vorming en Toerusting) ligt nadrukkelijk in het verlengde van bovengenoemde verschuiving van pastorale zorg van pastores naar vrijwilligers. Hier doet zich het wegvallen van de dekenale en (het grootste deel van) de bisdommelijke dienstverlening nogal voelen.
- 'Een goede communicatie' is een key-begrip in de nieuwe pastorale organisatie. Daarvoor moet je ook de middelen benutten, o.a. een gezamenlijk parochieblad en een gezamenlijke website. De samenwerking 'moet nog verder groeien', zoals het dan zo mooi heet en het kost mij (eigenlijk nu nog te) veel tijd. Er is een gezamenlijk parochieblad elke maand, maar er zijn vier 'edities', met ong. 40% gezamenlijke kopij en 60% van 'de eigen parochie'. Het 'behang' achter de website is ontwikkeld en de concrete invulling zit er aan te komen.

- Wat de Oecumene betreft, participeer ik in beleidsvormende gesprekken in met name de Raden van Kerken (maar in een deel van ons parochieverband, de Veluwe!, loopt dat niet zo hard) en nemen collega's en ik ieder deel aan een pastores-en-dominees-convent.

'Mag ik me a.u.b een beetje all-rounder

(blijven) voelen...?'

De organisatie van het bezoekwerk valt eigenlijk ook onder gemeenschapsofbouw, dacht ik, maar wij hebben een collega, die voor 0.15 fte aan ons team gevoegd is en die behartigt het zieken-, ouderen- en bezoekwerk. De organisatie van het wijkcontactwerk (voorzover dat niet bij hem gebeurt) komt wel naar mij toe en ook het jongerenbeleid.

Omslag De hele reorganisatie van pastoraat en parochie(s) is bedoeld om meer een gemeenschap te worden/zijn, waar het geloof bij elkaar wordt opgediept en verdiept. De parochie is er niet voor en op zichzelf, maar is gemeenschap van de Heer. Dat zet een rem op een te grote bekommernis om de organisatie, dat de club draaiend blijft, dat de klus geklaard moet. Het relativeert de angst voor kerkkrimp en heftige tegenwind, als je Hem hoort zeggen: 'Waar is jullie geloof?' Dat bootje op het Meer van Gennesaret is het 'beeld' van onze nieuwe parochie en 'de Storm op het Meer' (Lukas 8,22-25) is ons leitmotiv: in alle storm en tegenwind moet je het geloof wekken: dat is slapend... En laat ik nou nogal wat 'management' in mijn pakket hebben, (re)organisatie, tweedelijnsachtig! Daar werd ik niet altijd blij van, maar ik wil en kan die omslag ook meer en meer organiseren voor me-/onzelf. Als tegen-

Morgen... in de verte, een kerk van mensen

Albert Ploeger en Joke Ploeger-Grotegoed

Kok Kampen 2007, 383 pagina's.

Morgen... in de verte. Anno 2007 spreken twee praktisch theologen uit de Reformatie over de toekomst van het kerkelijk pastorale handelen. Zij stellen zich op als gelovigen: God heeft hun binnenste geraakt en geeft hun het uitzicht op het komen van het Rijk Gods: God wekt het Verlangen naar een wereld van Liefde en van Gerechtigheid. De concretisering hiervan loopt als een rode draad door het boek en inspireert hun ideeën over een hoopvolle toekomst.

Dit boek over de kerk dwingt je 'omlaag' te kijken, naar de lokale gemeenschap van gelovigen, beziel door Gods H.Geest. Hun ambtsbeeld, het priesterschap van alle gelovigen, zegt: alle kerkleden zijn verantwoordelijk voor de toekomst van de kerk. Vaticanum II heeft dit ook voorop gesteld maar tot op heden is het onder katholieken geen gemeengoed geworden. Tegelijk hanteren de auteurs ook het katholieke beeld van de Kerk als Sacrament. De Kerk brengt ons Gods Geest nabij. Maar zij blijven realistisch en hebben oog

voor de blokkades die in het kerkelijk handelen liggen opgesloten.

Zij haken in op de veranderingen die overal in de kerk aan de gang zijn. Deze zijn echte vernieuwingen:

- als zij geloven in de overwinning van de Levende op de dood;
- als kerkleden Tenach en Evangelie aan elkaar en aan derden kunnen overbrengen;
- als persoon en gemeente elkaar in aandacht insluiten;
- als vrouw en man gelijkwaardig de kerkelijke agenda bepalen;
- als de jonge mens met zijn cultuurbeleving alle ruimte krijgt voor zijn levenskeuze.

Dit boek is een studieboek dat tijd vraagt. Het stemt ook tot meditatie. Het neemt pastores bij de hand en leert hun reflecteren op hun handelen in de leefwereld van de moderne mens. Als katholiek ben je geïnteresseerd op welke aspecten de Reformatie de nadruk legt. Aanbevolen.

Vervolg van pagina 11

wicht heb ik de afgelopen twee jaar hard (mee)gewerkt aan de opzet van 'Kleine Geloofsgemeenschappen' (een beetje geënt op de Small Christian Communities) en er zijn nu zes van dergelijke groepen, waar de H. Schrift opengaat, waar leven en geloof wordt gedeeld, waar gebeden wordt, waar wordt omgezien naar elkaar en anderen. Leiding geven aan enkele van die groepen, maar ook de meer zakelijke besturen en werkgroepen stimuleren om te openen met een geloofsgesprek, met elkaar bezig te zijn met de vraag 'waar gaat het ons nou uiteindelijk om? waarvoor zijn we eigenlijk bij elkaar?', vind ik tot de kern van mijn profiel en pastor-zijn behoren.

'Collega's en ik beginnen te wennen aan onze nieuwe rol'.

Mijn arbeidsvreugde vind ik (weer) meer en meer doordat ik gestelde doelen bereikt zie, maar zeker ook omdat ik, in een nieuwe setting, veel mag 'ontvangen' van (geloofs)verhalen van mensen.



Leren bouwen aan gemeenschap

Hoe motiveer je vrijwilligers om, komend vanuit een situatie van 'living apart together', nu echt samen te gaan werken? Hoe begeleid je parochianen naar het moment



Henri Egging, werkzaam als pastoor van parochie De Vier Evangelisten te Rotterdam.

dat 'hun' kerk gesloten gaat worden, terwijl menigeen de parochie nog niet als een eenheid ervaart? Dat zijn vragen die menige collega uit het parochiepastoraat zal herkennen. Voor mij waren zulke vragen mede aanleiding

om in september 2007 te beginnen met de PAO-leergang Kerkopbouw bij LUCE in Utrecht.

Verskillende uitdagingen

Ik krijg in parochie De Vier Evangelisten in Rotterdam, ontstaan uit een fusie van vier parochies, verschillende uitdagingen. En daarbij gaat het niet alleen om de – noodzakelijke maar pijnlijke – kerkelijke reorganisatie, maar ook om aantrekkelijke uitdagingen. Bijvoorbeeld de vele jonge gezinnen, jongeren, en jongvolwassenen, die je alleen met een gericht aanbod goed kunt bereiken. Of het laagdrem-

pelige aanbod voor senioren in één wijk, dat ik graag zou uitbreiden naar andere delen van de parochie.

Daarbij komt dat er in ons bisdom een nieuwe reorganisatieronde opgestart is, waarbij de parochies van Rotterdam-rechter Maasoever in één cluster worden ondergebracht. Sommige collega's zien deze schaalvergroting als een bedreiging. Maar juist in zo'n gevarieerd en multicultureel cluster, ontstaan ook kansen voor nieuwe missionaire initiatieven en voor 'maatwerk' in het pastoraat.

Een forse tijdsinvestering... maar ook een verademing

Ik heb er zeker geen spijt van dat ik de leergang Kerkopbouw ben gaan volgen, ondanks de forse tijdsinvestering (1 à 1 ½ dag per week gedurende 2 jaar). Vaak is het een verademing om collega's uit een andere situatie te ontmoeten en te leren aan elkaars ervaring. De colleges over kerkelijke en maatschappelijke ontwikkelingen geven mij een verheldering van wat ik in de parochie zie gebeuren. Mensen verbinden zich op een heel andere manier met een kerkgemeenschap dan voorheen. Daarom zijn nieuwe vormen nodig om als kerk in de samenleving present te zijn. Ik ervaar het stageproject in het tweede jaar van de opleiding als een uitdaging: meehelpen het geloofsgesprek op gang te

brengen tussen een territoriale parochie en een Spaanstalige parochie die samen 'één huis gaan bewonen'. Dat gesprek over elkaars geloofsbeleving – over culturele grenzen heen – begon al in de projectgroep, bestaande uit leden van beide parochiegemeenschappen. De groep is niet alleen bezig een ontmoeting tussen parochianen te organiseren, maar voert 'in het klein' al het gesprek wat wij tussen parochianen beogen, bijvoorbeeld over je eigen vorm van Mariadevotie die verbonden is met je achtergrond als migrant.

Kerkopbouw méér dan management

Ik ben in de afgelopen anderhalf jaar gesterkt in de overtuiging dat kerkopbouw méér is dan management. Het gaat niet alleen om het resultaat, maar ook om het proces dat mensen samen afleggen. Ik begrijp dat het in de vaak moeizame reorganisatieprocessen soms verleidelijk is om doortastend op te treden. Maar om werkelijk kerkgemeenschap te vormen is méér dan een structuur nodig: er moet ook leven in groeien.



Profielen in de praktijk...

Sinds 2005 werken de pastores in het aartsbisdom Utrecht uitsluitend in teams van minimaal vier pastores en binnen die teams in profielen.

Dat heeft voordelen en nadelen. Soms werkt het en soms ook niet. De profilering is dus zeker geen ei van Columbus!

Ik kan het niet nalaten om met een kwinkslag te beginnen. In de grote map 'Op weg naar missionaire gemeenschappen', gepubliceerd door het aartsbisdom in mei 2003, staat dat Jezus zijn leerlingen er twee aan twee op uit stuurt: 'dat is de diepe reden waarom we in het pastoraat in teams werken; immers niemand hoeft het alleen te doen.' Waarop ik dan denk: 'en dat is ook de diepe reden waarom we altijd twee pausen hebben!'

Hoe het was in het begin

Zelf stam ik nog uit de tijd dat mijn



DE REFLECTIE

Aad van Dijk

64 jaar, pastoraal werker in het parochieverband West-Betuwe.

eerste benoeming – in Delft, in het bisdom Rotterdam – een benoeming was in een team van vier mensen voor een grote parochie. Als beginneling kreeg ik uiteraard niet het hele scala van het pastorale veld als mijn werkterrein, maar om in te groeien... een deel; en voor mij lag het terrein van de gemeenschapsofbouw in een nieuwe grote hoogbouwwijk voor de hand. Ik deed niets met catechese, evenmin met diaconie; daar waren anderen voor; wel liturgie uiteraard, en pastoraat. Incidenteel rook ik wel eens aan de andere velden als een collega bijstand ergens voor vroeg of als er speciale projecten waren. En uiteraard kwam alles in de gezamenlijke teamvergaderingen – elke week, toen al – naar voren en gingen we jaarlijks een dag 'naar het tuinhuis' om de jaarplannen met elkaar door te nemen en nieuwe ideeën te ontwikkelen.

Nieuwe invalshoeken

Na dertien jaar verhuisde ik naar het bisdom Breda. In Bergen op Zoom kwam ik in een nieuwe setting, een oude binnenstad en nieuwe stadswij-

ken aan de buitenrand. Verdeling van functies was daar vooral territoriaal, rond de twee kerkgebouwen. Zo kwam het terrein van de catechese ineens helemaal nieuw op mij af, met alle facetten, van de sacramentenvorbereiding van kinderen tot de vormen van volwassenencatechese en kadervorming. En dat leverde een nieuwe invalshoek en nieuwe uitdagingen op en ook nieuw plezier.

Tien jaar verder kwam ik in het aartsbisdom, in de parochie van St. Dominicus in Tiel. In de eerste jaren een breed scala van activiteiten, echter zonder catechese, want daar was een speciale collega voor. Toen er in de parochie slechts twee pastors overbleven, ontstond er een vanzelfsprekende taakverdeling: de collega-priester had de groepen voor liturgie en verkondiging en ik had de zorg voor de beide andere taakvelden diaconie en gemeenschapsofbouw. Ook hier weer niet strak gescheiden. Ik begeleidde de doopwerkgroep bijvoorbeeld en ook ouderavonden voor eerste communie en vormsel verdeelden we aan de hand van de drukte in de agenda's. Tot de priestercollega deken werd in een ander dekenaat en de parochie alleen een nieuwe priester zou krijgen als er snel een samenvoeging van acht parochies in de West-Betuwe tot stand gebracht zou worden. En vanaf dat moment zouden de pastors ook geprofileerd moeten gaan werken. Ik had daar uit het verleden goede ervaringen mee, maar in het heden, alleen overgebleven in een

grote parochie kwam toch wel het hele brede werkterrein op mij af. En zo was het eveneens bij de andere collega pastoraal werker, die alleen in drie (kleine)parochies werkte. De nieuw benoemde pastors moesten ingroeien, de nieuwe pastoraal werker kreeg een profiel, namelijk catechese, maar niet als eindverantwoordelijke, omdat ze junior was. Een van de twee priesters kreeg een benoeming als pastoor.

Profilering?

De eerste twee jaar hebben we nauwelijks geprofileerd gewerkt. De eigen parochie met zorg voor de continuering van de activiteiten vraagt nog te veel aandacht. Hoe betrekkelijk de profilering is blijkt wel uit het feit dat we voor liturgie nog geen profielhouder konden vinden. De andere priester in het team had zoveel gezondheids-



de acht parochiebesturen. Ikzelf krijg diaconie, omdat ik in mijn eigen parochie (als ik dat nog mag zeggen) altijd al de PCI en de diaconale groepen begeleid had. En de vacature ziet er dan aldus uit: 1.0 fte voor liturgie en 0.7 voor catechese. Het duurt altijd even voordat nieuwe collega's gevonden worden, maar na driekwart jaar komt

'Beperking van aandacht werkt beslist inhoudbevorderend'.

problemen dat hij geen profielhouder kon zijn. Dan, na twee jaar verliest het team twee leden: een goede gelegenheid om de vraag naar de profielen weer eens uitdrukkelijk aan de orde te stellen. De pastoor krijgt gemeenschapsofbouw, met als voornaamste motief dat hij toch degene is die het meest met de besturen moet spreken omdat hij immers de voorzitter is van

er een: voor 0.5 fte en als profiel diaconie! 'Anderen zijn niet voorhanden,' wordt gezegd, 'dus jullie moeten er maar een mouw aan passen.' Dat doen we. Ik houd de eindverantwoordelijkheid voor diaconie, want de nieuwe collega is junior, en ik krijg als eigen profiel: liturgie, want daar hadden we nog niemand voor en... het heeft ook mijn zorg en liefde. In 2007 wordt het

andere deel van de vacature ingevuld, met inderdaad het gevraagde profiel, catechese, zij het voor 0,5 fte.

Het beleidsplan in de knel

De geschiedenis is nog niet voorbij... het contract met de pastor diaconie wordt niet verlengd, het profiel diaconie komt vanaf medio 2007 weer vacant en dus bij mij, al maak ik mijn teamleden duidelijk dat het voor mij op een laag pitje blijft gezien de totale omvang van het werk. Medio 2008 wordt de vacature ingevuld door een

tor gemeenschapsopbouw nu met een van de groepen een voorzet aan het voorbereiden ben om tot de formulering te komen van het beleidsplanonderdeel gemeenschapsopbouw. Dat betekent heel concreet dat er deze week drie beleidsplanonderdelen op mijn bureau liggen: beleidsplan liturgie in zijn 12e versie, steeds met verschillende groepen besproken en nu bijna afgerond, het beleidsplan diaconie waar de diaken in ons team de formulering voor zijn rekening neemt en die met mij doorspreekt en een eerste concept voor gemeenschapsopbouw, in opdracht van de pastoor die daar geen ruimte voor kan maken.

Tot slot

En om het helemaal compleet te maken: op 1 april stopt mijn benoeming vanwege mijn pensionering, hoewel ik nog wel hoop een aantal werkzaamheden voor en met het team te kunnen doen. Mijn priestercollega moet liturgie als zijn profiel opnemen (een recent bisschoppelijk voorschrift dat het profiel liturgie alleen door een priester behartigd kan worden) en daarnaast is hij de eindverantwoordelijke ook voor de andere profielen, want alle collega's zijn junior!

Een paar conclusies:

In een team werken en je aandacht beperkt kunnen houden heeft grote voordelen en werkt beslist inhoudbevorderend. De profielscholing zoals door LUCE aangeboden is een prima vorm om te komen tot een professio-

nelere uitoefening van ons ambt. En met collega's overleggen en soms de druk en soms de inspiratie van elkaar voelen, geeft een diepere dimensie aan ons werk.

Daarnaast moet ik opmerken: bij alle geprofileerd werken is het heel handig als je over je eigen profiel heen aandacht kan hebben voor de profielen van je collega's. Immers, welk team is compleet? Soms moet er ook heel concreet ingesprongen worden in het profiel van een ander. Dat brengt ook een gevaar binnen onze aandacht: geprofileerd werken kan verkokering met zich meebrengen; je kunt geen collega meer bijstaan. Bovendien kun je je profiel ge/misbruiken om te weinig aandacht voor het geheel van het pastoraat te ontwikkelen.

Tenslotte moet ik nog opmerken dat er roofofbouw wordt gepleegd op de weinige priesters die er in het pastoraat beschikbaar zijn. Want als er in een team slechts één priester is, dan is hij: voorzitter van het parochiebestuur – want dat moet van het kerkelijk recht, teamleider; want dat moet van de aartsbisschop en profielhouder liturgie – ook dat moet van de aartsbisschop. En dat allemaal naast alle andere activiteiten die alleen een priester mag. Deze opsomming geeft ook aan dat het kerkelijk recht en/of de bisschop geen volwaardige collega ziet in de diaken of pastoraal werker. Dat is jammer voor de toekomst van de kerk. Maar dat gaat buiten de scope van dit artikel.

✠

Pastor en internet

Op zoek naar inspiratiebronnen op het wereldwijde web

door Matthé Bruijns



Tussen Vasten en Lijnen

Ruim 40 jaar geleden is de vastenpraktijk voor de meeste katholieken ten einde gekomen. Als kleine jongen hoorde ik de verhalen over het vastentrommeltje, over jezelf iets ontzeggen voor onze Lieve Heer, en hoe mooi het dan was als het na die 40 lange dagen eindelijk Pasen werd. Dus na Aswoensdag begon ik begin jaren '70 ook met een vastentrommeltje. Dat was niet eenvoudig, want terwijl de anderen in ons gezin lekker smikkelden was mijn genieten dat het zondag Luilekkerland zou zijn. Eindelijk was het zondag en na de kerk was voor 12 uur alles op. Dat was het dan. Het gaf mij niet de fysieke en ook niet de geestelijke bevrediging die ik er van verwacht had en dit vasten heeft de Paas dan ook niet gehaald. Ook vond ik niet het gevoel dat God door mijn vastenactiviteit gediend werd, dat mijn versterking ter ere Gods zou zijn, want tegelijkertijd bleef ik dezelfde plaaggeest voor mijn broers en zus. Maar ik maakte me in dezelfde periode wel heel druk voor een project dat we met school geadopteerd hadden voor een dorp in Afrika, daar had ik het gevoel dat ik iets deed; kranten ophalen, auto's wassen.

De vastenpraktijk is in een paar jaar tijd geruisloos verdwenen, en tegelijkertijd zie je haar in een andere vorm terugkomen: zo begin januari na de feestdagen en als het badpakenseizoen weer begint.

Een complete bedrijfstak heeft zich er op gestort. En dat is wel nodig ook als je tv-programma's als de Afvallers ziet. Op afslank.startpagina.nl vind je heel wat van deze al of niet commerciële organisaties bij elkaar gebracht. In de katholieke traditie wordt de vasten voorafgegaan door feest en vervolgens vergeten we het vasten. In de traditie van de Islam wordt de vasten afgesloten met het Suikerfeest. Zie bijvoorbeeld ramadan.startpagina.nl. Door de komst van zo vele gelovigen, die werk maken van hun vastenpraktijk en alle aandacht die dit krijgt in de media, heeft ook voor christenen de vasten weer aandacht gekregen. We ontdekken dat in een tijd van voorspoed en overdadige voedselinname het niet verkeerd is om je te onthouden van (te) veel consumptie. Als 40-er merk ik ook dat sommige broeken opeens wat krappere komen zitten. Een paar jaar geleden ben ik er mee begonnen in de 40 dagen geen pinda's, drankjes 's avond voor het naar bed gaan, geen koek en chocolade bij koffie en thee, en het scheelt in 6 weken een paar kilo. Andere mogelijkheden vind je op www.katholiekederland.nl/mediapastoraat/vasten/ Deze onthouding heeft ook een spirituele betekenis gekregen, solidariteit met mensen die gewoonweg niet de mogelijkheid hebben om bij wijze van spreken iedere

avond een zak chips open te trekken. Voelen in je lijf wat het is om nee te zeggen tegen al die prikkels die erop gericht zijn om onze behoeften zo snel mogelijk te bevredigen. En dat zijn er heel veel geworden in onze samenleving. Los komen van alles wat je bindt aan de vorm van leven waarin je terecht bent gekomen lijkt ook op iets van een grote schoonmaak; zo'n ander thema dat verbonden was met het voorjaar. De Vastenactie maakt het ons gemakkelijk, kijk op www.vastenactie.nl of www.dederdekerk.nl met veel goed te gebruiken materialen. Wat jij aan financiën overhoudt van je matiging; iets van jouw overvloed geven aan mensen die het met veel minder moeten doen. Wat ik niet per sé hoeft mag ten goede komen aan mensen die nog lang niet aan leven toekomen. Dan wordt er ook iets zichtbaar van wat God bij monde van de profeet Jesaja zegt:

Vasten is je brood delen met de hongerige, onderdak bieden aan armen zonder huis, iemand kleden die naakt rondloopt, je bekommeren om je medemensen?
van www.willibrordbijbel.nl/

En als er dan ook alvast een paar pondjes afgaan, die zijn altijd mooi meegenomen als straks het buitenzwembad weer open gaat. Op zoek naar een mooi bad www.decrommenije.nl.

✠

'Geprofileerd werken kan verkokering met zich meebrengen'.

diaken, die uiteraard het profiel diaconie krijgt, maar – ook weer als junior – de eindverantwoordelijkheid blijft bij mij. In diezelfde tijd krijgen de parochies de opdracht de samenvoeging tot één parochie te realiseren voor 1 januari 2010. Dat vraagt met name van de pastoor zoveel aandacht dat hij niet toekomt aan het begeleiden van de gemeenschapsopbouw, hetgeen bij de verschillende groepen in de parochies ergernis oproept: 'Waar staan we nu voor? Wij moeten toch ook helder krijgen wat het beleid is in onze parochie rond opbouw!' Die ergernis heeft erin geresulteerd dat ik in opdracht van de geprofileerde pas-

Nieuws uit de VPW-en

VPW Nederland

■ Algemene ledenvergadering 4 juni

Noteert u alvast in de agenda: de algemene ledenvergadering op donderdag 4 juni van 10.30 – 15.00 uur, Nicolaas-Monika kerkcentrum te Utrecht. In de ochtend het inhoudelijk deel, in de middag het huishoudelijk deel.

■ Inspireren tot participatie

* Dat is de titel van het onderzoeksverslag naar inspirerende activiteiten en leraren op katholieke scholen. Aad de Jong, praktisch theoloog en onderzoeker aan de theologische faculteit van de Radboud Universiteit Nijmegen, zal tijdens de ledenvergadering op 4 juni ons deelgenoot maken van de onderzoeksresultaten. Welke kwaliteiten maken lera-

ren tot inspirerende leraren? Denk daarbij aan vakinhoudelijke kwaliteiten (weten te boeien), aan zingeving (laten zien wat de zin van het leven is), aan aandacht (voor zwakke of minder begaafde leerlingen) en aan motiverende kwaliteiten (stimuleren). Aan inspirerende leraren worden meestal alle vier soorten kwaliteiten toegeschreven. * Een tweede inleider, ook een

praktisch theoloog (gevraagd), zal de onderzoeksresultaten daarna verbinden met het werk van de parochiepastor. Wat kunnen wij leren van de mensen in het onderwijs? Welke bouwstenen kunnen wij meenemen ten behoeve van onze kerntaak, namelijk inspirerend en geestelijk leiderschap?

Diocesane VPW-en

■ VPW Limburg

De ledenvergadering heeft op 5 maart j.l. besloten de VPW Limburg als rechtspersoon op te heffen. De VPW Limburg blijft als afdeling van de VPW Nederland voortbestaan. Daarmee komt de VPW Limburg in dezelfde positie als de VPW Den Bosch: een afdeling met een eigen bestuur, een eigen reglement, onder directe bestuurlijke en juridische verantwoordelijkheid van de VPW Nederland.

Het ledental is de laatste jaren teruggelopen. Leden hebben opgezegd omdat zij het vertrouwen in het bisdom en de leiding zijn kwijtgeraakt, en constateren dat de VPW geen enkele invloed heeft. Anderen hebben zich geconcentreerd op het lidmaatschap van de groep geestelijk verzorgers in de VGVZ. Op een dubbel lidmaatschap van VPW en VGVZ moeten we voor de komende tijd niet meer rekenen. Er is geen nieuwe aanwas van leden. Priesters worden geen lid, pastoraal werkers komen er niet bij. Het aantal leden dat werkzaam is in het parochiepastoraat betreft een groep priesters

en een handjevol pastoraal werk(st)ers. Toch is het met 130 leden de moeite waard om als vereniging door te gaan, aldus het besluit van de ledenvergadering. Het is mogelijk een aantrekkelijke vereniging te zijn en te blijven. De leden willen dus dat er in het bisdom Roermond een eigen platform blijft voor collegiale ontmoeting. Er zijn her en der plaatsen waar collega's elkaar ontmoeten: groepen emeriti, pastoraal werk(st)ers, diaconale werk(st)ers, regionale groepen, een nieuw initiatief met de naam 'Pactief'. De ledenvergadering acht het mogelijk dat er

uit deze groepen een bestuur van drie leden gevormd kan worden. Een apart punt is het arbeidsvoorwaardenoverleg en de CAO Limburg, dat gekoppeld is aan de rechtspersoon VPW Limburg. De bestuurlijke verantwoordelijkheid wordt overgenomen door de VPW Nederland. De zittende bestuursleden Eline Claassens, Hans van Druten en Harrie Lamers zullen de afwikkeling en vereffening ter hand nemen. Een ad hoc groep, bestaande uit Toon van Dijk, Paul Van Gerven, Karien Laliou en Piet Linders, ontwikkelen een voorstel voor de toekomst.

■ VPW Utrecht

Op 1 oktober 2008 stond de ledenvergadering in het teken van de opheffing van de dekenaten en de inkrimping van de diocesane dienstverlening, met de gevolgen hiervan voor onze dekenale en diocesane collega's, persoonlijk en in het werk.

Op 1 december 2008 was de eerste ontmoeting van het bestuur met de nieuwe bisdomstaf. Het belangrijkste wat met elkaar gedeeld is, zijn de zorgen en vragen rondom de reorganisatie, het nieuwe beleidsplan, de instelling van nieuwe regio's, de opheffing van de diocesane kring voor pastoraal werk(st)ers, de moeizame communicatie vanuit de bisdomstaf en de gevolgen van dit alles voor de werkers in het veld.

Op 22 januari 2009 was er een extra ledenvergadering, waarin opnieuw gesproken is over de reorganisatie en ons eigen staan hierin. Kort gezegd: Waar staat en gaat de VPW Utrecht voor? Er wordt een visie geformuleerd, welke in de jaarvergadering van 13 mei zal worden besproken. In deze jaarvergadering nemen 2 bestuursleden afscheid: de voorzitter en de penningmeester. Dat betekent intensief zoeken naar opvolgers (Annemarieke Hollanders, secretaris).

■ VPW Groningen – Leeuwarden

Op 11 februari 2009 boog de ALV zich over twee onderwerpen, te weten de katholieke stichting arbeidsrechtelijke dienstverlening (KSAD) en het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen (PNB). Beide onderwerpen werden ingeleid en toegelicht door de heer B. van der Ven, econoom van het bisdom. Een summier verslag van de ALV is geplaatst op de website van VPW Nederland. In diezelfde vergadering werd Germa Kamsma - Kunst verkozen tot nieuw bestuurslid als opvolgster van Lysbeth Minnema. Drie zittende bestuursleden ontvingen een herbenoeming voor een periode van 4 jaar.

Het was een nuttige en informatieve ledenvergadering, waarin we ook kennis konden maken met de nieuwe secretaris – kanselier / personeelsfunctionaris van het bisdom, de heer P. Pot, die op 1 januari 2009 in dienst trad. Het bestuur is voornemens onder de VPW – leden een inventarisatie van hun activiteiten te houden. Wellicht kan de uitkomst daarvan van pas komen in toekomstige (protocollaire) gesprekken met de staf van het bisdom. Met ingang van 15 maart is mevrouw drs. Laetitia

van der Lans aangesteld als hoofd communicatie van het bisdom Groningen – Leeuwarden (Jan Langelaan, secretaris).

■ VPW Rotterdam

De voorjaarsvergadering vindt plaats op woensdag 22 april vanaf 14.00 uur. Nadere berichten volgen nog.

■ VPW Haarlem

Het bestuur bereidt een informele bijeenkomst voor waar enkele priesters, diakens en pastoraal werk(st)ers samen met enkele stafleden van het bisdom in gesprek zullen gaan. Onderwerp van gesprek is de ontwikkeling van het parochiepastoraat in relatie met de ontwikkeling van de ambten, mede tegen de achtergrond van Meewerken in het pastoraat (1999). Daarna hoopt het bestuur – met gebruikmaking van de resultaten van het vorige – dat er een gesprek plaats zal gaan vinden van de pastoraal werk(st)ers met de bischop.

De volgende ledenvergadering vindt plaats op 19 mei a.s. vanaf 13.30 uur in Krommenie. Leo Feijen, hoofd godsdienst van de KRO, zal een inleiding houden en ingaan op de vraag: Hoe presenteer je jezelf als pastor in de media? Hoe ga je

als pastor om met de 'geloofsschat' (waar je niet mee te koop loopt) en ben je tegelijk trots op geloof en kerk? Hoe kun je kerk aantrekkelijk laten zijn voor de spirituele zoekers?

■ VPW Den Bosch

Op 2 april j.l. besprak de ledenvergadering een beleidsplan voor de komende drie jaar onder de titel 'Omzien naar elkaar'. Het bisdom den Bosch gaat een nieuwe fase in. Dat biedt de uitdaging aan de pastores een nieuwe arbeidscultuur te gaan ontwikkelen. Dat vraagt om persoonlijk leiding geven aan het proces van verandering. Het landschap verkennen, de eigen positie in het landschap bepalen. Leren samenwerken in een corps van pastores met grote diversiteit, opkomen voor de eigen belangen en de gezamenlijke belangen, leren conflicten te hantieren, je verbinden met een gezamenlijk beleidsplan, enzovoorts. En dit alles in zorg voor elkaar. Voorgesteld wordt vier studiedagen te beleggen onder leiding van een deskundige.

Profilering is niet het ei van Columbus, is wel een begaanbare weg en biedt een kader voor de ontwikkeling van het parochiepastoraat en zijn deelgebieden. Opdat pastores kunnen toekomen aan hun eigenlijke taak: missionair pastoraat en geestelijk leiderschap.

Een rondgang langs de bisdommen laat een duidelijke lijn zien in het landschap: lokale parochies worden opgenomen in een groot parochieverband of fuseren tot een parochie, pastores gaan samenwerken in teamverband. Het bisdom Breda komt de eer toe als eerste de weg ingezet te hebben naar samenwerking van parochies en pastores. Momenteel gaat ook daar het proces in een hogere versnelling, op weg naar 21 parochies of parochieverbanden. Enkele bisdommen hebben uitdrukkelijk een eindtermijn geformuleerd, zoals Utrecht en Rotterdam. Het bisdom Haarlem-Amsterdam is met dezelfde ontwikkeling bezig, overigens zonder momenteel een eindtermijn te formuleren. Ook het bisdom Roermond met zijn 332 parochies streeft naar grotere eenheden. Het bisdom Groningen-Leeuwarden kent twee vicariaten en de 84 parochies werken in samenwerkingsverbanden, aangepast aan de lokale situatie.

Ongelijktijdigheid

Er is een flinke parallellie waar te nemen. Maar tegelijkertijd ook een grote ongelijktijdigheid. Dat biedt de bisdommen gelegenheid om bij elkaar in de spiegel te kijken. In het ene bisdom verloopt het proces radicaal (aartsbisdom Utrecht), het

Profilering: een tussentijdse evaluatie

Nico Bulter

andere bisdom bewandelt de weg van de geleidelijkheid (bisdom Haarlem-Amsterdam). Eindelijk is nu ook het bisdom Den Bosch deze noodzakelijke weg ingeslagen. In dat licht wordt het steeds duidelijker dat de processen niet te lang moeten duren. Een langzaam tempo legt gedurende ruime tijd beslag op de beschikbare energie bij pastores, besturen en betrokken gelovigen. Er gaat zoveel tijd en aandacht zitten in het veranderingsproces van de eigen organisatie, dat het eigenlijk niet mogelijk is tijd voor iets anders over te hebben, laat staan voor een doelstelling als de missionaire kerk. Ik ben er dan ook blij mee dat de bisschop van Rotterdam nu eindelijk doorgepakt heeft en de grote parochies gerealiseerd wil zien in september 2011. Dat geldt ook

voor het bisdom Utrecht, waar er per januari 2010 al complete helderheid heerst qua organisatie. In dat licht mogen we vragen stellen bij het beleid van de bisschop van Haarlem-Amsterdam. Daar is de regiovorming en de schaalvergroting eigenlijk nog grotendeels afhankelijk van de wil van de pastores. Er zijn natuurlijk ook complicerende factoren zoals de geheel eigen kleur van de neo-catechemunale priesters, maar toch. Wanneer komt er nu het kantelmoment in dit complexe proces van afbouwen en opbouwen? Waar zitten de aarzelingen? Dan maar door de zure appel zou ik zeggen, en dan komt er daarna meer energie vrij voor waar we eigenlijk voor staan: mensen naar God brengen.

Bisdom van Breda

Nota: In de duizend gezichten van uw volk (2007). Van 93 parochies naar 21 parochies of parochieverbanden.

Bisdom Haarlem-Amsterdam

Drie dekenaten met 164 parochies. De nota Nieuwe tijden Nieuwe Wegen (2004): op weg naar 34 samenwerkingsverbanden.

Bisdom Den Bosch

Twaalf recent opgerichte dekenaten met 286 parochies. Streven: 55 parochies, te vormen in de periode 2009 t/m 2020. September 2009: bekendmaking van de eerste twaalf parochies (één per dekenaat).

Radicale ingreep

Het aartsbisdom Utrecht heeft in 2003 radicaal ingegrepen in de pastorale organisatie. Een eigenlijk achteraf gezien nogal gedurfde stap. Men haalt de pastores weg uit de plaatselijke parochie en plaatst hen boven in de regio. De pastores worden niet meer in beslag genomen door de plaatselijke parochie en worden radicaal uitgedaagd een nieuwe methodiek van werken te ontwikkelen. Een harde breuk in een lange traditie. Er is teambegeleiding opgezet om dit nieuwe beleid te laten wortelen in de mensen, er zijn de verplichte Luce-cursussen uitgezet voor kerkopbouw, diaconie, parochiecatechese en liturgie.

De opgave is: men kan niet blijven werken zoals men dat als de ene pastor in de ene parochie gedaan heeft. Als men dat blijft volhouden loopt men vast. Het is noodzakelijk een nieuwe methodiek van werken ontwikkelen, de agenda opnieuw in te delen. En de weg is dan: de methodiek van werken ontwikkelen als van een tweedelijns werker, en tegelijkertijd het pastoraat van de nabijheid beoefenen naar de vrijwilligers en de groepen die men begeleidt, nu in een netwerkstructuur. De vraag dient zich aan of elders deze radicale ingreep ook niet vereist is. Immers,

Bisdom Rotterdam

Nota Samenwerking Geboden 2 (2007) Nu 141 parochies, per september 2011: 24 parochies.

Aartsbisdom Utrecht

Drie recent opgerichte vicariaten. De 313 parochies in parochieverband fuseren op 1 januari 2010 tot 48 parochies.

zolang pastores verbonden zijn aan een parochie, worden zij in beslag genomen door de lokale agenda, en moeten de regionale taken uitgevoerd worden in de resterende tijd. Dan is het de vraag of die regionale taken ook daadwerkelijk van de grond komen.

Geestelijk leiderschap

Als we de dissertatie van Johan van Holten ‘Rol en Roeping’¹ moeten geloven is er de laatste veertig jaar geen enkele ontwikkeling waar te nemen in de rolopvatting van predikanten. En die rol is vooral naar binnen gekeerd, niet naar buiten, niet naar de mensen die de kerk verlaten hebben of niet meer kennen. Dat is nogal wat. Als er nu ergens een radicale ingreep heeft plaatsgevonden in de functie van de parochiepastor, dan is het wel de keuze voor de differentiatie in vier profielen in het aartsbisdom Utrecht. Verdeling van taken vond al eerder in teams plaats zoals in het bisdom Breda, mede gebaseerd op een bisschoppelijke opdracht. Maar nu is die verdeling vooraf gegeven in functieprofielen. De toekomst moet uitwijzen of dit met voldoende pastoraal personeel valt vol te houden. Maar de keuze laat zien – hoe onwennig ook nog voor alle betrokkenen – dat het kan. Lezing van de vijf artikelen brengt een ofwel aarzelend of ferm uitgesproken positief oordeel over de profilering aan het licht, terwijl het ook niet het ei van Columbus is. De inkadering in profielen biedt de meeste garantie dat alle disciplines in het parochiepastoraat aan bod kunnen komen. Dat was gezien de eenzijdige versmalling tot liturgie en bestuur ook echt noodzakelijk. De vraag

Pastores en het ambt

Pastores en het ambt (1994) – onderzoek naar feitelijk beroepsprofiel parochiepastor (VPW Nederland)

Conclusies

- Er zijn zoveel profielen als er pastores zijn.
- De parochiepastor houdt zich bezig met liturgie en bestuur, ten koste van diaconie, catechese en opbouw.
- Pastoraal werk(st)ers, priesters en diakens verrichten dezelfde taken.

dient zich aan of de profilering de parochiepastor een nieuw gezicht gaat geven. Dan moeten we nog twee stappen verder gaan op de ingeslagen weg. We zullen de kans moeten gaan benutten de komende jaren om van binnen naar buiten toe te gaan werken. En we zullen - zoals ook onze rondgang langs de bisdommen aantoonde - ruim baan moeten gaan maken voor onze kerntaak: mensen naar God brengen. Predikanten weten – opnieuw een conclusie van Van Holten – niet goed raad met het verschil tussen besturen en leidinggeven. Daar ligt onze volgende stap: nu we professioneel van alles en nog wat kunnen, is het zaak dat te gaan doen met een verdiepende laag eronder, namelijk die van inspirator, geestelijk leider. We doen er goed aan ons te gaan trainen in een niet-persoonsgebonden type van charismatisch leiderschap.



¹ J. van Holten, *Rol en roeping*. Uitg. Boekencentrum, Zoetermeer. ISBN 978 239 2369 5

■ PNB

De financiële situatie van het PNB steekt nog relatief gunstig af bij die van andere pensioenfondsen. Dat neemt echter niet weg dat het fonds toch zijn reserves in de afgelopen maanden heeft zien slinken. Er is echter geen reservetekort. Wel heeft het bestuur in een extra vergadering enkele impopulaire maatregelen genomen.

De indexatie is met ingang van 1 januari 2009 verhoogd met 1,65%; dat betekent een halvering van de gebruikelijke verhoging met de zogenaamde 'gemengde index'. De korting op de pensioenpremie is verminderd, waardoor de premie per deelnemer uitkomt op € 3.840.

De pensioenpremie wordt geïnd in twee termijnen en wel voor 1 juli 2009. Dit doet het bestuur omdat niet kan worden uitgesloten dat in de tweede helft van 2009 opnieuw een stapje moet worden gemaakt naar een volledige, kostendekkende premie. De kostendekkende premie zou eigenlijk € 9.674,- moeten zijn (!). In mei 2009 beziet het bestuur

PNB of aanvullende maatregelen nodig zijn.

In november 2008 heeft het Advies- en verantwoordingsorgaan (Avo) een eerste bespreking gewijd aan het in zijn opdracht uitgevoerde onderzoek naar de mogelijke gevolgen van een splitsing van het pensioenfonds. Het Avo is nu bezig de resultaten nader te bestuderen en in diverse kringen te bespreken.

Binnenkort is op de website van het PNB (www.pnb.nl) een interview te lezen met het medio vorig jaar aangetreden bestuurslid de heer Martin A.J. Meijer.

Helpdesk van de PNB: 045 – 5763 374.

Emailadres: pf-pnb@azl.eu

■ Geregistreerd partnerschap

Priester Ruud Huysmans hoeft geen einde te maken aan zijn geregistreerd partnerschap met de theologe Freda Droës. Dat is het gevolg van de uitspraak van de kerkelijke rechtbank die zich met deze zaak heeft bezig gehouden. Bisschop Ad van Luyn van Rotterdam had Huysmans,

priester van het bisdom en oud-voorzitter van de Raad van Kerken in Nederland, opdracht gegeven het partnerschap te ontbinden. Bij een weigering zou hij uit het priesterschap worden gezet.

Huysmans diende bij de burgerlijke rechter een verzoek tot ontbinding van het partnerschap in, maar die wees dat af. De kerkelijke rechtbank kwam vervolgens tot de uitspraak: de kerk had in het jaar 2000 – het jaar waarin het geregistreerd partnerschap werd aangegaan – het geregistreerd partnerschap nog niet verboden, dus mist het bevel van Van Luyn elke rechtsgrond. De Nederlandse bisschoppen vaardigden dat verbod uit in 2001. Huysmans en Droës wonen niet samen.

■ Doorwerkbonus

Voor ouderen (62+) geldt vanaf 2009 een doorwerkbonus. Wie inkomen uit arbeid verwerft mag een percentage van het arbeidsinkomen van de belasting aftrekken.

Percentage en maximum inkomen zijn afhankelijk van de leeftijd:

62 jaar (5 %): € 2.296;

63 jaar (7%): € 3.214;

64 jaar (10%): € 4.592;

65 jaar (2 %): € 918;

66 jaar (2 %): € 918;

67 jaar en ouder (1 %): € 459.

Voor de toekenning van de bonus is van belang de leeftijd die u in het betreffend jaar bereikt. Wie in 2009 62 jaar wordt, krijgt over 2009 de doorwerkbonus van 5%. De doorwerkbonus over 2009 wordt overigens pas verrekend bij de aanslag over 2009 in de zomer van 2010. De belastingdienst ziet geen kans de bonus al te verwerken in de voorlopige aanslag die u in 2009 ontvangt. Ouderen met kleine deeltijdbanen krijgen geen bonus. Het belastingvoordeel wordt pas toegekend als het jaarinkomen boven de € 8.860 komt.

■ Stijging nettolonen

Per 1 januari 2009 daalt de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet van 7,2% naar 6,9%. De WW-premie voor werknemers wordt verlaagd naar 0%. Hierdoor stijgen de nettolonen bij eenzelfde bruto inkomen.

Werknemers met een bruto inkomen van € 2.000 ontvangen daardoor € 16 per maand meer. Bij een bruto maandinkomen van € 2.750 loopt dit op tot € 30 netto per maand.

■ Maetis en Keerpunt

De begeleiding van het ziekteverzuim wordt verzorgd door Maetis. Daartoe heeft de Kerkprovincie een mantelcontract gesloten met de Arbodienst Maetis. Maetis legt contact met de zieke werknemer, roept hem op voor medisch onderzoek en onderhoudt over het ziekteverloop en de reïntegratie contact met de parochie.

Met betrekking tot de reïntegratie van zieke werknemers werkt Maetis met het reïntegratiebedrijf Keerpunt. Dit bedrijf is gericht op preventie van ziekte van werknemers en reïntegratie van langdurig zieke werknemers via casemanagement. De kosten van het casemanagement zijn voor rekening van verzekeraar Nationale Nederlanden bij wie de parochies op basis van een mantelcontract verzekerd zijn tegen het risico van ziekteverzuim. De ervaring wijst uit dat Keerpunt weinig expertise in huis heeft inzake parochiepastoraat. De LKR verzoekt de pastores aandacht te hebben

voor dit punt en ervaringen te melden. Zie www.maetis.nl en www.keerpunt.nl



■ Jos Deckers

Op 18 februari j.l. heeft de LKR afscheid genomen van zijn voorzitter Siem van Diepen. Als nieuwe voorzitter is aangekomen Jos Deckers, pastoraal werker in Nuenen en vertegenwoordiger van de pastoraal werk(st)ers in het bisdom Den Bosch. Terwijl Henk Hudepohl uit Akersloot de vertegenwoordiger is vanuit het bisdom Haarlem in de LKR, is Ariejan Kuin uit Wognum (ook bisdom Haarlem) de nieuwe vertegenwoordiger van de VPW Nederland in de LKR (naast Nico Bulter). Daarmee is de LKR weer compleet.

■ OVA en gemengde index

Per 1 januari 2007 is – na een aantal jaren het OVAcijfer – de gemengde index de grondslag voor de salarisberekening geworden. Momenteel vindt er een onderzoek plaats naar die overgang. Het is de vraag of de berekening die ten grondslag ligt aan de gemengde index – op basis van de cijfers van het CBS – wel geheel correct is uitgevoerd. Deze vraag wordt meegenomen in de evaluatie het komende najaar van het werken met de gemengde index – na de eerste drie jaar (2007/2008/2009) in relatie met de CAO Welzijn.

■ Functiedifferentiatie

LKR voert overleg met ICORA over de mogelijkheden tot functiedifferentiatie. De actuele stand van zaken in de bisdommen wordt opnieuw geïnventariseerd: over welke functies hebben we het? De bisschoppen willen een inordening van functies op bachelorniveau.

■ Woontoeslag

Er is enige discussie geweest over het wel of niet handhaven van de woontoeslag (RPW artikel 29). Uiteindelijk hebben partijen besloten de regeling als zodanig te handhaven.

■ Fiscale regeling

Vakbondscontributie

De LKR streeft ernaar dat de vakbondscontributie aftrekbaar wordt voor de belastingen. Daartoe is dan de medewerking van de werkgevers vereist. Het blijkt lastig dit centraal (op het niveau van het RPW) te organiseren. Niet alle bisschoppen erkennen immers de VPW als representatieve organisatie. De LKR komt nog met een advies.

■ Bijzonder verlof

Een wijziging van artikel 21 RPW maakt het nu mogelijk dat de pastoraal werker met behoud van loon de beroepsgroep kan vertegenwoordigen in het arbeidsvoorwaardenoverleg en het advies- en bestuursorgaan van het pensioenfonds. Naast deelname aan overleg valt daar ook scholing onder.

■ Pensioen en wachtgeld

De tekst van artikel 36 RPW is aangescherpt. Tijdens de wachtgeldperiode kan de pastoraal werker, zo lang hij geen andere arbeid ter hand heeft genomen, blijven deelnemen aan de pensioenregeling, waarbij de pastoraal werker was aangesloten op het moment van de aanvang van zijn werkloosheid.



In de (carnavals)kroeg

Heb jij nog naar de nieuwe misboekjes van Gooi en Sticht gekeken? De aanpassingen van dit jaar? Als ik het goed gezien heb, moeten we weer nadrukkelijker schuld belijden. En ik zag ook, dat het eucharistisch gebed weer helemaal het gebed is van de priester. Weet je, ik wil dat niet. We hebben jarenlang rond de tafel samen gebeden. Moet ik nou weer alles alleen doen? Straks moet ik ook nog met de rug naar de kerk gaan staan. Treurig vind ik het. En dan ook nog de liederen van Oosterhuis eruit. Of zie ik nou spoken...?

Nou ja, die vaagheid van Oosterhuis. Daar zijn we niet wijzer van geworden. Honderd keer zo'n liedje zingen en je weet nog niet waar het over gaat. Ik kan het me wel indenken. De touwtjes aantrekken is sowieso niet zo'n slecht idee. Je moet als kerk een helder verhaal hebben. Dat is in de reclame ook regel één: een duidelijk product verkoopt het best. Ben jij er zo een? Charles Schwietert-fan zeker. Mooie aankondiging had die laatst in de Volkskrant: 'Lonken naar links heeft de kerk nooit wat opgeleverd. De kerk moet een droom verkopen'. Heb je 't niet gelezen? Onvoorstelbaar. Hij had een boekje geschreven met aanbevelingen voor de toekomst van de kerk. Weet je wat ie zei? 'Het geloof is, dat God bij de eucharistieviering aanwezig is. Dat het

brood verandert in het lichaam van Christus. Dat is een wonder. Dat moet je uitdragen.' Moet je nagaan! Nou, dat lonken naar links, daar heeft hij wel een punt. Je weet best, dat mensen er geen zin in hebben om ook nog op zondag in de kerk alle wereldproblemen over zich heen te krijgen. Het gedram van die MOV-groepen zijn ze onderhand ook zat. Die zogenaamde wereldverbeteraars zorgen alleen maar voor onrust, terwijl ze bijna niks bereiken. Trouwens, dat hoeft ook niet. Want mensen hebben onderling best wat voor elkaar over. Gewone kerkgangers doen vaak meer goed dan al die betweters. En gewone kerkgangers willen op zondag een eucharistieviering, die hen even boven het alledaagse uittilt. Meen je dat? Je weet toch ook wel, dat het samenkomen rond brood en wijn nooit bedoeld was als zo'n mysterieus schouwspel. We gedenken het leven van Jezus, hoor. Opkomen voor mensen in de marge, al kost het je zelf de kop. Daar gaat het over. En of wij daar een voorbeeld aan durven nemen. De kerk is er toch niet voor zichzelf. Inzet om de wereld vooruit te helpen, daar moeten we mensen in mee krijgen. Niet om zondags vroom weg te dromen bij een mooie mis. Je trekt het je echt aan, hè. Ja. Samen kerk zijn ten dienste van de wereld, daar hoort het om te gaan.

Hm. Klinkt een beetje als een slogan uit de jaren 70. Je begint uit de tijd te raken, vrees ik.

Zo voelt het ook. De beste tijd ligt achter ons. De jaren 70. Inderdaad, toen er in onze kerk nog ruimte was voor heel veel verschillende mensen.

Toen de kerk steeds meer lauwe soep werd, zul je bedoelen. Iedereen kon zich toen wel 'katholiek' noemen. Weet je, als binnen de club alles en iedereen een plek kan krijgen, dan heb je een club van niks. Dan gaat het nergens meer over. Je mist de boot, vriend. Je begint oud te worden. Hoe lang moet je nog?

Een jaar of drie. Nou ja, ik zou nog wat langer mogen doorgaan, geloof ik, maar ik weet niet of ik daar zin in heb.

Een jaar of drie nog? Wat zeur je dan! Kom, we vatten er nog een...

• • •

Dit is de laatste bijdrage van Bert van Kooten. Hij geeft – nu hij al enige tijd als geestelijk verzorger werkzaam is – er de voorkeur aan dat een collega uit het parochiepastoraat deze rubriek overneemt. Bert, hartelijk dank voor je prikkelende bijdragen.

Nico Bulter