



pastores met pensioen of emeritaat

## 65 worden en dan?



**VPW Nederland**

Beroepsvereniging van r.-k. pastores



## 65

Pensioen, pensioengerechtigde leeftijd, pensioenfondsen, het zijn hete hangijzers. Veel priestercollega's gaan door na hun 65ste levensjaar, al dan niet in een wat aangepaste functie. Maar velen werken op uitstekende wijze door tot hun 70ste of langer. Als emeriti gaan ze voor in eucharistie en sacramenten-bediening. Zij zijn voor de parochies vaak belangrijke medewerkers.

Pastoraal werkers en werktiers stoppen als ze 65 zijn, hoewel hier misschien in de toekomst wijziging in komt. Op zich een goede zaak, maar wel graag op vrijwillige basis. We volgen echter de maatschappelijke trend. Ik denk wel: je moet rekening houden met de leeftijd van pastores. Ik hoor meermalen van emeriti dat ze pastoraat prachtig werk vinden, alleen al dat vergaderen en de last van de parochie-organisatie drukten op hun schouders. Met plezier nemen ze soms taken op zich als coaching van jongere collega's en staan pastorale teams bij met raad en daad. Dus een taak voor de VPW en de bisdommen: hoe kunnen oudere collega's op een plezierige manier doorwerken, in de eerste plaats voor hen zelf, maar ook voor collega's en parochies?

Het Pensioenfonds van de Nederlandse bisdommen, het PNB, heeft in de economische crisis ook klappen opgelopen. De dekingsgraad is van een royale 155% gezakt naar toch nog steeds 124%, maar is gelukkig al weer aan het stijgen en is in een betere positie dan de meeste pensioenfondsen. De grote korting, nodig voor de pensioenopbouw, wordt afgebouwd. De pensioenpremie zal fors duurder gaan worden, en dat gaan wijzelf maar vooral de parochies in de portemonnee voelen.

Niels Morpey, voorzitter

**COLOFON** • VPWinfo.nl is het kwartaalblad van VPW Nederland, Beroepsvereniging van r.-k. pastores. ISSN 1574-9916. Nr. 3, oktober 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  
Rozoekadres: Pastoor Hordijkstraat 5, Rosmalen.  
Foto's door de auteurs aangeleverd: pagina 2, 4, 6, 8, 11, 12 14, 16, 17 en 36.  
• 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 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, M. Corvers, A. van Dijk, 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 Rechtspositie (LKR)  
N. Bulter, J. Deckers, S. Draisma, L. Geurts, H. Hudepohl, A. Kuin, T. van de Rijken, wko, P. van Schagen.  
• Tuchtcollege  
W. Bleszer-van der Walle, R.J. Bunnik (secre), R.G.W. Huysmans, A.P.H. Meijers (vz), J.W. Nibbelke, K.W. Walf.  
• Redactie 40 jaar pastoraal werk(st)er  
A. Beugelsdijk, N. Bulter, M. Dirx, W. Putman, N. Raaphorst, J. Verbruggen  
• 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.  
• Bestuur  
J. Beekers, J. Rens, 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.M. Vermeulen, Florahove 24, 4702 EZ Roosendaal, 0165 - 53 45 06.  
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.  
• 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

Voor een ieder breekt onvermijdelijk het jaar aan waarin hij of zij 65 jaar wordt. Als men nog volop meedraait in het arbeidsproces is men er vaak niet mee bezig, zo blijkt. Het is echter goed om op tijd stil te staan bij dat feit, want er gaat natuurlijk wel wat veranderen. Als men er zich niet op voorbereidt, kunnen onvermoede en onverwachte zaken mogelijk het pad kruisen. Drie pastores die bijna de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben, vertellen hoe zij deze laatste jaren beleven: de een heeft er meer over nagedacht dan de ander, maar alle drie verheugen zij zich er wel op, om verschillende redenen. Een van die redenen is de (niet altijd in haar voordeel) veranderende kerk. Toch geven ze aan, de een expliciet, de ander impliciet, dat ze niet helemaal op hun lauweren willen gaan rusten.

Twee pastores zijn al met emeritaat. Hoewel... Als we hun bijdragen lezen, blijkt dat men hen heeft weten te vinden! Stilzitten is er niet bij, maar ze doen hun werk met liefde en bezieling. Of men zich aanmeldt als assistent-priester of dat men gevraagd wordt, duidelijk is dat het bloed van een pastor kruipt waar het niet gaan kan. Of dat altijd goed is?

In aansluiting op de verhalen uit de praktijk geeft dit nummer informatie over pensioen en het PNB.

### DE PRAKTIJK

#### 4 Van pastoor naar priester-assistent

Dominicus Ketelaar

#### 6 Ja, ik ga echt stoppen!

Jan Vogels

#### 8 Met emeritaat of toch niet?

Ria Wiendels-Neijenhuis

#### 12 Met het oog op morgen

Cuno Lavaleije

#### 14 Oproepbaar blijven

Theo Vertelman



#### 18 Pastores en pensioen

Niko Raaphorst

#### 20 Geestelijk leiderschap

Nico Bulter

Inleidingen gehouden tijdens de Algemene Ledenvergadering op 4 juni 2009

#### 24 Inspireren tot participatie

dr. Aad de Jong

#### 31 Inspirerend leiderschap

dr. Willem Putman

### DE RUBRIEKEN

#### 10 Gelezen

##### Mixed Economy

Piet van Hooijdonk

#### 11 Permanent leren

Een collega aan het woord

Permanent leren en mijn knelpunten

Coen van Loon

#### 16 Onze rechtspositie

Nico Bulter

#### 17 Pastor en internet

Voordat we naar de hemel gaan  
Matthé Bruijns

#### 22 Nieuws uit de VPW-en

Nico Bulter

#### 36 Rob Lijesen

Phoe Thai, altijd open!



# Van pastoor naar priester-assistent

**Waarom zou je stoppen met het pastorale werk als je nog kerngezond bent en er nog veel plezier in hebt? Toch wilde ik geen eindverantwoordelijkheid meer. Nu heb ik meer ruimte en ben ik actief als priester-assistent. Opnieuw met plezier.**

Wat heb ik veel plezier en levensvreugde beleefd aan mijn pastorale werk! Wat heb ik het getroffen met zo'n goede gezondheid zonder één medicijn! Wat heb ik geluk gehad in mijn relaties in werk en vrije tijd al die jaren!

Ik kan enkel dankbaar zijn dat ik dit werk in de kerk en ook in de samenleving kon en mocht doen zolang én toch heb ik in 2005 afscheid genomen van het parochie-pastoraat, twee weken vóór mijn 40 jarig priester-jubileum; ik was toen 66 jaar, kerngezond en had nog veel plezier in het werk. Waarom dan toch?

**Geen eindverantwoordelijkheid meer** Ik ben de jongste uit een gezin van zes kinderen; mijn zussen en broers waren alle gestopt met hun werk en hadden nu veel tijd ook voor elkaar. Ik had het gevoel dat ik veel te weinig met hen was opgetrokken, hoewel zij daar altijd alle begrip voor hadden; ik was altijd 24 uur beschikbaar en bereikbaar.

Tevens ervoer ik dat er in de kerk van Nederland een ontwikkeling plaats vond, waar ik niet zo gemakkelijk eindverantwoordelijkheid voor kon dragen. Ook viel mij op dat de solidariteit tussen priesters en pastorale werk(st)ers en ook met de vele vrijwilligers in de parochies soms pijnlijk tekort schoot; sommigen beriepen zich meer op hun functie en aanstelling dan op hun ge-

loven, dat uiteraard altijd gerelativeerd moet worden, wil het geen verstard geloof worden.

**Het perspectief toen** Ik was opgeleid op het seminarie in de jaren vijftig en zestig toen we zaten te wachten, in Nederland en veelal ook wereldwijd, op vernieuwing. Het Vaticaans Concilie opende visies en deuren, waardoor er ruimte kwam voor meer persoonlijke creativiteit en verantwoordelijkheid, uiteraard in goede verbondenheid met het grotere geheel van de kerk. Ik heb me nooit beklemd gevoeld en wist te relativeren en te accepteren met het perspectief van ontwikkeling. Ik voel nu dat de jongere generatie het anders aanpakt en ook een andere leef- en werkstijl heeft, waar ik soms vragen bij heb en me niet in kan voegen.

**En nu** Ook de kerk in Nederland zie ik meer 'behoudend' worden en minder toekomst gericht. Ik heb in verschillende werkgroepen van het pastorale centrum meegewerkt en was zelfs de eerste voorzitter van de VPW-Groningen, die voortgekomen is uit de diocesane werk-



**Dominicus Ketelaar**

71 jaar.

DE PRAKTIJK

groep voortgezette pastorale vorming. Solidariteit en opkomen voor elkaar vind ik belangrijke elementen voor een kerk, die uitstraling wil hebben naar de samenleving en geloofwaardig wil overkomen. Verscheidenheid kan juist een bron van rijkdom worden als er tegelijk maar wordt gerelativeerd. Toen mijn opvolger kwam, heb ik mij geheel teruggetrokken uit het directe parochie-werk en heb ik ook afgesproken dat ik hem alle ruimte wil geven en dat ik zeker het eerste jaar niet voorga in de parochie-kerk. Ik heb ook een geheim telefoonnummer genomen, zodat parochianen mij niet kunnen bereiken. Daardoor heb ik meer rust en vrijheid gekregen.

**Beschikbaar** Ik heb een nieuwe start gemaakt door mijn 40-jarig priesterjubileum in familie- en vriendenkring buiten de parochie om te vieren en heb daar ook gezegd, dat ik er nu meer voor hen wil en hopelijk ook kan zijn. En tegelijk heb ik via de personeelsfunctionaris van het bisdom mij aangemeld als zogenaamd priester-assistent om bisdombreed beschikbaar te zijn om te assisteren, met name in de weekenden en in noodsituaties.

**Op pad** Ik ben bijna alle weekenden op pad en kom in veel kerken van het bisdom. Mijn eerste vraag is daar steeds: hoe zijn hier de gebruiken en gewoontes? Daar probeer ik zoveel mogelijk bij aan te sluiten, hoewel dat soms wel eens moeilijk valt; ik had bijvoorbeeld in de Goede Week in zeven verschillende kerken met ieder eigen gebruiken een viering. De eerste verantwoordelijkheid ligt bij de pastoor ter plaatse en ik ben er enkel als assistent.

Ik ben ook een keer voor een langere periode in één cluster van vijf parochies ingevallen wegens ziekte van een collega. Dan krijg je wat meer stabiliteit en meer persoonlijke relaties en een band met mensen; daar verzorgde ik ook uitvaarten en bediende ik de doop en

verzorgde huwelijksvieringen. Dat beviel me heel goed en daar mik ik nu ook meer op.

**Werkzaam blijven** Toch probeer ik ook tijd en ruimte voor familie en vrienden en voor mijn hobby's te houden. Ik kan de vieringen nu rustig voorbereiden en heb tijd voor enige studie er om heen en voor het lezen van andere boeken, het gaan naar de schouwburg, meer doen aan sport, enzovoort.

'Ik zie dat de jongere generatie  
het anders aanpakt.'

Begin mei dit jaar heb ik een lichte CVA gehad, maar het herstel verloopt goed. Per september ga ik op verzoek van het bisdom een collega, die vertrekt naar zijn missiehuis, tijdelijk vervangen als priester-assistent tot er een nieuwe priester komt. Ik ben daar de laatste maanden reeds om het weekend geweest om wat kennis te maken met de parochianen en met de gewoontes en gebruiken ter plekke.

Ook ben ik landelijk benaderd voor enkele taken, zoals voor het Pensioen-fonds Nederlandse Bisdommen en voor het pastorale kernteam van de Algemene Christelijke Politiebond.

**En het geld?** Tenslotte nog een antwoord op de financiële vraag: waar doe je het voor?

Ik vind dat ik niet meer hoeft te verdienen dan mijn collega's, die misschien niet zo'n goede gezondheid of zoveel werklust hebben. Ik schenk het geld, dat ik met mijn assistenties verdien, aan twee collega-missionarissen in Afrika en Papoea Nieuw Guinea, waar zij prachtig werk mee kunnen doen.



# Ja, ik ga echt stoppen!

**Parochianen maken zich zorgen, als ik zeg dat ik met 65 stop. Maar toch ga ik stoppen en wil ik ruimte om 'in de derde levensfase' andere dingen te kunnen doen.**

Als parochianen horen dat ik in mei 2011 de leeftijd van 65 jaar ga bereiken, dan is meestal de vervolgvraag: "Maar je stopt er dan toch zeker nog niet mee?" Mijn antwoord luidt dan duidelijk en helder: "Ik ga er echt mee stoppen." "Ja maar, jij bent toch nog energiek genoeg om door te gaan en hoe moet het dadelijk hier verder? Is er wel een opvolger voor je? Pastor die en die is de 75 al gepasseerd en gaat ook nog gewoon door..."

**Pastoraal werker geen priester** In het pastoraat blijkt men vandaag met goede argumenten te moeten komen om bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd inderdaad te stoppen. Bestuur en parochianen maken zich erg zorgen om de toekomst en willen daarom het liefst dat je doorgaat.

Als pastoraal werker word je dan even op een lijn gezet met de priesters die ze kennen. Ze staan er niet bij stil dat jouw situatie, als gehuwde, toch even anders ligt. Ik kan me goed voorstellen dat een priester, zeker wanneer hij nog gezond van lijf en leden is, wil doorwerken. Tenslotte is priester zijn meer dan een beroepskeuze, een levenskeuze en levenswijze. In mijn geval ben ik ook met hart en ziel pastor, maar toch meer beroepsmatig, zou men kunnen zeggen.

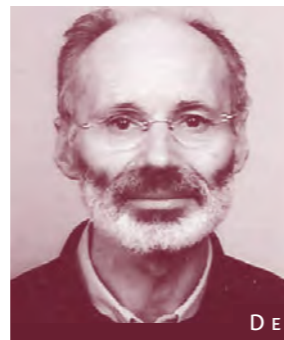
Ook de kerkorganisatie gaat er vanuit dat het werkcontract van de pastoraal werker met het bereiken van de 65 automatisch ophoudt. Het schijnt wel voor te komen dat deze en gene collega met een tijdelijk contract van telkens één jaar nog even doorgaat, maar je hebt als pastoraal werker zeker niet het gevoel dat de bisschoppen hopen dat je nog een poos doorgaat. De priester

daarentegen die 65 wordt en aangeeft dat hij met emeritaat wil gaan, kan het, in de ogen van bisschoppen, collega's en gelovigen met het oog op het priestertekort, eigenlijk niet maken dat hij stopt.

**Laatste levensfase** Waarom ben ik duidelijk in mijn antwoord dat ik echt stoppen wil? Niet omdat ik er genoeg van heb. Niet omdat ik me op dit moment moeizaam voortsleep naar de einddatum. Ik werk nog steeds met veel plezier en voel dat ik ook de energie heb om het nog langer vol te houden.

De belangrijkste redenen om te stoppen zijn:

- dat ik nu lang genoeg in het keurslijf heb gezeten van een arbeidzaam bestaan en er is meer in het leven dan zoveel dagen werken en zoveel dagen vakantie. Een van mijn dromen is tijd te kunnen nemen om te pelgrimeren en om de vrijheid te hebben er met de fiets of caravan op uit te kunnen trekken omdat het mooi weer is, en niet omdat dan vrije dagen gepland zijn. Nu ben ik zeven dagen in de week bereikbaar via mijn mobiel die open staat voor urgente oproepen. Ik heb



**Jan Vogels**

63 jaar, Pastoraal werker in de Parochiële Eenheid St. Trudo-O.L. Vrouw Tenhemelopneming.

DE PRAKTIJK

geen collega waarmee ik samen de bereikbaarheid kan regelen.

- dat ik niet geloof dat de toekomst van de kerk gediend is met het aanhouden van ouder personeel omdat er te weinig aanwas van onder is. Dan is er iets mis in de organisatie en dan is de organisatie meer gediend met hervormingen dan met mijn aanblijven.
- dat ik niet het risico wil vergroten straks te moeten constateren dat ik te laat gestopt ben. Dezer dagen nog hoorde ik van een collega, net de 65 gepasseerd, die van de ene op de andere dag te horen kreeg dat hij ongeneselijk ziek is. Ik wil graag een mooie invulling geven aan de laatste levensfase die vanaf 65 voor mij gaat beginnen. Het is de afronding, de voltooiing van mijn leven en daar wil ik me bewust op toelagen.

**Dromen én realistisch blijven** "Wat ga je dan doen als het zover is?", luidt de vraag van mensen vervolgens. Ik heb al gezegd dat een van mijn dromen is nog enkele keren te kunnen gaan pelgrimeren. Ik heb dat in 1999 een maand lang gedaan en ook in 2004 tijdens een sabbatperiode. Daar zie ik weer erg naar uit. Verder heb ik nog een aantal hobby's waar ik graag wat meer mee zou willen doen. Ik zou graag wat cursussen volgen om me nader te verdiepen in onderwerpen die me boeien: theologie, filosofie, spiritualiteit, geschiedenis. Ik zou graag wat meer tijd willen besteden aan literatuur, film. Verder heb ik een tuin rondom mijn huis die wat meer aandacht nodig heeft en ik heb een groentetuin, die me helpt om vooral ook dicht bij de natuur te blijven.

Of ik erg toeleef naar mei 2011? Ik merk dat ik er met enige spanning naar uitzie. Dat ik het fijn vind om er met anderen over te praten en om er zelf over te dromen. Tegelijk weet ik dat mijn betrekkelijk jonge kinderen, die alle drie nog thuis zijn, ook dan weer beperkingen zullen opleggen aan mijn 'vrijheid'. En mijn vrouw is een aantal jaren jonger dan ik en nog niet echt toe aan dat 65+ gevoel. Dus ik weet dat ik tegelijkertijd realistisch moet blijven, maar, afgezien daarvan merk ik, dat het voor mij vooral een prettig vooruitzicht is, dat me zal helpen dit laatste anderhalf jaar met genoegen vol te maken.



'Ik merk dat ik met enige spanning uitzie naar mijn pensioen.'

# Met emeritaat of toch niet?

**Alsmar vakantie vieren lukte me niet. Toen er een vraag kwam om te vervangen, zei ik ja, en voordat ik het wist was ik volop met 'Ons Heer op de achterbank' onderweg.**

Op 23 november 2003, na 15 jaar in het parochiepastoraat eerst in Arnhem, later in Oosterbeek, het afscheid. Maanden naar toe geleefd, heel bewust, vol dankbaarheid voor alle mooie momenten.

Jammer... ik had nog wel door willen werken. De eerste maanden daarna: los van... pijn... helen... vrij...

Vakantie en genieten van kinderen en kleinkinderen (acht), fietsen en zwemmen worden vaste onderdelen in de week. Ik haal kleinkinderen van school, ga mee naar zwemles, mijn man en ik nemen een treinkaart en gaan samen naar het strand of bezoeken een museum. Heerlijk! En dan...

Altijd maar vakantie !?! Het begint te kriebelen. Een mens verandert toch niet als hij 65 jaar wordt !?!

**Zo begint het** De pastoor van de parochie waar ik woon belt. Of ik niet...? Ik zeg nee...! Twijfel!

Ik moet toch 'iets' gaan doen. Angst voor het zwarte gat? Een cursus? Ik schrijf in op een aantal colleges over Maria Magdalena in Amsterdam. Terug op mijn oude stek. Voelt goed, maar ik ben alleen.

De gemeente Duiven, waar ik woon, begint een huisbezoekproject. Alle mensen, die 65 jaar of ouder zijn worden bezocht met vragen over welzijn, gezondheid, wonen, financiën e.d. Dat lijkt me wel wat.

De eerste mevrouw, die ik bezoek heeft een jaar geleden haar man verloren, en jawel, ik zit meteen met haar in de verliesverwerking. Nu niet vanuit de kerk, maar wat is het verschil?

Ik voel me weer als een vis in het water...

**Geen toeval** De toenmalige deken belt met de vraag of ik tijdelijk de functie van pastor op me wil nemen op Fatima, een gemeenschap van geestelijke en lichamelijke gehandicapte mensen in Wehl, totdat een nieuwe pastor is benoemd. Twee van mijn kleinkinderen zijn geestelijk en lichamelijk gehandicapt. Ik zie het niet als een toeval dat dit op mijn pad is gekomen.

Het wordt een heftige periode van meer dan een half jaar, waarin ik twee kinderen van respectievelijk 11 en 13 jaar moet begraven.

Alle woorden, alle rituelen, opgebouwd in 15 jaar parochiepastoraat, kan ik niet gebruiken. De confrontatie is heftig. Als er tijdens een van de uitvaartvieringen een jongen van 15 jaar om de kist gaat dansen en kushandjes richting kist werpt, word ik geheeld van veel pijn en onmacht en ik niet alleen. Bij deze instelling ben ik nog steeds de vervangende pastor.

**Met hart en ziel** In een naburig parochieverband (12 parochies) wordt een priester-pastor benoemd, die ik nog ken van de periode dat ik nog werkte. Hij zit nog tussen de verhuisdozen als blijkt dat hij aan zijn knie geopereerd moet worden. Hij belt en vraagt of ik hen



**Ria Wiendels-Neijenhuis**

70 jaar, emeritus pastoraal werkster.

DE PRAKTIJK

voor een paar maanden kan helpen. De operatie mislukt, er volgen er nog vele en nu na jaren loopt hij met krukken.

Een parochieverband van 12 parochies met een team van een priester-pastor, twee pastoraal werkers en een diaken. Vorig jaar kwam er een priester bij, na drie

'Ik voel me weer

als een vis in het water'

maanden kreeg hij een hartinfarct en inmiddels begint die priester weer te werken. Intussen ben ik aardig ingeburgerd in dit verband... doe weekendvieringen, uitvaarten, bereid vieringen voor met jongerenkoren en open de kermis met een toepasselijke viering, compleet met schutterij!!

Het is het dorpsleven, waar ik uit voortkom. Er zijn jaren geweest dat ik dit verre van mij wierp, nu omarm ik het. Aan de koffie in de sacristie met de koster of na afloop met het koor, komen de verhalen van authentiek en simpel volksgeloof. In de Achterhoek zijn geloof en leven nog zo met elkaar verbonden.

Als ik vanuit de kerk naar de begraafplaats loop (een afstand van twintig minuten), wordt mij door de koster een mantel omgehangen en ontdek ik onderweg dat verkeer door de plaatselijke politie als vanzelfsprekend wordt stilgelegd en mensen blijven staan.

Een verademing...

**Zaaien** In elke plaats waar ik kom – en dat zijn er inmiddels vele – sluit ik de vieringen altijd af met de woorden: lieve mensen, wat ik doe, kunnen jullie ook. Willen jullie dat deze kerk blijft? Dat deze parochie blijft leven? Dat het visioen overeind blijft? Dat de steppe weer gaat bloeien?

Doe het zelf, doe het samen. En het werkt!

Alle restricties en regelgeving van boven ten spijt. Mensen staan op en gaan... maar wel op hun manier. Tijdens de opleiding in Amsterdam (1982-1988) was er een docent met een verziende blik. Hij voorspelde een kerk als een soort postorderbedrijf. Pastores met 'Ons Heer op de achterbank' onderweg van plaats naar plaats. Dat lijkt het nu soms wel.

Maar in de auto crossend langs 's-Heren wegen van kerk naar kerk, alle attributen op de achterbank, zal ik één ding nooit vergeten en dat is mijn eigen verhaal.

Ik vertel het...

leg het overal neer...

strooi het rond in die mooie

Achterhoek met een dankbaar hart.

Over de oogst ga ik niet.

**Afscheid? Wanneer?** Hoe lang nog...

dat weet ik niet. Ik leef van de woorden die opgeschreven staan en van de verhalen van levende mensen onderweg.



Mijn vader was een zwervende

Arameeër...

Mijn biologische vader was een timmerman, die 's-avonds na zijn werk (kerkbanken maken)

met de gereedschapskist achter op de fiets nog van klus naar klus ging. Iets van hem zal ik wel hebben.

## Mixed Economy

De Anglicaanse Kerk in Engeland voert momenteel een beleid, dat ons als katholieken tot nadenken moet stemmen. Binnen de kaders van de kerk heeft men ruimte gemaakt voor nieuwe initiatieven. Vrije ruimte in bisdommen en in parochies. In deze ruimte kan men vrij en creatief experimenteren met andere vormen van kerk zijn. Dit beleid heeft merkbare invloed op protestantse kerken in Nederland. Een overzicht vond ik in het onderzoeksrapport van Martijn Vellekoop *Nieuwe kerken in een nieuwe context*, te downloaden via [www.emergingnetwork.nl](http://www.emergingnetwork.nl), en in zijn boek samen met Nico-Dirk van Loo *Ploeteren en Pionieren*, 2009 Ark Media.

Als voorbeelden neem ik twee boeken van Daniel de Wolf:

- *Jezus in de Millinix*. Waarden én Daden in een Rotterdamse achterstandswijk, Kok Kampen 2006
- *De ontdekking van het Koninkrijk*. Medema Vaasen, 2009. Verslag van een persoonlijke zoektocht.

Deze boeken tekenen de inzet van het echtpaar de Wolf en

weerspiegelen ook het optreden van andere jonge protestanten: zij zijn getroffen door het vuur van de Geest, de liefde tot Jezus, vinden een gelijkgezinde levenspartner en vestigen zich in een achterstandsbuurt om dáár de woorden van Jezus metterdaad gestalte te geven. Deze boeken bieden ook een kritische reflectie op hun geestelijke achtergrond. Zij stammen uit de hoek van Youth for Christ en Evangelicals, maar weerspreken de vooroordelen die in onze kringen leven. Zij vertellen geen hoogdravend, onaards verhaal. Zij wagen zich onder de bekende Antilliaanse en Marokkaanse probleemjongeren, en houden het uit. Zij schoppen niet tegen de kerk, want zij beseffen dat die een enorme rijkdom herbergt. Maar tegelijk leggen zij zich niet neer bij een kerkelijk beleid dat wil behouden wat bestaat en vooral intern gericht is. In onze kringen van katholieke pastores wordt momenteel veel gesproken over de missionaire opdracht van de kerk. Mixed Economy dwingt ons die missionaire opdracht daadkracht te geven.

Vervolg van pagina 9

Ik blijf gaan en tussendoor zoek ik zelf de stilte door te gaan wandelen met Karlie, mijn kleindochter in de rolstoel, zij kan niet praten en lacht alleen maar.

En af en toe een korte vakantie, hooguit vijf dagen. We hoeven niet meer ver weg en zeker geen drie weken.

Karlie is inmiddels 16 jaar, ze kan niet meer lopen, heeft ze wel gekund, maar nu gaat het achteruit, zeggen artsen. In mijn dromen heb ik haar al vaak begraven. En Dewi (Syndroom van Down) is nu 15 jaar. Deze kinderen kunnen tegenwoordig oud worden door alle goede zorg en medicijnen. Maar het geëigende beeld van lieve en muzikale kinderen gaat niet altijd op. Ook Dewi's verjaardag hebben we al een aantal keren in het ziekenhuis gevierd.

**Afscheid...** Is... niet meer... is... was... geweest. Voorgoed... nooit voorbij... op waarde geschat... Geheeld?

Ik heb nog effe werk met mezelf en met al die anderen...



## Aanvulling op het vorige nummer

De foto van Koos Tolboom bij de rubriek *Permanent leren* (in nr. 2 van deze jaargang) is gemaakt door de fotografe Marlies Bos.

## Permanent leren

Een collega aan het woord (zie ook onze website voor actuele koppelingen en een uitgebreid aanbod)

door Coen van Loon

# Permanent leren en mijn knelpunten

Pastor zijn is een wonderlijk beroep. Dit jaar zit ik maar liefst 25 jaar 'in het vak' en ik begin mij af en toe te realiseren dat ik over drie jaar alweer zestig ben. En dat, terwijl er (in mijn ogen) nog zóveel moet gebeuren!!

'Permanent leren' brengt mij terug tot mijn studietijd aan de KTHA in Amsterdam. De *éducation permanente* van Paulo Freire en zijn pedagogie van de onderdrukten maakte furore: 'de armen leven voor de onderdrukker en de onderdrukker leeft in hen als een ideaalbeeld, het hoogst bereikbare in de samenleving. Zij zijn tegelijkertijd zichzelf en de onderdrukker wiens bewustzijn ze zich eigen hebben gemaakt. Hierdoor ontstaat 'de cultuur van het zwijgen', de angst voor vrijheid en bevrijding waardoor solidariteit en zelfbewustzijn onmogelijk worden'.

Vooral moet ik denken aan het boek van I. Abram 'Joodse traditie als permanent leren', een boek dat ik indertijd heb ingedronken. Het brengt ons terug tot Maimonides: 'van alle voorschriften is er niet één zo belangrijk als de studie van de Torah. Sterker nog: de studie van de Torah is belangrijker dan alle voorschriften tezamen. Want leren leidt tot doen'.

Mijn knelpunt is dat ik teveel wil. Pastor zijn vraagt om een instrumentarium; om

een terugkomende update van de nieuwste ontwikkelingen; om een inoefenen van de nieuwste gezichtspunten. Lange jaren was ik pastor in Hilversum. Ik hield mijn parochie redelijk overeind en daarnaast hield ik mij met van alles bezig. Dat 'van alles' spitste zich niet toe op mijn vak. Daartoe werd ik ook niet uitgedaagd. Na Hilversum werd ik een jaar lang studentepastor en kreeg ik een training 'geestelijk leiderschap' aangeboden. Ineens merkte ik hoe ik het studeren gemist had en hoe moeilijk ik het vond mij te conformeren aan een groep. Daarna kwamen twee jaar justitiepastoraat. Nu kreeg ik de Emmaustraining aangeboden, een equivalent van de KPV-trainingen. Niet gemakkelijk, maar wel ongelooflijk belangrijk! Zeer dankbaar ben ik voor wat ik in beide trainingen te leren kreeg.

En nu ben ik dan terechtgekomen op de Utrechtse Heuvelrug. Plotseling ben ik lid van een team en heb ik het 'profiel diaconie' als rugnummer. De tijd is voorbij om 'het wel even op mijn manier te doen'. Ik mocht naar Luce om daar de leergang diaconie te gaan volgen. Diaconie wordt daar 'dienst van de bemiddeling' genoemd. Het gaat om 'analyse van maatschappelijke problemen en processen; methoden en technieken die helpen het geloof in engagement om te zetten'. Mijn

hersens gaan kraken... Voor mij is het niet een vanzelfsprekend proces systematisch te denken en mijn gedachten tot één punt samen te brengen. Dit tweede jaar van de opleiding beginnen we met een project dat we moeten opzetten en uitvoeren. Het kost mij moeite om het projectplan zó te formuleren dat het goedgekeurd wordt.

Kortom, permanent leren is ongelooflijk belangrijk. In het eerste jaar kregen wij de sociale leer van de kerk. Plotseling zat ik de encyclieken van diverse pausen uit te pluizen... en zag ik de lijn van de traditie waarin het diaconale/pastorale werk staat. Leren is geen freewheelen, het vraagt om systematiek en doordenking; om een leraar die je bij de hand neemt en wijst op je zwakke plekken. Die geduld heeft wanneer je weer als een pingpongbal door de kamer van je gedachten gaat. ... Er is nog zoveel te leren en te doordenken!



Coen van Loon, sinds 1 april één van de vijf pastores van de Utrechtse Heuvelrug en Zeist. Hij is belast met het profiel diaconie.

# Met het oog op morgen

**Wanneer men pas na de pensioendatum van alles moet regelen, is het te laat. Daarom is het verstandig nu al beslissingen te nemen en de parochianen er aan te laten wennen dat de pastor niet altijd aanwezig is.**

Lopen kun je beschouwen als een gecontroleerde manier van vallen. Iedere keer zet je een been naar voren om je val op te vangen. En hoe steiler de weg des te harder ga je lopen.

Als ik naar mijn levenspad kijk als pastoraal werker in twee parochies, constateer ik dat de weg wel bijzonder steil is geworden. Je hebt dat normaal niet zo in de gaten, omdat je er door de jaren heen iedere keer weer een plakje werk bij krijgt.

Wanneer je echter om je heen kijkt, zie je dat andere mensen van zestig jaar al met prepensioen zijn, anderen krijgen werktijdverkorting passend bij hun leeftijd. Ook zie je dat de buurman zijn auto wast in het weekend en 's avonds visite ontvangt of rustig tv kijkt. Dat zijn voor het parochiepastoraat de drukste bezette uren. Je werkt immers met veel vrijwilligers die overdag hun werkzaamheden hebben.

**Een glazen huis** Hoe bereid je je nu voor op je pensioen, waarbij je wat je arbeidzame leven betreft plotseling op een horizontale weg komt? Kom je dan niet ineens met een klap tot stilstand?

Daarom hebben we op de eerste plaats een platform in onze levensweg aangebracht. We zijn verhuisd. We hebben met ons gezin, bestaande uit vijf personen, altijd in grote pastorieën gewoond. Heerlijk voor de kinderen met al die ruimtes, maar ook wel lastig, want kerk en alles wat daar mee te maken heeft, is niet zo in bij de jeugd. Mijn vrouw ondersteunde mijn werk op de

pastorie altijd door boodschappen aan te nemen, mensen op te vangen die aan de deur kwamen en door te zorgen dat alles er netjes en gastvrij uitzag. Dat zijn van die zaken die er bijna vanzelfsprekend bijkomen. Daar waren we ons terdege van bewust toen we in een pastorie gingen wonen. Je woont echter met je gezin in een glazen huis.

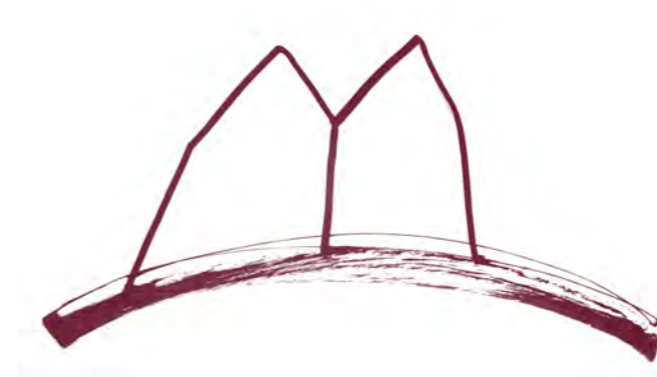
**Privacy** We hebben altijd met plezier in de pastorie gewoond. Van de ene kant zit je dicht bij je werk en word je een centrale figuur, van de andere kant kom je ook nooit echt los van je werk. 'In de kerk is altijd werk', zei een oude koster. En daar heeft hij gelijk in. Een ander nadeel is dat de privacy sterk wordt ingeperkt door het parochiële gebruik van de pastorie. Wat doe je als er op je vrije dag iemand aan de deur staat die je dringend wil spreken? En als de vouwploeg voor het contactblad bezig is, kunnen de andere gezinsleden niet zomaar even in pyjama naar de keuken lopen. Daarom hebben we besloten met het zicht op mijn pensioenering over vijf jaar om nu iets voor ons zelf op te bouwen. We schrokken van de moeite die we hadden om een hypotheek te krijgen, ondanks ons spaargeld. Wanneer ik met mijn pensioen pas was gaan zoeken,



**Cuno Lavaleije**

60 jaar, Pastoraal werker in de Regio Gooi Oost.

DE PRAKTIJK



had ik geen huis meer kunnen kopen en was ik aangewezen op een huurwoning, waar dan ook. Ik heb dat weliswaar ook meegemaakt met collega's, priesters die na hun emeritaat maar zelf moesten zien waar ze terecht kwamen, maar het dringt pas echt tot je door wanneer je er zelf mee geconfronteerd wordt. Voordeel van de verhuizing in deze levensfase is dat je nu rustig kunt zoeken naar een huis dat je bevalt. Je bent nog fit genoeg om te verhuizen en te klussen. En de parochie went vast aan het niet – altijd – aanwezig zijn van de pastor bij de kerk. Bovendien is het ook maar de vraag of er een opvolger komt.

**Accent op Eucharistie** Op de tweede plaats kijk je naar het werk. Hoe werk je? Doordat het werk zo uitgebreid is, moet je nog meer dan vroeger accepteren dat je niet alles kunt. Soms word je wanhopig van alles wat nog niet kan of niet meer kan. Zoals iemand die ziek is een bezoekje brengen, maar je aandacht wordt even voor iets anders gevraagd en dan hoor je dat diegene gestorven is. Dat is een verdrietige les. Toch richt ik me maar met heel mijn ziel op wat er wel kan en wat er wel gebeurt. En je probeert andere mensen mede verantwoordelijk te maken voor het werk in de kerk. Tenslotte is het hun kerk. De kerk is immers de gemeenschap van

mensen, verzameld rond Jezus Christus. Ik heb altijd in de kerk gewerkt vanuit het idee: we moeten een gemeenschap vormen waarin de aanwezigheid van Jezus gestalte kan krijgen in Woord en Sacrament. Die plaatselijke gemeenschap werd opgebouwd met vrijwilligers die meewerkten aan de taken van de kerk: leren, dienen en vieren. Langzamerhand zie ik een verandering van accent in onze kerk komen. Men vertrekt veel meer vanuit de aanwezigheid van Jezus Christus in het Sacrament, met name het Sacrament van de Eucharistie, en gaat er van uit dat dat voldoende gemeenschapsvormend is. De vraag is of het werkt, maar men zal dat wel terdege onderzocht hebben.

**Rust** Het voornaamste kenmerk van mijn werk vind ik: het er zijn voor de ander. Daarmee probeer je iets van Gods liefde gestalte te geven in deze wereld. Je maakt daarbij een keuze voor waar op dat moment het meest dringend behoefte aan aandacht is. De verandering van beleid heeft invloed op de kerkgemeenschap, mijn manier van werken echter kan gewoon doorgaan. Er zal

misschien wat minder beroep gedaan worden op mijn kwaliteit als liturg. Er blijft voldoende ander werk over. Het beroep van pastor in een parochie

is, zoals ik al zei, een rusteloos bestaan. Iedere planning kan doorbroken worden door een dringender beroep. Dus werk je van deadline naar deadline. Ik geniet iedere dag van mijn werk, maar kijk er ook naar uit dat ik het rustig aan kan doen na mijn pensioen, als die tijd mij wordt vergund. Daarom plan ik nu al vast wat rustmomenten in in mijn agenda.



**'Ik kijk ernaar uit...'**

# Oproepbaar blijven

**Al is het buiten de kerk, ook na je 65ste is er genoeg werk om te doen. Het is en blijft waardevol om mensen te steunen, bij te staan in vreugde en verdriet.**

Hoe bereid je je voor op de periode na je 65ste? Toen mij deze vraag gesteld werd, was ik verbaasd, want ik heb er nog niet eens zo goed over nagedacht. Ik ben nu 62 dus over drie jaar gaat dat pas spelen. Moet ik me daar nu al op voorbereiden? Ik heb nog zoveel tijd en er kan nog zoveel gebeuren. Wel heb ik de laatste tijd steeds meer het idee dat ik op mijn 65e echt ga stoppen met het parochiewerk in die zin dat ik het wel heel prettig zal vinden als ik geen eindverantwoordelijkheid meer heb voor parochies. Nu ben ik officieel dan wel niet de eindverantwoordelijke want dat is een priester, op afstand, maar als eerst aanspreekbare heb ik toch met de organisatie en de hele pastoraal in drie (Niedorp, 't Veld en Waarland), bijna vier parochies (ook Heerhugowaard - De Noord komt erbij) te maken en dat vraagt nogal wat vergaderen, regelen, organiseren. Dus ik denk er al wel aan om dat los te laten.

**De juiste beslissingen** Maar dat wil niet zeggen dat ik niets meer in de pastoraal zal gaan doen. Ik ben nu 38 jaar pastoraal werker. Onze klas was een van de eerste die in 1971 op advies van Mgr. Zwartkruis zo begon: ga eerst werken in de pastoraal en bekijk dan of je dit werk en het celibaat aankunt. Van hem kregen we heel veel ruimte om deze nieuwe functie in te vullen. Ik ben uiteindelijk altijd pastoraal werker gebleven, trouwde en heb van deze beide beslissingen nooit spijt gehad. In deze jaren heb ik het direct contact met mensen altijd heel boeiend en waardevol gevonden. Ik vond het de moeite waard om met mensen de hoogtepunten van



hun leven te delen, met hen hun dankbaarheid te vieren. Ik vond het waardevol om hen te steunen en bij te staan bij tegenslag, zorgen, ziekte en dood. Het deed en doet me nog steeds goed als ik merk dat ik mensen op die momenten houvast en troost kan bieden door mijn voorgaan in uitvaarten, door mijn woorden, door mijn gedichten waar men zich in herkent.



**Theo Vertelman**

62 jaar, pastoraal werker in 't Veld en Waarland, Nieuwe Niedorp en Heerhugowaard – De Noord.

DE PRAKTIJK

**Buiten de kerk** Dat werk wil ik straks van tijd tot tijd wel blijven doen. Ik denk trouwens dat er in de toekomst steeds meer mensen zullen zijn die bijvoorbeeld hun uitvaart niet meer vanuit de officiële kerk willen laten plaatsvinden, want daar worden de regels en voorschriften zo onpersoonlijk ingevuld (er mag zelfs geen communie meer worden uitgereikt!) dat men zich daar niet meer bij thuisvoelt. Er zal daarom steeds meer vraag zijn naar pastores die in zulke vieringen voor willen gaan. Dat zal ook steeds meer gaan gebeuren bij andere vieringen: huwelijken, jubilea. Ze vinden dan wel buiten de kerk plaats maar dat wil niet zeggen dat er van geloof geen sprake zou zijn. Hier zou ik aan mee willen blijven werken: oproepbaar als pastor! Ik wil ook vast en zeker tijd inruimen om te gaan schrijven zodat er naast de drie gedichtenbundels rondom ziekte, afscheid en dood die inmiddels verschenen zijn, ook andere thema's aan de orde komen die in vieringen gebruikt kunnen worden.

Als ik stop:

## wat voor pastor komt er dan?

**Voorbereiden** Ik denk trouwens, dat het voor Gerda, mijn vrouw, ook een stuk rustiger zal zijn als we stoppen, want nu steunt en helpt ze mij op allerlei manieren in de pastoraal. Het voordeel van een getrouwde pastor is immers dat ze er twee krijgen voor de prijs van één. Gaandeweg bezig zijnde met dit artikel bedenk ik nu ook, dat het misschien wel goed zal zijn als ik de komende drie jaar tot mijn pensioen in de parochies zo ga werken dat alle groepen echt zelfstandig zullen worden, dat ze kunnen blijven doorgaan, zonder te leunen op de pastor, op iemand die fulltime in de parochie werkzaam is.

Hoewel... als ik stop: wat voor pastor komt er dan? En mogen er straks nog wel groepen zijn op allerlei gebieden? Ik ben daar niet zo zeker van als ik zie hoe heren der in parochies met een bepaald soort pastoor alle vrijwilligers langzaam maar zeker worden afgeserveerd.

**Ben ik zo somber?** Het lijkt wel, maar in de 38 jaar dat ik pastoraal werker ben is er steeds meer 'gerestoureerd', teruggedraaid. Steeds minder mocht de pastoraal werker doen, steeds meer werd en wordt het een priesterkerk, dus zullen de leken ook steeds minder mogen doen. In zo'n kerk is het voor mij na mijn 65ste niet meer aantrekkelijk om te blijven werken. Werken met en te midden van mensen vanuit het geloof dat er een God is die met je meeleeft, die er is in alle tijden van het leven, dat heb ik altijd de moeite waard gevonden. En dat wil ik, al is het buiten de parochiestructuren, blijven doen, ook na mijn 65ste.



Ik heb inmiddels drie gedichtenbundels geschreven rond ziekte, dood en afscheid:

- De dood overleven (2001)
- Vervlogen adem (2004)
- Breuklijnen (2009).

Ze zijn te bestellen via [martinus.vw@quicknet.nl](mailto:martinus.vw@quicknet.nl).



### ■ Mw. Stolwijk-Vlek

Mw.mr. C.M.T. Stolwijk-Vlek treedt terug als lid van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht. Zij heeft sinds 1994 onafgebroken deel uitgemaakt van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht op aanwijzing van de Landelijke Commissie Rechtspositie, het vertegenwoordigend orgaan van de pastoraal werk(st)ers in de R.K. Kerkprovincie. De LKR gaat op zoek naar een opvolg(st)er.

### ■ Ton Meijers

Kerkrecht deskundige Ton Meijers, sinds 1999 lid van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht op aanwijzing van de pastoraal werk(st)ers, heeft zich opnieuw beschikbaar gesteld voor een termijn van vijf jaar.

### ■ Tekst Rechtspositiereglement

Veel leden zijn er niet op de hoogte dat de actuele tekst van het Rechtspositiereglement voor de pastoraal werker (RPW) te vinden is op onze website. Zie daarom: [www.vpwinfo.nl](http://www.vpwinfo.nl) onder Rechtspositiereglement.



### ■ Ariejan Kuin

Sinds kort is Ariejan Kuin (50) als opvolger van Siem van Diepen aangetreden als de nieuwe vertegenwoordiger van de VPW Nederland in de Landelijke Commissie Rechtspositie. Hij is werkzaam als pastoraal werker in de parochies van Spanbroek en De Weere.

### ■ Verzekering WGA-hiaat

Het Economencollege is actief doende een regeling te treffen waarbij alle werknemers in de kerk verzekerd zijn inzake het zogeheten WGA-hiaat.

### ■ Pensioen en wachtgeld

Er is een regeling getroffen waardoor de pensioenregeling tijdens de wachtgeldperiode wordt voortgezet (RPW art. 36).

### ■ Pastoraal werk(st)er duurder?

In de vorige aflevering vergeleek Cas van Beek de kosten van een pastoraal werk(st)er met die van de priester. Conclusie: de priester is goedkoper, maar bij nader inzien is het verschil minder groot dan men denkt. Zeker als men er nog de aanvulling naast legt die een oplettende lezer ons gaf: in het overzicht zijn de opleidingskosten van de priester niet meegenomen. Waar een pastoraal werk(st)er studeert op kosten van het rijk en in meerdere gevallen geleend studegeld moet terugbetalen, maken de meeste bisdommen flinke kosten om de eigen priesteropleiding te betalen (hoewel er ook een aantal priesterstudenten is dat studeert aan de theologische faculteit wel of niet met een beurs).

### ■ AOW

De netto AOW van iemand die alleen woont, is 70% van het minimumloon. De netto AOW van iemand die getrouwd is of samenwoont, is 50% van het minimumloon. Samen ont-

vangt men dan dus 100%. Is de partner nog geen 65 jaar, dan ontvangt men een extra bedrag boven op de AOW (toeslag). Deze ontvangt men tot de partner 65 jaar wordt. Let wel, de AOW-toeslag vervalt in 2015. Wordt men 65 voor 1 januari 2015, dan ontvangt men de toeslag tot de partner 65 wordt. Vanaf 1 januari 2015 ontvangt men geen toeslag meer voor de jongere partner. Dat heeft wel degelijk gevolgen voor het inkomen. Om te voorkomen dat men tijdelijk minder inkomsten heeft is een goed advies van een financieel deskundige op zijn plaats. Actuele cijfers: AOW alleenstaand met heffingskorting netto €975,- en zonder heffingskorting €812,- Voor een alleenstaand ouder respectievelijk €1.191,- en €1.024,- Indien getrouwd of samenwonend terwijl beiden 65+ zijn: per persoon respectievelijk €680,- en €566,- Als partner nog geen 65 is en men geen toeslag ontvangt: respectievelijk €680,- en €566,- Als partner nog geen 65 is en men volledige toeslag ontvangt: respectievelijk €1.237,- en €1.104,- Zie: [www.svb.nl](http://www.svb.nl).



## Voordat we naar de hemel gaan

Lang geleden had ik een collega die een periode vanwege gezondheid uit het pastoraat moest. Hij nam zijn intrek in een vakantiebungalow van vrienden. Immers wanneer hij op de pastorie bleef wonen, dan bleef hij gewoon de pastor, de vraagbaak, het manusje van alles, koster, (zondagmorgen om halfzeven de kachel aanzetten in de kerk) etc. Heerlijk even afstand nemen en bijkomen in de rust van de natuur, met een sigaar en een boek. Maar het beviel onze collega niet erg, want met zijn vertrek was ook zijn identiteit aan de kapstok in de pastorie blijven hangen. Hij was niet meer herkenbaar als pastor (onderhavige pastor was van voor het Concilie en had zijn 'clergy man's' uniform uitgetrokken in de 60-er jaren) en leed aan ernstig identiteitsverlies. Hij zei: 'Als ik nu ergens in de kerk zit dan ben ik niemand, dan denk ik wat doe ik hier.' Nu is het zo dat de meeste pastores slechte kerkgangsters zijn. Door toeneemend gebrek aan voorgangers zijn vrije weekenden zeldzaam geworden. Toch is het zo heilzaam eens andere collega's te zien en te horen voorgaan. Bij [www.programmagemist.nl](http://www.programmagemist.nl) kwam ik helaas nog geen eucharistievieringen tegen. Wel hebben diverse parochies mogelijkheden om kerkdiensten later terug te luisteren zoals [www.parchieazewijn.nl/kerkradio.html](http://www.parchieazewijn.nl/kerkradio.html) en sommige zelfs de mogelijkheid om via

een camera live vanuit de huiskamer mee te kijken in de kerk bv: [www.emmausparochie.nl](http://www.emmausparochie.nl) in Tilburg.

Ik vroeg mij af zouden ze in de kerk waar onze niet herkenbare en herkende pastor zat ook het lied *Uit vuur en ijzer* gezongen hebben. Dat zingt het namelijk zo prachtig met 'om mens voor een mens te zijn, wordt alleman geboren.' Deze collega voelde namelijk dat hij als priester in de wieg was gelegd. Hij werd jaren later ook degene die maar met moeite afscheid wist te nemen van het pastoraat. Het lukte hem fysiek gewoon niet meer, maar schrijvend bleek toen dat zijn hele leven samen heeft gehangen met zijn pastoraat. Dag en nacht (hij klaagde dat hij ook slecht kon slapen) was hij er mee bezig. En dan blijkt na het afscheid in het emeritaat, dat de vele contacten die er waren vaak functionele contacten zijn geweest. Om een 'echte' vriendenkring te onderhouden daar ontbreekt de tijd en de aandacht voor. In het bedrijfsleven wordt de cursus aangeboden Pensioen in zicht [www.pensioeninzicht.nl](http://www.pensioeninzicht.nl) Met onderwerpen als: Stoppen met werk: wat betekent dat?, Zin geven aan een leven zonder werk, Omgaan met veranderingen in de leef/gezinssituatie, Financiële, notariële en juridische informatie, Communicatie, Omgaan met tijd en energie, Lichamelijk en

geestelijk vitaal blijven.

Enkele jaren geleden signaleerde de VPW dat de bisdommen, als werkgevend organisatie, hier weinig oog voor hebben en werd er een studiedag gehouden over pastores en pensioen. Verhoudingsgewijs leverde deze dag naar het vergrijzende ledenbestand gerekend maar weinig belangstellenden op. Het Koninkrijk der Hemelen kent geen leeftijds grens, en ook Jezus heeft door zijn voortijdig verlaten van deze wereld daar geen wijze uitspraken over nagelaten. We zullen het dus zelf moeten invullen. Op onze eigen site [www.vpwinfo.nl](http://www.vpwinfo.nl) is onder het Blokje Belangenbehartiging en kopje pensioen informatie te vinden door onder ander de Nieuwsbrief van ons PNB als pdf file aan te bieden. Wij kennen geen regeling voor vervroegde pensionering, als je het wilt dan zal je er zelf voor kunnen sparen. Voor meer informatie zie [www.szw.nl](http://www.szw.nl) en [www.spaarvooruwverlof.nl](http://www.spaarvooruwverlof.nl) voor een eigen berekening. Tja en als het dan eindelijk zo ver is, het emeritaat, en je weet niet wat je in je eentje moet doen kijk dan op [www.spellentijd.nl](http://www.spellentijd.nl) of op [www.schaken.nl](http://www.schaken.nl) of gewoon op [www.123spelen.nl/jeugd\\_mensergerjeniet.htm](http://www.123spelen.nl/jeugd_mensergerjeniet.htm).

Matthé Bruijns, pastor die spaart voor een tijd die D.V. komen gaat.



# Pastores en pensioen<sup>(1)</sup>

Niko Raaphorst, bestuurslid namens en vanuit de deelnemers i.c. de LKR.

**Er is een hoop te doen over het pensioen, meer dan in dit stukje kan worden besproken. Maar het is goed om te weten wat het PNB voor zijn deelnemers<sup>(2)(3)</sup> en pensioengerechtigden doet. Voor meer specifieke en complete informatie is de PNB-website een geschikt adres: [www.pnb.nl](http://www.pnb.nl)**

## 1 Pensioenstelsel

Het Nederlandse pensioenstelsel is uniek in de wereld en daar sluit het PNB zich bij aan.

Er wordt de laatste jaren gemorrelt aan het Nederlandse pensioenstelsel, omdat er volgens sommigen te weinig samenspel is van pensioenfondsen met andere financiële instellingen en te weinig ruimte voor andere vormen van oudedagsvoorziening. Verder vereisen de enorme fondsvermogens een transparant en bekwaam bestuur. Ook geeft de directe beheersinvloed van ondernemingen op het pensioenfonds problemen. De nieuwe pensioenwet heeft daartoe voor de fondsen enerzijds nieuwe regels opgesteld en anderzijds de mogelijkheid geschapen voor alternatieven. Deze pensioenwet regelt veel over de interne organisatie van het fonds, de verantwoording en het toezicht. De Neder-

landse Bank (DNB) is daarbij een veel-eisende en strenge toezichthouder. Het PNB-bestuur heeft de herziene statuten voorgelegd aan DNB en daarop nog geen reactie ontvangen. Deze statuten bevatten 4 artikelen, die nauw samenhangen met het eigen kerkelijk karakter van het fonds. Dat neemt niet weg, dat het PNB voortgaat als wettig fonds te opereren.

## 2 Het PNB: beleid en organisatie

Het beleid van het PNB steunt sinds zijn oprichting in 1973 op vier pijlers:

- Een gelijkwaardige oudedagsvoorziening voor priesters, diakens en pastoraal werkers (concretisering van het solidariteitsbeginsel).
- Beheersing van de premie voor werkgevers en werknemers.
- Een behoudende beleggingsstrategie
- Zoveel als mogelijk aansluiten bij de pensioenwet met inachtneming van de onvervreembare eigenheid van de R.-K. kerkorde en het kerkelijk ambt.

Het PNB kent de volgende permanente organen: een bestuur met een voorbereidende werkcommissie, een advies- en verantwoordingsorgaan (AVO), een intern

toezichtorgaan (ITO), een commissie voorlichting en communicatie (CVC) en een beleggingscommissie (BC). Het bestuur wordt ondersteund door een pensioenadviseur van AZL.

Het PNB heeft de pensioenadministratie (werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden registeren, premies innen en pensioenen uitkeren, informatie verstrekken en rechten berekenen) geheel uitbesteed aan AZL en het vermogensbeheer (beleggen en beheren van het ingelegd vermogen) aan ING. Deze uitbesteding is dit jaar opnieuw vastgelegd in twee aparte contracten met wederzijdse rechten en plichten en controleerbare tarieven.

## 3 Crisis...

De nieuwe Pensioenwet is pas sinds 2007 van kracht en wordt al snel beproefd door de beleggingscrisis van 2008 met dalende dekkingsgraden, premiedruk en indexatie-uitstel. Wat gebeurt er in deze situatie met het PNB? Welnu, ook de dekkingsgraad van het PNB daalt mee met de anderen, maar door een defensieve strategie blijft de daling beperkt. We hebben voor de eerste helft van 2009 wel de premiekortingen moeten verminderen en de indexatie voor

de pensioenuitkeringen moeten halveren. Maar er was geen noodzaak voor drastischer maatregelen.

Het bestuur heeft een *commissie herstelplan* ingesteld, die sinds mei 2009 een advies voorbereidt voor de korte, middellange en lange termijn. Haar advies voor de korte termijn is intussen al door het bestuur overgenomen: verdere vermindering van de premiereductie en halvering van de indexatie over heel 2009.

## 4 Deelnemer in het fonds

Wat betekent het dan om deelnemer te zijn in het PNB? Jaarlijks ontvangt men in mei/juni een uniform *pensioenoverzicht*. Daarin wordt voor jou berekend wat je aan het begin van dat jaar hebt opgebouwd (als je dan stopt met werken), wat je vermoedelijk zult opbouwen tot je pensioendatum (als je tot die datum doorgaat met werken) en wat er in geval van overlijden is opgebouwd voor je partner en nabestaanden.

**Is het een degelijk fonds?** Er is een hoge mate van zekerheid, dat de opgebouwde pensioenrechten vanaf de pensioendatum ook worden uitgekeerd. Indexatie wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld en is steeds voorwaardelijk.

**Is het een duur fonds?** Op dit moment is door de jaarlijks vastgestelde korting de premie nog relatief laag, maar dat blijft niet zo. In de loop van de komende 3 jaar zal de premiekorting verminderen, mogelijk zelfs verdwijnen. De vereiste premie wordt berekend op basis van een vereist vermogen dat nodig is om te zijner tijd

pensioen uit te keren. Er zal opnieuw worden bekeken of de veronderstellingen bij die berekening moeten worden herzien.

Voorlopig zijn de premies van het PNB flink lager dan bij andere fondsen. Dit is ook een belangrijk punt van de werkgever,

eventuele landelijke wijzigingen zullen volgen.

**Inspraak?** Door vertegenwoordiging en participatie in het Advies- en Verantwoordingsorgaan (5 zetels) en het bestuur

‘In de loop van de komende drie jaar

zal de korting op de premie mogelijk verdwijnen.’

die 75% van de premie bijdraagt (het kerkbestuur betaalt voor priesters en diakens 100%).

Het PNB hanteert nu een *eindloonregeling* (pensioenniveau wordt bepaald door het laatst verdiende loon). Andere fondsen kennen een *middenloonregeling* (pensioenniveau wordt bepaald door het gemiddeld verdiende loon). De salarisopbouw van pastoraal werkers is op dit moment zodanig, dat het voor de vermogensopbouw van het fonds weinig verschil zal uitmaken. De priesters hebben een eigen honoringsstelsel waarin ook de pensioenbijdrage is geregeld, maar bij de pensioenuitkering wordt uitgegaan van het salarisniveau van de pastoraal werkers.

**Pensioenleeftijd?** Er is nog geen duidelijkheid over een wettelijke verhoging van de pensioenleeftijd. Het is aannemelijk dat het PNB – met inachtneming van het benoemingenbeleid van de bisschoppen –

kunnen deelnemers (2 zetels) hun invloed laten gelden. Kandidaten vanuit de pastoraal werkers worden voorgedragen door de landelijke LKR, die vanuit de priesters en diakens door de priesterraad.

## 5 Pensioengerechtigde in het fonds

Het pensioenfonds zorgt ervoor dat een deelnemer vanaf het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ook werkelijk krijgt uitgekeerd wat hij aan recht heeft opgebouwd. Dat wordt door de pensioenadministratie uitgevoerd. Maar behalve ontvanger van pensioen heeft de deelnemer ook een plaats in het fondsbeleid. Dat beleid kent onder meer een jaarlijkse afweging of en in hoeverre de vermogenspositie van het fonds het mogelijk maakt om de pensioenuitkeringen voor het dan komende jaar te indexeren. In het bestuur en in het AVO zijn 2 respectievelijk 5 zetels speciaal bestemd voor gepensioneerden. Het is dan ook een belangrijke zaak om

verbanden waarin gepensioneerden zijn verenigd, te stimuleren als achterban van aanwas voor deze vertegenwoordiging.

### 6 Wat er komt...

In november 2009 vergadert het bestuur over voorstellen van de commissie herstelkracht over de middellange (tot 2011) termijn. En na advies van het AVO zal het bestuur besluiten nemen. Deze besluiten zullen zo snel als mogelijk via een nieuwsbrief aan de deelnemers en pensioengerechtigden worden megedeeld.



#### Noten

- (1) het PNB kent ook een zogenaamd reglement II, waarin de pensioenen van huishoudsters worden beheerd. Deze groep deelnemers laat ik hier buiten beschouwing.
- (2) het PNB kent alleen deelnemers die door een benoeming van de bisschop in het pastoraat werkzaam zijn of waren. Voor andere functies kan men deelnemen in andere pensioenfondsen zoals PGGM of ABP.
- (3) bij het aanduiden van personen bedoelen we zowel vrouwen als mannen; omwille van de leesbaarheid wordt steeds de mannelijke vorm gebruikt.

# Geestelijk leiderschap

Nico Bulter

**“We hebben de afgelopen jaren een professionaliseringsslag gemaakt. Nu moeten we een stap verder zetten en ons concentreren op onze kerntaak: mensen naar God brengen”.**

De komende drie jaar (2010-2012) is geestelijk leiderschap het centrale thema van de VPW Nederland. Zo heeft het bestuur besloten in zijn vergadering van 17 september j.l.

Dit thema wordt agendabepalend voor de ledenvergaderingen en de studiedagen, zal gaan doorklinken in de mailings, de bladen en de website, en vorm krijgen in extra activiteiten en uitgaven.

nascholing. We hebben ons sterk gemaakt voor allerlei vormen van deskundigheidsbevordering. We hebben een onderzoek laten verrichten naar het feitelijk beroepsprofiel van de parochiepastor, en daarna toegewerkt aan het door ons uitgegeven Beroepsprofiel Parochiepastor. We hebben daarin beschreven welke taken door de parochiepastor uitgevoerd dienen te worden en welke competenties daarvoor vereist zijn. Tegelijkertijd hebben we vanaf den beginne dit streven naar professionalisering in verbinding gebracht met spiritualiteit, als onlosmakelijk met elkaar verbonden. Tijdens studiedagen, ledenvergaderingen en in publicaties hebben

### Verdiepende laag

Op basis van gesprekken en intern overleg is ons duidelijk geworden dat we na de professionaliseringsslag in de afgelopen jaren nu een stap verder moeten zetten; dat we er als het ware nog een verdiepende laag onder moeten aanbrengen, die direct voortkomt uit de hartslag van onze functie, namelijk: mensen naar God brengen. Als pastores kijken we vanuit een bepaald perspectief: we proberen zelf een bezielde pastor te zijn die leeft in verbinding met God, en van daaruit is het onze taak om mensen naar God te brengen. Onze specifieke en professionele taak is het om geestelijk leiding te geven aan de geloofsgemeenschap. De geestelijk leider valt niet samen met het management, maar heeft alles in zich van herderschap, oriëntatie bieden, de weg wijzen.

### Vaardigheden

In processen van kerkopbouw en reorganisatie – en daar zitten we midden in – is het wezenlijk dat de pastor wordt aangesproken op zijn pastorale en spirituele competenties. Hij verliest zich niet in management, in functioneel leiding geven of sociaal leiderschap, maar vervult temidden van deze processen de rol van een bezielend leider: het ontsluiten van de bronnen in mensen en het kapitaal van onze geloofstraditie, en mensen helpen bij het vinden van richting en koers (onderscheiding der geesten).

### Twee thema's

In het project is allereerst aandacht voor de pastor zelf: de pastor is een spiritueel iemand die voortdurend de verbinding met God opzoekt en zich wil laten leiden door

de Geest. In het ‘ambt’ krijgt de pastor deze spiritualiteit als het ware aangereikt. Het tweede thema is de pastor als mystagog: mensen inwijden in het geheim en het mysterie van Gods aanwezigheid in ons midden. De pastor is – om met Gerard Groener te spreken – een mystagogisch arrangeur, die de ‘kunst van het inwijden’ verstaat.

Met de twee fundamentele bijdragen van Aad de Jong en Willem Putman tijdens de ALV van 4 juni j.l. hebben we eigenlijk al een eerste stap gezet in dit nieuwe project. ☼

## ‘...de adem van de Geest die ons bezielt en leidt...’

### Motief

Als beroepsvereniging van r.-k. pastores hebben we vanaf de oprichting rond 1980 ingezet op de professionaliseringsstrategie: dat de functie van parochiepastor wordt uitgeoefend op basis van professionele standaarden, op basis van een adequate opleiding en permanente

we eigenlijk constant aandacht besteed aan wat ons bezielt, de adem van de geest die ons leidt. Deze uitdrukkelijke verbinding tussen professionaliteit en spiritualiteit is ook uitstekend beschreven in een hoofdstuk van de bisschoppelijke beleidsnota “Meewerken in het pastoraat” (1999).



### Tijdstip opzegging lidmaatschap (indien van toepassing)

Ter herinnering een regel inzake de opzegging van het lidmaatschap: dit dient te geschieden vóór 1 november van enig jaar.

Indien men opzegt tussen 1 november en 1 januari, blijft men het daarop volgende kalenderjaar nog lid en is dan dus contributie verschuldigd.

## ■ Veertig jaar pastoraal werk(st)er

Een redactie onder het voorzitterschap van Ton Beugelsdijk gaat aan de slag om een boekuitgave te publiceren onder de werktitel *Veertig jaar pastoraal werk(st)er*. De overige redactieleden zijn Mirjam Dirkx, Willem Putman, Niko Raaphorst, Jan Verbruggen en Nico Bulter (eindredacteur). Het boek wordt gepresenteerd tijdens de Algemene Ledenvergadering op donderdag 3 juni 2010.

## ■ Beroepscode

De tekst van onze Beroepscode dateert uit het jaar 2001. Bij aanvang was het bedoeling dat de tekst om de drie jaar vernieuwd zou worden. Intussen zijn we een aantal jaren verder,

zijn er nieuwe ontwikkelingen, en is er bijvoorbeeld een nieuwe tekst van de *Gedragsregels in de Bond van Nederlandse Predikanten* ([ziewww.predikanten.nl](http://www.predikanten.nl)). Een werkgroep gaat aan de slag om een nieuwe versie van onze Beroepscode op te stellen. Deze wordt gepresenteerd tijdens de Algemene Ledenvergadering op 3 juni 2010. Suggesties zijn van harte welkom.

## ■ Geestelijk Leiderschap

Het bestuur heeft met het oog op de functieontwikkeling in het parochiepastoraat besloten tot een driejarig project onder de titel Geestelijk Leiderschap: de pastor als geestelijk leider in de actuele context van kerk en samenleving. Daarin zal allereerst aandacht zijn voor de

persoonlijke vorming en spirituele groei van de pastor. Vervolgens staat de kunst van het inwijden van de ander – de pastor als ‘mystagogisch arrangeur’ – centraal. Het project wordt de komende jaren bepalend voor de agenda in de zeven VPW-en en voorziet in een serie van bijeenkomsten en enkele uitgaven.

## ■ Werkgroep Dominicusberaad

Een werkgroep met onder meer onze oud-voorzitter Gerard Zuidberg, opgericht naar aanleiding van het symposium *Kerk&Ambt* op 10 november 2007, wil het netwerk tussen geloofsgemeenschappen versterken en aandacht hebben voor de signalen van

blijven, het werk met plezier kunnen blijven doen en niet uitgeput raken. Met het oog daarop hield Anke Bisschops een inleiding tijdens de Algemene Ledenvergadering van 22 september j.l. (Lia Epskamp).

## ■ VPW Utrecht

We namen afscheid van Hans Harmsen en Ivan Kantoci en

nieuwe vormen van religiositeit. Men streeft naar de aanstelling van een coördinator.

## ■ Gift

De VPW Nederland is door de Belastingdienst aangemerkt als een ANBI. Een gift aan de VPW Nederland is voor de gever aftrekbaar. De jaarlijkse contributie is geen gift en niet aftrekbaar. Het komt regelmatig voor dat een lid meer overmaakt dan de vereiste contributie. Dat meerbedrag is wel een gift en is op grond daarvan aftrekbaar.

## ■ Scholing bestuurders

Er komt een scholingstraject voor nieuwe of aankomende bestuursleden in de diocesane VPW-en. Deel gaan nemen aan het bestuurswerk nodigt uit om de deskundigheid, noodzakelijk voor de rol van bestuurder, zich eigen te maken.

begroetten Aad van Dijk als vice-voorzitter in het bestuur. Het bestuur gaat inventariseren of de nieuwe benoemingenprocedure goed verloopt. Binnenkort zal het document verschijnen “Waar gaan we voor, waar staan we voor?” dat door enkele leden samen met het bestuur is voorbereid. Het wil een bijdrage leveren aan de

## ■ Exitformulieren

Een analyse van 68 exitformulieren laat zien dat de vertrekkende leden een positief oordeel vellen over het werk van de landelijke en de diocesane VPW. De meeste leden zeggen op vanwege ouderdom of concentratie op het lidmaatschap van de VGVZ. De hoogte van de contributie wordt niet als af-

gedachtevorming over de (geloofs-)grond waar we op staan en wat ons als pastoraal werkenden nu te doen staat. (Annemarieke Hollanders).

## ■ VPW Haarlem-Amsterdam

Op 9 september kwam het bestuur weer voor het eerst na de vakantieperiode bij elkaar. Er was veel ontvangen post. Twee berichten van overlijden: Evert Hammann, lid vanaf het eerste uur, en Hanneke Idema, slechts 51 jaar oud en pas sinds 1 januari 2008 werkzaam in het pastoraat.

Het bisdom heeft een brief doen uitgaan over het verplichtende karakter van alle regelingen en documenten die betrekking hebben op liturgie. Een diocesane commissie zal in gesprek gaan met de regio's over de naleving. Er is een grote kloof tussen de visie van

zonderlijk motief genoemd. Enkele leden zijn bij vertrek niet tevreden of teleurgesteld. Het beste bindmiddel met de leden is VPWinfo en de diocesane bladen: zij worden heel goed gelezen. Ledenvergaderingen worden af en toe bezocht. Er is inmiddels een kleine groep die de website [www.vpwinfo.nl](http://www.vpwinfo.nl) raadpleegt.

de beleidsorganen en de dagelijkse praktijk in de parochies. Ons document ‘Meewerken aan het dienstwerk van Christus’ begint een definitieve vorm te krijgen. Het zal voor de komende ALV van de VPW Haarlem-Amsterdam in de Nieuwsbrief gepubliceerd worden en op de ALV van 10 oktober wordt het becommentarieerd door een referent en coreferent. We hopen verder op een levendige discussie en een hart onder de riem voor de werkers in het pastoraat. (Jan Verbruggen)

## ■ VPW Den Bosch

Tijdens de ledenvergadering van 9 juli j.l. sprak voorzitter Niels Morpey met de leden over het nieuwe beleidsplan van de bisschop. Hij vertelde vanuit zijn ervaringen als teamleider van het parochieverband Veluwezoom, waar

Dat de VPW staat voor de professionalisering van het pastoraat en voor de behartiging van de belangen, dat wordt volledig onderschreven.

## ■ Pastoraat en Populisme

Een conferentie “uit zorg om de ziel van een verscheurd volk” voor pastores en predikanten, georganiseerd door

het IKON pastoraat in samenwerking met VolZin. Met Jos de Beus, Herman Meijer, Wietske Verkuil en Titus Schlattmann. Vrijdag 13 november, Regenboogkerk, Hilversum. [www.ikonpastoraat.nl](http://www.ikonpastoraat.nl). Email: [pastoraat@ikon.nl](mailto:pastoraat@ikon.nl). Telefoon: 035 621 55 55. ■

ding over pastoraal leiderschap in een zich veranderende setting. Aansluitend vond een gesprek met de aanwezigen plaats. Behalve de vaste agendapunten kwamen aan de orde het voorstel van meerdaagse studiedagen over “tijd, conflict en leiderschap”, inhoudelijk voor te bereiden door de VPW, en een studiedag over Eucharistie op 29 oktober a.s., georganiseerd door het bisdom. De uitkomst van de bespreking hiervan met de leden neemt het bestuur mee naar het protocollair gesprek met de bisdomstaf op 6 november a.s. Sinds mei j.l. vergadert het bestuur, dat drie vrouwen en drie mannen telt, weer voltallig. Van voornoemde bijeenkomsten zal een kort verslag op de website worden geplaatst. (Jan Langelan). ■

## Diocesane VPW-en

### ■ VPW Breda

Bestuurlijk gezien, bevindt de VPW Breda zich momenteel in zwaar weer. De functie van secretaris is al langere tijd vacant en binnenkort zal ook de voorzitter stoppen. Het is niet eenvoudig een nieuwe

voorzitter te vinden. Wij wanhopen echter niet. In het nieuwe werkjaar wil de VPW aandacht besteden aan de veranderingen die het nieuwe beleid van de bisschop met zich meebrengen: grotere regio's, meer teamwork, mogelijk vermindering van vieringen. Het is daarbij van belang dat onze leden geïnspireerd

De afgelopen jaren hebben we in Nijmegen een grootschalig empirisch onderzoek uitgevoerd naar de inspiratie, die op katholieke scholen uitgaat van de leraren en van bepaalde school-activiteiten, althans volgens direct betrokken ouders, leerlingen en leraren. Het wetenschappelijke verslag daarvan is een half jaar geleden in boekvorm gepubliceerd bij Damon onder de titel 'Inspireren tot participatie. Onderzoek naar inspireren de activiteiten en leraren op katholieke scholen.' Nu is een school geen kerk en zijn leraren geen pastores. Toch leek het de or-

ganisatoren van deze algemene ledenvergadering van de V.P.W. terecht interessant om er het inhoudelijke deel van deze dag aan te besteden vanuit de vraag wat ook pastores zouden kunnen hebben aan de onderzoeksresultaten als het gaat om inspirerend leiderschap. Daarvoor zal ik eerst nader toelichten wat het onderzoek als zodanig inhoudt. Vervolgens geef ik een korte reflectie op enkele hoofdpunten van het onderzoek om tenslotte ga ik iets nader in op de mogelijke relevantie van dit onderzoek voor pastores.

dat men de laatste tijd de katholiciteit van katholieke scholen steeds uitdrukkelijker zoekt in de inspiratie die er in doorwerkt of althans gedacht wordt in door te werken. Men wilde wel eens preciezer laten nagaan in hoeverre dat werkelijk (nog) het geval is in Nederland. Bij de nadere toespitsing van die kwestie hebben we er niet voor gekozen om het onderzoek te richten op de vraag of katholieke inspiratie-bronnen nog voldoende aan bod komen op katholieke scholen, maar of, c.q. in hoeverre bepaalde school-activiteiten, docenten en symbolen op die scholen feitelijk een inspirerend effect hebben op de leerlingen en waar dat mogelijk nog meer door beïnvloed wordt. Daarbij vroegen we ons af of vraag en aanbod op dit punt (nog) voldoende op elkaar aansluiten. Bij de uitwerking van die vraag beschouwden we de ouders (althans in het primair onderwijs) en leerlingen zelf (althans in het secundair onderwijs) als de vragers en de leraren als de aanbieders. Daarom besloten we een vragenlijstonderzoek te doen bij vier doelgroepen, namelijk de ouders (1) en leerkrachten (2) van katholieke basisscholen en de leerlingen (3) en leraren (4) van katholieke scholen voor voortgezet onderwijs. En in die vragenlijsten wilden we niet alleen vragen wat volgens hen feitelijk inspirerend werkte, maar ook wat zij wenselijk vonden op het punt van inspiratie.

#### Theoretisch kader

Nu is inspiratie een lastige notie. Het wordt te pas en te onpas gebruikt zonder dat precies duidelijk is wat men er mee bedoelt. Als je echter empirisch onderzoek wil doen, waarin dit begrip centraal staat, moet je wel zorgvuldig bepalen wat je er onder verstaat. Dat heeft ons

de nodige hoofdbrekens gekost. Tenslotte kwamen we tot de conclusie, dat de volgende drie punten daarbij doorslaggevend zijn en van bijzonder belang waren voor ons onderzoek.

- Ten eerste is inspiratie een vorm van geestelijke veroorzaking en daarom niet te plannen. Van inspiratie kan slechts sprake zijn als er een veroorzaker is (de inspiratiebron) en een gevolg (het inspiratie-effect). Dé katholieke of christelijke of bijbels inspiratie bestaat dus nooit op zich, maar is altijd een veroorzakende invloed van een bron op iemand (-s geest). En omdat dit geen oorzaak-gevolg-relatie is, die wetmatigheden volgt zoals in de natuur, is inspiratie in strikte zin onvoorspelbaar en niet te plannen. Dat is op zich al belangrijk, zeker in verband met onderzoek. Er zijn dan namelijk hooguit planbare regelmatigheden te ontdekken in verband met inspiratie, maar nooit wetmatigheden in natuurwetenschappelijke zin.

- Daar komt een tweede punt bij. Inspireren is een activiteit, waarvoor ook geen regels bestaan, omdat mogelijk inspirerende handelingen bij de ene mens wel een inspirerend effect kan hebben terwijl het bij anderen helemaal niet inspirerend werkt. In dat opzicht lijkt inspireren op andere zogeheten perlocutionaire handelingen zoals iemand overtuigen, iemand troosten of iemand blij maken. Dat zijn geen illocutionaire handelingen zoals vragen, beloven of groeten, waarvan het slagen slechts afhangt van het volgen van regels, die er nu eenmaal voor gelden. Maar of iemand overtuigd, getroost of blij gemaakt wordt door (per-) wat anderen in woorden (illocutionair) beloven, vragen of doen hangt in belangrijke mate tevens af van diens voorgeschiedenis, vooroordelen, stemming etc. Dat geldt ook voor inspiratie. Inspireren is een perlocutionaire communicatieve handeling, geen illocutionaire. Dat is een belangrijk punt, als het gaat om de inspiratie, die van katholieke scholen uit kan gaan of volgens sommigen uit moet gaan. Die is namelijk niet alleen onvoorspelbaar en niet te plannen,

maar er bestaan ook geen regels voor die je maar hoeft te volgen om te inspireren. Inspiratie is zeer persoonlijk, niet alleen wat betreft de inspiratiebron, maar vooral ook wat betreft het inspiratie-effect. Dat geldt dus ook niet alleen voor katholieke scholen, maar ook voor inspirerend leiderschap van pastores.

- Er is evenwel nog een derde punt van groot belang voor inspiratie als zodanig en voor het onderzoek daarnaar. Dat is het gegeven, dat inspiratie de motivatie inhoudt om op een soortgelijke manier te handelen als waartoe de inspiratiebron een richtlijn biedt, en wel door de excellentie, die in de bron ervaren wordt. In die zin is inspiratie dus altijd een normatieve notie. Het richt het handelen en is er een drijfveer voor vanwege de uitmuntende eigenschappen, die men waarneemt in de inspiratiebron en die men wil navolgen, zij het op eigen wijze.

Als mensen nu inspiratie in deze zin toeschrijven aan katholieke scholen (of aan pastores) wat doen ze dan precies? Wat houdt toeschrijven eigenlijk in? Het lijkt misschien spijkers op laag water zoeken om daar bijzondere aandacht aan te besteden. Toch leek het ons nodig om dat vooraf goed vast te stellen. Vaak wordt toeschrijven namelijk ten onrechte opgevat als aanduiden van iets op een bepaalde manier of als aanduiden van iets bepaalds, namelijk van een abstract begrip. Volgens die opvatting zou bijvoorbeeld in de uitspraak 'Jan heeft kanker' met de naam 'Jan' een concreet persoon aangeduid worden en zou de toeschrijving 'heeft kanker' de aanduiding zijn van een bepaalde ziekte. Zo zou in de uitspraak 'katholieke scholen inspireren' de soortnaam 'katholieke scholen' een bepaalde groep onderwijsinstellingen aanduiden. En de toeschrijving 'inspireren' zou dan de aanduiding zijn van een bepaalde oorzaak-gevolg-relatie. Dat is echter een misvatting. Toeschrijvingen zijn geen aanduidingen. Met aanduidingen zoals (soort-) namen geef je te kennen over wie of wat je iets wil zeggen, beweren, vragen etc. Maar met toeschrijvingen druk je uit, wat je over die per-

soon, dat ding of dat object wil beweren, vragen etc. Een aanduiding deugt (heeft betekenis) als die persoon of dat object bestaat in de werkelijkheid of in de fantasie van mensen. Zo hebben de woorden 'katholieke scholen' of 'pastores' in de bewering 'katholieke scholen en pastores (moeten) inspireren' alleen maar betekenis als er zulk soort onderwijsinstellingen en functionarissen bestaan. De toeschrijving dat ze inspireren of moeten inspireren duidt echter geen bestaande werkelijkheid aan, zelfs geen fictief bestaande, maar roept slechts de vraag op of het waar is of niet, c.q. of het waar moet zijn of niet. Dat hield een belangrijke restrictie in voor ons onderzoek. Daarom hebben we namelijk niet onderzocht of katholieke scholen daadwerkelijk de leerlingen inspireren, maar of en hoe ze dat doen en zouden moeten doen volgens betrokken ouders, leerlingen en leraren. In die zin hebben we niet de werkelijkheid, die aan inspiratie of aan de toeschrijving van inspiratie beantwoordt, onderzocht, maar de toeschrijving als zodanig. De vraag was niet of leraren en bepaalde activiteiten op katholieke scholen werkelijk de leerlingen inspireren, maar of en hoe dat gebeurt volgens de direct betrokkenen.

Daarbij hebben we tevens willen nagaan in hoeverre die toeschrijving van inspiratie gebeurt onder invloed van secularisatie, modernisering en individualisering. Dat leken ons de drie meest relevante context-factoren daarvoor. De verwereldlijking van zingeving in onze cultuur zou namelijk wel eens tot gevolg kunnen hebben, dat veel mensen die inspiratie weinig of geen religieuze inhoud meer geven. De modernisering van betekenis houdt in, dat mensen gebeurtenissen en situaties vooral beoordelen op hun waarde voor nu en bijvoorbeeld niet of veel minder verstaan in het licht van langer lopende historische processen, dus noch in het licht van verleden en traditie, noch met het oog op toekomst (-verwachting en -planning). Dat leidt er wellicht toe, dat men mogelijke inspiratiebronnen minder geneigd is te zoeken in

# Inspireren tot participatie

## Het onderzoek als zodanig

### Aanleiding en opzet

Het onderzoek is gedaan in opdracht van de Nederlandse Katholieke Schoolraad (NKSR) ter gelegenheid van haar 40-jarig jubileum. En de aanleiding tot de themakeuze was het gegeven,

---

Inleiding gehouden tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VPW Nederland op 4 juni 2009, door **dr. Aad de Jong**, emeritus bijzonder hoogleraar met betrekking tot het katholiek onderwijs en tevens hoofddocent voor pastoraaltheologie aan de theologische faculteit Radbouduniversiteit Nijmegen.

de (katholieke) traditie uit een verder verleden (bijvoorbeeld heiligen van vroeger) en dat men de inspiratie-effecten niet zozeer pleegt te zoeken in veranderde invullingen van christelijk leven en katholiciteit (bijvoorbeeld van scholen). Als derde factor zou ook de hedendaagse individualisering van waarheid en succes wel eens zeer grote invloed kunnen uitoefenen op de toeschrijving van inspiratie aan katholieke scholen. Dat geldt vooral voor de zogeheten deïstitutionalisering, die daarmee gepaard gaat. Naarmate mensen minder waarde hechten aan en vertrouwen hebben in instituties en meer letten op het slagen van particuliere strevingen of op de waarheid van persoonlijke overtuigingen hebben ze waarschijnlijk minder oog voor collectief (bijvoorbeeld kerkelijk) goedgekeurde, erkende of geprefereerde inspiratiebronnen en zullen ze eerder kijken naar zeer persoonlijke inspiratie-effecten.

### Uitvoering en resultaten

Om hier langs meer empirische weg achter te komen hebben we een vragenlijst samengesteld, waarin voor al die punten een aantal indicatieve vragen zijn gesteld. Deze lijst is in het voorjaar van 2006 voorgelegd aan 1179 respondenten. Hiervan bleek 34% man en 66% vrouw. De jongste respondent was 13 jaar en de oudste 63, de gemiddelde leeftijd was 33 jaar. Van de respondenten beschrijft 57% zichzelf als katholiek, 4% geeft aan te behoren tot één van de protestantse kerken, 3% zegt islamitisch te zijn, 31% geeft niet aan zich tot een enkele kerkelijke gezindte te rekenen, en 5% rekent zich tot een andere religie (zoals hindoeïsme, boeddhisme of anderszins). De respondenten voor het basisonderwijs waren afkomstig van 39 basisscholen verspreid over heel Nederland. Het totaal aantal respondenten voor het basisonderwijs bedroeg 581 personen, waarvan 307 ouder zijn van een kind in groep 5 en 274 als leerkracht werken. In beide groepen is de meerderheid vrouw; van de ouders 87%, van de leerkrachten 80%. De gemiddelde leeftijd van

ouders en leerkrachten is respectievelijk 40 en 43 jaar. De respondenten voor het voortgezet onderwijs zijn afkomstig van 12 verschillende scholen door heel Nederland. Beide groepen respondenten in het voortgezet onderwijs bestaan samen uit 598 personen, waarvan 432 leerlingen en 166 docenten. Van de leerlingen is 48% man en 52% vrouw, bij de docenten is 57% man en 43% vrouw. De gemiddelde leeftijd van leerlingen en docenten is respectievelijk 16 en 46 jaar. Verder is opmerkelijk, dat 38% van de leerlingen in deze katholieke scholen voor voortgezet onderwijs van zichzelf zeggen, dat ze ‘katholiek’ zijn.

Als we nu kijken naar de activiteiten op school, die de respondenten inspirerend achten blijkt het volgende. Het hoogst scoren vieringen en gebed. Met uitzondering van kerstvieringen vind men ook dat de genoemde vieringen (pasen, suikerfeest, vieringen van niet-christelijke godsdiensten, dagopeningen, jaaropeningen en vieringen bij overlijden) meer plaats zouden mogen vinden dan feitelijk gebeurt. Dat geldt eveneens voor vormen van gebed. Ook de behandeling van maatschappelijke en ethische onderwerpen vindt men in het algemeen wel inspirerend. Dat geldt het meest voor discriminatie en (zinloos) geweld en minder voor bijvoorbeeld vasten. Maar ‘christelijke tradities’ in het algemeen scoort toch nog vrij hoog. Hier blijken overigens feiten en wensen aardig parallel te lopen. Ook kunst, cultuur, sport en reizen doen het goed als het om inspirerende schoolactiviteiten gaat. Maar veel minder is dat het geval bij de behandeling van bijbelteksten. Daarbij is het wel opmerkelijk, dat mensen, die de band tussen school en kerk van groot belang vinden, ook de aandacht voor bijbelteksten zeer wenselijk achten.

Als het nu gaat om de vraag wat leraren inspirerend maakt voor de leerlingen en waartoe ze dan inspireren blijkt vooral het volgende. Het meest inspireren leraren door hun vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische kwaliteiten.

Leraren die gewoon goed les geven kunnen dus het meest inspireren. Leerkrachten die leerlingen laten delen in hun vakinhoudelijke kennis blijken hen vooral uit te nodigen tot het verwerven van meer kennis en inzicht. Daarnaast hebben we geconstateerd dat leerkrachten die aandacht hebben voor vooral zwakke leerlingen alle leerlingen uitdagen om zowel sociale deugden als spiritualiteit en transcendentie te ontwikkelen.

Ten slotte is vastgesteld dat leraren die zingeving ter sprake brengen, leerlingen niet alleen aanzetten om spiritualiteit en transcendentie, maar ook sociale deugden, en kennis en inzicht te ontwikkelen. Anders gezegd blijken leraren die leerlingen laten delen in hun kijk op de zin van het leven, deze leerlingen aan te kunnen zetten om diverse, dus ook andere (bijvoorbeeld sociale) kwaliteiten te ontwikkelen.

Een derde groep bevindingen betreft het vak godsdienst/levensbeschouwing. De meeste respondenten vinden, dat dit vak niet alleen een informerend karakter moet hebben, maar ook uitdrukkelijk vorming moet beogen. En dit vormende karakter kwalificeren zij inhoudelijk door zowel een christelijk als een multireligieus perspectief. Het is opvallend, dat men dat christelijke en multireligieuze perspectief niet tegen elkaar laat uitspelen, maar juist wil laten samengaan. Betrokkenen vinden blijkbaar vooral die invulling van het vak godsdienst/levensbeschouwing die leerlingen de mogelijkheid biedt ervaringen en situaties te leren begrijpen vanuit verschillende religies wenselijk. Wel vinden ze dat de eigen levensbeschouwelijke overtuiging deze vorming sterk bevordert.

### Reflectie op het onderzoek

Wat kunnen deze bevindingen nu betekenen en hoe zijn ze te beoordelen? Dat is alleen te bepalen vanuit een welgekozen interpretatie- en evaluatiekader. Om een aantal redenen hebben wij gekozen voor een perspectief,

waarin de gerichtheid op participatie centraal staat. Deze keuze voor een participatiegerichte koers van het katholiek onderwijs is in belangrijke mate ingegeven door de wenselijkheid om een aantal valse dilemma's te overwinnen, die ons inziens vooral voortkomen uit enerzijds een sterke particularisering en anderzijds een verstokte totalisering van de katholiciteit van katholieke scholen.

### Gerichtheid op participatie

Wat bedoelen we in dit verband met gerichtheid op participatie? Ten eerste heeft dat zowel een actieve kant (deelnemen en een bijdrage leveren aan een groter geheel) als een receptieve of ontvangende kant (deel krijgen en een particulier deel ontvangen van een groter geheel). Bovendien zijn aan participatie naar beide kanten drie dimensies te onderscheiden, namelijk een sociale, een historische en een religieuze dimensie. Onder de sociale dimensie van participatie verstaan we de deelname van individuen aan grotere sociale verbanden zoals een gezin, een school, een bedrijf, een kerk etc. Met de historische dimensie bedoelen we de participatie nu in de actualiteit aan langer lopende historische processen zoals de ontwikkeling van de westerse cultuur of de christelijke traditie. En de religieuze dimensie van participatie betreft de deelname in deze wereld aan wat in de tweede Petrus-brief het goddelijk leven of de goddelijke natuur genoemd wordt. (2 Petr. 1, 4).

De gerichtheid op de eerste, namelijk sociale dimensie van participatie kan enerzijds helpen om de neiging te voorkomen of zo nodig te overwinnen om collectieve geloofsovertuigingen, -ervaringen, -wensen, -bedoelingen en activiteiten van individuele katholieken te herleiden tot de optelsom van (eventueel gelijke of gemeenschappelijke maar toch slechts) particuliere activiteiten, bedoelingen, wensen, ervaringen en overtuigingen. Anderzijds biedt het tegenwicht tegen totaliseringstendenzen die

juist bestaan in de neiging om de particuliere bijdrage aan groepsactiviteiten of de particuliere deelname aan geloofsovertuigingen, die de gemeenschap van kerk, maatschappij, school en gezin betreffen, te herleiden tot wat men als gemeenschap, groep of team gelooft of wil doen, waarbij dat particuliere deel volledig afhankelijk wordt van en ondergeschikt aan het sociale geheel of collectief. Dat is namelijk collectivering en als zodanig de sociale dimensie van totalisering. Katholieken hebben die neiging soms sterk, omdat de gemeenschapsideologie bij katholieken nu eenmaal een belangrijke plaats inneemt in heel hun instelling, onder andere vanwege een meer collectivistische en hiërarchische traditie op ecclesiologisch vlak. De tweede, namelijk historische dimensie van participatie is van belang om precies de historische dimensie van zowel particularisering als totalisering te bestrijden. Onder particularisering in historische zin verstaan we dan de neiging om onze bijdrage nu aan het geheel van de geschiedenis te herleiden tot de optelsom van afzonderlijke gebeurtenissen in verleden, heden en toekomst. Die neiging is bijvoorbeeld goed te herkennen in die benaderingen van katholiciteit, waarin men slechts waarde hecht aan de hedendaagse en eigentijdse relevantie van Bijbel en katholieke traditie. En met totalisering in historische zin bedoelen we dan de tegenovergestelde tendens, namelijk om juist alle actuele gebeurtenissen in een bepaalde tijd slechts te zien als min of meer toevallige instanties van het eeuwig gelijkblijvende geheel van waarheden; of in de neiging om elke verandering als verlies te beschouwen. Het zit ook in de reductie van herhaalbaarheid van regels op steeds andere wijze tot permanentie van wat erdoor geregeld wordt, zoals in fundamentalistische en behoudzuchtige benaderingen van katholiciteit en katholieke traditie.

En last but not least hebben particularisering en totalisering ook een religieuze dimensie. Particularisering in religieuze zin bestaat in de reductie van heel onze geschiedenis met God

tot (een deel van) onze wereldse werkelijkheid, bijvoorbeeld als men spreekt over het religieuze domein van onze werkelijkheid of als men God beschouwt als gatenvuller in onze wereld. De totaliserende tegenhanger is bijvoorbeeld theologisch herkenbaar in vormen van pantheïsme en panentheïsme. Beide tendensen zijn reductief of minstens eenzijdig en doen geen recht aan de bijdrage van delen aan grotere gehelen en aan de deelname daaraan in receptieve zin. Een participatiegerichte benadering probeert dat wel te doen en probeert particuliere gerichtheden van individuele mensen nu in deze wereld niet alleen volledig serieus te nemen, maar ook te zien als middelen tot of gevolgen van gerichtheden op (steeds) grotere gehelen van sociale verbanden in onze langere geschiedenis met God. Daarbij gaat het uiteraard niet om participatie als een planbaar doel van opvoeding en onderwijs, maar slechts als een wenselijke doeloriëntatie, dus als dat punt op gericht worden. In verband met inspiratie is dat een belangrijk punt, omdat inspiratie immers niet verloopt volgens wetmatigheden en regels, zoals we boven al hebben aangegeven.

### Zin om te participeren stimuleren

Wat men in dat licht nu op scholen kan proberen is de zin stimuleren om als individu hier en nu in deze wereld zowel in actieve als in receptieve zin te participeren aan die gezamenlijke geschiedenis met God. En precies voor dat accent op zingeving en zinvinding ligt een goed aanknopingspunt in de bevindingen van ons onderzoek. Daar bleek immers, dat juist uitdrukkelijke zingeving zoveel inspirerend effect bleek te hebben.

Uiteraard is dan wel de vraag wat zin in dit verband betekent. Hier gaan we er in elk geval van uit, dat zin niet hetzelfde is als betekenis. Die twee worden vaak ten onrechte vereenzelvigd. Want betekenis is niets anders dan de psychische representatie in het hoofd van mensen

van een bedoelde, geplande, verlangde, ervaren, herinnerde of geloofde werkelijkheid. Betekenis kan verschillende vormen aannemen, maar zit in het hoofd. De zin van die representaties in het hoofd van mensen of van toestanden in de werkelijkheid is echter iets anders. Zo is de zin van een handeling is eigenlijk de mogelijkheid dat de bedoeling van die handeling gerealiseerd kan worden. Het is de kans van slagen. En de zin van een overtuiging is de mogelijkheid, dat die overtuiging waar is, dat wil zeggen, dat hij overeenkomt met de werkelijkheid, waarvan het een cognitieve representatie is. Zo is de zin van het leven de mogelijkheid, dat de activiteiten, die in dat leven verricht worden, overeenstemmen met de bedoelingen, plannen en verlangens, die men er mee heeft; en dat de overtuigingen, herinneringen en ervaringen, die men in en van dit leven heeft, kunnen kloppen met de werkelijkheid; in die zin dus reëel kunnen zijn.

Nu is het blijkbaar zo, dat het tonen van de zin, die leraren zelf zien in hun activiteiten en (geloofs-)overtuigingen, een hoge inspiratiewaarde heeft voor de leerlingen. En als dat zo is ligt hier een belangrijk aanknopingspunt voor een participatiegerichte oriëntatie van het werk, dat op katholieke scholen gebeurt. Inhoudelijk zou het dan namelijk belangrijk zijn om te laten zien welke zin het heeft om te participeren aan grotere gehelen. Dan zou men op school duidelijk moeten maken, dat meedoen met samenwerkingsverbanden daadwerkelijk kan helpen om samen plannen te kunnen realiseren, die afzonderlijke mensen in hun eentje nooit klaar kunnen krijgen; of dat bepaalde activiteiten, die men op dit moment verricht op langere termijn ook het effect kunnen hebben, dat men ermee beoogt; en misschien ook dat de realisering van zogenaamd hele profane projecten ook een religieuze zin hebben omdat ze een reële bijdrage kunnen leveren aan bijvoorbeeld de zoektocht naar Gods Rijk en zijn gerechtigheid.

**Het probleem van de bijbeeldidactiek**  
Bij dit alles blijkt wel een groot probleem te liggen in de behandeling van bijbelteksten. Het lukt ons, althans op katholieke scholen, kennelijk maar moeilijk om bijbelteksten op een erg zinvolle en inspirerende wijze ter sprake te brengen. In het licht van het voorafgaande kan men de vraag stellen of ook hiervan niet een belangrijke oorzaak kan liggen in de neiging tot enerzijds particularisering (bijvoorbeeld in de vorm van eenzijdig ‘actuele herinterpretatie’) en anderzijds totalisering (bijvoorbeeld in de vorm van fundamentalisme en het ‘bewijzen’ van eeuwige waarheden met bijbelteksten).

En als dat klopt is dan de positieve vraag of een oplossing voor deze problematiek niet te zoeken zou zijn in een meer participatie-gerichte behandeling, waarbij de zin van en in participatie meer als oriëntatiepunt dient. Kunnen bijbelteksten immers juist niet duidelijk maken, dat het kan lukken om als enkeling op dit moment in de geschiedenis van deze wereld te delen in en bij te dragen aan onze gezamenlijke geschiedenis met God? En als we dat meer centraal zouden stellen zou dat de leerlingen wellicht ook kunnen inspireren om zelf nu die bijdrage te leveren. In ander verband heb ik dat idee iets nader proberen uit te werken naar de behandeling van fictionele bijbelteksten zoals het boek Job en de parabel van de werkers in de wijngaard. (zie A. de Jong, Bijbelse fictie behandelen in het godsdienstonderwijs, in: C.Hermans en Th. Van der Zee (red.), Religieuze verhalen ter sprake brengen in de klas en op school, Damon, Budel 2008, 25-67). Hierin heb ik vooral gewezen op het belang van imaginatie (verbeelding) als het gaat om actieve participatie in onze tijd aan de verdere toekomst. Fictionele bijbelteksten kunnen de leerlingen wellicht veel sterker er toe inspireren dan soms gedacht wordt om zelf veranderingen voor te stellen, die op termijn verbeteringen inhouden Dat zou bijvoorbeeld een reden kunnen zijn om bij de

selectie van bijbelteksten niet zo eenzijdig te kiezen voor niet fictionele bijbel-verhalen.

#### Mogelijke inspiratie voor pastores

Nu is deze reflectie op het onderzoek nog sterk gericht geweest op de betekenis en waarde van de resultaten voor het onderwijs op katholieke scholen. De vraag is hier evenwel wat pastores eraan kunnen hebben voor hun pastorale werk. Ik zie vooral drie punten.

#### Door degelijk pastoraat

Op de eerste plaats denk ik, dat ook voor pastores geldt dat professionele vakkundigheid de belangrijkste kwaliteit is, die het mogelijk maakt, dat zij de mensen inspireren. Wat bij leraren vakkennis en pedagogisch-didactische kwaliteiten zijn is naar pastores vertaald deskundigheid op (praktisch) theologisch en communicatief gebied. Naarmate pastores meer van wanten weten als het om bijbelkennis, dogmatische en moraaltheologische inzichten, maar vooral ook liturgische en pastoraaltheologische kennis en vaardigheden gaat, hebben zij waarschijnlijk meer kans om andere mensen te inspireren. Van belang is daarbij uiteraard wel dat inhoudelijke deskundigheid gepaard gaat met methodische. Een preek bijvoorbeeld moet niet alleen theologisch inhoudelijk deugen, maar moet ook in retorisch en communicatief opzicht zo in elkaar zitten, dat de boodschap goed overkomt. In elk geval is hieruit af te leiden, dat charisma alleen niet genoeg is om te inspireren, ook niet in verband met leiderschap. Charisma zonder professionaliteit heeft waarschijnlijk veel minder kans te inspireren dan professionaliteit zonder charisma, al geldt ook hier uiteraard dat beide niet tegen elkaar uitgespeeld moeten worden .

Daarbij zal ook voor pastores waarschijnlijk het volgende opgaan. Naarmate die deskundigheid meer gepaard gaat met persoonlijke aandacht voor afzonderlijke mensen zullen zij hen en an-

deren gemakkelijker inspireren. Vooral de aandacht voor ‘achterblijvers’ zou hierbij wel eens een grote rol kunnen spelen. En bij achterblijvers hoeft men dan niet alleen te denken aan wie men wel de ‘sociaal zwakkeren’ noemt. Ook bijvoorbeeld degenen, die het moeilijk hebben met de vernieuwingen in kerk en maatschappij vragen bijzondere aandacht. Niet om hen alleen maar te bevestigen in hun hang naar ‘zekerheid en vrede’ om met bisschop Gijsen te spreken, maar ook en vooral om hen te helpen mee te kunnen.

De allerbelangrijkste les, die ook pastores kunnen trekken uit ons onderzoek lijkt me evenwel, dat het ongemeen belangrijk is om te laten zien welke zin (pastorale en andere ) activiteiten volgens jezelf als pastor hebben en goed duidelijk te maken welke zin het geloof voor jezelf en volgens jezelf als pastor heeft. Naarmate pastores er meer blij van geven dat volgens henzelf pastorale plannen inderdaad kunnen slagen en geloofsovertuigingen werkelijk waar kunnen zijn is er meer kans op, dat zij de mensen met hun werk inspireren. In die zin is het eigen geloof van de pastor zijn of haar belangrijkste (inspiratie-)instrument. En met geloof bedoel ik dan niet alleen zijn of haar religieuze overtuiging, maar de vaste verwachting, dat het zal lukken, wat men wil en dat waar zal blijken te zijn wat men verkondigt.

#### Inspireren tot zin om deel te nemen

Ook voor pastores lijkt me daarbij te gelden, dat gerichtheid op participatie een goed oriëntatiepunt is. Datgene waartoe ze mensen moeten proberen te inspireren zou zich noch moeten beperken tot louter particuliere activiteiten en (geloofs-)overtuigingen in deze tijd op deze wereld, noch tot eenzijdige onderworpenheid aan het geheel van kerkelijke tradities betreffende zoets als de goddelijke bovennatuur. Ze zouden zich echter moeten richten op de zin van deelname aan grotere sociale verbanden, langer lopende processen en de goddelijke

natuur. Want ook hier geldt, dat de zin om nu een eigen bijdrage daaraan te leveren en op dit moment in de geschiedenis daar deel aan te krijgen eenzijdigheden en valse dilemma’s kan voorkomen of zonodig kan overwinnen.

Wil juist ook het leiderschap van pastores inspireren tot die zin om te participeren dan moeten ze niet alleen aandacht besteden aan wat ik maar de particuliere component noem in de zin van prive-overtuigingen betreffende het eigen (religieuze) leven op dit moment in deze wereld. Ik wil dat hier beklemtonen, omdat ik denk, dat de recente geschiedenis van pastoraat en pastoraaltheologie wel aanleiding geeft tot die eenzijdigheid. Vanaf de zestiger jaren is men immers steeds sterker de nadruk gaan leggen op het belang van persoonlijk geloof, op het inbrengen van de eigen persoon in het pastoraat, op het feit dat geloof een kwestie is van persoonlijke keuzes maken op grond van eigen ervaringen en overwegingen. Op zich is dat allemaal terecht, maar het houdt tegelijk het risico in van particularistische eenzijdigheid. Later heeft men daarom wel naar verbinding gezocht, onder andere door meer aandacht te besteden aan de maatschappelijke en kerkelijke context van geloof en pastoraat. Dat was een goede correctie op de neiging tot een wat al te tijdeloze en onhistorische invulling van het evangelie, van geloof en pastoraat.

Maar ook daar is een zeker particularisme in geslopen, zij het nu meer van historische aard. De relevantie van geloof en pastoraal voor de huidige tijd kreeg zoveel accent, dat traditie en lange termijn ontwikkelingen, ook naar de toekomst toe, daaraan vaak ondergeschikt gemaakt werden en soms zelfs daartoe herleid. ‘Het enige wat echt telt is het nu en de waarde voor deze tijd’ leek het devies, om het wat overdreven te formuleren. En de laatste jaren is daar een vorm van secularisering bijgekomen, die ook het geloof en pastoraat zelf soms wel erg eenzijdig ‘werelds’ dreigt te maken. Uiteraard kan geloof en pastoraat niet reëel ge-

noeg zijn en is het prima om alle wereldvreemdheid te vermijden. Maar het gaat ook, en eigenlijk op de eerste plaats om God, zijn Rijk en de relatie tussen de wereld en God. Daarom verdient het aanbeveling om behalve aan de particuliere componenten van geloof en pastoraat eerst en vooral aandacht te besteden aan de collectieve, historische en religieuze componenten. En eigenlijk zou vooral de relatie tussen die particuliere en die andere componenten het hoofddaccent moeten krijgen. Laat ik dat met een paar voorbeelden verduidelijken. Beklemtone van geloof als een zaak van persoonlijke keuze zou men sterker in kunnen vullen als de persoonlijke keuze voor deelname aan samenwerkingsverbanden, aan vrijwilligersorganisaties en bijvoorbeeld ook aan kerkelijke activiteiten. Bij dat laatste zou men dan niet alleen moeten stimuleren dat mensen hun eigen sterke kanten inbrengt in projecten, waarbij zelf geen inspraak hebben in wat men samen wil bereiken. Maar dan zou men ook de individuele deelnemers moeten laten meebepalen wat dat collectieve doel is en vooral wat zij precies aan het bereiken van dat doel willen bijdragen. Heel concreet denk ik nu aan de deelname aan kerkkoren. Uit ervaring als lid van een kerkbestuur ken ik maar al te goed de neiging van de zangers en zangeressen om de eigen zang belangrijker te vinden dan de bijdrage, die men levert aan de (collectieve) liturgie. Pastoraal leiderschap dat er op gericht is mensen te inspireren tot zin om echt te participeren zou er aan kunnen werken, dat mensen juist in dienst van de collectieve liturgie hun zangtalenten inzetten. Maar daarvoor moeten ze dan wel mee kunnen beslissen hoe die liturgie het beste er uit kan zien. Ik weet uiteraard ook wel, dat hiermee conflicten onvermijdelijk zijn. Maar dat is eerder een reden tot professionele conflictbeheersing aan de kant van pastores dan tot beperking van de participatie tot louter inpassing in door anderen bepaalde collectieve doelen. Het is slechts één voorbeeld en dan nog alleen van de sociale dimensie van participatie.

**Aan onze geschiedenis met God**

Waar het uiteindelijk echter om gaat is de participatie van afzonderlijke mensen aan kerkelijke en maatschappelijke verbanden, die zelf ook weer deel uitmaken van grotere gehelen. De parochie, de katholieke kerk, het christendom is er immers niet alleen voor zichzelf, maar maakt zelf ook deel uit van de gezamenlijke zoektocht van de mensheid naar waarheid en geluk voor allen. In christelijke termen heet dat heil of Gods Rijk en zijn gerechtigheid. Daar moet ons pastoraat uiteindelijk op gericht zijn en als het even kan toe inspireren. Volgens mij kan dat tegenwoordig niet anders dan door ook in het pastoraat te werken aan interreligieuze communicatie en coöperatie. Daar zou ik ook in dit verband graag nog extra een lans voor willen breken.

Daar ligt ook een punt van historisch belang. Dit is immers een zaak, waarbij we juist in onze tijd kunnen bijdragen aan een langer lopende historische ontwikkeling van toenadering van verschillende religies in plaats van strijd en geweld. Mij lijkt, dat pastores dit teken van de tijd zouden moeten verstaan als een oproep om mensen te inspireren tot zin om juist nu deel te nemen aan dat lange termijn project van een gezamenlijke geschiedenis in plaats van zoiets als een ‘clash of civilisations’ (and religions). En als ik hier nu zelf de leden van de V.P.W. tot iets zou willen proberen te inspireren is het precies hiertoe, dat zij de zin ervan zien en daardoor er zin in krijgen om in deze wereld te participeren aan die gezamenlijke geschiedenis als een geschiedenis met God of nog beter als een geschiedenis van goddelijk leven. In de

tweede Petrus-brief wordt die participatie slechts naar de receptieve kant ingevuld: het gaat daar om het deel krijgen aan dat goddelijk leven. (2 Petrus 1,4). Ik geloof persoonlijk echter vast, dat we dat uit mogen en moeten breiden naar de actieve kant van participatie. Het gaat er ook om dat we ook op dit moment in de geschiedenis samen een bijdrage leveren aan dat goddelijk leven, onder andere door in ons pastoraat anderen daartoe te inspireren. Hopelijk geeft ons onderzoek ook daartoe een kleine stimulans.



Het onderzoek: Inspireren tot participatie, waarover de eerste inleiding gaat, handelt over inspirerend leiderschap van leraren. Nu kun je een onderzoek dat in een specifieke context wordt uitgevoerd en dat dus op die context is toegesneden niet 1 op 1 toepassen op een andere context.

Het onderzoek, zoals ik het gelezen en geïnterpreteerd heb, levert mij echter wel een aantal inzichten op die wat mij betreft betekenisvol zijn voor het huidige pastoraat. Ik licht er met name twee aspecten uit, die we in de titel van het onderzoek ook terugvinden: **inspireren en participeren**.

organisatie, de professionalen en vrijwilligers die er werken er beter voorstonden. Financieel, professioneel en emotioneel. Voor mij was het duidelijk: een leider die problemen aan wil pakken, die haar diagnose en visie deelt met betrokkenen, die met weerstanden weet om te gaan: zo'n leider kan wel degelijk een verschil maken.

Leidinggeven wordt door de reorganisatie van het pastorale werkveld steeds meer een centrale thematiek en daarmee is ook de vraag: hoe kun je als leider inspirerend zijn en blijven een relevante vraag. Overigens: de afgelopen maanden hebben nog eens duidelijk gemaakt dat inspirerend leiding meer dan ooit een maatschappelijk thema is. Inspirerend leiderschap heeft met waarden te maken en de afgelopen maanden laten zien wat de consequenties zijn wanneer waarden in het leiding geven geen rol meer spelen en winst het enige oogmerk wordt.

In mijn bijdrage presenteer ik een viertal stellingen die ik vervolgens zal uitwerken.

- **inspirerend leiderschap = goed leiderschap = vakmanschap**
- **goed leiderschap bevordert participatie**
- **goed leiderschap = spiritueel leiderschap = dienend leiderschap**
- **inspireren kun je leren**

**Inspirerend leiderschap = goed leiderschap = vakmanschap**

Om maar met de deur in huis te vallen: inspirerend leiderschap is niet hetzelfde als charismatisch leiderschap. Charismatisch leiderschap kweekt volgelingen. Inspirerend leiderschap mikt op participatie. Inspirerend leiding geven

## Inspirerend leiderschap

De opmerking: “**is dit beleid of is er over nagedacht**” maakt onmiddellijk duidelijk hoe negatief er vaak over leidinggevend en managers wordt gedacht. Toch kunnen inspirerende managers een verschil maken. Zo was ik een paar jaar geleden als vrijwilliger betrokken bij een telefonische hulpdienst. Na het plotseling overlijden van de manager, kwam er een nieuwe manager in dienst. Zij nam eerst de tijd de organisatie te leren kennen. In die periode maakte ze een diagnose van de situatie en ontdekte zij welke problemen er op dat moment speelden. Zij pakte die problemen aan op een open en duidelijke wijze en nadat zij ook bij belangrijke groepen uit de organisatie haar diagnose had voorgelegd en haar visie hoe daar mee om te gaan had gedeeld en om steun bij haar koerswijzigingen had gevraagd. Het was mij duidelijk dat mede door haar aanpak de or-

Inleiding gehouden tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VPW Nederland op 4 juni 2009, door **dr. Willem Putman**, universitair docent Faculteit Katholieke Theologie (Tilburg/Utrecht).



betekent: zo leidinggeven aan medewerkers dat zij hun eigen kwaliteiten kunnen ontwikkelen en deze in kunnen zetten voor de organisatie op de plaatsen waar zij werken. Kort gezegd: inspirerend leiderschap mikt er op dat mensen **zelfleiders** en **zelf leiders** worden. Als wij stellen dat inspirerend leiderschap goed leiderschap is, roept dat onmiddellijk de vraag op: wat verstaan we onder goed leiderschap? Nu zijn er verschillende theorieën over leiderschap. Ik baseer mij in deze bijdrage op de theorie over situationeel leiderschap van Blanchard e.a. In deze visie heeft de leidinggevende twee centrale taken het **ondersteunen** en **aansturen** van de medewerkers. Ondersteunen verwijst naar het bieden van emotionele steun, aansturen verwijst naar inhoudelijke ondersteuning, het versterken van de professionele competentie. (bv. scholing). De theorie over situationeel leiding geven wordt gedragen door een aantal centrale **waarden**:

Een positieve visie op mensen in het algemeen en medewerkers in het bijzonder:

- Mensen zijn waardevol
- Mensen willen zich graag ontplooien
- Mensen beschikken over kennis, ervaring en motivatie
- Mensen kunnen verantwoordelijkheid dragen
- Wanneer mensen aan kennis, ervaring en bekwaamheid winnen worden zij nog waardevoller voor een organisatie.
- de ‘ideale’ leiderschapsstijl bestaat niet
- de leider moet zich ontwikkelen van baas en controleur naar partner en inspirator.

Medewerkers willen zich graag ontplooien en willen zich in principe graag ontwikkelen. Mensen zijn echter allemaal verschillend en op grond van die verschillen staan zij ieder op een eigen wijze in hun werk. Zij hebben ieder een eigen **ontwikkelingsniveau**. De term ontwikkelingsniveau verwijst naar de **competentie** en **betrokkenheid** van een persoon bij het uitvoeren van een specifieke taak.

**Competentie:** Beschikt een persoon over de kennis en de vaardigheden die nodig zijn om zijn/haar taak op een goede manier te kunnen uitvoeren.

**Betrokkenheid:** Gaat over motivatie, interesse, zelfvertrouwen, enthousiasme, overtuiging de taak aan te kunnen.

Het ontwikkelingsniveau heeft te maken met de vraag: hoe competent is iemand, hoe betrokken, gemotiveerd is iemand.

**Een voorbeeld:**

Je kunt als pastor te maken krijgen met een vrijwilliger die heel betrokken is en die zeer gemotiveerd is om een actieve rol in de catechese te gaan vervullen. Maar op het terrein van de catechese heeft ze nog nauwelijks scholing gehad. Wil deze vrijwilligster met plezier kunnen werken, dan heeft zij het nodig dat de pastor haar aanstuurt en haar instaat, stelt scholing te volgen. Stel de pastor staart zich blind op de motivatie, maar onderkent de noodzaak niet van de scholing, dan is de kans groot dat problemen bij het geven van de catechese de betrokkenheid van de vrijwilligster aan tasten. Omdat het ontwikkelingsniveau van iedere persoon verschillend is en zelfs van taak tot taak kan verschillen, bestaat er niet één, ideale stijl van leiding geven. Verschillen in competentie en betrokkenheid tussen vrijwilligers vragen van de leider de houding en de vaardigheid telkens te onderkennen welke steun of aansturen deze vrijwilliger nodig heeft. Anders gezegd: **goed leiding geven = flexibel leiding geven: om het beste in anderen naar boven te halen, moet men zijn leiderschapsstijl aanpassen aan het ontwikkelingsniveau van degene aan wie men leiding geeft.** Ieder mens heeft potentieel. Maar om die mens te laten groeien is het nodig dat de leider diens potentieel ook kent. Voor de leider betekent dit dat hij/zij in staat moet zijn tot het stellen van een goede diagnose. Wat heeft deze vrijwilliger nodig om goed te kunnen functioneren? Voor alles moet de leider in staat zijn goed te luisteren naar zijn medewerkers/vrijwilligers.

**Goed leiding geven = luisteren naar de ander**

Ik doe nu even een stap terug in de tijd en neem u mee naar de zesde eeuw en de regel van Benedictus. In zijn kloosterregel spreekt Benedictus over het leidinggeven door de abt. In de proloog van de regel wordt meteen het centrale thema duidelijk: **‘Luister, mijn zoon, naar de voorschriften van je leraar en spits het oor van je hart.’** (RB prol). Het draait in het Benedictijnse kloosterleven allemaal rond het **luisteren**. En dat luisteren, speelt ook een centrale rol in het leiderschap van de abt. Dat leiderschap is meer dan alleen maar het managen of regelen van allerlei dagelijkse zaken. Dat hoort er ook bij, maar dat is niet de kern. **De kern van monastiek of spiritueel leiderschap is: voorgaan in de kunst van het luisteren.** Dat luisteren heeft een doel. De abt of abdis dient zo te luisteren dat hij of zij in woorden en daden leiding geeft aan mensen en hen gidst naar **hun** eindbestemming. Iemand gidzen naar zijn eindbestemming, dat betekent: **er op toezien, er zorg voor dragen dat de ander zijn eigen (geestelijke) weg vindt, de ander steunen en sturen om zijn eigen talenten te ontplooien.** Voor de goede orde: dat is totaal iets anders dan anderen in jouw pas en in jouw richting te laten lopen. Dat is totaal iets anders dan denken dat leiding geven is: alle neuzen dezelfde kant op. Hier vertolkt een regel uit de zesde eeuw in de kern eenzelfde visie als de 20e eeuwse visie op situationeel leiderschap.

In zijn Regel spoort Benedictus de abt dan ook aan om alle broeders advies te vragen met als argument: ‘...omdat de Heer ook vaak aan een jongere duidelijk maakt wat het beste is’. Laat je er dus niet op voorstaan dat je meer kennis of ervaring hebt. Er zijn vaak anderen vrijwilligers, bestuurders die een beter zicht hebben op bepaalde zaken dan jij, of die daar meer onbevangen tegen aan kijken bv. omdat jij leidt aan bedrijfsblindheid. De abt luistert naar hun advies, denkt er over na, maar beslist zelf. Hij

kan zijn leidinggevende taak niet uitbesteden aan de groep. Maar evenmin mag hij het raadplegen van de anderen bagatelliseren. Kortom: Een leidinggevende die zijn werk goed verstaat, zoekt bij belangrijk zaken het advies van anderen en neemt dat advies serieus.

Jeroen van der Veer die als hoogste manager van Shell afscheid neemt, zegt in een afscheidspeech over leiding geven aan zijn managers: **‘leiders moeten eerst luisteren, dan richting aan geven en dan vaart maken.’** Hij onderschrijft het dat leiders hun visie en veranderingsstrategieën moeten baseren op luisteren. Het probleem binnen veel organisaties en ook binnen de kerk is dat we te vaak te maken hebben met managers die deze eerste stap overslaan. Zij hebben wel een visie of wat daarvoor doorgaat, ze maken ook wel vaart, maar komen aan luisteren niet meer toe. Met alle gevolgen van dien. De diepere achtergrond van dit gebrek aan de bereidheid tot luisteren, komt doordat men zich laat leiden door de verborgen behoeften van het ego. Men laat zich niet leiden door wat medewerkers en de organisatie nodig hebben, maar door wat men zelf nodig heeft.

**Luisteren naar anderen veronderstelt: luisteren naar jezelf**

Maar om naar de ander te kunnen luisteren is er werk aan de winkel. Werkelijk luisteren vraagt arbeid, reflectie, training. En dat begint met luisteren naar jezelf. Situationeel leiding geven zegt het aldus: **Leiderschap vraagt om zelfleiderschap.** Zelfleiderschap: vraagt om zelfkennis en zelfdiagnose. Benedictus zegt het op zijn eigen manier: Sprekend over de kwaliteiten waarover een abt moet beschikken zegt hij:

**Hij is niet onrustig of zenuwachtig, niet extreem of fanatiek, niet wedijverig of al te wantrouwig, want anders heeft hij nooit rust.**

- Wees duidelijk, maak zaken niet onhelder dat vertroebelt en geeft ‘troubles’.
- Wees niet angstig, bezorgd, bekrompen.
- Wees niet extreem. Blijf zaken in proporties zien. Klop zaken niet op.
- Wees niet fanatiek of halsstarrig. Wie halsstarrig is, houdt vast aan zijn eigen inzichten en stelt zich niet open voor de inzichten van de ander. Wees vastbesloten en open, maar luister altijd naar de mening van anderen. Bijt je niet vast en dram niet door.
- Ga niet voortdurend de concurrentie aan met anderen. Wees niet jaloeers. Wees niet wantrouwend of argwanend. Zoek niet steeds naar onderliggende agenda’s en verborgen bedoelingen bij medewerkers.

De conclusie van Benedictus is: **anders heb je nooit rust.** De rust waar hij over spreekt is de hēsuchia: rust als innerlijke verstillings, waarin contact met jezelf en met het Godsgeheim mogelijk wordt. Gideon van Dam spreekt in dit verband over vacare Deo, vacare homini en vacare sibi. : vrij zijn voor God, voor de ander en voor jezelf. Goed leiding geven doe je vanuit ruimte en die ruimte maak je door de ballast van het ego over boord te zetten. Vanuit die ruimte geeft de abt, de pastor, de manager leiding. Niet vanuit het enge en benauwde en krampachtige van het ego en zijn valkuilen. Evagrius van Pontus noemt die valkuilen demonen of logismoi. Het zijn de gedachten en emoties die in ons zitten, die ons bezig en bezet houden. Zij gaan met ons op de loop. Onze ‘hangups’ moeten onze manier van leiding geven niet gaan bepalen: niet onze behoefte aan controle, niet onze behoefte aan bevestiging, niet onze angst voor afwijzing, niet onze bezorgdheid om de eigen kwetsbaarheid of onze behoefte aan controle, macht en bewondering. Zij leggen beslag op de ruimte die nodig is om bij onszelf, de ander en God te kunnen zijn. Weet hebben van je valkuilen en weet hebben van je kwaliteiten, daar draait het om. De leider hoeft geen perfect mens te zijn. Anselm Grün

zegt daarover: we mogen dienen met wat we hebben. Je dient de mensen met de capaciteiten die **jij** bezit. Door jouw capaciteiten in dienst van mensen te stellen, wek jij leven in hen. Ieder mens heeft **andere** capaciteiten. Wil jij een goede leider zijn? Dan gaat het er niet om dat je een ideaal moet realiseren dat anderen jou voorschotelen. Ga bezig met, word je eerst maar eens bewust van de capaciteiten die je van God hebt gekregen. Wat is het potentieel waar je uit kunt putten? Wat kun je bijzonder goed? De een kan goed luisteren, de ander conflicten oplossen, een derde weet goed te bemiddelen en kan een consensus bereiken, weer een ander brengt harmonie. Je hoeft zelf niet al die capaciteiten uit het handboek leidinggeven te bezitten. Als je je taak als leider opvat als dienstverlening dan is het al voldoende als je jouw eigen mogelijkheden inzet want dan zal dat anderen ten goede komen. Zo zult je ruimte maken voor de talenten van je collega’s of voor die van de vrijwilligers, want je zult je de vraag stellen: wie van je collega’s de talenten heeft, die jij mist. Zo zul je anderen er op aanspreken en hen uitnodigen hun talenten in te zetten (participatie). Een Amerikaans onderzoek onder succesvolle leiders laat zien dat de meest succesvolle leiders tenminste over drie eigenschappen beschikken. Zij hebben een goed zicht op hun kwaliteiten en valkuilen. Maar in plaats van hun energie er op te richten hun valkuilen weg te werken, richtten zij hun aandacht en energie op het werken vanuit hun kwaliteiten. Daardoor werden ze meer dan gemiddeld goed op hun eigen terrein. En omdat zij onder ogen zagen wat hun valkuilen waren, konden ze gericht op zoek gaan naar anderen die hen op dit punt konden aanvullen.

Voor Benedictus blijft de abt allereerst een gewone monnik die net als de anderen een Godzoeker is. Daarom is de nederigheid, de humilias belangrijk in het leiderschap. Nederigheid is geen valse bescheidenheid, of een chronisch onderschatten van de eigen ca-

paciteiten of distantie. Het heeft niks te maken met een kruiperige vroomheid. Het verwijst naar de bereidheid om telkens weer helemaal vanaf de grond, de humus, te beginnen met zoeken. Het suggereert dat we aards zijn, aan de aarde gebonden en dat wij de waarheid over wie we zijn onder ogen moeten zien. Dat is de beste garantie voor zelfkennis. Echte zelfkennis impliceert dat je zicht hebt op je kwaliteiten, maar ook op je valkuilen en duistere kanten. Het houdt in dat je anderen collega's en vrijwilligers om feedback vraagt. Het houdt in dat je je fouten durft toegeven en bespreekbaar maakt. Nederigheid is als houding een goede en misschien wel de beste garantie tegen de zelfoverschatting die elke leider bedreigt. Nederigheid garandeert dat de leider leerling blijft, dienaar blijft.

### Goed leiderschap is spiritueel leiderschap is dienend leiderschap

Dat goed leiderschap dienend leiderschap is, dat hebben we allemaal al vaker gehoord. En dus weten we ook maar al te goed dat het spreken over dienend leiderschap gemakkelijk gebruikt kan worden om machtmisbruik te maskeren. Toch, als wij naar het evangelie kijken, geeft dienen de kern aan van wat Jezus onder leiderschap verstaat. Het Griekse woord 'diakonein' verwijst naar degene die aan tafel de gasten bedient. Benedictus schreef in zijn regel een apart hoofdstuk over de tafeldienst en de dienst in de keuken. Voor Grin is de dienst aan tafel een metafoor voor leiding geven. Bedienen betekent dan: in dienst staan van het leven, leven in mensen te voorschijn lokken, leven in hen wekken. Hoe doe je dat, leven in mensen wekken? Dat vraagt om bezinning, om achterover leunen en je de vraag te stellen: Hoe gaat het met mijn collega's, hoe gaat het met mijn vrijwilligers? Zitten zij op hun plek? Kunnen zij op de plek waar zij werken hun talenten kwijt? Komen zij tot hun recht? De leidinggevende is geen therapeut voor lastige medewerkers. Maar hij of zij kan zijn medewer-

kers wel zo aanspreken en zo inzetten dat zij plezier krijgen in hun werk, dat het potentieel dat in hen zit, aangesproken wordt. Wie in zijn medewerker vertrouwen stelt, zal in hen ook (zelf)vertrouwen genereren. Werknemers zullen zichzelf met andere ogen gaan bekijken.

### (Het valt mij bijvoorbeeld in stages telkens weer op hoe juist het vertrouwen van werkbegeleiders de groei en ontwikkeling van onze studenten mogelijk maakt).

Wie vertrouwen zaait, zal vertrouwen oogsten en wie wantrouwen zaait, zal wantrouwen oogsten. Vertrouwen schenken aan mensen is alles behalve een trucje. Dat vraagt om authenticiteit. Onderzoek heeft laten zien dat leidinggevers die dit vertrouwen slechts met de mond belijden en die feitelijk uitgaan van een negatieve visie op hun mede mens (zonder mij kunnen ze niks, als ik ze niet achter hun voden zit wordt het nooit wat) altijd door de mand vallen. Al was het alleen maar doordat de medewerkers ervaren dat het vertrouwen dat hen met de ene hand wordt gegeven, hen met de andere hand weer wordt afgepakt. Benedictus predikte dat zijn broeders en zusters in hun mede broeders en zusters de Heer moesten zien. Dat lijkt vrome praat. Maar het betekent: dat je gelooft in de goede kern van iedere mens. Je bent niet naïef en je hoeft niets goed te praten of weg te poetsen. Je ziet de realiteit zoals deze is. Maar je kijkt dieper dan de oppervlakte en je gelooft dat er iets goeds in die mens steekt. Pas dan, als je dat gelooft, ben je ook instaat dat in de ander aan te spreken.

### Inspireren kun je leren

Wanneer Benedictus spreekt over leiderschapskwaliteiten, dan gaat het niet om gaven die we van nature hebben, maar om houdingen die geleerd en inge oefend moeten worden. In zijn visie berust leiderschap niet op geboorte of op bijzondere gaven (charisma's), maar steunt

het op oefening en scholing. Dat is voor situationeel leiderschap niet anders. Leiderschap is dus niet voorbehouden aan sommigen. Iedereen kan leiding geven op voorwaarde dat de eigen schaduwkanten of neurosen worden aangezien, worden doorleefd en tot lering leiden. Leiding geven veronderstelt permanent leerling willen zijn. Wie een dergelijke houding van ontvankelijkheid ontwikkelt, streeft er niet naar 'de leider' te zijn, maar zet zich in om bij anderen hun leiderschapskwaliteiten naar boven te brengen. Zelfleiderschap, is dat een droom? Bij een bespreking over zelfsturend leiderschap kwam het volgende verhaal naar boven. De werkgroep kindercatechese van een parochie wilde de eigen competentie versterken. Zij namen zelf het initiatief als werkgroep deel te nemen aan een cursus "verhalen vertellen". Dat bleek een groot succes. Het was een eigen initiatief, genomen in onderling overleg binnen de werkgroep en zonder overleg met de pastores.

De grote uitdaging waarvoor iedere leider zich gesteld ziet, is het verdwijnen van betrokkenheid, en het afnemen van de motivatie en het zelfvertrouwen van de medewerkers. Vaak ontstaat het teruglopen van betrokkenheid door het gedrag van de leider resp. de organisatie. Niet-betrokken mensen beschikken niet meer over het zelfleiderschap. Zij zullen niet meer actief/proactief zijn en zullen niet van hun zelfsturend vermogen gebruik maken. Dat tast hun vermogen om goed te functioneren en te presteren op den duur aan. Bovendien gaat hun onvrede doorwerken en zal deze van invloed zijn op anderen binnen de organisatie. Zoiets kan ontstaan door gebrek aan feedback of door het ontbreken van erkenning en waardering, door onduidelijke verwachtingen of onrechtvaardige eisen. Door het gebrek aan visie, of het niet communiceren over een visie. Mensen kunnen zich onheus bejegend voelen, men kan beschuldigd worden of leiders houden zich niet aan beloften. Wanneer bv. bij een reorganisatie de deskun-

digheid van competente en loyale werknemers op het te voeren beleid niet ernstig wordt genomen en men ervaart dat de leiding de problemen die men signaleert negeert en de leiding met suggesties die men geeft, niets doet: dan tast dat onherroepelijk de betrokkenheid van deze medewerkers aan. Het leidt tot onderling gemopper. Men gaat zich terugtrekken. Men doet wat men moet doen, maar laat de rest gelaten over zich heenkomen. De betrokkenheid bij de organisatie neemt af. Het klimaat, ook onderling, krijgt een negatieve lading en gaat bepaald worden door de onderlinge frustraties. Dat staat een creatief en optimaal functioneren in de weg.

Leiders dienen zich af te vragen wat in hun opstelling/gedrag, of wat in het beleid van de organisatie leidt tot de afnemende betrokkenheid van de anderen.

Het verlies van betrokkenheid leidt tot oplopende emotionele spanningen tussen leiders en betrokkenen. De leider die de afname van betrokkenheid constateert, raakt steeds meer gefrustreerd. De betrokkenen lopen te broeden op het gedrag van de leider of de koers van de organisatie die hen steeds meer is gaan frustreren.

### Bronnen

- Blanchard, K. e.a. (2007) **Over leiderschap. Leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties** Amsterdam: Pearson Education.
- Buckingham, M., Clifton, D. (2006) **Ontdek je sterke punten** Utrecht: Spectrum.
- Chauvigny de Blot, P., Pronk, P. (2007) **Business spiritualiteit** Kampen: Ten Have.
- Dam van, G. (2003) **Dichter bij het onuitsprekelijke. Over geestelijke begeleiding voor en door pastores** Baarn: Ten Have.

**Hoe houd je als leider je inspiratie vast?** Iedere leider staat ook zelf weer in gezagsverhoudingen. Hoe ga je dan om met een leidinggevende die nu juist al datgene waarover in de theorie gesproken wordt niet doet? Die niet naar je luistert, die je geen erkenning geeft, die geen oog heeft voor je loyaliteit en die geen behoefte heeft aan jouw competentie? Hoe blijf je zelf dan in godsnaam een inspirerende leider? Ik heb daar uiteraard ook simpel recept voor. Het is mij duidelijk dat zoiets mensen voor een zware opgave stelt en dat iedereen daarin zijn of haar eigen grenzen heeft. Maar een paar gedachten daarover wil ik hier met u delen: We kunnen de verantwoordelijkheid voor onze inspiratie niet uithanden geven, ook niet aan degenen die als leiders over ons zijn aangesteld. We helpen onszelf niet verder door schuldigen aan te wijzen. Juist als het tegenzit, moeten we ons zelf de vraag stellen: hoe blijf ik geïnspireerd? Wat heb ik nodig om het vuur brandend te houden? Wat doe ik wanneer ik merk dat mijn vuur dreigt uit te gaan? Een belangrijke, wellicht de belangrijkste eigenschap van een inspirerende leider is authenticiteit: blijf trouw aan jezelf, aan je visie op geloof en kerk. Wie blijft vertrouwen kan zelfs op water lopen.

- Grin, A., Assländer, F. (2007) **Spiritueel leidinggeven. Benedictijnse praktijklessen voor mens en bedrijf** Tiel: Lanno/Ten Have.
- Jong de A., Zee van der, T. (2008) **Inspireren tot participatie. Onderzoek naar inspirerende activiteiten en leraren op katholieke scholen** Damon bv.
- Waal, de. E., (2007) **Zoeken naar God. De weg van Benedictus** Kampen, Kok.

Zoek bondgenoten, niet om te klagen maar juist om in het zicht te houden waar het je om te doen is. Om bevestiging te krijgen dat de waarden waar jij in je pastoraat voor staat er wel degelijk toe doen. Blijf onbevangen. Werk aan wat Friedman noemt: non anxious presence. Voorkom dat angst of boosheid je bezetten. Maak van je hart geen moordkuil, val anderen niet aan maar noem de dingen bij hun naam. Niet alleen binenskamers maar juist in de gesprekken met de anderen: vrijwilligers, besturen, vicarissen, bisschoppen. Blijf communiceren. Koester je vrije ruimte, blijf op zoek naar je bron. Die heb je nodig om bij jezelf, bij de mensen en bij God te kunnen zijn. Tenslotte: Wanneer Esther de Waal in haar bespreking van de regel van Benedictus spreekt over de stabilitas schrijft zij: **'Als we ontdekken dat iets werkelijk nodig is, dat het niet te veranderen is en dat we niets kunnen doen om het af te wenden of te wijzigen, dan hebben we de vrijheid het onvermijdelijke te aanvaarden en er iets van te maken.'** Ook dat kan inspirerend leiderschap zijn.



- Witte, H. (2002) **Leiderschap in een abdij: verkenningen in benedictijnse wijsheid** Lezing voor High interest programma Managementdag Rijk. 6 juni 2002. Een bijgewerkte versie van deze lezing wordt binnenkort gepubliceerd in het boek: **De ene regel is de andere niet** Onder redactie van F. Bosman en H. Kramer bij Ten Have.

# Phoe Thai, altijd open!

50 jaar geleden zag ik voor het eerst het levenslicht, onmiddellijk gevolgd door een ander soort licht: het rode neonlicht van de van Limburg Stirumstraat pal achter het station Hollands Spoor in de mooiste stad achter de duinen! Het rode neon van de raamprostitutie is al geruime tijd uit het straatbeeld verdwenen, heeft zich verplaatst naar andere plekken, nieuwe pleinen en oude parken. En zelf woon ik allang niet meer in Den Haag.

Mijn liefde voor het (rode) neonlicht is me met de borstvoeding ingegeven. Nog steeds krijg ik een warm en gelukkig gevoel als het neon de stad verkleurt.

En ik kom er nogal wat neonverlichting tegen als ik met mijn Peugeot Ludix de luxe door de Maasstad scheur. Het echte feest begint bij de Willem de Kooning Academie, het voormalige bankgebouw aan de Blaak. Op de dakrand staat in sierlijk groen neon ‘geschreven’: ‘*Alles van waarde is weerloos*’. Menig Rotterdamse Pastor heeft aan deze woorden van de dichter Lucebert al een zomers preekje of wat gewijd. Op de voorgevel van hetzelfde gebouw hebben studenten in strak witte neonletters ‘geschreven’: ‘*I have to change to stay the same.*’ Voor zover ik weet heeft nog nooit één Rotterdamse Pastor dáárvan gepreekt. Maar wat niet is kan nog komen!

Even verderop, als ik de oude volkswijk Crooswijk binnencross, pik ik nog even de voormalige Heineken Brouwerij mee. Bier wordt er allang niet meer gebrouwen. Vandaag de dag is het de thuishaven van de Pameijrstichting, een instelling



die er voor zorgt dat mensen met een verstandelijke beperking mee kunnen doen met de samenleving. In sierlijke speelse, maar vooral kleurrijke, neonletters staat op de zijgevel te lezen: ‘*De meeste mensen zijn andere mensen*’.

Neon kleurt mijn stad, geeft me inspiratie, maakt stil in een jachtig bestaan.

Als ik dan eenmaal ik de Rotte, oorsprong van mijn stad, over ben, zwaait zij mij tegemoet: ‘Phoe Thai!’ *Phoe Thai is altijd open*. In het meest afschuwelijke, nerveus knipperend, rode neonlicht van inferieure Xenoskwaliteit worden de onmenselijke openingstijden bevestigd: altijd maar open, dag én nacht, op zon- én feestdagen.

Ik heb met haar te doen. Ik vraag me af: wie is zij, waar komt ze vandaan? Mag ze vertrekken of moet ze blijven? Is ze slavin of vrij? Af en toe zie ik een schim naar binnen lopen, opgejaagd en verdwaasd, haar hele hebben en houden meezeulend in een paar halfvergane plastic zakken. Achter de 19e eeuwse gevel woont en werkt mijn lieve Phoe Thai.

Zelf ben ik vader van vijf kinderen, opgroeiend in een wereldstad. Wie weet komt er een dag waarop één van hen gaat zwerven, het lichaam verkoopt voor heroïne, het niet zo nauw neemt met ‘mijn en dijn’. Als het zó ver is gekomen, en ik kan mijn stem niet meer verheffen, dan hoop ik dat er iemand is die zegt: ‘Uit liefde ben je geboren, uit liefde treed ik je tegemoet. Ik deel mijn brood met jou, ik wil je bevrijden van al je angsten en verdriet. Kom vertrouw je weer toe aan het daglicht. Hier mag je leven, hier mag je wonen, dit is jouw thuis.’

En als ik ‘s avonds naar huis ga en het ‘Xenosneon’ me weer tegemoet komt, zeg ik heel zachtjes tegen haar: ‘Wees voorzichtig, pas goed op je zelf.’ Het is waar: ‘De meeste mensen zijn andere mensen’ en ‘Alles van waarde is weerloos’. Moet ik veranderen om dezelfde te blijven?