



Een tussentijdse evaluatie (2)

Functieprofilering in het parochiepastoraat



VPW Nederland

Beroepsvereniging van r.-k. pastores



Trots op wat we in huis hebben

Belangenbehartiging van onze leden is een belangrijke pijler van de VPW. Het jaar stond wat belangenbehartiging betreft sterk in het teken van de ontslagrondes in het aartsbisdom Utrecht. Namens ons onderhandelde Roel Braakhuis over de inhoud van het sociaal plan, eerst op dekenaal niveau, later op diocesaan niveau. Wat de individuele belangenbehartiging betreft is het afgelopen jaar 35 keer een beroep gedaan op de beleidsmedewerker Nico Bulter voor informatie, advies en begeleiding. Waar pastoraal werkenden in de problemen kwamen, vonden ze in de VPW een deskundige bondgenoot. Daarnaast heeft VPW Nederland een samenwerkingsovereenkomst met mw. mr. M. van Pul voor arbeidsrechtelijke zaken en juridisch advies. Er is het afgelopen jaar verhoudingsgewijs veel beroep gedaan op haar ondersteuning (meer dan 10 keer). Daarnaast is de VPW betrokken bij de gesprekken over de rechtspositie via de LKR en houdt zij de vinger aan de pols voor wat betreft het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen. Een beroepsvereniging als de VPW komt op deze manier op voor onze (arbeidsrechtelijke) belangen. In mijn contacten met collega's merk ik dat weinigen zich bewust zijn van wat de VPW doet op dit punt, er niet van op de hoogte zijn. Dat is jammer. Want hoe bescheiden ook, onze bijdrage telt, onze opgebouwde expertise betaalt zich uit. Onze jaarvergadering van 4 juni j.l. toont aan dat we een gezonde en vitale vereniging zijn. De inleidingen waren van hoog niveau, elementaire bouwstenen voor pastoraal leiderschap zijn aange-reikt. We zeggen het dit keer maar met evenzoveel woorden: dat we trots mogen zijn op wat in huis hebben, op meerdere ter-reinen, en vooral ook op dat van de belangenbehartiging.

Niels Morpey, voorzitter

COLOFON • VPWinfo.nl is het kwartaalblad van VPW Nederland, Beroepsvereniging van r.-k. pastores. ISSN 1574-9916. Nr. 2, juli 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
Bezoekadres: Pastoor Hordijkstraat 5, Rosmalen.
Foto's door de auteurs aangeleverd: pagina 2, 4, 6, 8, 10, 13, 17, 18 en 24.
• **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, Beatrijspad 24, 3813 DM Amersfoort, 06 19 87 64 76,
C. van Beek, Schrijnwerkerstraat 20, 4813 LT Breda, 076 - 520 49 26, M.D. Dijkman, Kerkstraat 19, 6941 AC Didam, 015 - 310 89 36
P. Gabriël, Zwolse Anjer 8, 2631 SR Nootdorp, 015 - 310 89 36.
• **Bestuur**
C. van Beek, E. Claassens-Wanders, E.J. van Dijk, M.D. Dijkman, 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 (secre), R.G.W. Huysmans, A.P.H. Meijers (vz), J.W. Nibbelke, K.W. Walf.
• **Website**
P. Gabriël, webmaster.

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, Boerschaplaan 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.
• **Kommissie 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

Zes jaar geleden werd de functieprofilering ingevoerd. Er waren vragen te over met betrekking tot dat feit. Vijf pastores vertelden in het vorige nummer over de moeilijkheden, mogelijkheden en invullingen van de profielen liturgie en *gemeenschapsopbouw*.

Nu worden de profielen *diaconie* en *cateches* onder de loep genomen. Vier pastores geven ieder op hun eigen wijze weer hoe zij de zaken aanpakken op hun terrein. Zo lezen we vier verschillende praktijkervaringen. Wat echter wel overeen komt, is dat een en ander niet van een leien dakje is gegaan of gaat. De pastor is dan wel degene die verantwoordelijk is voor dat betreffende terrein, maar hij werkt natuurlijk niet in zijn eentje. Feedback van en bespreking met collega's is onontbeerlijk. Samenwerking en goed overleg met parochianen (vrijwilligers) is onmisbaar. Contacten met organisaties of met mensen buiten het parochieverband is in deze tijd ook van belang. Zoals een pastor het verwoordt: 'Een innige samenwerking met velen is van levensbelang'.

Over het thema profilering is sinds de invoering al veel gezegd en geschreven. Dr. Willem Putman geeft zijn visie op wat hij noemt het achterliggende probleem ervan, namelijk het implementeren van veranderingsprocessen. Hij beschrijft wat er opgeroepen wordt bij mensen als er een ingrijpend veranderingsproces plaatsvindt, al of niet gedwongen. Herkent men de valkuilen?

DE PRAKTIJK

4 Hulp aan mensen in nood én ontmoeting

Ellie Smeekens

6 Barmhartigheid als inzet

Vincent de Haas

8 Van nature geprofileerd

Hans Schoorlemmer

10 Ruimte voor nieuwe catechetische initiatieven

Peter Derks

DE REFLECTIE

14 Waarom reageren pastores zo ambivalent op veranderingen?

Willem Putman



20 Uitgedaagd tot verandering

Nico Bulter

23 Is de pastoraal werk(st)er duurder dan de priester?

Cas van Beek

DE RUBRIEKEN

12 Gelezen

Als een kerk opnieuw begint

Piet van Hooijdonk

13 Permanent leren

Een collega aan het woord

Communicatie met parochianen

Koos Tolboom

17 Pastor en internet

Ik heb een probleem

Matthé Bruijns

18 Nieuws uit de VPW-en

Nico Bulter

19 Onze rechtspositie

Nico Bulter

24 Rob Leijesen

Samenwerking geboden 2!

Hulp aan mensen in nood én ontmoeting

Naast diaconie als hulp aan mensen in nood hebben we een vorm van presentiepastoraat ontwikkeld: aanwezig zijn bij mensen in de wijk, opdelven wat mensen aan krachtbronnen in zich dragen.

De setting waarin ik werk is die van een stadsparochie met heel diverse wijken: een oude prachtwijk, een ‘opgeslokt’ dorp, diverse wijken gebouwd tussen de jaren ’60 en nu.

Midden jaren ’90 solliciteerde ik naar een functie als pastoraal werkster in de Sacramentsparochie van Arnhem Zuid. Gevraagd werd iemand die inhoud kon geven aan de diaconie. Ik solliciteerde samen met een collega die ook geïnteresseerd was in deze functie en net als ik opteerde voor een half-time baan.

Diaconaal pastoraat Diaconie werd ons hoofdaandachtspunt, maar in goed overleg met elkaar en met het bestuur gaven we daar beiden op een andere manier invulling aan. Mijn collega werd betrokken bij de bestaande diaconale activiteiten: het bezoekwerk, de mov-groep en de werkgroep caritas. Zij gaf leiding aan de werkgroepen. In het diaconale beleid en de diaconale activiteiten zocht ze, samen met vrijwilligers, de verbinding met groepen mensen die in Arnhem Zuid in moeilijke omstandigheden leven. Er groeide betrokkenheid bij het asielzoekerscentrum in één van de wijken en bij het vluchtelingenplatform in de stad. Er groeide samenwerking met de Stichting Welzijn Ouderen rondom ouderen en eenzaamheid. Jonge en oudere wijkbewoners bezochten bij enkele gelegenheden bewoners van een verpleeghuis.

Presentiepastoraat Mijn deel van de diaconie werd ingevuld met presentiewerk in de oude stadswijk. Het bestuur beaamde volmondig dat het belangrijk was om als parochie juist in deze wijk, bij wijkbewoners waarvan velen het niet gemakkelijk hebben, aanwezig te zijn. Dit presentiewerk was en blijft pionieren. Het begon met aanwezig zijn op plekken waar mensen samenkomen: ’s zomers op straat, in de wijkcentra, bij mensen thuis.

Mijn ervaringen deelde ik op enkele open parochie-avonden met de aanwezigen. Een groep parochianen dacht mee over de invulling van het werk en de betrokkenheid van parochianen daarbij. Het resulteerde in onze ‘kraam aan de markt’, een ‘inloopplek’ in de open lucht, die we opgezet hebben samen met collega’s en vrijwilligers van de protestante kerk in de wijk. Vanuit verhalen van wijkbewoners bij de kraam en op andere plekken in de wijk en vanuit contacten met instellingen in de wijk zijn in de loop der tijd meerdere activiteiten ontstaan. Sommigen kortdurend, aansluitend bij een actuele situatie, anderen langlopend: onze bijeenkomsten voor mensen in rouw, onze maaltijden, onze be-



Ellie Smeekens

49 jaar, pastor voor diaconie en presentie in de Emmausparochie van Arnhem Zuid.

DE PRAKTIJK

trokkenheid bij interculturele en interreligieuze ontmoeting in de wijk.

Steeds weer zoeken we de samenwerking met andere partners in de wijk: met de protestante gemeente, het ouderenwerk, het buurthuiswerk, het maatschappelijk werk, het islamitisch centrum. Andersom zoeken zij ook samenwerking met de parochie.

Aansluiting zoeken Deze twee lijnen binnen de diaconie zijn we blijven bewandelen. In de één ligt meer de nadruk op hulp aan mensen in nood, in de ander op ontmoeting en opdelven van wat die ander aan krachtbronnen in zich draagt (zie kader). In beiden zoeken we voortdurend naar de aansluiting bij de leefwereld en het geloof van mensen en bij de problematieken en kansen van de wijken. We spreken over diaconie en presentie: niet zozeer om te scheiden, (een term als missionair-diaconaal zou meer de samenhang tussen beide benadrukken), maar om te onderscheiden, en te zorgen dat beide goed op de agenda blijven staan.

In drukke tijden is onze aanwezigheid in de wijken namelijk het eerste dat in de verdrukking komt. Het valt ons overigens op dat in onze presentie zeer kerkbetrokken mensen meedoen, maar dat ook randkerkelijke mensen gemakkelijker betrokken kunnen worden.

Met elkaar meedenken We werken in Arnhem Zuid in een team met vier pastores. Naast een verdeling in profielen werken we met een verdeling in wijken. Ieder van ons zoekt naar vormen van presentie in de ‘eigen’ wijken. Overigens is deze verdeling niet ‘waterdicht’. We bewegen ons in goed overleg regelmatig op het terrein van elkaars profiel en in elkaars wijken. Onderwerpen, plannen en beleidsstukken uit de diverse profielen, komen ter sprake op onze vergaderingen. We denken met elkaar mee en blijven zoeken naar de verbinding tussen de verschillende profielen. Zo hebben we in de liturgie sinds een aantal jaren, een tweede, diaconale collecte.

Inspiratie uit Malburgen

In mei hebben we een boekje uitgegeven met daarin zo’n 60 verhalen van wijkbewoners over wat hen inspireert. Dit boekje, **Inspiratie uit Malburgen**, is voor € 7,50 te bestellen bij de Emmausparochie Arnhem Zuid, via de Email: secretariaat@emmausarnhem.net.

En vanuit onze aanwezigheid in de wijk is een bijbelkring gegroeid. Maar op dit terrein hebben we nog heel wat te winnen.

‘Voortdurend aansluiting zoeken bij de leefwereld en het geloof van mensen.’

Wat het oplevert Wat we willen is niet alleen kerk zijn in de wijk, maar ook kerk zijn van de wijk. Soms mogen we daar iets van proeven. We hebben als parochie wat te bieden aan de wijk en aan wijkbewoners: onze aandacht, onze hulp, de bronnen van ons geloof... Maar we leren ook heel veel. Wijkbewoners hebben ook ons veel te bieden aan verhalen, aan samenwerking, aan levenswijsheden, aan geloof...

Onze aanwezigheid in de wijken is noodgedwongen klein en het levert niet veel nieuwe parochianen op. Maar daar is het ons ook niet om te doen. Wat het wel oplevert is betrokkenheid bij het leven en het geloof van wijkbewoners en bij de wijken en veel vitaliteit en werkplezier. Het is een bron die ons geloof en de manier waarop we kerk willen zijn in Arnhem Zuid, voedt.



Barmhartigheid als inzet

Alle inzet voor het taakveld diaconie stuit op het probleem van het slinkend aantal parochianen. Moeten we naast beleidsontwikkeling niet meer werk gaan maken van persoonlijke relaties, van contact met nieuwe mensen?

In het bisdom Breda bestaat niet zoiets als voorgeschreven profielschetsen van de verschillende taakvelden in een parochie. Het oog is nu vooral gericht op de verdere samenwerking en fusering van parochies. En door die samenwerking moet er ruimte worden geschaapt voor nieuwe daden van geloof. In die samenwerking worden teams aangesteld die gezamenlijk inhoudelijk leiding geven aan de parochie. Hoe de taken in die teams precies verdeeld moeten worden, mogen de teams zelf bepalen.

Talenten inzetten

Ik maak deel uit van een team dat voor twee parochies de zorg heeft gekregen. Sinds enige tijd ligt er de opdracht om met nog twee andere parochies een nieuw samenwerkingsverband in te richten. In onze parochies wordt de pastorale arbeid verdeeld langs de lijnen van eerstaanspreekbaarheid en eerstverantwoordelijkheid. Het fenomeen van de eerstaanspreekbaarheid houdt in dat een van de beroepskrachten oog heeft voor alles wat er in een (deel van de) parochie gebeurt. En dat is ook degene die de parochianen als eerste mogen aanspreken met vragen of andere zaken. Daarnaast zijn de verschillende beroepskrachten de eerstverantwoordelijke voor een van de taakvelden. Dit komt het dichtst bij de profielen zoals die in het aartsbisdom bestaan. Enerzijds bevordert de verdeling dat de verschillende beroepskrachten hun talenten naar beste vermogen kunnen inzetten. Anderzijds vraagt het om goede sa-

menwerking in het team om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel niet verloren te laten gaan. Eigen profielen hebben het gevaar van eigen koninkrijkes in zich (zoals ook de eerstaanspreekbaarheid dat heeft).

Parochianen bewust maken Het taakveld diaconie waaraan ik leiding mag geven, omvat de terreinen van Caritas, de maandelijkse caritascollecten, opvang en begeleiding van mensen in nood, Vastenactie, Solidaridad, de Vredesweek, de contacten met het justitiepastaat, kerk-met-stip zijn, Amnesty International, wereldwinkel, de contacten naar de wijk, de aandacht voor de WMO, de samenwerking met andere portefeuillehouders in de stad en in het bisdom. Het doel is de parochie meer bewustmaken van haar diaconale taak. Naast het Woord horen, is ook het Woord doen belangrijk. Niet de portefeuillehouder moet alles doen, maar de inzet is om de parochianen meer bewust te maken van dit terrein en hen aan te zetten om taken op dit gebied op zich te nemen. Dit vraagt enerzijds om zelf veel kennis op te doen over de diaconie, anderzijds om het kennen van mensen met een talent op dit terrein. Daarnaast is het van belang om de



Vincent de Haas
55 jaar, diaken

DE PRAKTIJK

werkgroepen, waar het nodig en nuttig is, met elkaar in contact te brengen en te laten samenwerken. Barmhartigheid (of mededogen) is het kernwoord waar het beleid om draait. Barmhartigheid is namelijk gemakkelijk in drie werkwoorden om te zetten: zien, bewegen worden en in beweging komen. De bezinning op barmhartigheid sterkt de gelovige inzichten. Het doen van barmhartigheid geeft de gelovige beschouwing handen en voeten.

Wie neemt de zaak over? Het grote probleem in de realisatie van alle beleid en plannen is het slinkend aantal parochianen. Het is steeds moeilijker om nieuwe mensen te vinden voor de bestaande werkgroepen, laat staan voor nieuwe initiatieven. Een paar nieuwe initiatieven zijn geslaagd. En de diaconie staat meer op de kaart van de parochie en de parochianen. Ook is de profilering gewaarborgd in het beleid van de parochies. Toch zijn er zorgen juist omdat er geen nieuw kader klaar staat dat de zaak kan overnemen. Profilering werkt voor de werkgroepen, omdat ze zo de beroepskracht kennen op dit terrein. Maar voor de gemiddelde parochiaan is dat maar de vraag. Die vragen zich niet af of je de beroepskracht bent van de diaconie, maar willen weten hoe je voorganger kan en wilt zijn in geloven, en in kerk-zijn.

Nieuwe relaties opbouwen

Diaconie is een mooi terrein, maar alles in onze Kerk vraagt om nieuwe impulsen. Noch de profilering noch de samenwerking op zichzelf zullen in staat zijn die zomaar te produceren. Mijn inziens zullen we van koers moeten

veranderen. Ik heb het idee dat we vooral bezig zijn om de werksoort steeds weer op een nieuwe manier in te richten. Mijn vraag is of we niet van inhoud moeten veranderen. Dat betekent, dat niet de profilering voorrang krijgt, maar de inzet om in de parochies, parochiekeren of geloofsgemeenschappen nieuwe groepen en groepjes te formeren die zich willen verdiepen in hun geloof en tot nieuwe geloofsdaden willen en kunnen komen. Ik vermoed dat al die impulsen opnieuw mogelijk zijn als we als pastorale beroepskrachten in staat zijn om nieuwe relaties met mensen op te bouwen. Dat betekent voor een deel dat de inzet om persoonlijke relaties op te bouwen een veel grotere prioriteit zou moeten krijgen dan alle inzet om het beleid te structureren.

‘Zijn we in staat nieuwe mensen samen te brengen

rond het geloof in God?’

Zijn we in staat nieuwe mensen samen te brengen rond het geloof in God? De grootte van de nieuwe territoriale verbanden zal dat vooral belemmeren. De inzet om tot kleinere geloofsgemeenschappen te komen is een bevorderende factor. De arbeidsvreugde van de komende jaren zal sterk afhangen of we als beroepskrachten in staat zijn om een goed evenwicht te vinden tussen de structuren van de grote pastorale eenheden en de nabijheid bij mensen in de kleinere parochiekernen. Of anders gezegd: een goed evenwicht tussen profilering en missionering. En daarbij blijft een innige samenwerking met velen van levensbelang: samen kerk zijn.



Van nature geprofileerd

Wat is er mooier dan het werk doen waarvoor je ‘door de Heer geprofileerd’ bent? Hoewel er schaduwkanten zijn, blijft het catechesewerk een uitermate boeiende taak.

Schat ontdekt Donderdag 2 april leidde ik kinderen van de Schalm, katholieke school voor speciaal basisonderwijs rond in de Verrijzeniskerk. We luisterden naar de stilte, het gerinkel van het belletje, het steunen van het hout. We lieten zien hoe je kunt bidden: op de knieën, met de ogen dicht, de handen gevouwen.

Moslimkinderen lieten zien hoe zij baden: de handen open en gespreid, koranverzen citerend, voorovergebogen liggend op de grond. Er was veel te zien en te beleven. Het meeste indruk maakte de schat die Cherry ontdekte. Bij binnenkomst in de kerkruimte liepen we langs het glas-in-lood raam van de doopkapel. De zon scheen uitbundig en de ramen toonden zich op hun mooist. Nog fascinerender dan de ramen zelf, was het reflecteren van de kleuren op de grinten vloer. Het rood, het blauw en het geel.... We liepen er langs. Ik wees de kinderen op het raam, en ook op de kleuren op de vloer. Cherry van groep 8 zag het ook. Ze sloeg haar hand voor haar mond en deed een stap terug. Ze slaakte een gillette, zo mooi vond ze het. Ik nodigde haar uit haar hand in het rode licht op de vloer te leggen. Haar hand kleurde goud. Er stonden tranen van geluk in haar ogen.

Wat Cherry overkwam was tekenend voor die ochtend. Kinderen ontdekten een schat in de kerk. Ze delfden goud op, ontdekten iets van Gods geheim. Cherry beleefde wat Mozes overkwam toen hij het brandende braambos naderde. Hij hoorde de stem van de Heer, die zei: Kom niet dichtbij en doe uw sandalen uit,

want de plaats waar jij staat is heilige grond (Exodus 3, 5).

Mystagogische catechese Hoewel ik in mijn profiel als catecheet vrijwilligers en collega’s tracht toe te rusten, ligt het accent op het eerstelijnswork. De praktijkbeschrijving en het verhaal dat ik hiervan maakte voor het parochieblad zijn hier voorbeelden van. Al ver voor de profilering ben ik door de Heer geprofileerd. Het is mijn lust. Het is ook mijn talent om al spelend, vertellend en ervaringen delend te getuigen van de rijkdom van onze traditie. Ik wil de mensen die ik in mijn werk ontmoet, binnenleiden in het geheim van de Levende. Mystagogische catechese dus. Soortgelijke activiteiten doe ik ook met vrijwilligers in de hoop dat ze geïnspireerd raken en ook zelf deze werkvormen/gespreksvormen leren hanteren.

Vóór de profilering werkte ik als districtscatecheet, bij uitstek een tweedelijnsfunctie, ook zo. Juist door de praktijk met leerkrachten en nu met vrijwilligers te delen krijg je ingang om feedback en voeding te geven. Voordeel van de profilering is dat ik nu minder vergade-



Hans Schoorlemmer

54 jaar, werkzaam in Zwolle, Kampen en omgeving.

DE PRAKTIJK

ringen heb die te maken hebben met bestuur, liturgie of diaconie. Ik heb de indruk dat mijn wijze van werken goed overkomt. Ik bereik veel mensen, ook hen die zich aan de rand van de kerk begeven. Het verhaal is hier een illustratie van.

Opvallend vind ik het dat collega’s en vrijwilligers nauwelijks om toerusting vragen. Ze zijn veel organisatorisch bezig om te overleven. De conflicten, die de strijd om overleving uit haar natuurlijke aard met zich mee brengt, eisen veel aandacht op, ook van mij. Gelukkig is er goede belangstelling voor de verschillende groepen geloofscommunicatie die ik leid. In ons parochieverband zijn Ons parochieverband kent zes groepen ‘Op Verhaal’. In deze groepen lezen we een Bijbelverhaal en verbinden dit met het verhaal van ons eigen geloof en leven. Het zijn groepen waarin mensen ‘op Adem’ en ‘op Verhaal’ komen. Rond een tafel maak ik gebruik van de vragen die je in bibliodrama stelt.

Waar moet dat heen? Ik ben sceptisch over de toekomst van de parochie in Nederland. Ik heb de overtuiging dat het niet veel uitmaakt of pastores al dan niet geprofileerd werken. Er zijn twee ontwikkelingen die als een niet te keren vloed doorzetten, de ontkerkelijking en de terugtrekking van het instituut op haar orthodoxe eiland (priesterschap en sacramenten ‘zuiver’ door de tijd heen dragen). Jan Wolkers had ooit een visioen van het christendom in de toekomst. Hij zei zoiets als: het wordt met een soort bakfiets vol verhalen en rituelen de markt op; het komt aan op de echtheid, de innerlijke inspiratie; de meesten

lopen door, sommigen blijven luisteren. Hoewel ik nog op een pastorie woon, word ik steeds meer die marktkoopman. Ik houd het vol en beleef plezier aan mijn pastoraat omdat ik geloof in wat ik doe. Ik vind nog steeds bondgenoten. Als mensen echt luisteren en met

een verlegen glimlach verder lopen, vind ik het jammer, ook verdrietig, maar blijf wel van ze houden, zoals Jezus van die jongen, die veel bezittingen had.



‘Ik word steeds meer die marktkoopman...’

Ruimte voor nieuwe catechetische initiatieven?

Het bestaande catechetische aanbod, gericht op de sacramentenvoorbereiding, neemt veel tijd in beslag, en vindt minder afnemers. Biedt het parochiepastoraat ruimte om nieuwe mensen te bereiken?

Sinds 1997 ben ik in Dongen eerstaanspreekbare pastor voor catechese. Ik organiseer en geef inhoudelijk invulling aan sacramentenvoorbereiding en hieraan gekoppelde vieringen.

Voor de doopvoorbereiding wordt aan ouders gevraagd – aan de hand van een eigen Dongens project – drie keer bij elkaar te komen en één keer wanneer men eerder een dopeling had. Deze gezamenlijke doopvoorbereiding, waarin mensen elkaar enigszins hebben leren kennen als gelovigen, leidt tot gemeenschappelijke doopvieringen. Voor de Eerste Communievoorbereiding kennen we, met het project ‘Door de Poort’, zes bijeenkomsten voor de kinderen en vier voor de ouders (twee voor ouders die eerder een communicant hebben gehad). Voor het vormsel vragen we kinderen van groep acht – aan de hand van het project ‘Een speurtocht naar de Geest’ – acht keer bij elkaar te komen. Ouders komen drie keer bij elkaar.

Met elkaar in gesprek De sacramentenvoorbereiding wordt gedragen door vrijwilligers. Kerngroepen van meer ‘vaste’ vrijwilligers begeleiden de organisatie. Met hen overleg ik telkens weer om een project inhoudelijk bij te stellen. Zo zijn we op dit moment bezig met het ontwikkelen van meer ouder-kindbijeenkomsten in de vormselvoorbereiding. Ouders en vormelingen gaan met elkaar in gesprek over geloven en aanverwante thema’s. In de vormselvoorbereiding hebben we sinds dit

jaar ook jongerenvieringen opgenomen. Jongeren van ons jongerenpastoraat gaan daarin voor. Bij evaluaties is het telkens weer de vraag hoe we beter aan kunnen sluiten bij de vragen en mogelijkheden van de betrokkenen in het licht van wat we als (parochie)kerk met de sacramenten beogen.

Franciscus en Clara in de hoofdrol Naast dit vele werk rondom telkens terugkerende activiteiten, wil ik elk jaar ook graag ‘nieuwe dingen doen’. Enige tijd geleden was er een vrijwilliger die begon over ‘een musical’. Binnen de kortste keren was er een groep enthousiastelingen. In anderhalf jaar tijd kwamen we tot het schrijven van gesproken en gezongen teksten, van muziek en choreografie van ‘Franciscus de musical’. Deze werd uitgevoerd door 25 kinderen in de leeftijd van 6 tot ongeveer 13 jaar, met de hoofdrol van Franciscus en Clara door twee jongeren van ons jongerenpastoraat. In de maand dat de musical werd uitgevoerd, kenden we een breed programma rondom Franciscus. Zo bezochten jongeren een Capucijnenklooster, waren er vier gespreksavonden rond Franciscus geleid door een capu-



Peter Derks

47 jaar, pastoraal werker
parochieverband Rijen/Dongen.

DE PRAKTIJK

cijn; schreven middelbare scholieren gedichten; hadden we een aanbod rondom bloemschikken en bezochten we bedrijven die ‘milieubewust ondernemen’. In de centrale kerk was er een continue tentoonstelling en boekenstand rondom Franciscus, die geopend werd in een Franciscus-viering.

Handen vol aan ‘basisaanbod’ Als Parochie Dongen en Klein Dongen-Vaart voelen we ons geroepen om nieuwe initiatieven te nemen. De vergrijzing zet immers door. Het aantal ouders en kinderen dat vraagt om een sacrament neemt af. Steeds minder mensen komen naar de wekelijkse vieringen. We zoeken wegen om nieuwe mensen aan te spreken. Toch hebben we als pastores-team onze handen vol aan wat ons ‘basisaanbod’ moet zijn. Het is telkens weer overleggen over wat eerst moet worden gedaan en zoeken hoe we tijd kunnen besparen rondom bestaande activiteiten. Onlangs kondigde ik aan een serie avonden te willen gaan organiseren om in het najaar 2009 moslims en christenen met elkaar in gesprek te brengen. Maar op zo’n moment bedenk ik tegelijkertijd: waar halen we hiervoor de tijd vandaan? Het pastoresteam en het team van dragende vrijwilligers wordt alsmaar kleiner.

Nieuwe koers vinden Per 1 januari 1996 fuseerden de vier parochies van Dongen tot de nieuwe Parochie Dongen en Klein Dongen-Vaart. Vanaf dat moment werden de toen nog vier kerken van Dongen bediend door een team van twee priesters en vier pastoraal werkers. De taken werden verdeeld op basis van de profielen Kerkopbouw, Liturgie, Catechese en Diaconie. Eerste prioriteit had toen nog: de vier oude parochies, met allemaal eigen invulling van sacramentenvoorbereiding, meer tot een eenheid brengen. Dat vroeg veel overleg om voorzichtig om te gaan met gevoeligheden en samen een nieuwe koers te vinden. In 2005 ontstond er in Dongen een probleem: door gebrek aan financiële middelen zou er een collega af moeten vloeien. Tegelijkertijd zou de enig overgebleven

priester met emeritaat gaan. In de naburige fusieparochie Heilige Geest (Rijen, Hulten en Molenschot) was er ook een vacature voor een priester... én één voor een pastoraal werker. De parochies maakten kennis met elkaar en kwamen in zeer korte tijd tot één nieuw pastoraal team. Er kwam

‘Hoeveel eigenheid en pluriformiteit is mogelijk?’

een nieuwe priestercollega voor de beide parochies samen. Inzet van team en beide besturen werd: groeiende pastorale samenwerking. Deze inzet sloot naadloos aan bij het nieuwe diocesane beleid van het Bisdom van Breda neergelegd in de notitie In de duizend gezichten van Uw volk.

Soorten van overleg In de eerste jaren werkten we aan afstemmingen van de manieren van vieren en meer eenheid van beleid rondom uitvaarten. Het pastorale team kwam en komt wekelijks bij elkaar. De ene week bespreken we praktische pastorale zaken. De andere week gaat het meer over inhoudelijk beleid. Voor een tijd voegden we daar nog een derde soort overleg aan toe, namelijk: het overleg in maatschappen: de samenwerking van twee pastores die in de twee parochies beide hetzelfde werkveld behartigen. De bedoeling was dat elke pastor dit overleg met zijn collega zou voeren samen met vrijwilligers van de ‘eigen parochie’ (klankbordgroepen). Het overleg vanuit de twee klankbordgroepen zou dan visie en draagvlak voor nieuw beleid moeten creëren. Lopende zaken moesten echter telkens voorrang krijgen. Het schrijven van het ene jaarverslag voor de twee parochies is daarom tot nu toe de belangrijkste stimulans geweest om de koppen toch weer bij elkaar te steken en na te denken over welke richting we samen uit willen.

Als een kerk opnieuw begint

Handboek voor missionaire gemeenschapsvorming.

Gerrit Noort, Stefan Paas, Henk de Roest en Sake Stoppels.

Uitg. Boekencentrum Zoetermeer, 2008, 392 pag. € 24,90.

De vroegere secretaris generaal van de PKN zet bij het woord van aanbeveling al de toon van dit boek: Gemeentestichting, kerkplanting wordt hét thema voor de komende decennia.

Contextualisatie van het evangelie staat bij gemeentestichting centraal. De context van de moderne wereld en van de mondige, geseculariseerde en religieus zoekende mens vraagt een andere kerk.

Nu de kerken inboeten aan maatschappelijke en persoonlijke betekenis, proberen de initiatiefnemers van gemeentestichting naast de bestaande gemeenten nieuwe bewegingen, gemeenschappen, ‘kerken’ te stichten om beter te beantwoorden aan de opdracht van het evangelie in deze tijd.

De titel van het boek is bewust gekozen. Voor zover het bestaande een obstakel is, claimen zij ruimte voor experiment in liturgie, verkondiging, in ambten en leiderschap, om de moderne mens aan te spreken en erbij te betrekken. Zij hopen daarmee

andere gelovigen te bereiken dan de traditionele kerkganger. Het Handboek geeft ons uitvoerige informatie over een tiental gemeentestichtingen in Nederland. Deze zijn sterk beïnvloed door initiatieven uit de USA. Zij vinden plaats onder onze ogen en wij weten er niet van. Reformatorische theologen en sociale ervaringsdeskundigen reflecteren kritisch en geven adviezen. Katholieke theologen ontbreken.

Als je als katholiek dit Handboek leest, merk je dat de veranderingen in de katholieke Nederlandse kerk in grote lijnen slechts aanpassingen en bijstellingen van het bestaande zijn. Onze hiërarchische structuur voelt aan als een harnas. Missionair wordt een begrip zonder durf en fantasie.

Ik hoop dat in dit blad meer uitvoerig op dit Handboek kan worden ingegaan.

Vervolg van pagina 11

Directeur op eigen kerkplek Op dit moment is iedere ‘catechesepastor’ in zijn ‘eigen’ parochie verantwoordelijk voor alle catechese. Dat heeft voordelen. Bijvoorbeeld: ouders met een Eerste Communicant komen hetzelfde gezicht tegen wanneer ze een paar jaar later een vormeling hebben. Bovendien kunnen we beiden vooral op één plek blijven. Ook vrijwilligers stromen – via de bekende pastor – gemakkelijker door van bijvoorbeeld Eerste Communiebegeleiding naar de vormselwerkgroep. Verder vinden we het zelf aantrekkelijk om afwisselend met de verschillende sacramentenvorbereidingen, de ouderverdieping en vieringen bezig te zijn. Daar staat tegenover dat zolang we beiden directeur zijn op onze eigen kerkplekken, we gemakkelijk ‘onze eigen dingen blijven doen’ zo lang ze niet strijdig zijn. Voor de jonge ouders (rondom sacramenten) is het amper zichtbaar dat we als parochies naar elkaar toe willen groeien. Door de verschillende aanpak kunnen mijn collega en ik elkaars taken niet zonder meer overnemen.

Vraag voor de iets langere termijn is: hoeveel eigenheid en pluriformiteit willen we laten blijven bestaan? Het is ons voornemen om komend schooljaar te komen tot het daadwerkelijk opzetten van één klankbordgroep catechese. Die moet bestaan uit catechesevrijwilligers van de twee parochies. Zij werken mee aan de – ook door het bisdom gewenste – inventarisaties van activiteiten en zullen betrokken geraken bij de omvorming tot één nieuwe parochie met een meer eenvormig catechetisch beleid.



Communicatie met parochianen

Maarten Koning, hoofdpersoon in ‘Het Bureau’ van de auteur J.J. Voskuil, vindt zichzelf maar matig bekwaam in de com-



Koos Tolboom, Pastoor te Hoogeveen en Meppel en voorzitter van VPW Groningen-Leeuwarden.

municatie. Als het dan toch eens voorkomt, dat de communicatie naar wens verloopt, is hij dan ook ‘tevreden’.

Het is niet te hopen dat wij, pastores, maar matig in het communiceren bekwaam zijn.

Goede communicatie is moeilijk, maar o zo noodzakelijk. Wanneer is voor een pastor communicatie geslaagd? Eigen aan communicatie door een pastor is de tweeledigheid ervan. Op welk niveau je ook communiceert, alles moet erop gericht zijn dat de boodschap overkomt. Of je nu met de koster praat over de aanschaf van misboekjes of met de bisschop discussieert over de fusie van parochies. Anderzijds willen we dat onze communicatie tegelijkertijd geloofscommunicatie is. Waarover je ook praat en met wie je ook praat, je wilt als pastor door laten klinken dat je een vrouw of een man bent van het geloof. Zou in die zin

onze communicatie altijd geslaagd zijn? In de praktijk communiceer je als pastor het meest met je parochianen. Dat is dus een communicatie die plaatsvindt binnen de geloofsgemeenschap. En moet om die reden de opbouw van de gemeenschap dienen.

Iedereen weet het, maar het kan geen kwaad het steeds te herhalen: wil communicatie vruchtbaar zijn, dan is laagdrempeligheid vereist. Zijn de drempels of de barrières te hoog, dan zijn er steeds minder mensen die mee kunnen komen. Laagdrempelige communicatie is misschien niet zo moeilijk voor de huis-, tuin- en keukengebeurtenissen binnen een parochie. Moeilijker wordt het om ze vol te houden (of door te voeren) in onze eredienst. Laagdrempelige communicatie binnen de liturgie betekent in ieder geval afscheid nemen van hoogdravend taalgebruik. Maar... kunnen we in de kerkdienst zonder elk jargon? En natuurlijk willen we vooral in onze eredienst niet vervallen in een plat en betekenisloos gebruik van de taal.

Het valt me de laatste tijd op dat er steeds minder getelefoneerd wordt. Willen parochianen je iets vragen of meedelen, dan neemt men zijn toevlucht tot de e-mail. Eerst vond ik dat maar lastig: altijd maar weer zat ik tegen een bijna volle mailbox aan te kijken. Waarom telefoneren ze

niet, bromde ik dan, dan hoor je tenminste nog een stem! Nu begin ik er meer en meer van overtuigd te raken dat met de mensen die zich tot mij richten via de mail, echt gecommuniceerd moet worden. Ik neem nu alle tijd om mensen die vragen hebben over bijvoorbeeld de eventuele doop van een kind terug te mailen met een pastoraal antwoord. En het functioneert!

Communicatie met parochianen betekent: erop gericht zijn de geëigende paden te verlaten. Niet alleen maar via preek en parochieblad. Maak ook eens gebruik van de krant of de plaatselijke kabelkrant. Als kerken zijn we tamelijk slecht in het gebruik van dit soort media. En doen we het dan eindelijk (en dan alleen maar als de parochie haar eeuwfeest viert...), dan is het bedoeld voor de buitenstaander. Maar... dit soort communicatie bereikt ook onze parochianen. Zien zij berichtgeving over de eigen geloofsgemeenschap in de grotere media, dan gaan ze beseffen deel uit te maken van een club die over grenzen heen wil gaan. Communicatie... het kan altijd nog beter! Ik hoop dat we als pastores bekend mogen staan als mensen die communicatief zeer vaardig zijn. Dat we tussen de regels door Jezus’ boodschap weten te communiceren. Pas dan beantwoordt pastorale communicatie aan zijn doel. ☞

Waarom reageren pastores zo ambivalent op veranderingen?

De keuze voor profielen is onderdeel van een ingrijpend veranderingsproces in het parochiepastoraat. Pastores reageren vaak ambivalent op veranderingen. Dat vindt zijn oorzaak niet in de veranderingen zelf. Maar in de wijze waarop veranderingen worden geïmplementeerd.



DE REFLECTIE

Willem Putman

61 jaar, praktisch theoloog
aan de KTU in Utrecht.

De bijdragen in het laatste nummer van VPWinfo.nl maken duidelijk dat de invoering van de profilering niet op zichzelf staat. Het invoeren van de profilering maakt onderdeel uit van een veel omvattender en ingrijpender reorganisatie van het basispastoraat. Zo hangt de profilering direct samen met de teamvorming, het vormen van grotere parochieverbanden en het ontwikkelen van pastoraatsgroepen. Voeg daarbij de benoeming van een nieuwe bisschop die middels het invoeren van allerlei veranderingen onmiddellijk is begonnen zijn eigen stempel op het bisdom te drukken. Zo bezien is de profilering slechts één aspect van een veel breder en ingrijpender veranderingsproces.

Ambivalente reactie

Na lezing van de bijdragen van pastores in het laatste nummer van VPWinfo.nl kun je de conclusie trekken dat men gematigd positief is over de effecten van de profilering. Die conclusie is niet onjuist. Maar ik hoor

ook andere geluiden. Ik merk dat pastores vaak sterk ambivalent op deze veranderingen reageren. Enerzijds is men er van doordrongen dat er dingen moeten veranderen. Anderzijds spreken pastores over werkdruk, een verslechtering van het werkklimaat, vermoeidheid en over een afnemende motivatie. Vaak heeft dat niet te maken met de veranderingen als zodanig, dus ook niet met de profilering. Veelmeer beluister ik daarin de moeite die men heeft met de wijze waarop dit veranderingsproces geïmplementeerd wordt.

Vijftien valkuilen

Nu weten we dat elk ingrijpend veranderingsproces weerstanden oproept. Maar juist dat vraagt er om dat veranderingsprocessen op een zorgvuldige manier begeleid worden. Bij de wijze waarop dat vanuit het bisdom en in sommige parochieverbanden gebeurt, heb ik zo mijn vragen. De theorievorming rond het begeleiden van veranderingsprocessen leert ons dat er valkuilen zijn waardoor veranderingsprocessen kunnen vertragen of zelfs kunnen mislukken. Dit impliceert dat het ontsporen of mislukken van veranderingsprocessen voorspelbaar is. Weet hebben van deze valkuilen bete-

kent de mogelijkheid hebben ze te vermijden of kan er toe bijdragen dat men de schade die werd aangericht, tijdig kan herstellen. Wat zijn de belangrijkste redenen waarom veranderingsprocessen mislukken? Ik kom er in de literatuur tenminste 15 tegen. Ik geef ze hier weer en daag de lezer uit zelf eens na te gaan welke van deze valkuilen men in de eigen praktijk voorbij heeft zien komen of aan welke men zelf dapper heeft meegewerkt:

- Mensen die leiding geven aan de verandering denken dat het aankondigen van de verandering hetzelfde is als het implementeren ervan.

- Er is geen dwingende reden om te veranderen of het belang van de verandering wordt niet duidelijk gemaakt.
- Er is geen inspirerende toekomstvisie ontwikkeld of gecommuniceerd.
- Het team dat de verandering leidt omvat noch initiatiefnemers, noch mensen die zich verzetten, noch informele leiders.
- De verandering wordt niet bewaakt zodat de organisatie niet weet wat er nodig is om de verandering te ondersteunen.
- De systemen en procedures zijn niet afgestemd op de verandering.
- Leiders kunnen zich niet concentreren op wat belangrijk is en geen prioriteiten stellen, waardoor het veranderingsproces ten onder gaat in een lawine van initiatieven.
- Mensen worden niet in staat gesteld of aangemoedigd zich nieuwe vaardigheden eigen te maken.

‘Effectief leiderschap draait niet om het simpelweg aankondigen van de eindbestemming.’

- Zorgen over de verandering worden niet geuit of krijgen geen aandacht. Weerstanden worden niet benoemd en bewerkt.
- Degenen van wie de verandering wordt gevraagd worden er niet of te weinig bij betrokken.

ren op wat belangrijk is en geen prioriteiten stellen, waardoor het veranderingsproces ten onder gaat in een lawine van initiatieven.

- De leiding is niet geloofwaardig, omdat men niet communiceert, tegenstrijdige signalen afgeeft of zich gedraagt op een manier die niet in overeenstemming is met de gewenste verandering.

‘Eenzijdig autoritair optreden tast de motivatie van werknemers aan.’

- Het veranderingsproces wordt niet gecontroleerd, geëvalueerd. Niemand merkt de veranderingen op waarvoor veel mensen zich hebben ingezet.
- Mensen worden niet verantwoordelijk gehouden voor het implementeren van de verandering.
- De mensen die de verandering implementeren houden geen rekening met het mogelijk fatale effect van de bedrijfscultuur op de verandering.
- Er worden geen alternatieven verkend voor tot een bepaalde verandering wordt besloten.

Niet erkend en gewaardeerd

Voor elke leider, manager, pastor of bisschop, is de verleiding groot veranderingen door te voeren vanuit de macht. Dat lijkt, oppervlakkig beschouwd, een snelle manier om resultaten te bereiken en om weerstanden of, zoals sommigen dat noemen, ‘ge-neuzel’ te omzeilen. Het stereotype beeld van de interim-manager als de

‘koele saneerder’ duikt hier op. Eerst de klappen uitdelen en dan werken aan het herstel van de relaties. Waar men deze strategie hanteert, zie je inderdaad vaak op korte termijn resultaten. De structuur van de organisatie wordt veranderd, functies worden gesaneerd. Maar wie beter kijkt en luistert naar het proces dat zich in de organisatie en de medewerkers voltrekt, die zal al gauw ontdekken dat deze resultaten slechts relatief en oppervlakkig zijn. Op betrekkningsniveau tast eenzijdig autoritair optreden de motivatie van de werkers aan. Zij voelen zich in hun competentie, motivatie en loyaliteit niet erkend en gewaardeerd. Zij voelen zich buitenspel staan als spelers die alleen maar vanaf de reserve bank mogen toekijken. Dat zal onherroepelijk leiden tot distantie, ongemotiveerdheid, cynisme en zelfs tot sabotageacties. Botte machtsstrategieën bederven het werkklimaat en de vitaliteit van de organisatie. En zij leiden, wanneer men daartoe de mogelijkheid heeft, tot het vertrek van medewerkers. Het eigenlijke probleem zit hem dan niet in het concrete veranderingsvoorstel, zoals bijvoorbeeld ‘de profilering’ of ‘het parochieverband’ maar in de wijze waarop veranderingen doorgedrukt worden zonder rekening te houden met alle direct betrokkenen. Het negatieve effect van een dergelijk optreden zal, wanneer een organisatie over competente en gemotiveerde medewerkers beschikt, alleen maar groter worden.

Draagvlak creëren

Een leidinggevende die vanuit macht veranderingen doorvoert, overschat de eigen positie en laat het daarom na voldoende brede steun en draagvlak onder zijn of haar werknemers te creëren. Binnen elke organisatie staat of valt het succesvol doorvoeren van veranderingen met het creëren van draagvlak. Managers hebben vaak al langere tijd nagedacht over de noodzaak van het veranderingsproces. Of hebben soms vanuit eerdere werksituaties hun blauwdrukken al op zak. Daardoor zijn ze zelf overtuigd geraakt van wat er moet gebeuren. Maar overtuigd van die noodzaak en hun inzicht zijn ze vervolgens van mening dat er geen discussie meer nodig is. Zij steken dus al hun energie in de aankondiging van de verandering en doen (te) weinig moeite anderen daarbij te betrekken. Effectief leiderschap draait om het managen van de hele reis, niet om het simpelweg aankondigen van de eindbestemming. Rond leiderschap heerst er kennelijk een hardnekkig misverstand. Effectief leiderschap is niet hetzelfde als ‘zorgen dat alle neuzen dezelfde kant op wijzen’. Effectief leiderschap betekent dat men zijn medewerkers zo steunt en aanstuurt dat zij in staat worden gesteld hun talenten dienstbaar te maken voor hun eigen groei en de bloei van de organisatie.

✎

Pastor en internet

Op zoek naar inspiratiebronnen op het wereldwijde web

door Matthé Bruijns



Ik heb een probleem

Ik heb een probleem.

‘En u kan mij helpen’ is de startvraag voor veel bedelgesprekken aan de deur van onze pastorie. Soms zou ik wel een website willen beginnen waar pastores en leden van diaconale werkgroepen hun sterke verhalen kunnen uitwisselen van lieden die langs komen. En misschien daar zelfs een fotootje aan hangen. Een pastorale waarschuwing in het kader van ‘Opgelicht’. Wat een prachtige verhalen heb ik in de loop van de jaren horen en zien langs komen. Een man had de hoofdprijs gewonnen in de Spaanse staatsloterij. Alleen moest hij nog een telegram sturen om zijn gironummer door te geven, of ik... Of een telefoontje van de ambassade van Nigeria, die belt vanuit een telefooncel en moet ophangen omdat het geld op is. Ze gaven de boodschap door om de meneer die onderweg is toch vooral te woord te staan.

In contacten met collega’s merk je dat dezelfde personen de hele streek afschrijven met het zelfde verhaal en hetzelfde gekopieerde proces verbaal dat ze niet kunnen betalen: straks moeten ze nog zitten en wat moeten die drie kleine kindjes dan met hun, van haar geboorte al ziek, zwak, misselijk en ongestelde moeder. Natuurlijk zijn er ook echte hulpvragen. De goeden mogen hier zeker niet onder de slechten lijden. In ons parochiever-

band hebben we afgesproken dat iedere parochie alleen de binnen haar territorium wonende mensen helpt. Dus doe de postcodecheck op www.postcode.nl. Iedere malafide hulpvrager wordt daarmee al snel ontmanteld. Binnen onze regio Zaanstreek Waterland hebben de diaconale groepen en organisaties zich binnen interkerkelijk verband verenigd. Op hun website www.idbzw.nl vind je activiteiten die zij ondernemen onder andere de Voedselbank in de Zaanstreek is uit hun achterban ontstaan. Zie ook www.voedselbank.nl. Een landelijke diaconale site is die van www.rkdiaconie.nl, met een schat aan informatie over diaconale thema’s. Een ander initiatief waar uitgerekend het internet de centrale schakel vormt, is de Gideonsbende. Op diverse websites van parochies wordt hier van de werking uitgelegd o.a. www.parochieverbandkrommerijnstreek.nl of www.xaveriusamersfoort.nl. De Gideonsbende (voor het verhaal van Gideon zie www.willibrordbijbel.nl Richteren 6-8) is een club van tenminste driehonderd mensen die interactief met elkaar in verbinding staan. De ‘bendeleden’ doen een beroep op elkaar als iemand zorg nodig heeft, als er strijd gevoerd moet worden om situaties te verbeteren, als overmacht en verdriet hen

overkomen. Alle acties bewegen zich op het gebied van kerk en samenleving. De Gideonsbende doet via de e-mail een oproep als iemand concrete hulp nodig heeft en kan bemiddelen tussen vraag en aanbod. Iemand in nood heeft dringend iets nodig: wie kan helpen? Iemand heeft spullen over: wie kent iemand die ze nodig heeft? De Gideonsbende roept mensen bij elkaar als er in de samenleving iets gebeurt dat allen aangaat, ondersteunt groepen met een missie, organiseert bijeenkomsten over onderwerpen die breed in de samenleving leven. Individuele leden kunnen via de e-mail vragen wie er meegaat naar... Het moet dan gaan om bijeenkomsten die te maken hebben met samenlevingsvragen. Er wordt verslag van gedaan via het web of een bijeenkomst. Iedere maand gaat er een verhaal -het Verhaal van de maand - naar alle leden. Iedere actie is eenmalig of projectmatig. Verslag hiervan is te vinden op <http://gideonsbende.web-log.nl>. Een concreet voorbeeld hoe in deze tijd van individualisering via internet gemeenschap kan worden gesticht.

✎

Nieuws uit de VPW-en

■ VPW Nederland

Margot Dijkman (1967) is op 4 juni door de algemene ledenvergadering gekozen tot vice-voorzitter. Zij is momenteel werkzaam als pastoraal werker in het parochieverband Didam-'s-Heerenberg-Wehl. Tot voor kort was zij voorzitter van de Diocesane Raad voor pastoraal werk(st)ers in het aartsbisdom Utrecht.



■ Lia Epskamp

Tijdens de ALV werd afscheid genomen van DB-lid Lia Epskamp. Lia heeft vele jaren deel uitgemaakt van het landelijk bestuur, waarvan de laatste vijf jaar als lid van het Dagelijks Bestuur. Lia, hartelijk dank!

■ Aad de Jong

Tijdens de ALV van 4 juni sprak Aad de Jong over inspirerende leerkrachten. Leerkrachten zijn inspirerend als zij deskundig zijn, goed zijn in hun vak. Als zij aan-

dacht hebben, met name voor de zwakkeren. Als zij ook de eigen zinbeleving openleggen. Als zij weten te motiveren. Dit onderzoeksresultaat kan een spiegel zijn voor pastores. De Jong hield een pleidooi om te spreken in termen van 'zin' en 'participatie'. De tekst van zijn inleiding verschijnt in VPWinfo 2009 / 3.

■ Willem Putman

Tijdens de ALV sprak Willem Putman over pastores en inspiratie. Hij deed dat aan de hand van vier stellingen. (1) Inspirerend leiderschap = goed leiderschap = vakmanschap. (2) Goed leiderschap bevordert participatie. (3) Goed leider-

schap = spiritueel leiderschap = dienend leiderschap. (4) Inspireren kun je leren. Zijn tekst verschijnt in VPWinfo 2009 / 3 en is te vinden op www.vpwinfo.nl

■ Inhoudelijk Jaarverslag

Het afgelopen werkjaar stond sterk in het teken van de belangenbehartiging van de leden, met name naar aanleiding van de ontslaggrondes in het aartsbisdom Utrecht en de ontwikkelingen bij het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen. Zie: www.vpwinfo.nl

■ Contributie

De contributie voor het jaar 2010 is bepaald op € 140,-.

■ VPW Utrecht

Het bestuur heeft de leden een brief gezonden. De aanleiding is het besluit van bisschop Willem Eijk de functie van teamleider op te heffen. Men verzoekt de leden om met collega's en de vicaris de consequenties te bespreken en creatief te zoeken naar oplossingen "om de collegialiteit en professionaliteit van de teams zo sterk mogelijk te houden".

■ VPW Limburg

Begin juni hebben het zittende en het nieuw te benoemen bestuur overlegd inzake de overgang naar een afdeling zonderrechts-persoon. Toon van Dijk, Paul Van Gerven en Carien Lalieu ontwikkelen met ondersteuning van Nico Bulter een programma voor het komende seizoen met twee collegiale ontmoetingen.

Onze rechtspositie

Berichten voor pastoraal werk(st)ers, vanuit de Landelijke Commissie Rechtspositie

Berichten voor Priesters en Diakens, vanuit de Commissie Honorering Priesters en Diakens

door Nico Bulter

■ PNB

De pensioenpremie t.b.v. het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen gaat met ingang van 1 juli 2009 omhoog van € 3.840,- naar € 4.840,-. De premie voor de deelnemer gaat per die datum omhoog van € 80,- naar ca. € 120,- per maand. De verwachting is dat de premie per 1 januari 2010 stijgt naar pakweg € 200,- per maand. Voor de deelnemers betekent dit een netto inkomensachteruitgang van € 160,- per maand. Alleen al het compenseren van deze achteruitgang zou een salarisverhoging inhouden van 4,35%. Ook de werkgevers, die 75% van de premie inleggen, zullen dieper in de buidel moeten gaan tasten. De LKR streeft naar een salarisstijging per 1 januari 2010 die op zijn minst de meerkosten van de pensioenpremie opvangt. De tijd van premiekorting bij het PNB is zo goed als voorbij.

■ RPW en CAO Welzijn

Momenteel evalueren werkgevers en de LKR of de salarisontwikkeling van de pastoraal werk(st)er, gebaseerd op de ge-

mengde index, nog wel in de pas loopt met de ontwikkelingen in de CAO-Welzijn, onze referentie-Cao. Daar stijgen, vanwege een inhaalslag, de salarissen meer dan bij ons. Dat zal – los van het cijfer van de gemengde index dat in het na-jaar bekend wordt – naar verwachting leiden tot een salarisstijging per 1 januari a.s.

■ Scholing met punten

De Priesterraad van het bisdom Rotterdam adviseert de bisschop een verplichtend scholingsaanbod voor de pastorale beroepskrachten te ontwikkelen middels registratie en een puntenstelsel. De pastorale beroepskracht stelt een pakket samen uit het jaarlijkse aanbod. Daarmee dient deze het voor dat jaar vastgestelde aantal punten te behalen. Intekening op cursussen zal nodig zijn evenals registratie.

■ Ontslaggrondes aartsbisdom Utrecht

Het afgelopen werkjaar stond wat belangenbehartiging betreft sterk in het teken van de ontslaggrondes in het aartsbisdom Utrecht. Namens

ons onderhandelde Roel Braakhuis over de inhoud van het sociaal plan, eerst op dekenaal niveau, later op diocesaan niveau. Qua inhoud en bepalingen lijken de teksten sterk op elkaar, met die uitzondering dat in het diocesane plan nog een extra werkgeversbijdrage van maximaal € 750,- excl. btw werd ingevoegd ter vergoeding van de kosten van rechtsbijstand.

Voor zover bekend hebben alle werkers op dekenaal niveau inmiddels een andere functie of men is vervroegd met pensioen. Een lid deed in verband met de ontslagprocedure een beroep op onze jurist. Zes leden, werkzaam in de diocesane dienstverlening, hebben zich in de ontslagprocedure laten bijstaan door onze jurist. Bij vijf leden betrof het een administratieve ontslagprocedure, bij een lid betrof het een procedure bij de kantonrechter. Twee leden hebben een beroep gedaan op het door het bestuur ingestelde Fonds Rechtsbijstand. Het bestuur heeft in beide gevallen het maximale bedrag van € 1000,- toegekend.

■ Individuele belangenbehartiging

In totaal 35 leden hebben in het afgelopen werkjaar een beroep gedaan op de beleidsmedewerker voor informatie, advies en begeleiding. In meerdere casus is gebruik gemaakt van de juridische ondersteuning van mw. mr. M. van Pul. Inhoud van de casus: woonwerkverkeer, dreigende WW, dreigend ontslag, verlof, ontslag, ontslagprocedure (6x), pensioenjaren voor 1973, religieus en pensioen, ontslagvergoeding, opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ontslagprocedure, levensloopregeling, ziekte priester, echtscheiding, voortzetting arbeid na 65-jarige leeftijd, ontslagprocedure, ontslagprocedure, begeleiding pastoraal werker in gesprek met de dekenale leiding, ontslagprocedure, begeleiding twee pastores bij wettelijke overname, opzegtermijn, ontslag, ontbinding huurovereenkomst, communicatie werkgever en pastoraal werker, pensioen en religieuze, ontslag en WAO.

Diocesane VPW-en

■ VPW Haarlem

Leo Fijen sprak voor de ledenvergadering van 19 mei j.l. Hij reikte voorstellen aan om de communicatie in het parochiepastoraat te versterken: de rol van de informele leiders, de zorg voor kwaliteit, aandacht voor scharniermomenten, maak ruimte voor een

rouwgroep, doorbreek de spraakeloosheid, doe ook collectieve ervaringen op zoals op reis gaan, en maak je eigen agenda, zorg voor tijdelijke projecten. De vergadering nam afscheid van voorzitter Siem van Diepen. Jan van Diepen fungeert als interim-voorzitter tot het najaar. Meer informatie: www.vpwinfo.nl

Uitgedaagd tot verandering

Nico Bulter

Op 2 april 2009 kwamen 21 pastorale beroepskrachten in Den Bosch bij elkaar om zich te beraden op de toekomst. Het werd een bijzondere middag.

Context

De pastores kwamen bij elkaar in een zich veranderend pastoraal landschap. De katholieke kerk is een krimpende organisatie met gezagsverlies, ook in het ‘volkskerkelijke’ Noord-Brabant. Nog steeds doet de polarisatie zich in katholiek Nederland gelden. Zo wordt het pastorescorps in het bisdom ’s-Hertogenbosch sterk gekenmerkt door een diversiteit van verschillende stromingen: uiterst conservatief, dan wel redelijk behoudgezin tot een middenkoers varend, dan wel vernieuwingsgezind. De diversiteit heeft het er niet gemakkelijker op gemaakt om als collega’s met elkaar op te trekken. Daarnaast heeft de bisdomleiding besloten om in de komende jaren grote ‘nieuwe’ parochies in te richten en deze te voorzien van pastorale teams. Waar pastores gewend waren op eenmansposten te werken, worden zij opgeroepen tot een verandering van de arbeidscultuur, waarbij collegiale samenwerking en verdeling van functies en taken voorop staan. Kortom, de pastores worden uitgedaagd tot verandering.

Bijzondere middag

De pastores, bijeen in het verband van de VPW Den Bosch, kwamen temidden van deze context op deze middag tot een nieuwe positiebepaling. Waar voorheen nog de verwachting werd gekoesterd dat de VPW een wezenlijke invloed zou kunnen uitoefenen op het bisdombeleid, nu werd het accent gelegd op de VPW als een collegiaal verband van pastores ‘waarin men omziet naar elkaar’. We moeten de realiteit onder ogen zien dat de bisschop niet met de VPW in contact wil treden en dat derhalve een basis voor communicatie, laat staan voor beïnvloeding ontbreekt. De VPW heeft daartoe niet de capaciteit in huis. De ledenvergadering van 2 april j.l. heeft een bodem gelegd voor een nieuwe en heldere koers: een collegiaal verband waarin men zorg heeft voor het welzijn en de gezondheid, erop let dat collega’s met plezier en vruchtbaar kunnen werken, waarin men streeft naar deskundigheid en vakmanschap, en waarin men opkomt voor goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Ter vergadering deelde men met elkaar wat inspireert en hoop geeft en stelde dat op schrift (groene papier). Men legde op tafel wat zorgen baart (oranje papier). Ook deelde men waar men het gevoel heeft op grenzen te stuiten (rood papier).

HOOP

Wat hoop geeft speelt zich met name af in het dagelijkse pastorale werk. Dat is het pastorale gesprek, het gezamenlijk voorbereiden van een viering, een troostgevend ontmoeting, een geslaagde preek. Hoopgevend is het heilige te mogen beleven in het alledaagse, om de verbinding te ervaren van geloof en kerk met het geleefde leven. Inspirerend is de beleving van de oecumene, de ontwikkeling van een nieuw project, de waardering van parochianen voor de kwaliteit van het werk, de beleving van de kerk als open en gastvrij. Hoopgevend is vooral de beleving van de gezamenlijkheid van het geloof: de geloofsgemeenschap, het delen van inspiratie in vieringen en bijeenkomsten, het delen van verantwoordelijkheden en taken, de beleving van collegialiteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid van de pastorale beroepskrachten. Conclusie: pastores ervaren hoop en inspiratie vooral in verbinding met de plaatselijke geloofsgemeenschap. De nabije geloofsgemeenschap is de plaats bij uitstek voor de beleving van spirituele voeding, vitaliteit, adem van de Geest.

ZORGEN

De afnemende vitaliteit van geloofsgemeenschappen baart de pastores zorgen: de vergrijzing, de vacatures, de moeite om bekwame bestuursleden te vinden, om

vrijwilligers te scholen. Ook het ontbreken van een beleidsrichting in parochies geeft reden tot zorg; vaak valt men terug op traditionele praktijken, terwijl een nieuwe koers eigenlijk gevraagd wordt. Zorgen heeft men ook met betrekking tot het beleid van de bisschop. Welk beleid gaat de bisschop uitzetten, in welke positie gaat hij de pastores plaatsen? Gevoelens van onzekerheid en onveiligheid worden hier onder woorden gebracht. Kan ik staande blijven in de kerk van de toekomst? Pas ik nog wel in die nieuwe arbeidscultuur? Voel ik me wel thuis in een kerk die zich ontwikkelt tot een kerk met alle accent op eucharistie en een priesterlijke spiritualiteit? Kan ik nog wel werken in een kerk met de priester op het altaar en de gelovigen ver weg in de banken? En...heb ik nog wel invloed op wat er gaat gebeuren? Of rest mij niets anders dan alles over me heen te laten komen? Wat zorg geeft is soms het teveel aan democratie en het overleg over vele schijven. Zorgelijk is de ontwikkeling, waarbij alle aandacht uitgaat naar de organisatie en de spirituele voeding verdwijnt. Zorgelijk is het gebrek aan collegialiteit en de ieder

voor zich mentaliteit onder pastores. Het teveel aan kerkgebouwen geeft reden tot zorg. Men is bang dat schaalvergroting zal gaan leiden tot verminderde participatie. Conclusie: de zorgen, die pastores op tafel leggen, hebben met name betrekking op beleid. Dat betreft het beleid op het niveau van de lokale geloofsgemeenschappen, maar vooral het toekomstige beleid van de bisschop.

‘Een collegiaal verband waarin men omziet naar elkaar.’

GRENS

Er is ook gedeeld wat pastores beleven als grens: tot hiertoe, en niet verder. Als er geen communicatie meer mogelijk is. Als alles van boven af wordt opgelegd. Als louter volgzzaamheid en gehoorzaamheid wordt gevraagd. Als de kerk mensen monddood maakt en beknelt. Als het alleen nog maar gaat om de regeltjes en niet

meer om de mensen. Als je als professional door de bisdomleiding aan je lot wordt overgelaten. Als het enkel gaat om de rite van de eucharistie en niet meer om de ervaring van verbondenheid en nabijheid. Als er geen ruimte is voor spiritualiteit, bezinning, voeding. Als de parochie geen inhoudelijke kwaliteit heeft. De uitspraken van de pastores zijn hier getekend door het spanningsveld tussen democratie en samenwerking enerzijds te

genover loyaliteit en gehoorzaamheid anderzijds, en de relatie tussen de plaatselijke geloofsgemeenschap en de diocesane kerk. Als er van pastores louter gehoorzaamheid gevraagd wordt terwijl de bodem van een gedeelde inspiratie ontbreekt, dan ligt er een duidelijke grens. Zij wensen gezien en gehoord te worden in het proces van verandering.

WILLEN

Op grond van het voorgaande valt duidelijk te formuleren wat de betreffende pastores willen.

- 1 De pastores wensen te werken vanuit de bodem van een gedeelde inspiratie, waarin zij zichzelf verstaan als deel uitmakend van een diocesaan geloofsverband rond de bisschop als symbool van eenheid.
- 2 De pastores wensen dat de bisschop

leiding geeft, een heldere koers uitzet, als pastoraal leider oriëntatie biedt.

- 3 De pastores wensen vooral dat zij gezien en gehoord worden in het proces van verandering. Communicatie en overleg is het sleutelwoord. Primair is niet het eigen gelijk binnenhalen, maar gehoord worden en de stem laten horen.
- 4 De pastores willen actief werken aan de collegialiteit en daarbinnen met respect een plaats geven aan de diversiteit

- aan stromingen in het pastorescorps.
- 5 De pastores verstaan het als een eigen verantwoordelijkheid om leiding te geven aan zichzelf in dit proces van verandering. De VPW wil als collegiaal verband graag een actieve rol vervullen in dit proces en een vruchtbare bijdrage leveren.
- 6 De pastores willen dat mensen en parochianen gekend worden, dat er nabijheid wordt gerealiseerd. Zij zijn bang dat schaalvergroting zal leiden

tot vermindering van participatie en binding. Zij pleiten ervoor dat pastores eraan werken dat participatie en verbondenheid wordt gehandhaafd en versterkt.

- 7 De pastores wensen mee te werken aan processen van schaalvergroting, juist om schaalverfijning mogelijk te maken. Juist om ervoor te zorgen dat mensen bij elkaar kunnen blijven komen en vieren.
- 8 De pastores nemen zich voor niet te spreken van het onderscheid tussen hoofdkerken en bijkerken.
- 9 De pastores willen dat mensen lokaal bij elkaar kunnen blijven komen om te vieren en te leren en te dienen. Zij streven ernaar de eigen kleuren van de geloofsgemeenschappen te versterken.

SCHOLING

Om leiding te geven aan zichzelf in het proces van verandering hebben de pastores ter vergadering besloten tot een viertal studiedagen in het komende seizoen. Het vraagt scholing om te leren samenwerken, om te leren omgaan met diversiteit van opvattingen in het teamverband, om het eigen belang en de eigen positie onder woorden te brengen, om zich te verbinden aan een teamafspraken en daarvoor te gaan staan. Het is belangrijk niet achter de dijk te blijven liggen maar actief deel te nemen en de eigen plek in te nemen in dit veranderende landschap. Om niet te vervallen in de rol van slachtoffer, maar om actief deel te nemen. Om niet te vervallen in negatieve energie, maar om vanuit een positieve agenda een bijdrage te leveren aan het proces en uitdagingen en weerstanden aan te gaan. ☸

Is de pastoraal werk(st)er duurder dan de priester?

Cas van Beek, penningmeester VPW Nederland

Regelmatig duikt de stelling op ‘De pastoraal werker is duurder dan de priester of diaken.’ Je hoort het van penningmeesters, maar ook in leidinggevende kringen wordt het argument gemakkelijk gebruikt. Reden om als VPW enkele cijfers eens op een rij te zetten. Dat geeft iedere lezer de gelegenheid zelf mede te beoordelen in hoeverre de uitspraak correct is.

Hoe zijn we daarbij te werk gegaan? We hebben de kostenberekening die één van de bisdommen voor de begrotingen hanteert als uitgangspunt genomen. We zijn even uitgegaan van een pastoraal werker in de hoogste schaal (vanaf de leeftijd van 44 jaar). De kosten van een priester zijn op eenzelfde wijze gegroepeerd. De diaken is even buiten de vergelijking gehouden, omdat hij een middenpositie inneemt. Dat alles maakt de vergelijking inzichtelijk.

Of we daarmee alle in en outs volledig in beeld hebben is nog de vraag. Het terrein van de financiering blijkt bezaaid met meerdere detailonderwerpen, die we in dit overzicht voor een deel niet in beschouwing nemen. Constructieve aanvul-

lingen zijn daarbij sowieso welkom. Het is ons doel om in deze complexe materie meer helderheid te bieden.

Analyse van de cijfers

Het totaalbedrag van de overzichten laat zien dat de priester € 7.000,— per jaar goedkoper zou zijn dan de pastoraal werk(st)er. Waar zit nu het verschil in? Waar is de pastoraal werk(st)er dan duurder?

Voor een goede vergelijking hebben we de kosten voor het pastoriepersoneel, evenals voeding en wasbehandeling en een stelpost huisvestingskosten van de priester bij het eerste subtotale geplaatst. Dat zijn namelijk kosten die de pastoraal werker allemaal uit zijn of haar loon moet bekostigen. De subtotalen die zo ontstaan laten zien dat het verschil in de ‘salariskosten’ maar € 1.271,— per jaar bedraagt. De priester heeft in dit deel een zeker voordeel wat betreft de ZVW bijdrage (zorgverzekeringswet). Omdat hij pseudowerknemer is, zijn de kosten voor de werkgever 4,8% terwijl de kosten voor de pastoraal werker 6,9% bedragen. Dat is wel € 969,— verschil.

Het grootste verschil doet zich voor bij de

Kosten priester 2009

Honorarium	€	17.384
Werkgeversbijdrage ZKV		120
Kosten pastoriepersoneel 60%		13.003
Werkgeversbijdrage ZVW 4,8%		1.264
Functiekostenvergoeding (forfaitair)		1.800
Premie pensioenfonds PNB 100%		3.840
Voeding, wasbehandeling etc.		3.318
Stelpost huisvestingskosten		9.710
Stelpost energiekosten		2.375
Subtotaal	€	52.814
Stelpost telefoon		508
Reservering sabbatverlof		100
Totaal	€	53.422

Kosten pastoraal werk(st)er 2009

Salaris incl. vakantiegeld	€	47.965
Eindejaarsuitkering		887
Werkgeversbijdrage ZKV		120
Werkgeversbijdrage ZVW 6,9%		2.233
Pensioenaandeel werkgever 75%		2.880
Subtotaal	€	54.085
Last werkgever UWV/Belastingdienst		4.724
Ziekengeld/Arbo		1.407
Stelpost telefoonkosten		254
Reservering sabbatverlof		100
Totaal	€	60.570

werkgeverslasten UWV/Belastingdienst en Ziekengeld/Arbo. Voor de duidelijkheid leggen we de onderwerpen die hierbij spelen even uiteen.

Werkloosheid

De werkgever betaalt voor een pastoraal werker sociale premies, zodat de werknemer indien het werk ophoudt te bestaan recht heeft op een uitkering. Als een be-

paald werk voor een priester ophoudt, krijgt hij van de bischop een andere taak aangeboden. Mocht een priester een periode geen inkomsten ontvangen vanuit een bepaalde functie, dan neemt het Bisdom de betaling over. Dat betekent dat het jaarlijkse bedrag dat het Bisdom besteedt aan priesters zonder directe inkomsten, daarin meegenomen zou moeten worden.

Arbeidsongeschiktheid

Ook bij arbeidsongeschiktheid zijn er verschillen. Een pastoraal werker heeft dan recht op een WAO (thans WIA) uitkering. Een priester krijgt een uitkering van het Pensioenfonds. Hij betaalt daar overigens geen extra premie voor. In principe bedraagt de premie hetzelfde bedrag als de pastoraal werker. Dat is dus een meevaller voor het Bisdom.

Uitkering ziekengeld

Wanneer een priester langer dan 3 maanden ziek is, kan vergoeding van gemaakte assistentiekosten gevraagd worden aan het Bisdom. Voor een zieke pastoraal werker ontvangt de werkgever na een wachttijd van twee weken een uitkering van gemiddeld 70% van de salariskosten. Bij ziekte ontvangt de werkgever – het parochiebestuur – dus voor een pastoraal werker een veel uitgebreidere vergoeding, maar het betaalt dan ook meer pre-

mie voor deze ‘verzekering.’

Andere niet zichtbare kosten

Wanneer een priester op een pastorie woont en de woonruimten moeten worden opgeknapt, dan gaan de rekeningen naar het parochiebestuur. Zelfs het opknappen van het huur- of koophuis waar de priester woont wordt door de parochie vaak betaald. Terwijl een pastoraal werk(st)er dat van het eigen salaris moet bekostigen. Ook deze kosten zouden eigenlijk met een stelpost in het overzicht meegenomen moeten worden.

Conclusie

De priester is goedkoper voor het parochiebestuur, omdat voor hem geen kosten behoeven te worden betaald inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid. De gemaakte assistentiekosten vanaf maand vier van ziekte kunnen bij het Bisdom ingediend worden. Bij blijvende arbeidsongeschiktheid maakt hij aanspraak op een uitkering uit het Pensioenfonds. Dat alles vertekent het beeld. Deze kosten vallen namelijk niet direct onder de begroting van het parochiebestuur. Via de afdracht aan het Bisdom betaalt elke parochie echter daar wel aan bij. Een precieze berekening van die kosten is moeilijk te geven. Ook eventuele andere niet-zichtbare kosten zoals het onderhoud van de woonruimte versterken het beeld van de goedkopere priester. Maar het is en blijft de vraag of deze factoren in totaal een € 7.000,— per jaar beslaan. Slotconclusie kan zijn dat het verschil minder groot is dan de vergelijking van de kosten in eerste instantie laat zien. ☸

Samenwerking geboden 2!

Er gaat geen vergadering van het kerkbestuur of pastoraatsgroep voorbij of het woord ‘Cluster’ valt! Meestal wordt de stemming er niet vrolijker op. De territoriale pastoraal in het bisdom Rotterdam wordt in een vierentwintigtal clusters georganiseerd. Ieder cluster krijgt een team van pastores, hoe meer gelovigen hoe meer pastores! Das logisch.

Ik ‘zit’ in cluster nummer 1. Niet alleen hoor, maar samen met maar liefst 29.409 gelovigen! Zoveel wonen er op de rechter maasoever van de stad Rotterdam. Waar ze wonen weet ik niet precies, maar ze wonen er. Ons cluster is gezegend met 11 kerkgebouwen waaronder een hand vol Rijksmonumenten en een paar gemeentelijke monumenten! Dat het er zo weinig zijn hebben we te danken aan de Duitsers. ‘Elluk nadeel hep so sun voordeel’ zei de man die Feyenoord in 1984 kampioen maakte en ons de beker bezorgde!

Er zit vaart in de clustervorming. September 2011 moet alles geregeld zijn. Eén parochie, één team, één kerkbestuur, één pci, bijna van alles één! Maar met dezelfde vaart zie ik de stad uiteen vallen. Nu is Rotterdam nooit echt een eenheid geweest, eerder een verzameling van dorpjes. Je kwam uit Kralingen of Crooswijk, uit Feijenoord of Delfshaven. Kwam je van Noord, dan kwam je niet op Zuid! De stad valt uit elkaar! De economische crisis krijgt steeds meer grip op het leven

van de Rotterdammer. In ons voorbede boek groeit het aantal noodkreten van mensen die ten onder dreigen te gaan. Gebeden van heel gewone mensen die tot voor kort nog maar net het hoofd boven water konden houden. Toen nog niemand



had gehoord van de kredietcrisis had ‘maar’ 50% van de Rotterdammers op de een of andere manier een relatie met de sociale dienst, dat aantal groeit iedere dag, ieder uur.

Het gaat niet goed met mijn stad die voortdurend de verkeerde lijstjes aanvoert. We grossieren in Vogelaarwijken, we hebben het hoogste aantal verloederde buurten Het hoogste percentage van dit, het laagste van dat. Altijd staan we nummer 1 op de verkeerde lijstjes. Wat voor de stad Rotterdam geldt, geldt ook voor de andere steden van het Bisdom Rotterdam. Het zijn niet alleen de wijken zoals de Schilderswijk in die mooiste stad achter de duinen of de Tarwewijk in Rotterdam

Zuid maar ook de groeikernen uit de jaren ’70 en ’80. Op deze problematiek geeft de beleidsnota ‘Samenwerking geboden 2’ geen antwoord. Dat hoeft ook niet want het betreft de reorganisatie van de territoriale pastoraal. Maar ik ben bang dat de parochies in de komende jaren zo met hun eigen territoriaal bezig zijn dat ze niet zien wat er om hen heen gaande is...

In onze grote steden ontstaan wijken waar ons Verhaal aan het verdampen is. We trekken ons terug, onze stem wordt nauwelijks nog gehoord.... Wat is er straks nog over als we uitgeclusterd zijn als alles gereorganiseerd is? Het wordt tijd voor samenwerking geboden 3! Van die beleidsnota droom ik! In ‘Samenwerking geboden 3’ worden teams van pastores vrijgemaakt die geloven in de stad, in haar kansen en mogelijkheden. Pastores die in staat zijn om steeds opnieuw en op een creatieve/dynamische wijze, samen met de verdrukten, op zoek te gaan naar de zin van het bestaan. Teams van mannen en vrouwen die spreken als er gesproken moet worden, de mouwen opstropen als dat gevraagd wordt en handen kunnen vouwen voor gebed. In ‘Samenwerking geboden 3’ gaan we, samen met onze broeders en zusters van de Reformatie onze broeders en zusster uit de Islam, met mensen van goede wil op zoek gaan naar de spiritualiteit van de stad, naar haar kansen en mogelijkheden.

Wie schrijft er mee aan Samenwerking geboden 3?