

ZO WORDT HET SPEL GESPEELD

Grensverkenning binnen een intervisiegroep 2013-2014

Gerard Groener, januari 2014

Ter inleiding

Zes werkers uit de werksoort Urban Mission (buurtpastoraat) hebben onder begeleiding van Herman IJzerman hun ervaringen geanalyseerd. Dat resulteerde in een publicatie waarin hun analyses en theorievorming zijn neergelegd: Titus Schlatmann en Rob van Waarde, *Zo wordt het spel gespeeld. Over empowerment en gemeenschap – een praktijkonderzoek –*, Ootmarsum 2012, Uitgever Van der Ros Communicatie.

Op basis van het vermoeden dat de gewonnen inzichten uitermate relevant zijn voor kerkopbouw deed het WKO het aanbod voor een studiegroep “om te onderzoeken wat de presentiebenadering van het buurtpastoraat en meer in het bijzonder de visie op leiderschap in deze studie kan betekenen voor kerkelijk (opbouw)werkers, die werken in allerlei vernieuwende en experimentele vormen van missionair diaconale presentie” (zie uitnodiging). De acht deelnemers kwamen vier middagen samen onder leiding van Titus Schlatmann, lid van de studiegroep buurtpastoraat en auteur van de publicatie. Gerard Groener werd gevraagd als monitor bij het proces. Hij heeft zich tevens belast met het schrijven van een verslag van elke bijeenkomst. Elk verslag werd gecorrigeerd en geaccordeerd door de leden van de studiegroep. Deze verslagen vormen de basis voor het document dat u nu in handen hebt ter voorbereiding op de studiedag van het WKO op vrijdag 14 maart 2014. Het concept voor deze rapportage is aan de orde geweest in een extra bijeenkomst van de studiegroep op 17 januari 2014. De beide inleiders konden bovendien vertrouwelijk beschikken over de drie verslagen van de sessies van de studiegroep.

Werkopdracht bijeenkomsten

Na de kennismaking en een eerste verkenning rond de vraag welke speelruimte men ervaart binnen de eigen werksetting maakten we afspraken voor de beide volgende bijeenkomsten, waarin telkens vier personen een casus inbrachten. Bij het kiezen van de casus kon men zich laten leiden door te denken aan ervaringen van zichzelf of intuïties van zichzelf die aanduiden dat er een opmerkelijk inzicht, een nieuwe ontwikkeling of een doorslaggevend verschilpunt aan de orde was (zie *Zo wordt het spel gespeeld*, p. 11). In de bespreking op 15 november lag de aandacht op de plek (context, drempels, sfeer, etc.), op 6 december ging speciale aandacht naar de eigen rol en opstelling: empowerment, leiderschap en spiritualiteit.

Werkhypothese

Tijdens de eerste bijeenkomst leggen Gerard en Titus voor:

Is het correct een parallel te zien tussen de “plekken” van de buurtpastores, dicht bij de leefwereld van de gasten/deelnemers, als een alternatief voor de instituties van de samenleving en anderzijds de “plekken” van de deelnemers hier als een alternatief voor de vertrouwde en institutionele vormen van kerk c.q. geloofsgemeenschappen? Uiteraard kan de relatie tot en de verbinding met de gevestigde kerken/geloofsgemeenschappen per situatie weer verschillend zijn. Na enig heen en weer praten kunnen allen zich vinden in deze optie.

Grote variatie in werksetting en positie

Context, werksetting en positie van de pastor/werker. Tableau de la groupe.

De setting van waaruit en de context waarbinnen de acht deelnemers werken verschilt aanzienlijk. Ik zet ze hier – met de nodige reserve – bij elkaar op een continuüm lopend van bijna zuiver buurtwerk naar uitgesproken kerkelijk religieus werk.

1. Missionair presentiewerker

Iemand werkt al jarenlang als missionair presentiewerker in een grote stad in het zuiden van het land. De startopdracht bestond uit: de wijk intrekken, 'nietsdoen', observeren, het gesprek aangaan en aan pastorale presentie doen. Zijn eerste werkinstrument was een plattegrond van de wijk. Het is momenteel onduidelijk hoelang de functie gehandhaafd blijft.

Werker leert mensen kennen en geleidelijk aan wordt hij vertrouwenspersoon/steunpunt voor mensen en kleine wijkgroepen. Naarmate de overheid meer bezuinigt wordt hij meer aangesproken. Het eindpunt van zijn ontwikkeling als werker omschrijft hij aldus: "Ik ben tot het besef gekomen dat ik geen dragende kracht meer moet zijn maar een aanvullende kracht."

Wat de formele structuur betreft: hij werkt vanuit de privaatrechtelijke Stichting Wijkpresentie. Hij ervaart soms een spanning tussen de behoefte van de Stichting zich te profileren "om smoel te krijgen in de wijk" en het laagdrempelige werk met/voor wijkbewoners, dat voor de buitenwereld vaak plaatsvindt 'in het verborge'ne'. De relatie met de plaatselijke parochie is in twee punten samen te vatten: de parochie heeft het missionaire project geïnitieerd en de eerste jaren medegefinancierd. Momenteel biedt zij huisvesting en faciliteiten (kantoor) en soms kan werker functioneren als "verbindingsofficier tussen wijk en parochie".

2. Coördinator inloophuis vanuit een diaconale stichting

Werker heeft een staffunctie binnen een inloophuis. In een grote stad in het westen van het land functioneert een interkerkelijke stichting, die diverse locaties en projecten beheert. Onze deelnemer functioneert parttime binnen één zo'n 'buurt- en kerkhuis'. De continuïteit van de functie is onzeker.

Werker ervaart een spanning tussen organisatietaken, met veel overleg, rapportage en planning, en het praktiseren van presentie. "Presentie kan alleen in de marge." Het liefst zou ze meer outreaching werken en mensen in de wijk opzoeken en betrekken. Daar komt nu ruimte voor.

3. Als lid van een R.K. pastoresteam een gastvrije plek in de stad realiseren: zwerfkerk

R.K. pastoraalwerkster heeft een tijdelijke aanstelling in een stad in het oosten van het land. Wegens financiële problemen zal de aanstelling niet worden verlengd. De pastorale beroepskrachten verdelen hun aandacht over: a) traditionele pastorale dienstverlening/kerntaken, b) inzetten op pastoraal ondernemen en vernieuwende projecten en c) realiseren en organiseren van pastorale nabijheid. Het besproken project valt volgens het pastoresteam onder c.

Het initiatief komt van een bevlogen vrijwilliger die voorstelt zijn oude 'Bassie-en-Adriaan-caravan' één dag per maand in het stadscentrum te plaatsen en passanten

de gelegenheid te bieden voor een praatje en wat eten. De pastoraalwerkster functioneert als gastvrouw en maakt deel uit van de stuurgroep.

Vanuit het pastoresteam wordt het idee gedoogd. De uitvoering gaat in samenspel met de PKN-gemeente en een plaatselijke stichting (inloophuis en bezinningscentrum). De PKN verschaft financiën, de dominees dragen mede het project.

4. *Coördinator inloophuis vanuit een PKN-gemeente*

Een PKN-gemeente in een kleine stad in het noorden van het land heeft het initiatief genomen tot een inloophuis. Werker heeft hiervan de coördinatie, halftime functie. Daarnaast wordt gevraagd de diaconie in de wijkgemeenten te bevorderen.

In onze besprekingen stuiten we op de vraag of de PKN-gemeente wel beseft waaraan ze is begonnen met het inloophuis. Er is een verschil tussen “zoiets moet je hebben als gemeente” en “dat is waar we voor gaan”. Mede daardoor ervaart de werker weinig steun en begrip.

5. *Vanuit diocesane Caritas Instelling werken aan een kerk voor boeren en tuinders*

Iemand werkt vanuit een R.K. Diocesane Caritas Instelling, in een zelf ontwikkeld project: Kerk In Platteland (KIP). Reden: “Er wordt in menig verzamelde geloofsgemeenschap – waar boeren en tuinders deel van uitmaken – nauwelijks iets gedaan met *deze* groep van mensen en *hun* vragen en verlangens.” Werker neemt deel aan een diocesane intervisiegroep ‘presentie op het platteland’.

Naast dit project omvat de functie: het onderhouden van relaties met parochiële caritasinstellingen en profielhouders, het stimuleren van diaconale bewustwording en actie, het ontwikkelen van projecten en het (liefst met pastores ter plaatse) uitvoeren daarvan. Het werk omvat zowel eerstelijnswork als tweedelijnswork.

De functie eindigt binnenkort. We bespreken vooral een van beide pilots KIP, die de werker samen met een pastoraal werkster en de plaatselijk opgerichte klankbordgroep vorm heeft gegeven.

Kernvraag van de werker is tweeledig: “Wat kan er in de ruimte van de geloofsgemeenschap aan aandacht gericht worden op de maatschappelijke omgeving? Wat kan er dan wél of niet aan de orde zijn en hoe ziet dat er dan concreet uit?”

Zijn rol omschrijft hij als ‘vroedman’.

6. *Vanuit de Dienst Kerk en Samenleving werken binnen een bisdom*

Binnen het bisdom bestaat een onafhankelijke Dienst Kerk en Samenleving, DKS. Werker is de coördinator. De Dienst werkt onafhankelijk van het bisdom, maar wel binnen het bisdom en in samenspel met het bisdom. De relatie met de bisschop is goed. Van die kant komt nu het verzoek in alle dekenaten te stimuleren dat diaconie er een speerpunt wordt.

De wijze van werken is vooral tweedelijnswork onder het motto: “Ik ga het niet doen. Jullie zijn de enigen die het hier kunnen doen.” Werker ziet zichzelf als stimulator.

Dat doet hij binnen kerkbesturen, armenbesturen en Sint Vincentiusverenigingen, soms samen met PKN-gemeente met stichtingen of andere (geloofs)groeperingen.

Zijn andere strategie is: contact opnemen bij gelegenheid van ingrijpende plaatselijke incidenten die in het nieuws komen. Hij neemt dan contact op met de pastor en/of met het kerkbestuur.

7. *Plaatselijke verantwoordelijke in een Sant'Egidiogemeenschap*

Een R.K. pastoraal werker in Amsterdam leidt een parochie. Uit persoonlijke bewogenheid en spiritualiteit is hij tevens verantwoordelijke van de gemeenschap Sant'Egidio in Amsterdam. Daarvoor dienen zich nieuwe kansen aan. Een parochie in de stad biedt, wegens bisdombeleid om kerken af te stoten, een van haar twee kerkgebouwen aan als nieuwe huisvesting en basis voor de Sant'Egidiogemeenschap. In de betreffende plaatselijke geloofsgemeenschap is er actieve steun om het nieuwe centrum te realiseren. Wat is voor Sant'Egidio wijs om te doen?

8. *Landelijk coördinator in project Urban Expression en pionier buurtkerk*

De werker is landelijk coördinator "Urban Expression", dat als doel heeft: "het opzetten van kleinschalige geloofsgemeenschappen in stedelijke aandachtwijken en oude volkswijken". Daarnaast pioniert hij onbezoldigd vanuit de plaatselijk Baptistengemeente in zo'n wijk in een stad in het midden van het land. In 2012 is men met een groep van acht gezinnen begonnen als 'gemeentestichtend team', om zo te komen tot een 'buurtkerk'. Werker is teamleider van dit team en geeft leiding aan een kern-team van 6 personen dat inhoudelijk en praktisch coördineert en leiding geeft. De visie is 'een open familie te zijn in de wijk, waar mensen met vallen en opstaan leren over Gods liefde, en waar ieder van waarde is'. Als focus heeft men gekozen voor kwetsbare gezinnen. Werker zoekt naar zijn rol in dit proces: "Ik ben niet jullie voorganger." Maar wat dan wel?

In de groep bespreken we vooral een casus over een vrouw uit de wijk met een dochtertje van 9 jaar. Via de stichting Present heeft zij hulp gevraagd bij het opruimen van de troep in huis die haar boven het hoofd groeit. Werker gaat dit aanpakken, samen met een jonge vrouw uit het kernteam.

BELANGRIJKE THEMA'S

Bij de casusbesprekingen volgen we globaal de thema's uit de publicatie *Zo wordt het spel gespeeld!* In de eerste sessie maakten we kennis, bespraken we de bedoeling en de opzet, en waagden ons aan een eerste verkenning aan de hand van de vraag: welke speelruimte heb je in je eigen situatie? In de tweede sessie bezagen we de ingebrachte situaties onder de aspecten 1 t/m 3 van de publicatie: plek, drempels en sfeer. In de derde sessie stonden vragen rond leiderschap, empowerment, gemeenschappen spiritualiteit (aspecten 6 t/m 8) in de focus. Onderweg zijn we volop gestuit op het belang van 'het lege moment' (aspect 5). We volgen globaal de opzet van *Zo wordt het spel gespeeld*. Soms is het belangrijk bepaalde deelthema's uit te werken.

Speelruimte

Alles speelt zich af op een plek. Die plek maakt iets mogelijk en stelt grenzen aan wat mogelijk is. De plek kan variëren tussen sterk ingevuld en bijna helemaal open. We zagen verschillende plekken voorbijkomen.

Ook de werkopdracht kan sterk verschillen en bepaalt de speelruimte. Ook die kan strikt zijn of meer open. Het startpunt/initiatief kan liggen bij een instantie of organisatie of meer bepaald worden door persoonlijke bewogenheid.

Hoeveel speelruimte heb je als werker op je werkplek?

- a. De opdracht vanuit een Baptistengemeente aan een groep van acht gezinnen om als kerngroep te werken aan het realiseren van een 'buurtkerk' is enerzijds specifiek: het resultaat moet benoemd kunnen worden als kerk of als zoiets als: gemeente in deze concrete buurt. Anderzijds is de opdracht heel open, zeker wat de weg betreft: "Doe maar wat je goedgesunkt." In dat opzicht komen de mogelijkheden en beperkingen te liggen bij de eigen persoon als coördinator, bij je mogelijkheden en grenzen. Het is ook duidelijk dat de groep van acht gezinnen, hun mogelijkheden, grenzen en onderlinge interactie, medebepalend zijn voor het proces en de uitkomsten. De draagkracht van de dragende groep is een belangrijke factor. Een mogelijk vergelijkbare situatie treffen we bij de Sant'Egidiogemeenschap. Richtinggevend is waar Sant'Egidio voor staat, maar de plaatselijke gemeenschap bepaalt sterk wat ter plaatse mogelijk is.
- b. Een heel andere, bijna oeverloze speelruimte, krijgt de missionair presentiewerker. Hij moet bijna alles zelf uitvinden. Het is een eenzaam avontuur. In zijn werkopdracht staat dat gemeenschapsvorming een van de doelstellingen is, evenals het gesprek aangaan met niet- en randkerkelijken en verbindingen leggen van de parochie naar groepen/instanties/professionals in de wijk. In zo'n proces hangt bijna alles af van de interactie tussen de werker en de wijkbewoners, tussen wat de werker te bieden heeft, namelijk alleen zichzelf, en wat in de wijk gewenst en/of mogelijk is. "Ik zweef tussen losse kernen, stukjes gemeenschap." Interessante vraag is hier welke thema's er aan de orde zijn, met andere woorden: wiens verhalen er in het spel komen. In het landbouwproject was de ruimte in principe ook oeverloos. De inhoud van het hele project hing af van de interactie tussen werker, pastoraal werkster en klankbordgroep. Door het met elkaar concreet maken van de oeverloze ruimte gingen uiteindelijk de verhalen van de klankbordgroep stromen.

We zien parallellen met het open proces van de zwerfplek rond de caravan op de stadsbrink. Alleen functioneert hier niet de werker, maar de caravan en de plek in de stad als startpunt. Toch groeit daar iets mét en tussen mensen, met een kleine maaltijd en een mogelijk gesprek met de pastor als startpunt. Hoe die speelruimte groeit en wat er dan groeit, dat zullen we nog bezien.

- c. Veel beperkter is de speelruimte bij het buurt- en kerkhuis. Daar zien we de spanning tussen eisen en verwachtingen van de subsidiegevers met de mogelijkheden voor presentie en een open proces met de gasten. "Er is beperkt ruimte je in te laten met mensen, laat staan eropuit te gaan naar mensen. Er moet veel overlegd en gerapporteerd worden. Dat wordt gevraagd door de subsidiegevers." Ook is er een botsing tussen de prioriteit van de stichting (er te zijn voor de meest kwetsbare mensen, vooral vrouwen) en de steeds meer ruimte innemende mannenclubjes, allochtoon en autochtoon. Niettemin formuleert de stichting wel zelforganisatie van bezoekers als doelstelling. Een wat andere spanning zien we bij het PKN-inloophuis: "de spanning tussen vraaggericht (willen) werken en aanbodgericht werken, tussen presentie en interventie, tussen kerk als onderneming en kerk van 'God als werkwoord'". Ook hier heeft de

werker veel organisatietaken. En het is de vraag of de PKN-gemeente beseft wat het inhoudt een inloophuis te hebben.

Hoe wordt speelruimte geschapen?

We nemen als voorbeeld de Zwerfkerk. De eerste speelruimte ontstaat tussen de bevlogen vrijwilliger en de open en solidaire pastor. Het pastoresteam zet de deur op een kier, maar engageert zich niet. Een tweede kring groeit bij de uitwerking van het idee met iemand van de PKN en iemand van het diaconaal en spiritueel centrum. Dat is een creatief proces. "We ontdekken gaandeweg." Het levert ook een nieuwe achterban op: de PKN faciliteert en de dominees dragen mee. Dan wordt de derde kring mogelijk: ontmoeting rond de caravan.

Andere trajecten zien we bij de Dienst Kerk en Samenleving. De werksoort is typisch tweedelijns. De Dienst neemt meestal een kerkbestuur of diaconale groep als startpunt: "Welke problemen en noden komen jullie tegen in je omgeving?" Men start bij wat de leden zelf ervaren. Latente noden worden dan manifest. Het aanpakken dient door betrokkenen zelf te gebeuren. De diocesane Dienst biedt begeleiding en ondersteuning. Ter plaatse kan er dan nieuwe ruimte ontstaan, bijvoorbeeld om een inloophuis te realiseren. Die ruimte moet dan ontwikkeld en behoed worden. Hoeveel ruimte krijg je, vraagt de intervisiegroep. "Zoveel ruimte als pastores toelaten. Vaak reageren die afhoudend: 'die mensen komen toch niet in de kerk!' Daarom start ik bij een kerkbestuur. Dan ben je minder afhankelijk." De bisschop staat daar achter.

Een ander startpunt om ruimte te maken is als er ter plaatse een ingrijpende gebeurtenis plaats heeft die in het nieuws komt. Dan neemt de werker contact op met de pastor en/of vrijwilligers en helpt hen om adequaat met het trauma om te gaan. Dan komt de kerk weer midden in het leven te staan.

Over de drempel

Elke plek heeft, gewild of ongewild, verschillende drempels. Er zijn de nagenoeg fysieke drempels (afstand, kosten) waardoor mensen wel of niet komen, en er zijn sociale en culturele drempels. We komen hier straks op terug bij 'eigenaren van de plek'.

Daarnaast hebben we gezien hoe de gebruikte taal insluit en uitsluit, opent en afsluit.

Bij het project Kerk In Platteland wordt die vraag van open of gesloten deur expliciet gesteld. Boeren en tuinders horen tot de trouwste kerkbezoekers, maar er wordt nauwelijks iets gedaan met hun vragen en verlangens. Daarom start de werker samen met de pastoraal werker een plaatselijke projectgroep. Hoe wordt hier ruimte ontwikkeld? "Na twee jaar begint het project goed op gang te komen, juist in een bijeenkomst waar ik en de pastor niet bij waren." (Over leiderschap komen we nog te spreken.) Dan wordt de groep zelf drager en begint initiatief te nemen. De leden blijken veel in hun mars te hebben. De 'heilige ruimte' wordt verplaatst van de pastorie naar bij boeren thuis. Daar wordt ook gebeden en gevierd door henzelf.

De drempels tussen 'kerkrepresentanten' en boeren worden verder verlaagd bij het bezoek bij een van de leden van de groep met een varkenshouderij. Om besmetting te voorkomen moet iedereen zich uitkleden, bedrijfskleding aantrekken en onder de douche. Grenzen vallen weg. Er ontstaat een heel andere gezamenlijke ruimte, een heilige ruimte, ook met rituelen.

eel en gebed. De groep maakt zelfs de diocesane werker weer pastor door hem te vragen voor te gaan in een oogstdankviering. Kerk wordt weer van mensen, zoals een jonge boerin treffend verwoordt: “Voor mijn gevoel zat de kerk ergens in Rome of in de media. Door jouw initiatief is ze voor mij in de straat komen te staan.” Dan blijkt voor haar en haar gezin de drempel naar de plaatselijke parochie ook geslecht.

Ook bij de ‘zwerfkerk’ rond de Bassie-en-Adriaan-caravan op de stadsbrink zien we iets van die taalgrenzen en van het ontstaan van een nieuwe heilige ruimte. De pastor is erg verrast dat het er voor de bezoekers zeer toe doet dat ze daar als pastor aanwezig is. Ze is alert genoeg om verkeerde beelden te voorkomen: ik ben hier niet om u voor de kerk te winnen! Op een of andere manier brengt het je presenteren als pastor specifieke dimensies met zich mee. Voor haarzelf betekent het dat ze aanwezig is namens God die zorg draagt voor mensen. Dat opent en ontsluit een bepaalde dimensie in het leven. Mede daardoor groeit er rond de caravan iets van een tafelgemeenschap. Iemand in de groep benoemt dit als ‘het altaar van de straat’.

We zijn geregeld gestuit op de dimensie van de ‘spirituele aanwezigheid’ van de werker. Het is frappant dat een Jehovagetuige met grote waardering tegen de missionair presentiewerker zegt: “Jij bent geestelijk aanwezig in de wijk.” Er bestaat zoiets als een ‘contemplatieve aanwezigheid’. De werker zelf verbindt dat met de spiritualiteit van Charles de Foucault en is getroffen door het motto: ‘er *zijn* is een radicalisering van het *doen*’. In je attitude zit spiritualiteit. Dat herkennen meerderen van de groep, ook de werker in het PKN-inloophuis. Die spirituele kwaliteit van presentie blijft niet zonder uitwerking.

We hebben eerste reflecties ondernomen rond het verschil tussen ontsluiten van een spirituele dimensie (de realiteit van Gods liefde en zorg) en het expliciet benoemen met kerkelijke of bijbelse woorden. Mensen, de groepsleden misschien nog meer, zijn allergisch geworden voor religieus claimen of geclaimd worden. We kunnen ons vinden in het woord *ontsluiten*. Dat legt niets op, maar maakt wel iets mogelijk. Rond dit thema valt nog veel te verkennen.

Van wie is de plek?

In het ene inloophuis ervaart men “een problematische ontwikkeling”. “Waar enkele jaren geleden nog veel kwetsbare ‘eenlingen’ een bakje kwamen doen, wordt de inloop tegenwoordig regelmatig bezet door groepen Hindoestaanse, Marokkaanse en Nederlandse mannen. We hebben het idee dat (kwetsbare) vrouwen hierdoor minder gemakkelijk de weg vinden naar onze inloop.” Het woordje *bezet* is veelzeggend. In feite staat het inloophuis voor de vraag: voor wie willen we er zijn? Moeten we vasthouden aan ‘de inloop van vroeger’? Voorzichtig denkt men in de richting van meer doelgroepen en dus van meer ‘interactieruimten’ op één plek. Hoe behoud je het goede van toegankelijkheid voor de meest kwetsbaren en schep je tegelijk open ruimte voor kansen die zich aandienen: de mannen-groepen, die tamelijk zelfredzaam zijn en niet zitten te wachten op persoonlijke aandacht van teamleden of vrijwilligers? Hoe schep je ruimte voor het voorstel van een bezoeker (kok van beroep) om maaltijdgroepen te beginnen?

Hoe organiseer je het als er meerdere eigenaren van de plek zijn? Hoe behoed je ieders ruimte? We vragen ons af wie de betrokken partijen zijn. Uiteraard de stichting en de subsi-

diegevers, vervolgens de gasten die komen (of wegblijven) en zijn dat eenlingen of groepen, en dan zijn er de vrijwilligers. Ook die doen ertoe. Enerzijds is de vraag waartoe zij gemotiveerd en in staat zijn (of te vormen zijn) en anderzijds heeft het vrijwilliger zijn voor henzelf een belangrijke sociale functie. "Hier ben ik iemand... Hier mag ik er zijn." Ook vrijwilligers zijn eigenaar.

De Dienst Kerk in de Samenleving stuit eveneens op deze vragen van ownership. Als je plekken probeert te scheppen als een oase, waar mensen zeggen "hier kan ik mezelf zijn", van wie is die plek dan? Er zijn verschillende partijen in het spel: de Dienst, de plaatselijke georganiseerde parochie, de bezoekers of deelnemers en de vrijwilligers. Allemaal zijn ze betrokken, allemaal hebben ze belangen.

De creativiteit van het lege moment

Als je in het werk gebaande wegen verlaat, gaat pionieren of iets nieuws begint, zul je vaak in verwarring raken en niet weten hoe het verder moet.

Het meest indringend werden we hiermee geconfronteerd in de casus van de 'buurtkerk', met name in het contact met een vrouw die omkwam in haar eigen rommel. De werker waagt het samen met een jonge vrouw uit het team, tevens leerkracht op een basisschool. De 'hangsituaties' rijgen zich aaneen. Bij het eerste contact: "Ik schaam me best dat jullie al zo snel gekomen zijn na mijn vraag om hulp." Hoe reageer je? Feitelijk worden er afspraken gemaakt over het opruimen en dat voelt over en weer OK. Geleidelijk stappen: "eerst de gangkast, dan de schuur, dan een kamer boven". Als later de slaapkamer aan bod komt, laat de werker dat over aan zijn vrouwelijke collega. "We blijven erop letten dat mevrouw B de regie houdt. Maar hoever ga je?" Humor werkt. Dan komen de verhalen van B over haar leven. Ze blijkt bezig haar eigen grenzen te bepalen. "Eigenlijk stapje voor stapje durft zij te staan voor wie zij is."

Het is voor de werker zoeken naar de juiste opstelling en reactie. Dat laat hij toe en realiseert hij zich: "Het puzzelt me... Tja, denk ik dan, zij heeft wel een punt." Op internet zoekt B zijn naam op. De volgende keer zegt ze: "Je bent bekend..." "Mmm, welke indruk zal ze nu van mij hebben? Buurtgenoot, dominee, christelijk activist?"

Kern van het lege moment is dat je niet weet wie je voor de ander bent in de gegeven situatie. Dat kan zowel verlammen als een creatief moment worden. Het besef zelf in aan A-wereld te leven, waarin het een fluitje van een cent is om met jouw mogelijkheden en hulpbronnen iets te regelen, terwijl de ander in een B-wereld en B-situatie leeft, vergroot de onzekerheid.

Het spannendste moment komt eigenlijk als de klus geklaard is en het contact geleidelijk aan wat onduidelijk eindigt. "Regelmatig fiets ik langs haar huis. Soms bid ik dan even om haar en haar dochter aan God op te dragen. Dat is voor mij de manier om haar los te laten." Dan ziet hij haar en haar dochter onverwacht in de Albert Heijn. "Ik voel een soort paniek. Ik moet iets. Wat moet ik? En ik blijf maar even op een afstand om haar niet te ontmoeten." Daarmee blijft de werker eenzaam en verward achter. Is niet de enige weg: je onthand zijn, je onzekerheid delen? De vraag uit onze groep "Wie is hier nu hulpbehoevend?" werkt als een eyeopener. Het is niet nodig de verantwoordelijkheid voor 'een oplossing' alleen bij jezelf te leggen. Die impasse is juist de kern van het lege moment en vormt er tevens de creativiteit van. Het vraagt wel dat men zijn eigen kwetsbaarheid accepteert en durft tonen. We raken hier al sterk aan het thema van leiderschap en empowerment.

Ook in andere casussen zagen we 'lege momenten'. De missionair presentiewerker beleeft dit als een belangrijk redactielid van de wijkkrant afhaakt. Hij is teleurgesteld over het gebrek aan samenwerking in de buurt, ziet geen verbetering en besluit daarom alle vrijwilligerswerk te stoppen, ook met de krant, hoewel de samenwerking en sfeer juist hier altijd uitstekend was. De werker gaat bij de man op bezoek. Hij brengt de pijn van de man over naar de groep en verwoordt vervolgens zijn eigen pijn. Hij zegt: "Ook ik zie vaak geen resultaat. Ik zie mijn werk als de grond omploegen, zodat er gezaaid kan worden. De oogst is altijd voor anderen." Dat helpt de groep om te verwoorden dat zij veel meer zijn dan redactie. Iemand zegt: "Wij zijn een vriendengroep geworden." Precies dat is voor de afhaker het argument om na verloop van tijd terug te keren, terwijl de missionair presentiewerker beseft dat hij ook mag oogsten.

Of in het PKN-inloophuis. Werkster zegt al veel gehad te hebben aan onze WKO-groep.

"Waar ik eerst mezelf betrapte op afwachtendheid, omdat ik bijvoorbeeld niet delegerde toen iemand gebak bracht in de inloop maar niemand dit ging uitdelen, ontdekte ik door de casussen dat ik dit ook doe omdat het niet mijn inloophuis is, maar van ons allemaal. Dat is ook de reden waarom ik tussen de gasten aanschuif (en doe alsof ik een van hen ben) en wacht tot mij koffie wordt aangeboden."

Niet het zelf beslissen, plannen maken, zelf doen, maar het kunnen uithouden en wachten in het lege moment, in die spiritualiteit kunnen mensen voor elkaar opengaan en kan er toekomst groeien.

Leiderschap

Welk soort leiderschap wordt er gevraagd in experimentele en missionaire situaties? Het gaat in ieder geval om een leiderschap dat gericht is op empowerment van betrokkenen in de plekken en processen ter plaatse. We zagen al dat dit vaak gepaard gaat met een spirituele houding, aangeduid als 'contemplatieve aanwezigheid'.

Wij beginnen onze verkenning bij de Sant'Egidiogemeenschap. "Binnen Sant'Egidio wordt vaak gezegd dat er geen hiërarchie in zit. Formeel klopt dat wel. In de praktijk niet. Het gaat wel om een dienend leiderschap, zoals het boekje zegt."

Het startpunt voor de verantwoordelijke in die gemeenschap is een spirituele ontdekking in 1999 bij een driedaags bezoek aan de Sant'Egidiogemeenschap in Antwerpen. "Daar heb ik mijn diepe verlangen naar gemeenschap ontdekt. Maar wel een gemeenschap met duidelijke karakteristieken: het warme, de vriendschap, het plezier hebben samen met 'armen', de liturgie. Dat is quality time voor mij." Zo wordt hij in 2000 een van de oprichters van de groep in Amsterdam.

Over leiderschap zegt hij: "Als Hollanders zijn er in de beginjaren meer dan genoeg momenten geweest dat wij heel eigenwijs dachten het beter te weten en zelf het wiel wilden uitvinden. Maar dit energiek is gelukkig verdwenen. Er is maar één (wereldwijde) Gemeenschap van Sant'Egidio en die vormen wij samen. Daarbinnen profiteren wij graag van alle ervaring en vriendschap van de gemeenschappen van Rome en Antwerpen."

Voor een heldere analyse is het belangrijk verschillende aspecten van leiderschap te onderscheiden. Daarvoor verwijs ik naar mijn boek *Ingewijd en toegewijd; profiel en vorming van de parochiepastor*, Meinema, Zoetermeer 2003, blz. 378-391. Twee zaken lijken me voor ons het meest relevant: de legitimatie van leiderschap en de doelen van leiderschap.

Legitimatie: als we afzien van dwang door een machtspositie en van beloning waarmee een dienst wordt gekocht (alhoewel de aandacht van de pastor heel goed kan functioneren als loon voor vrijwilligers), blijven er vier bronnen van legitimatie over, alle gebaseerd op door anderen aanvaard en toegekend gezag. Het gaat hier dus om toegekend gezag, toegekende invloed, geen afgedwongen invloed met macht of geld.

- Traditioneel gezag dat vanzelfsprekend wordt aanvaard: pater familias, vorst, priester. Er zijn nauwelijks regels, wel rituelen die dit gezag bevestigen.
- Charismatisch gezag, steunend op begaafdheden en uitstraling van een persoon.
- Legaal gezag op basis van aanstelling volgens geldende en geaccepteerde regels, zoals benoeming van een burgemeester of een coördinator.
- Functioneel gezag op basis van deskundigheid, scholing, beschikken over relaties, en zovoort.

In de gepresenteerde casussen zien we vooral het functioneren van charismatisch gezag (is altijd verbonden met de eigen biografie en met de dimensie spiritualiteit) en functioneel gezag: je bent een hulpbron voor anderen.

Wat de doelen van leiderschap betreft kunnen we onderscheiden tussen:

- Efficiënt management van een organisatie
- Effectief sociaal leiderschap in groepen en bewegingen
- Authentieke persoonlijke begeleiding.

In zijn persoon moet de verantwoordelijke binnen de Sant'Egidiogemeenschap verschillende posities en rollen combineren. Gezien vanuit management moet hij zorgen (samen met anderen) dat het aangeboden kerkgebouw geen molensteen om de nek van de Amsterdamse Sant'Egidiogemeenschap wordt. Als sociaal leider draagt hij zorg voor de cohesie en samenhang in de groep, als geestelijk leider behartigt hij de ontwikkeling van de specifieke spiritualiteit van Sant'Egidio.

In de groep zijn wij het meest geïnteresseerd in de vraag welk leiderschap aanwezig is in wat wordt aangeduid als 'vriendschap met armen'. Over de spiritualiteit van Sant'Egidio wordt gezegd: "Vanuit het gebed hebben wij een open blik op de wereld om ons heen: wie zijn de melaatsen, de uitgestotenen van onze tijd? Wie zijn de armen van onze stad? Naar het voorbeeld van Jezus willen wij hun vrienden zijn. De vriendschap bepaalt onze spiritualiteit. Wij zijn niet boven de armen verheven, wij lossen hun problemen niet op, maar we willen hun vrienden zijn en daarin trouw zijn." Hoe gaat dat, hoe werkt dat? Het verhaal van zo'n vriendschap wordt verteld in: Dirk Van der Goten: *Deadline 40; mijn leven met Danny*. Uitgeverij Altiora, Averbode, 2013.

Wij verkennen door wie en hoe de koers wordt bepaald. De Sant'Egidiobeweging kent een specifieke spiritualiteit en waardebepalings. Hoe deze geconcretiseerd worden verschilt per context. Men werkt met wat zich aandient en men stimuleert wederkerigheid. Er zijn drie categorieën in het spel: de plaatselijk Sant'Egidiogemeenschap en haar leden, de concrete 'armen' met wie men optrekt in vriendschap en een steeds groeiend aantal mensen die meewerken en/of diensten aanbieden om zo hun eigen geloof en menselijke inzet vorm te geven. Wat de gemeenschap betreft is het motto: 'we doen het samen of we doen het niet'. En als gebed het hart is van de gemeenschap, ga je ook anders met mensen om: dan telt niet wat jij wilt (beleidsplan of voorgeschreven gedrag), maar de vraag hoe je in samenspel treedt met de ander.

Ook in de 'buurtkerk' zien we het zoeken naar passend leiderschap. Formeel is de coördinator leider van 'het gemeentestichtend team van acht gezinnen'. Over zijn leiderschap daar probeert hij duidelijk te zijn in wat het *niet* is: "Ik ben niet jullie voorganger." Dat wordt opgepikt en hij wordt teruggefloten: "Jij wilde toch geen voorganger zijn...!" De aanvechting blijft, zeker als je dochter zegt: "Papa, waarom doe jij het niet? Jij kunt het veel beter." Hoe word je meer gelijke in het team? Dat vraagt wederkerigheid, je in de rij plaatsen, delen van je kracht, onzekerheid en zwakte.

In het directe contact met mevrouw B luistert het nog nauwer. We zagen 'lege momenten'. Wie je bent, wat je zult zijn, wat je rol is, staat niet van tevoren vast. Kun je je laten invullen? We zien tussen werker en B een afwisseling in positie: minpositie en pluspositie, al lukt het niet altijd. De beslissing wie je mag zijn en voor hoelang, ligt bij de ander. In het persoonlijk pastoraat in parochie en gemeente ligt dat overigens niet anders: je hebt niet het recht iemands persoonlijke pastor te zijn, alleen de ander kan je in die zin pastor maken.

In het landbouwproject gaan positie en rollen eveneens schuiven. De projectgroep gaat zelf de leiding in handen nemen als de pastor en de werker een keer niet kunnen. Dat strookt helemaal met de eigen rolopvatting. "Mijn rol is niet 'zorgen voor' maar 'zorgen dat'. Ik noem mezelf 'vroedman'." Toch blijkt dat aanvankelijk onvoldoende te werken. Alleen al je aanwezigheid kan remmend werken, omdat... omdat jou een ander type leiderschap wordt toegeschreven, en men zich daarnaar gedraagt en zich afhankelijk van pastores opstelt. Dan komen mensen niet in hun kracht.

De missionair presentiewerker constateert een rolverschuiving bij zichzelf. Hij blijft trouw aan zoals hij begon: "Ik werk niet top-down, leg niets op, kom niet met voorbedachte eigen projectjes, maar sluit aan bij groepen of initiatieven die van onderop ontstaan. De beste typering van mijn werk is dat ik in veel gevallen 'mee-doener' ben." De laatste tijd is hij zich de betekenis hiervan nog meer gaan realiseren: "Ik ben tot het besef gekomen dat ik geen dragende kracht meer mag zijn, maar een aanvullende kracht." Dan werkt de onzekerheid over de verlenging van zijn baan zelfs positief. "Als zij en jij niet weten of je er volgend jaar nog bent, helpt dat mensen op eigen benen te staan."

De coördinator in het PKN-inloopshuis gaat haar opstelling geleidelijk anders waarderen. Zij schreef: "Een prototype 'leider' ben ik dus nooit geweest (ik ben ook nog eens jong, vrouw en zachtaardig). Een autoritair leider à la Sean Connery zal ik dus nooit worden. Maar ik hoop er wel een leiderschapsvisie die bij mij past voor in de plaats te krijgen." Zij karakteriseert zichzelf als: afwachtend. In de groep benoemen wij dat anders: uitnodigend, aandachtig, dichtbij, liefdevol, belangeloos.

Bij de reflectie op het gezochte leiderschap heb ik de benadering van de Franse filosoof Paul Ricoeur ingebracht. Hij spreekt van: 'het zorgvuldig beheren van de betrekking(en)'. De ethiek daarvan omvat twee kanten: een ander niet gebruiken in jouw onderneming, en niet toestaan dat je zelf door de ander in diens onderneming wordt gebruikt.

Wat de spiritualiteit van dit leiderschap betreft, moest ik denken aan een passage in het dagboek *Merkstenen* van Dag Hammarskjöld. Durf je jezelf te zien als een instrument in Gods hand?

Met de liefde van God de mensen en het leven liefhebben –

*ter wille van de oneindige mogelijkheid,
wachten als hij, oordelen als hij, zonder te veroordelen,
het bevel gehoorzamen wanneer het gegeven wordt en nooit omzien –
dan kan hij je gebruiken – dan gebruikt hij je – **misschien**.
En als hij je nog niet gebruikt: dan is, in zijn hand, ieder ogenblik zinvol, heeft ieder ogenblik
waardigheid en luister, rust en samenhang.
'In God geloven' betekent in dit perspectief: geloven in jezelf. Even vanzelfsprekend, even
'onlogisch' en even onverklaarbaar: als ik kan zijn, **is** God.
The blessed spirits must be sought within the self which is common to all.
(Merkstenen 22.4.56)*

Kerkopbouw en Rijk Gods; organisaties en structuren

In de laatste bijeenkomst stellen we ons de vraag: waar zijn we eigenlijk mee bezig in ons werk? Meerdere leden van de groep zouden zich niet kunnen of willen scharen onder de titel 'kerkopbouw'. Iemand stelt voor te spreken van 'opbouw van het Rijk Gods'. Dat is toch het uiteindelijke doel.

Ik moet terugdenken aan een uitspraak van ik meen Bultmann: Jezus verkondigde het Rijk Gods en wat er kwam was de kerk.

Over één ding zijn we het eens: het gaat om wat Jezus het Rijk Gods noemt. Daaraan kunnen diverse mensen, groepen, organisaties en functies dienstbaar zijn. Ze zijn geen doel op zich. Het Tweede Vaticaans Concilie noemt de Kerk bijvoorbeeld "teken en instrument van de innige vereniging met God en van de eenheid van heel het mensdom". Er zijn heel diverse organisatievormen die bijdragen aan het realiseren van het Rijk Gods: plaatselijke parochies of gemeenten, religieuze bewegingen als Sant'Egidio, christelijk geïnspireerde inloophuizen, missionair presentiewerk, enzovoort. Het is van belang te kijken naar de specifieke mogelijkheden en grenzen van elke organisatievorm. Vervolgens stel je de vraag of men die dienst goed en efficiënt biedt en dus of men echt dient.

Een andere vraag is welke organisaties, initiatieven, projecten, enzovoort, beschouwd kunnen worden als een verschijningsvorm van kerk. De Kerken (met een hoofdletter) claimen weleens te veel. En de werking van Gods Geest is echt niet beperkt tot het domein van de Kerken.

Een heel ander probleem dat zichtbaar werd, is onze moeite met de term 'opbouw'. Rijk Gods kunnen opbouwen lijkt al helemaal een problematische uitspraak. Het Rijk Gods is niet maakbaar. Het groeit. Het is zowel gave als opgave. Als je de opgave, de zending of opdracht loslaat, berust je in de onverlostheid van onze wereld, en loop je het gevaar cynisch en/of hedonistisch te worden. Als je de gave niet meer ervaart, vertil je jezelf, ga je mensen en groepen zien als jouw bezit (vgl. "Het inloophuis is niet van mij maar van ons allemaal") en loop je het risico dwingend of gewelddadig te worden.

Ook het woord 'kerkopbouw' vinden we niet goed passen. De werkelijkheid is veeleer vloeiend, onvoorspelbaar, organisch. Misschien is het niet voor niets dat de eerste aanzet voor het WKO die naar Nederland kwam via Ton Hogema (1975) de titel droeg: parochieontwikkeling. Pas met het binnenkomen van het werk van Paul Dietterich via Piet van Hooijdonk en Jan Hendriks kwam het tot het interkerkelijk Werkverband Kerkelijk Opbouwwerk, ondanks

dat Dietterich zelf spreekt van parish development. Maar hij baseert zich wel sterk op planned change. Jan Hendriks is al gauw weer gaan spreken van 'een gezamenlijke trektocht'.

Wij moeten erkennen dat we weinig zijn teruggekomen op onze werkhypothese van blz. 1. Het bezig zijn met de concrete praktijken van de acht deelnemers met behulp van de ontdekkingen en benamingen van *Zo wordt het spel gespeeld* vroeg alle aandacht. Achteraf zouden we misschien kunnen inventariseren welke praktijken het meest maatschappelijke organisaties en welke het meest bestaande kerkelijke organisaties als referentiepunt hebben. De ordening van de acht praktijken biedt een eerste inschatting.

Met veel dank aan de openhartigheid en de inzet van alle acht deelnemers en voor de soepele, fijngevoelige en inspirerende leiding van Titus,

Gerard Groener, 25 januari 2014

Nawoord en handreikingen

Alle acht praktijken zou ik willen aanduiden als *waardengestuurde praktijken*. Soms zijn die waarden heel expliciet, zoals bij Sant'Egidio en bij de buurtkerk als concretisering van Urban Expression (zie Juliet Kilpin en Stuart Murray, *Creatieve gemeentestichting in aandachtswijken van de stad. Het verhaal van Urban Expression*), soms zijn ze meer of minder impliciet. De publicatie lijkt mij een must voor de studieconferentie. Andries Baart (*Een theorie van de presentie*, Lemma, Utrecht 2001 (1^e druk)) werkt die 'normatief-reflectieve professionaliteit' nader uit: pagina 827-844. Dit is in feite de uitwerking op iets hoger theoretisch niveau van de presentiepraktijk. De kenmerken van de presentiebenadering worden door de auteur mooi en concreet uitgewerkt op pagina 735 t/m 751. Voor een eerste inleiding op de presentiebenadering in het pastoraat kun je terecht in: Gerard Groener, *Ingewijd en toegewijd; profiel en vorming van de parochiepastor*, Meinema 2003, pagina 250-260. (Door Baart aangegeven als een van de beste inleidingen op zijn denken.)

Voor reflectie binnen het WKO lijkt mij het themanummer van *Praktische Theologie* (2005)2 "Geloofsopbouw en kerkopbouw; vier methoden belicht" nagenoeg onmisbaar. Voor alle acht casussen lijkt mij het artikel van Veerle Rooze, *Kerk en vernieuwing; Een analyse van vier gemeenteopbouwmodellen vanuit transformatieperspectief* (zeer) relevant (p. 248-261). Zij onderscheidt drie visies op veranderen: een rationele doelgerichtheid, waarbij het stellen van doelen door meestal een kleine elite centraal staat, een formatieve doelgerichtheid, waarbij het verlaten van de huidige vorm en het komen tot een nieuwe vorm leidend is, en een transformatieve doelgerichtheid, waarbij men geen concrete toekomst voor ogen heeft. "De grondgedachte achter een *Transformative Teleology* is dat de toekomst zich continu vormt in de dagelijkse activiteit, in bijeenkomsten, ontmoetingen en onverwachte conversaties" (p. 252). Die benadering heeft drie kenmerken: 1) de context is vertrekpunt en blijft dat ook, 2) de transformatie is een co-creatie, waarin een grote diversiteit aan mensen betrokken is en waarbij de verantwoordelijkheden liggen op de plaats waar het proces van co-creatie plaats heeft, en 3) de implementatie gebeurt in de alledaagse interactie van het moment.

In ieder geval voor de casussen van Sant'Egidio en Urban Expression lijkt mij ook mijn eigen bijdrage in het themanummer van belang: 'Kerkopbouw als school voor spiritualiteit?' (p. 222-234).