

Vrouw en beleid -  
belemmeringen en stimulansen voor de doorstroom  
van vrouwen naar beleidsbepalende functies in de  
kerkelijke organisatie

Rapport no 482

maart 2001

dr. José Sanders

KASKI  
onderzoek en advies  
over religie en samenleving

Toernooiveld 5  
6525 ED Nijmegen  
Postbus 6656  
6503 GD Nijmegen

tel. 024 365 35 31  
fax 024 365 34 85  
[www.ru.nl/kaski](http://www.ru.nl/kaski)  
[info@kaski.ru.nl](mailto:info@kaski.ru.nl)

Dit onderzoek is financieel mogelijk gemaakt door bijdragen vanuit

- de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- verschillende orden en congregaties van vrouwelijke religieuzen
- het Aartsbisdom Utrecht
- de Nederlandse Bisschoppenconferentie

© KASKI 2001

Cijfermateriaal uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of overgenomen met bronvermelding; tekstfragmenten kunnen alleen worden vermenigvuldigd en/of overgenomen na toestemming van het KASKI.

## Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1 Voorgeschiedenis	7
1.2 Nieuw onderzoek naar vrouw en beleid in de kerk	7
1.3 Initiatief en subsidiënten	8
1.4 Onderzoeksbegeleiding en commentaar	9
<b>2. Opzet van het onderzoek</b>	<b>11</b>
2.1 Doelstelling	11
2.2 Kaderstelling	11
2.3 Onderzoeksvragen	12
2.4 Methode en rapportage	13
2.4.1. Inventarisatie van m/v-balans in kerkelijk management	13
2.4.2. Inventarisatie van verklarende factoren voor onevenwichtige m/v-balans	14
2.4.3. Mening en ervaringen van betrokkenen over probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak	14
<b>3. Kwantitatieve inventarisatie van verschillende niveaus in de kerkelijke organisatie</b>	<b>17</b>
3.1 Individueel niveau	17
3.2 Kerkprovinciaal niveau	17
3.3 Diocesaan niveau	19
3.4 Dekenaal niveau	23
3.5 Parochieel niveau	24
3.6 Samenvatting kwantitatieve inventarisatie	25
<b>4. Kwalitatieve inventarisatie van emancipatiebeleid in de kerkelijke organisatie</b>	<b>27</b>
4.1 Beleid in de Nederlandse r.-k. kerkprovincie t.a.v. vrouwen in kerk en samenleving	27
4.2 Beleid in het aartsbisdom Utrecht t.a.v. vrouwen in kerk en samenleving	32

<b>5. Oorzaken, argumenten en strategieën inzake onevenwichtige m/v-balans</b>	<b>35</b>
5.1 Achtergronden bij emancipatiebeleid: m/v-balans en glazen plafond	35
5.1.1 Het begrip “m/v-balans”	35
5.1.2 Het begrip “glazen plafond”	36
5.2 Oorzaken van het glazen plafond	38
5.2.1 Pijprijntheorie	39
5.2.2 Keuzes die vrouwen maken: Zelfselectie/zelfuitsluiting	40
5.2.3 Ongelijke kansen: Selectie/uitsluiting	44
5.2.4 Organisatiecultuur als doorstroombelemmering	45
5.3 Argumenten voor emancipatiebeleid	48
5.3.1 Onrecht jegens vrouwen	48
5.3.2 Veranderde arbeidsmarkt	49
5.3.3 Veranderde vraag aan organisaties	49
5.3.4 Kwaliteit door diversiteit in leiderschapstijlen	49
5.4 Strategieën voor doorstroombevordering van vrouwen	51
<b>6. Emancipatiebeleid en -ontwikkelingen</b>	<b>55</b>
6.1 Overheidsbeleid inzake emancipatie	55
6.1.1 Algemeen emancipatiebeleid	55
6.1.2 Emancipatiedoelstelling inzake arbeid, zorg en inkomen en dagindeling	55
6.1.3 Emancipatiedoelstelling inzake macht en besluitvorming	56
6.1.4 Beleidsplannen inzake doorstroombevordering	56
6.1.5 Opportunity in Bedrijf en Toplink	58
6.2 Emancipatiebeleid bij ministeries, universiteiten en protestantse kerkelijke organisaties	59
6.2.1 Ministeries	59
6.2.2 Universiteiten	61
6.2.3 Protestantse kerkelijke organisaties	63
<b>7. Vrouw, kerk en werk</b>	<b>65</b>
7.1 Kerk als organisatie	65
7.1.1 Kerk als maatschappelijke organisatie	65
7.1.2 (On)-veranderlijkheid van de kerkelijke organisatie	66
7.1.3 M/v-cultuur van de kerkelijke organisatie	67
7.2 R.-K. wereldkerk over de plaats en taak van vrouwen in kerk en samenleving	68
7.2.1 Geschiedenis	68
7.2.2 Jaren zestig	69
7.2.3 Rol van vrouwen in de kerkelijke organisatie	69
7.2.4 Maatschappelijke rol van vrouwen	70

7.3	Kerkjuridisch kader van de positie van vrouwen in de kerkelijke organisatie	7
7.3.1	Vrouwen en mannen in de katholieke kerk	71
7.3.2	Intermezzo: omtrent het wijdingsvraagstuk	72
7.3.3	Priesterlijke taak: heiligen en vieren	72
7.3.4	Profetische taak: verkondigen	73
7.3.5	Koninklijke taak: besturen	74
7.3.6	Kerkelijke organisatie en kerkelijke bestuursfuncties	74
7.4	Kerkelijk ambt en taakomschrijving in verschillende landen	75
7.4.1	Priesterwijding en kerkelijk ambt	75
7.4.2	Beleid rond kerkelijke ambten in Nederland en Vlaanderen	76
7.4.3	Beleid rond kerkelijke ambten in Angelsaksische landen	77
7.5	Vrouwelijke religieuzen	79
7.6	Katholieke vrouwenbeweging	81
7.7	Vrouwelijke katholieke theologen en pastoraal werkenden	82
7.8	Feministische theologie	84
7.9	Enkele aantekeningen over de invloed van de wijdingskwestie op de positie van vrouwen in de kerk	87
<b>8.</b>	<b>Meningen en ervaringen van betrokkenen</b>	<b>91</b>
8.1	Opzet en werkwijze van interviews	91
8.1.1	Doelstelling en thematische opzet	91
8.1.2	Geïnterviewden	92
8.1.3	Verslaglegging	93
8.2	Resultaten	93
8.2.1	Probleemwaarneming	94
8.2.2	Oorzaken	95
8.2.3	Argumenten en draagvlak	98
8.2.4	Oplossingen	100
<b>9.</b>	<b>Samenvatting, aandachtspunten en praktische strategieën</b>	<b>103</b>
9.1	Onevenwichtige m/v-balans in kerkelijk management	103
9.2	Verklarende factoren en argumenten	104
9.2.1	Oorzaken van het glazen plafond	104
9.2.2	Argumenten voor doorstroombevordering	106
9.3	Probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak	108
9.4	Aandachtspunten en praktische strategieën	109
9.4.1	Aandachtspunten voor beleid	109
9.4.2	Checklist van praktische strategieën	115
	Literatuur	119
	Geciteerde en geraadpleegde kranten- en tijdschriftartikelen	125





## 1. Inleiding

### 1.1 Voorgeschiedenis

Dit onderzoek is niet het eerste naar de relatie tussen vrouwen en de katholieke kerk in Nederland. Ruim vijftien jaar geleden voerde het KASKI in opdracht van de Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving een onderzoek uit onder de noemer *Vrouw en kerk* (Angenent-Vogt et al. 1987) dat in kaart bracht, welke beelden en ervaringen katholieke vrouwen in Nederland hadden met betrekking tot de katholieke kerk.

Uit dit onderzoek bleek - en daarmee werd bevestigd wat al eerder naar voren was gebracht (in *Openbaring van de ervaring*, KRKS 1981) - dat een meerderheid van de katholieke vrouwen negatieve ervaringen had met betrekking tot de kerk en wenste dat de kerk haar houding en beleid zou veranderen, met name waar het vraagstukken ter zake van seksualiteit, anticonceptie en achterstelling van vrouwen betreft. Tevens werd geconstateerd dat een grote meerderheid van de vrouwen, in weerwil van genoemde negatieve beelden en ervaringen, een affectieve relatie had met de kerk en over het geheel genomen een weinig kritische houding aannam. Een uitzondering op dit algemene beeld vormde de groep vrouwen onder de dertig, die zich in meerderheid vervreemd voelden van de kerk of haar reeds de rug toe hadden gekeerd. Deze afstandelijkheid nu is in de afgelopen jaren geen incident gebleken, maar maakt deel uit van een brede ontwikkeling in de katholieke kerk. Met name onder jonge, maar ook middelbare katholieken vindt een afname van actieve en affectieve kerkbetrokkenheid plaats die zich in hoog tempo voltrekt (zie onder meer Dekker et al. 1997). Vrouwen vormen in dit opzicht geen aparte groep (zo zij dit reeds ooit gedaan hebben).

Op basis van het onderzoek *Vrouw en Kerk* bracht de Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving in 1986 een advies uit waarin werd aanbevolen het kerkelijk beleid meer te doen aansluiten bij de belevingswereld van vrouwen, door op alle niveaus vrouwen te betrekken bij beleids- en besluitvorming en door te streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het verlenen van bestuurlijke functies. Een decennium later is een evenredige vertegenwoordiging evenwel nog niet in zicht. Dit feit werd in de afgelopen jaren geconstateerd door zowel de Bisschoppelijke Commissie Vrouw en Kerk als de Diocesane Pastorale Raad van het aartsbisdom Utrecht. De vraag rijst, wat hiervoor de oorzaak is en hoe een evenredige vertegenwoordiging wel bereikt zou kunnen worden.

### 1.2 Nieuw onderzoek naar vrouw en beleid in de kerk

Het onderhavig onderzoek zal geen poging doen de vraag van 15 jaar geleden naar de relatie tussen vrouwen en de kerk opnieuw te stellen, namelijk hoe (on-)tevreden vrouwen zijn over de kerk. Dit was een vraag die vrouwen zag vanuit een passief, de kerk ondergaand perspectief. Ook de aanbeveling van de Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving ademt nog deze voor vrouwen passieve positie: de kerk *moet aansluiten bij de belevingswereld van vrouwen*, met andere woorden, de (mannelijke?) kerk moet met



vrouwen rekening houden. Het huidige perspectief is actiever van aard: de kerk *bestaat voor (minstens) de helft uit* vrouwen; komt dit ook tot uitdrukking in de wijze waarop beleidsbepaling en besluitvorming plaatsvinden? Immers, gegeven het grote aandeel van vrouwen onder de kerkelijk betrokkenen is de vraag gerechtvaardigd hoeveel invloed vrouwen uitoefenen op het beleid van de kerk en hoe die invloed - indien deze minder dan evenredig is - vergroot kan worden.

In het algemeen kan gesteld worden dat - net als in vrijwel alle andere sectoren van de samenleving - het aandeel vrouwen dat doordringt tot de bestuurslaag van de kerkelijk organisatie sterk achterblijft, en dat er geen tekenen waarneembaar zijn dat dit aantal sterk toeneemt. Ook in de kerk lijkt een voor vrouwen moeilijk doordringbaar “glazen plafond” aanwezig. De ontoegankelijkheid van het wijdingsambt voor vrouwen wordt hier nogal eens als alleen-bepalende factor aangewezen. De vraag is, of dat terecht is. In dit onderzoek zullen oorzaken en mogelijke remedies op een rij worden gezet. Daarbij wordt gebruik gemaakt van cijfermatige gegevens van binnen en buiten de kerk, beleidsstukken van binnen en buiten de kerk, onderzoeksliteratuur over emancipatie en arbeidsomstandigheden binnen en buiten de kerk, en - door middel van gesprekken - de meningen en ervaringen van verschillende betrokkenen binnen en buiten de kerk.

Zo ontstaat een beeld van de verschillende factoren die in de samenleving, in vrouwen, in organisaties en in de r.-k. kerk in het bijzonder werkzaam zijn in het stimuleren of juist belemmeren van vrouwen om door te stromen naar hogere functies. Alleen al uit deze opsomming kan afgelezen worden dat de gebrekkige doorstroom van vrouwen binnen de r.-k kerk een complex probleem is, dat niet met een enkele verklaring kan worden gedeut, noch door een enkele remedie kan worden opgelost. Een ding lijkt echter zeker: om in een situatie keuzes te kunnen maken, moet men de situatie en de keuzemogelijkheden eerst duidelijk kunnen waarnemen. Dit rapport beoogt daaraan een bijdrage leveren.

### **1.3 Initiatief en subsidiënten**

Het KASKI-onderzoeksproject *Vrouw en beleid - belemmeringen en stimulansen voor de doorstroom van vrouwen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie* is van start gegaan op 1 juni 2000. Het initiatief tot dit onderzoeksproject werd in 1999 genomen door het KASKI op vragen die werden gesteld enerzijds vanuit de Bisschoppelijke Commissie voor Contact inzake Vrouw en Kerk (BCVK), verwoord via het SRKK en anderzijds vanuit de Diocesane Pastorale Raad van het Aartsbisdom Utrecht, overgenomen door de Bisdomraad van het Aartsbisdom Utrecht. Verschillende instellingen werden bereid gevonden het onderzoek financieel te ondersteunen: genoemde initiatiefnemers, een aantal orden en congregaties van vrouwelijke religieuzen alsmede de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

#### 1.4 Onderzoeksbegeleiding en commentaar

Op de opzet en uitvoering van het onderzoek, waaraan ook KASKI-collega's dr. L. Spruit en dr. T. Bernts inhoudelijk bijdroegen, werd toegezien door een breed samengestelde onderzoeks-begeleidingscommissie waarin zitting hadden vertegenwoordigers van verschillende betrokken en belanghebbende instellingen, bij name:

Prof. dr. J. Janssen, hoogleraar Cultuur- en godsdienstpsychologie aan de K.U. Nijmegen, tevens lid van de werkgroep *Veranderende verhoudingen tussen vrouwen en mannen in kerk en samenleving* van de Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving (KRKS) en lid van de Begeleidingscommissie voor Kerkelijke Statistiek en Onderzoek (BKSO)

Zr. drs. R. Kops, voorzitter van bestuur van de Konferentie van Nederlandse Religieuzen (KNR)

Mw. drs. A.A.M. van Nistelrooy, tot 1 september 2000 werkzaam als beleidsmedewerker bij het SRKK op het werkterrein Vrouw en Kerk en vanaf die datum in dienst als studiesecretaris van de Stichting Vrouwelijke Nederlandse Religieuzen (SNVR) van de Konferentie Nederlandse Religieuzen (KNR)

Mw. mr. H. de Vries-Ganzeboom, ambtelijk secretaris van de Diocesane Pastorale Raad van het Aartsbisdom Utrecht (DPRU)

Mw. drs. A. Waij, dekenaal coördinator van Dekenaat De Baronie en lid van de bisdomraad in het bisdom Breda; tevens lid van de Begeleidingscommissie voor Kerkelijke Statistiek en Onderzoek (BKSO).

De commissie kwam drie maal bijeen, bij de aanvang van het onderzoek, halverwege en voorafgaand aan de eindrapportage en voorzag bij die gelegenheden de diverse onderzoeksaspecten van waardevolle adviezen, waarvoor hartelijk dank.

Dank gaat voorts uit naar mw. mr. H. Warnink, docent canoniek recht aan de KU Leuven, die passages uit hoofdstuk 7 van commentaar voorzag, en naar medewerkers van verschillende bisdommen en het SRKK die gegevens controleerden ten behoeve van de kwantitatieve inventarisatie van de m/v-situatie in de diocesen en op landelijk niveau (peildatum 1-11-2000).

Erkentelijkheid is er tenslotte voor de leden van het PPS-beraad (Nationale Werkgroep Professioneel Pastoraat en zijn Samenwerkingsverbanden) en van het Studiesecretarissenberaad, die - in twee verschillende stadia van het onderzoek - hun waardevolle commentaar gaven op een tussentijdse rapportage.



## 2. Opzet van het onderzoek

### **Inleiding**

Vanuit de naar voren gebrachte problematiek rijzen verschillende typen vragen op. Allereerst de vraag naar *doelstelling*: wat moet het onderzoek opleveren voor wie? Vervolgens moet *kaderstelling* plaatsvinden: van welke begrippen wordt uitgegaan en wat wordt beschouwd (in vergelijking waarmee) als een probleem als het gaat om participatie van vrouwen in beleidsbepalende functies binnen de kerkelijke organisatie? Tenslotte worden de concrete *onderzoeksvragen* geformuleerd: op welke vragen ter zake van participatie door vrouwen in beleidsbepalende functies binnen de kerkelijke organisatie moet het uit te voeren onderzoek antwoord gaan geven, wil het aan de doelstelling beantwoorden? De verschillende vragen worden hieronder verder uitgewerkt.

### **2.1 Doelstelling**

Het doel van het onderzoek is op basis van bevindingen tot concrete beleidsadviezen te komen om de doorstroom van vrouwen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie te bevorderen. Wanneer meer zicht is verkregen op de stimulerende en beperkende factoren inzake de deelname van vrouwen in kerkelijke beleidsbepaling kan worden aangegeven waar stimulansen kunnen worden aangebracht, dan wel waar belemmeringen kunnen worden weggenomen om de deelname van vrouwen te bevorderen. Vergelijking met andere typen organisaties en het beleid aldaar kan criteria voor evaluatie verschaffen en richtingen wijzen voor nieuw beleid en concrete maatregelen. De te formuleren aanbevelingen zullen zijn gericht op beleid dat op verschillende niveaus en delen binnen de kerkelijke organisatie geïnitieerd of bijgestuurd kan worden. Daarbij zullen beleidsadviezen gericht zijn op twee gremia binnen de kerkelijke organisatie in het bijzonder: de Bisschoppenconferentie en de Bisdombraad van het aartsbisdom Utrecht.

### **2.2 Kaderstelling**

#### *Beleidsbepalende functies*

Het gaat in dit onderzoek in eerste instantie om beleidsbepalende functies, waaronder verstaan wordt: functies waarbinnen men mandaat heeft, dat wil zeggen, beslissingsbevoegdheid om beleid vast te stellen en door hiërarchisch ondergeschikten te doen uitvoeren. Beleidsbepalende functies zijn dus te onderscheiden van beleidsadviserende functies; de eerste zijn lijnfuncties welke in de hiërarchie staan, terwijl beleidsadviserende functies in het algemeen staffuncties zijn zonder eigen mandaat of directe ondergeschikten. Beleidsbepalende functies zijn in het algemeen bezoldigde functies; er zijn echter ook onbezoldigde, bestuurlijke functies waarin beleidsbepalende macht wordt toegepast. Aan deze functies zal waar mogelijk ook aandacht worden besteed.

Daar in de r.-k. kerk beleidsbepalende lijnfuncties veelal aan gewijde ambtsdragers (bisschop, deken, pastoor) zijn voorbehouden, wordt ook aandacht besteed aan de functies om hen heen, welke door leken ingevuld kunnen worden en van waar uit beleidsbeïnvloedende macht kan worden uitgeoefend: inhoudelijke functies (zoals beleidsmedewerker of pastoraal werker) en voorwaardenscheppende functies (zoals personeelsmedewerker of juridisch adviseur).

#### *Kerkelijke organisatie*

Onder kerkelijke organisatie wordt in dit onderzoek verstaan: het geheel van de territoriale kerkelijke structuur van leidinggevenden met uitvoerende en ondersteunende diensten, met nadruk op de niveaus van kerkprovincie en diocesen en minder nadruk op dekenaten en parochies. Het gaat met name om de bezoldigde, in arbeidsposities aangestelde werknemers - gewijd en niet gewijd - hoewel ook de onbezoldigde bestuurlijke en adviserende functies aan de orde zullen komen. Het onderzoek richt zich niet in eerste instantie op de verschillende aan de r.-k. kerk gelieerde maar zelfstandige beleidsadviserende instituten en organisaties, maar verondersteld mag worden dat veel van wat in dit rapport aan de orde komt in enige mate ook op deze organisaties van toepassing zal zijn. Wel wordt enige aandacht besteed aan de theologische opleidingen omdat deze een rechtstreekse invloed hebben op de toeleiding van werknemers naar de kerkelijke organisatie. Het geheel van de kerkelijke organisatie, de aan de kerk gelieerde organisaties, de opleidingen en de kerkleden wordt aangeduid als de kerkelijke omgeving, waarbinnen de ontwikkelingen en situaties rondom vrouwen en beleidsbepalende functies zich voordoen.

#### *Vergelijking*

Een vergelijkingsbasis zal worden gezocht in soortgelijke organisaties, met name andere kerkelijke organisaties, organisaties met een algemene doelstelling (overheidsinstellingen), organisaties met vooral hoger opgeleid personeel (universiteiten).

### **2.3 Onderzoeksvragen**

#### *1. M/v-balans in kerkelijk management*

Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot de m/v-balans (dat wil zeggen: de mate waarin de aandelen mannen en vrouwen in evenwicht zijn) op beleidsbepalend niveau in de kerkelijke organisatie en hoe kan deze situatie gewaardeerd worden in vergelijking met die in andere organisaties?

#### *2. Verklarende factoren en argumenten*

a. Welke factoren stimuleren of belemmeren vrouwen om beleidsbepalende functies op zich te nemen of te blijven dragen binnen organisaties in het algemeen en binnen de kerk in het bijzonder? Zowel individuele factoren (opleiding, werkervaring, andere bezigheden en mate van kerkgebondenheid) als culturele en structurele factoren in de kerkelijke organisatie - te onderscheiden naar de verschillende niveaus daarbinnen, maar met nadruk op kerkprovincie en diocees Utrecht (doelstellingen, organisatiecultuur, gedragspatronen, juridische regelgeving).

b. Welke argumenten kunnen aangevoerd worden voor het bevorderen van een meer evenwichtige m/v-balans op beleidsbepalend niveau binnen de organisatie?

### *3. Probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak*

Hoe zijn probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak in de kerkelijke organisatie met betrekking tot de doorstroombevordering van vrouwen tot beleidsbepalend niveau?

### *4. Aandachtspunten en praktische beleidsadviezen*

a. Welke punten kunnen onder de aandacht worden gebracht kunnen op grond van de bevindingen en resultaten onder 1, 2 en 3?

b. Welke praktische beleidsadviezen kunnen concreet toegepast worden?

## **2.4 Methode en rapportage**

Om antwoord te geven op de gestelde vragen is een onderzoek in drie fasen uitgevoerd.

### *2.4.1. Inventarisatie van m/v-balans in kerkelijk management* (hoofdstuk 3, 4 en 6)

Kwantitatief en kwalitatief inventariseren van de bestaande situatie in landelijke en diocesane kerkelijke organisatie; benchmarking door vergelijken met bestaande gegevens over diverse organisaties.

#### *Kwantitatief* (hoofdstuk 3):

inventariseren op welke niveaus van de kerkelijke organisatie en in welke mate vrouwen vertegenwoordigd zijn in beleidsbepalende functies: parochies, dekenaten, diocesen, kerkprovincie. Gebruik wordt gemaakt van bestaande inventarisaties, waar nodig geupdated. Op basis van het aldus tot stand gebrachte inventariserend overzicht kan de vrouwelijke participatie op beleidsbepalend niveau in de kerkelijke organisatie gediagnostiseerd worden door middel van vergelijking met het referentiekader verkregen in de voorbereidende fase.

#### *Kwalitatief* (hoofdstuk 4):

inventariseren waar en hoe binnen de kerkelijke organisatie op het niveau van kerkprovincie en diocees Utrecht beleid is geformuleerd en maatregelen zijn genomen om de participatie van vrouwen op beleidsbepalend niveau te vergroten, en in hoeverre deze effectief zijn geweest. Diverse kerk-interne beleidsdocumenten worden geraadpleegd.

#### *Benchmarking* (hoofdstuk 6):

Vaststellen in welke mate de vrouwenparticipatie in de kerkelijke organisatie op beleidsbepalend niveau vergelijkbaar is met die in soortgelijke organisaties, met name andere kerkelijke organisaties, organisaties met een algemene doelstelling (overheidsinstellingen), organisaties met vooral hoger opgeleid personeel (universiteiten), en welke beleidsmaatregelen elders vanuit welke motivatie worden ingezet om de participatie van vrouwen op beleidsbepalend niveau te vergroten. Onderzoeksrapporten, beleidsdocumenten overheid en emancipatie-actieprogramma's worden geraadpleegd. NB: Omdat veel van de in dit hoofdstuk gerapporteerde beleidsmaatregelen ter bevordering van doorstroming inzicht veronderstellen in de verschillende oorzaken van het

glazen plafond en in uiteenlopende argumenten voor doorstroombevordering, wordt eerst aandacht besteed aan deze oorzaken en argumenten in hoofdstuk 5.

#### *2.4.2. Inventarisatie van verklarende factoren en argumenten (hoofdstuk 5 en 7)*

Tweedelige literatuurstudie naar verklarende factoren en relevante argumenten inzake onevenwichtige m/v-balans en het glazen plafond, zowel in het algemeen als in het bijzonder voor de kerkelijke organisatie en hogere functies daarbinnen.

#### *Oorzaken, argumenten en remedies (hoofdstuk 5):*

Allereerst worden algemeen-organisatorische studies en adviserende publicaties geraadpleegd om een samenhangend verklaringsmodel te verkrijgen voor de gebrekkige doorstroom van vrouwen naar hogere functies in organisaties. Bepalende factoren zijn te rubriceren onder zelfselectie (keuzes die vrouwen al dan niet bewust maken, door eigen wensen of onder invloed van de samenleving en/of organisatie) en selectie (keuzes die organisaties al dan niet bewust maken ten opzichte van vrouwen door organisatiestructuur - formele regelgeving en procedures - en organisatiecultuur - informele gedragingen en gewoonten). Vervolgens wordt een overzicht van argumenten gegeven welke gebruikt kunnen worden om de doorstroom van vrouwen te bevorderen. Tenslotte wordt een selectie van aanbevolen en beproefde strategieën gegeven om die doorstroom daadwerkelijk te bevorderen.

#### *Vrouw, kerk en werk (hoofdstuk 7):*

Vervolgens worden publicaties geraadpleegd ter zake van de R.-K. kerk en de positie van vrouwen in kerk en samenleving. De aandacht gaat uit naar enerzijds individuele factoren die van invloed zijn bij het werk dat vrouwen binnen de kerkelijke organisatie vervullen (theologische opleiding, werkervaring in de kerk en verschillende wijzen van verbinding met de kerk - m.n. theologen, religieuze, katholieke vrouwenbeweging) en anderzijds institutionele factoren in de kerkelijke organisatie (te onderscheiden naar de verschillende niveaus daarbinnen, maar met name op het niveau van wereldkerk en kerkprovincie) op het gebied van de structuur en de cultuur van de organisatie (doelstellingen, organisatiecultuur, gedragspatronen en juridische regelgeving) en hun consequenties voor vrouwen.

#### *2.4.3. Mening en ervaringen van betrokkenen over probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak (hoofdstuk 8):*

In aanvulling en reactie op de in fase 2 geïnterviewde verklarende factoren, argumenten en remedies ten aanzien van de doorstroom van vrouwen in de kerkelijke organisatie worden zowel vrouwelijke functionarissen zelf als functionarissen uit de kerkelijke omgeving bevroegd. Geïnterviewd wordt wat de kans van slagen is om beleidsstrategieën toe te passen welke het aandeel vrouwen op beleidsbepalende functies zouden kunnen vergroten. Daartoe worden gesprekken gevoerd met functionarissen binnen de kerkelijke wereld die dergelijke strategieën in gang zetten of zouden kunnen zetten. Bronnen zijn met name vrouwen op hogere posities in kerkelijke organisatie; personeelsfunctionarissen en opleiders/studenten; leidinggevend (gewijd en niet-gewijde functies/functionarissen). Drie interviews met relevantie voor een breder publiek zijn als bijlage aan het eind van dit rapport opgenomen.

#### *Afronding: aandachtspunten voor beleid (hoofdstuk 9):*

De resultaten worden samengevat en uitgewerkt tot een aantal aandachtspunten in het afsluitende hoofdstuk 9. Deze zullen uitmonden in adviezen voor praktische beleidsstrategieën om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in de kerkelijke organisatie te bevorderen.

N.B.: Uitsluitend ten behoeve van de opdrachtgevers (Bisdomraad van het Aartsbisdom Utrecht en de Bisschoppenvergadering van de R.-K. Kerkprovincie) zijn meer gedetailleerde gegevens over m/v-balansen in bisdommen en landelijk bureau SRKK, alsmede de verslagen van interviews met betrokkenen, in een separate bijlage ondergebracht.





### 3. Kwantitatieve inventarisatie van m/v-balans op verschillende niveaus in de kerkelijke organisatie

#### **Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt een cijfermatig overzicht (peildatum: november 2000, tenzij anders aangegeven) gegeven van de aandelen vrouwen op diverse niveaus binnen de kerkelijke organisatie van achtereenvolgens individuen, kerkprovincie, diocesen, dekenaten en parochies.

#### **3.1 Individueel niveau**

Geconstateerd kan worden dat vrouwen een belangrijk deel uitmaken van de actieve katholieke geloofsgemeenschap in Nederland. Hoeveel van de ruim 5 miljoen katholieken vrouw zijn, is niet bekend, maar recente onderzoeken laten zien dat vrouwen in de meerderheid zijn zowel onder de kerkgangers als onder de kerkelijke vrijwilligers (in beide gevallen ca. 60%, zie Sanders 1998 resp. Bernts 1998). Daarnaast zien we een toename van vrouwen onder professionele werkers in het katholieke veld: er zijn in de afgelopen jaren relatief meer vrouwelijke pastoraal werkenden bijgekomen tot momenteel 39% van alle pastoraal werk(st)ers - overigens is in de afgelopen twee jaar het totale aantal pastorale werksters met bisschoppelijke zending gedaald van 312 in 1998 naar 305 in 1999 (KASKI 1999a).

Van de studenten aan zowel de universitaire theologie-opleidingen (totaal 710 het studiejaar 1998-1999) als aan de hogere beroepsopleidingen pastoraal werk en godsdienstonderwijs (totaal 449 in studiejaar 1998-1999) is thans ca. 60% vrouw (KASKI 1999b). Bij de universitaire studenten zijn wel de priesterstudenten aan universitaire theologieopleidingen geïnccludeerd (42 in studiejaar 1998-1999), echter niet de seminaristen (in het studiejaar 1998-1999 waren er 126 seminariestudenten).

Onder religieuzen zijn vrouwen reeds lang verre in de meerderheid; in 1999 waren er ruim 11.000 vrouwelijke religieuzen tegenover 4.650 mannelijke.

#### **3.2 Kerkprovinciaal niveau**

Op het niveau van de kerkprovincie zijn er ambtelijke functies rond het bestuur die (in principe) voor vrouwen open staan in het Secretariaat van de Rooms-Katholieke Kerk in Nederland (SRKK) en als lid in de verschillende Bisschoppelijke Commissies.

### *Bisschoppelijke commissies*<sup>1</sup>

18% van de commissieleden is vrouw; 19% van de ambtelijk secretarissen is vrouw. Indien de bisschoppen die van de commissies voorzitter zijn niet meegeteld worden, dan is 20% van de commissieleden vrouw. De aandelen vrouwelijke leden en vrouwelijke secretarissen zijn in balans met elkaar maar beide laag.

### *SRKK*

De hoogste bestuursmacht in de landelijke organisatiestructuur van de kerk wordt uitgeoefend door de bisschoppenconferentie welke van advies wordt voorzien door de Beleidsadviescommissie Bisschoppenconferentie (BK) (BBK: 11 mannen, 2 vrouwen, 2 mannelijke secretarissen) welke wordt voorbereid door een Dagelijks Bestuur (DB: 4 mannen, 1 vrouw, mannelijke secretaris). Een tweede belangrijk adviesorgaan<sup>2</sup> van de Bisschoppenconferentie is het Economencollege (7 mannen, geen vrouw). Het SRKK wordt aangestuurd door de secretaris-generaal, bijgestaan door een coördinatieteam bestaande uit de directeur, de adjunct-secretaris (beiden mannen) en de perschef (vacature). De functie van hoofd Persvoorlichting en communicatie wordt thans op enkele taakvelden waargenomen door diocesane perschefs (onder wie geen vrouw). Van de SRKK-beleidsfunctionarissen (beleidsassistenten, beleidsmedewerkers en medewerkers Pers en Voorlichting) zijn er 4 vrouwen naast 9 mannen (4 vacatures). De vergaderingen van de BK worden voorbereid door de Permanente Raad (geen vrouw). Samengevat: van

---

<sup>1</sup> De bisschoppelijke commissies worden elk voorgezeten door een van de leden van de bisschoppenconferentie en hebben naast verschillende aantallen leden elk een ambtelijk secretaris. Omdat het hier meer om de vervulling van functies dan om individuen gaat zijn verdubbelde functies van één individu als twee functies geteld. Zo komen we op zestien commissies met in totaal 117 leden, van wie 21 vrouwen en 96 mannen (onder wie 11 mannelijke voorzitters) en met zestien secretarissen van wie 11 mannen, 3 vrouwen en 2 vacatures - peiling 1 november 2000. De bisschoppelijke commissies ondergaan een herindeling, waarvan het resultaat ten tijde van de peiling nog niet bekend is.

<sup>2</sup> Diverse landelijke beleidsadviserende organen en raden staan het bisschoppelijk bestuur ten dienste, zoals KRKS, VKMO, Justitia et Pax, Pax Christi, Cura migatorum, KCOV, KVWZ et cetera. In deze gremia kunnen leken, en dus vrouwen zitting hebben. Het voert binnen het bestek van het onderhavige onderzoek helaas te ver om de zetelverdeling in raden, besturen en functies van al deze organen in kaart te brengen.

alle bij deze kerkprovinciale gremia betrokken mensen is bijna een kwart vrouw; van degenen die functioneren op HBO+ niveau is ruim een tiende vrouw; op hoger managementniveau zijn geen vrouwen vertegenwoordigd, en op het niveau van de secretariële en management-ondersteuning zijn negen van de tien mensen vrouw.

Met andere woorden, er is - om een veelgebezigde uitdrukking te gebruiken - een “glazen plafond” van aanzienlijke dikte werkzaam op kerkprovinciaal niveau. Dit wil zeggen dat het tot nog toe voor vrouwen kennelijk vrijwel niet mogelijk is een leidinggevende positie in de kerkelijke organisatie te bereiken: niet alleen de uitsluitend voor priesters toegankelijke gezagsfuncties, maar ook voor leken openstaande leidinggevende posities worden momenteel door mannen bekleed. De vrouwen die op HBO+functies vertegenwoordigd zijn in BBK en SRKK kunnen niettemin indirect, langs adviserende weg, wellicht hun invloed uitoefenen; in directe zin kunnen vrouwen echter geen zeggenschap laten gelden.

### 3.3 Diocesaan niveau

Mede naar aanleiding van de wens van diocesane personeelsfunctionarissen zoals geuit in het PPS-beraad (Nationale Werkgroep *Professioneel pastoraat en zijn samenwerkingsverbanden*) waar in september 2000 in het kader van dit onderzoek een gesprek kon plaatshebben, en zoals later door het SRKK bekrachtigd, werd een inventarisatie gemaakt op diocesaan niveau. Door middel van documentenanalyse (bisdom-naamlijsten 2000) werd geïnventariseerd welke (staf)functies in en rond het bestuur van de bisdommen door vrouwen bekleed worden, en welke taken zij daarbij uitoefenen. Voorts werd geïnventariseerd welke beleidsadviserende organen (zoals Diocesane Pastorale Raden, Diocesane Pastorale Centra et cetera) het diocesane bestuur terzijde staan en hoe vrouwen daarin vertegenwoordigd zijn.<sup>3</sup> In het hierna volgende worden, wat de situatie voor de zeven diocesen tezamen betreft, de m/v-balansen onderscheiden naar organisatieniveau.

#### *Interdiocesane m/v-balans*

Op diocesaan bestuurlijk niveau is een vrouw een uitzondering: in één bisdom (Utrecht) is een vrouw lid van het diocesaan bestuur en van de bisdomraad, en in één ander bisdom (Breda) is een vrouw lid van de bisdomraad welke het diocesaan bestuur vormt. Vanzelfsprekend zijn er geen vrouwen onder de bisschoppen, vicarissen en officiaals; doch ook onder de in diocesane naamlijsten als stafleden aangeduide functionarissen zijn geen vrouwen. Onder alle diocesane hoofden van dienst is één vrouw (dezelfde als het vrouwelijk bestuurslid). Er zijn geen vrouwelijke economen, perschefs, hoofden P&O, hoofden officialaat, rectoren of directeuren. Er zijn vier vrouwelijke bisschoppelijk gedelegeerden voor het onderwijs (Groningen, Haarlem, 's-Hertogenbosch en Roermond),

<sup>3</sup>

Op basis van de bisdomboekjes over het jaar 2000 werd per bisdom een overzicht gemaakt van alle functionarissen op diocesaan en dekenaal niveau naar functie en/of lidmaatschap van diocesane besturen en raden en werd per functionaris een inschatting gemaakt van het al dan niet leidinggevend karakter van de functie (i.e. het al dan niet aansturen van andere functionarissen). De overzichten (personen en functies incl. al dan niet leidinggevend karakter) werden door de aanwezigen in het PPS-beraad voor het betreffende bisdom gecontroleerd op juistheid en volledigheid per 1-11-2000. De overige bisdommen werden recht-streeks (telefonisch en schriftelijk) in kennis gesteld van de overzichten ter correctie; hiervan werd binnen de totstandkomingsperiode van het rapport geen gebruik gemaakt.

drie vrouwelijke rechters (Rotterdam, 's-Hertogenbosch en Roermond) en er is één vrouwelijke juridisch adviseur (werkzaam in Groningen, Utrecht en Rotterdam). Drie vrouwen zijn dekenaal coördinator (van wie één tevens bisdomraadslid, nl. in Breda, overige twee in Rotterdam). Er zijn officieel geen vrouwelijke kanseliers; doch één bisdom heeft een hoofd secretariaat die tevens notaria is en bevoegdheid heeft om stukken te tekenen, waarmee zij feitelijk kanselierstaken uitoefent.

Van de inhoudelijke medewerkers van diocesane en dekenale diensten is tussen een vijfde tot een derde deel vrouw. Het gaat dan om functies bij het bisdombureau, de diocesane dienstverlening, de dekenale dienstverlening, de dekenale coördinatoren en beleidsmedewerkers, de pastorale werkers en de officialaten. Het aandeel vrouwen betrokken bij diocesane opleidingen ligt onder de 10%. Technische en financieel-administratieve ondersteuning zoals econoom en bouwzaken hebben een vijfde of kleiner deel vrouwen in dienst. Bij al deze aantallen moet worden bedacht dat aansturende en meewerkende functionarissen tezamen genomen zijn.

Wanneer leidinggevende functies worden gedefinieerd als functies met aansturende verantwoordelijkheid op diocesaan en dekenaal niveau, waarin de functionaris de leiding heeft over andere functionarissen, vallen hieronder de gewijde leidinggevende ambtsdragers (inclusief de 73 dekens), maar ook voor leken toegankelijke leidinggevende functies als directeur, teamleider, hoofd van dienst, coördinator et cetera - secretariële ondersteuning wordt hier buiten beschouwing gelaten). Uitgaand van deze criteria zien we dat van alle ruim 175 leidinggevende of aansturende functies tweederde door priesters wordt vervuld, eenderde door mannelijke leken en vrijwel geen (minder dan 5%) door vrouwen. Laten we de gewijde ambtsdragers in deze berekening buiten beschouwing, dan zien we dat bijna negen van de tien functionarissen op diocesaan of dekenaal niveau met leidinggevende of aansturende verantwoordelijkheid mannen zijn. Van de medewerkers in de secretariële ondersteuning (op bisdombureaus, dpc's, economaten, dekenaten et cetera) is 15% man en 85% vrouw.

In de onbezoldigde bestuurlijke en adviserende functies zijn mannen eveneens in de meerderheid: een vijfde vrouwen onder dekenale vice-voorzitters van bestuur, een tiende onder REA-leden, een derde onder DPR-leden. Tenslotte: circa vier van de tien pastoraal werkers zijn vrouwen (KASKI-parochiestatistiek 1998-1999).

In tabel 1 worden de hierboven beschreven gegevens in een overzicht gepresenteerd.

#### *Aartsbisdom Utrecht m/v-balans*

Het beeld binnen het aartsbisdom wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld, met één belangrijke uitzondering: in het diocesaan bestuur en de bisdomraad van het aartsbisdom is een vrouw vertegenwoordigd en daar de bisdomraad functioneert als het hoogste beleidsbepalende orgaan in het aartsbisdom, is de plaats van dit vrouwelijke bestuurslid in de bisdomraad in de praktijk wellicht voornamer. In het bisdom Breda is eveneens een vrouwelijk bisdomraadslid; verder zijn er in Nederland geen vrouwen vertegenwoordigd op dit hoogste diocesane beleidsbepalende niveau. Van de inhoudelijke functies wordt ongeveer één op de vijf bekleed door een vrouw; van de leidinggevenden is ongeveer één op de tien vrouw, wanneer clerici niet mee worden gerekend (indien dit wel het geval is, is tweederde van de leidinggevenden priester, een derde is man, en er is een enkele vrouw bij). Ook bij de overige functies zien we nauwelijks afwijkingen van het landelijke beeld. Opvallend is het feit dat de dienst Benoemingenbeleid en Pastorale Organisatie twee

supervisoren kent, onder wie een vrouw; voorts valt op het tweetal vrouwelijke leden van de REA in het aartsbisdom.

*Tabel 1 - Gremia en functies in de Nederlandse bisdommen tezamen naar aandelen priesters, mannelijke leken en vrouwen - totale absolute aantallen en percentages (bron: bisdomnaamlijsten 2000, controle peildatum 1-11-2000).*

<i>omschrijving</i>	N (abs.)	priesters %	mnl. leken %	vrouwe n %	totaal %
bisdombestuur	41	76	22	2	100
bisdomraad (alleen Utrecht en Breda)	26	65	27	8	100
diocesane pastorale raad	128	11	52	37	100
raad voor economische aangelegenheden.	49	2	90	8	100
diocesane opleidingen	33	79	15	6	100
economaat incl. bouwzaken	66	-	85	15	100
officialaat	57	53	28	19	100
inh. medew. dioc. bureau / dienstverlening / beleid	198	6	67	27	100
leidinggevenden incl. gewijden	177	65	31	4	100
secretariële ondersteuning	123	-	14	86	100

\* Bij sommige categorieën waren van sommige bisdommen geen gegevens beschikbaar of bestaat het betreffende gremium niet. De totalen en percentage hebben betrekking op het totaal van de beschikbare gegevens.

\*\* Het percenteren heeft bij de lage totale aantallen alleen tot doel een vergelijking met andere categorieën mogelijk te maken.

\*\*\*bronnen: bisdomboekjes jaargang 2000 (zie voetnoot 3).

#### *Afzonderlijke bisdommen m/v-balans*

Een precieze vergelijking van aandelen priesters, mannelijke leken en vrouwen in verschillende functies en gremia tussen de verschillende bisdommen is binnen het kader van dit onderzoek vrijwel niet te trekken omdat van de bisdommen onderling noch functie-omschrijvingen en -invullingen, noch de bestuurs- en adviesgremia precies vergelijkbaar zijn; in elk bisdom kunnen functies en gremia immers naar inzicht van de bisschop -binnen

de kaders van het kerkelijk recht- worden beschreven en ingevuld (zie hierover sectie 7.2 en 7.3). Een aantal voorbeelden:

- Twee bisdommen kennen het gremium bisdomraad, waarbij deze raad in één geval het bisdombestuur vormt (Breda) en in het andere geval het bisdombestuur insluit (Utrecht).
- De functie van kanselier wordt als dan niet expliciet en met verschillende inhoud ingevuld, van lid diocesaan bestuur ('s-Hertogenbosch) tot ambtelijk-secretarieel of secretarieel-ondersteunend (verschillende bisdommen).
- Enkele bisdommen kennen de functie van dekenaal coördinator, een voor leken openstaande leidinggevende (i.e. door de deken gedelegeerde) functie in de pastorale structuur, die wel (Breda) of niet (Rotterdam, Haarlem) deel uitmaakt van het diocesaan bestuur.
- Verschillende bisdommen kennen hoofden van dienst - met name voor personeel en pastorale organisatie, maar dit kan ook voor externe betrekkingen communicatie (Utrecht) of voor het officialaat gelden ('s-Hertogenbosch, Haarlem) - dit zijn particulierrechtelijk omschreven functies die door leken vervuld kunnen worden onder gezag van een vicaris-generaal of vicaris-officialis.
- De priesterraad en de diocesane pastorale raad kennen per bisdom verschillende invullingen, de eerste al dan niet met lekenwaarnemers, de tweede wat betreft samenstelling, taakstelling en frequentie.

Deze voorbeelden maken duidelijk dat de gegevens bij elkaar opgeteld wel een overzicht van de kerkprovinciale situatie opleveren, maar niet eenvoudig terug naar bisdom uitgesplitst en tegen elkaar uitgezet kunnen worden. Op basis van de gegevens die binnen dit onderzoek verzameld konden worden kan wel een aantal globale conclusies getrokken worden:

- Gemiddeld genomen over alle zeven diocesen is het totale aandeel diocesane en dekenale functies door vrouwen vervuld<sup>4</sup> ongeveer een kwart, terwijl het aandeel functies door priesters vervuld bijna 30% is en het aandeel door mannelijke leken vervuld bijna de helft bedraagt. Sommige bisdommen wijken wat sterker af van het landelijk gemiddelde dan andere: het aandeel functies vervuld door priesters ligt lager dan gemiddeld, onder de 20%, in Groningen en Haarlem en rond een kwart in Utrecht, Rotterdam en Breda, terwijl het hoger dan gemiddeld, rond de 40% ligt in 's-Hertogenbosch en Roermond. Het aandeel functies vervuld door mannelijke leken ligt lager dan gemiddeld, rond de 40%, in Breda, 's-Hertogenbosch en Roermond en in de overige bisdommen rond het gemiddelde van 50%. Het aandeel functies vervuld door vrouwen ligt boven het gemiddelde, rond een derde in Groningen, Haarlem, Rotterdam en Breda; rond het gemiddelde, circa een kwart in Utrecht en Roermond; en onder het gemiddelde, circa een vijfde in 's-Hertogenbosch.
- In elk bisdom zijn wel één of enkele vrouwen vertegenwoordigd op het hoogste niveau, maar het type functie verschilt onderling sterk: lid bisdomraad en tevens leidinggevende -

---

<sup>4</sup> Berekend werd hoe het totaal van diocesane en dekenale functies werd ingevuld naar geslacht en wijding; omdat sommige personen verschillende functies of lidmaatschappen bekleeden kunnen dubbeltellingen voorkomen. De berekening gaat dus over functie-invullingen en niet over personen. Hierbij werden alle functies meegeteld, dus ook die in de secretariële ondersteuning, alsook de leden van de priesterraad inclusief eventuele waarnemers, de REA en de DPR.

hoofd van dienst of dekenaal coördinator; alleen dekenaal coördinator; rechter; bisschoppelijk gedelegeerde voor het onderwijs; juridisch adviseur; maar geen enkel bisdom heeft vrouwen op al deze posities vertegenwoordigd. Vrouwen op dit hoogste niveau blijven binnen hun bisdom dus de enige vrouw of één van zeer weinige vrouwen.

- De diocesane organisaties verschillen onderling in structuur en grootte; zo hebben sommige bisdommen kleinere dekenaten en bijgevolg verhoudingsgewijs meer dekenen dan andere (met name 's-Hertogenbosch en Roermond), en hebben sommige diocesane bureaus meer medewerkers en bijgevolg meer teamleiders en hoofden van dienst, ook binnen de voorwaardenscheppende afdelingen (econoom: financiële administratie, bouw bureau, automatisering et cetera, met name in Utrecht, 's-Hertogenbosch en Roermond); dit levert echter geen grote onderlinge verschillen in m/v-balans op omdat in dergelijke afdelingen vrijwel alle leidinggevende posities door mannen worden bekleed.
- De bisdommen verschillen onderling in de mate waarin en wijze waarop functies gecreëerd en particulierrechtelijk omschreven hebben, waarop leken en dus vrouwen benoemd kunnen worden. Voor leken toegankelijke functies als econoom, hoofd personele zaken en perschef zijn in alle bisdommen inmiddels bekend en worden door mannen vervuld; echter functies als dekenaal coördinator, dekenaal beleidsmedewerker, supervisor, hoofd van dienst en dergelijke zijn relatief nieuw, komen lang niet overal voor en dan nog op verschillende wijzen. We zien dat binnen deze nieuwere functies plaatsen door vrouwen vervuld worden - met andere woorden, daar waar dergelijke functies er niet of nauwelijks zijn zullen minder of geen vrouwen aangetroffen worden die zich op het betreffende niveau en met dergelijke taken bezighouden.

### **3.4 Dekenaar niveau**

Op dekenaal niveau zijn veelal vrouwen vertegenwoordigd in het bestuur. Tussen de zeven bisdommen zijn er echter aanzienlijke verschillen wat betreft aantallen dekenaten, de dekenale taken en bevoegdheden en de wijze waarop de dekenaten bestuurd worden. Tevens zijn er vele gevarieerde beleidsadviserende organen, werkgroepen en commissies die elk individueel dekenaal bestuur terzijde staan en waarin vrouwen vertegenwoordigd kunnen zijn. Deze variatie compliceert de situatie en daarmee de vinding van gedetailleerde gegevens. Besloten is tot een globale inventarisatie van de m/v-balans in besturen en medewerkers van de negen dekenaten van het aartsbisdom Utrecht (*bron: Naamlijst aartsbisdom Utrecht 2000*), waarvan het resultaat in tabel 2 wordt gepresenteerd.

Van de dekenale bestuursleden is ruim een kwart vrouw. Onder de negen vice-voorzitters van bestuur (de deken is officieel voorzitter) zijn twee vrouwen; onder de penningmeesters zijn geen vrouwen; van de overige bestuursleden is een derde vrouw. Van de dekenale beleidsmedewerkers is een kwart vrouw, van de beleidsmedewerkers en dienstverleners tezamen circa een vijfde (peildatum november 2000). Bijna negen van de tien van de medewerkers in de secretariële ondersteuning zijn vrouw.

Binnen het kader van dit onderzoek konden geen gegevens over dekenale besturen in de overige bisdommen vergaard worden.



Tabel 2 - Functies in dekenaten en dekenale besturen van het aartsbisdom Utrecht naar geslacht in percentages (bron: naamlijst aartsbisdom 2000, correctie peildatum 1-11-2000)

functie	vrouw	man	totaal
leden dekenaal bestuur totaal	28	72	100
vice-voorzitter	22	78	100
penningmeester	-	100	100
leden dekenaal bestuur, geen voorz/penningm.	33	67	100
dekenaal beleidsmedewerker	25	75	100
dekenaal inh. medewerker (beleid/dienstv.)	20	80	100
secretariële ondersteuning	85	15	100

### 3.5 Parochieniveau

Op het niveau van de parochies kan het aantal vrouwen in beleidsbepalende functies indirect vastgesteld worden door het aandeel vrouwelijke vrijwilligers in parochiebestuur en parochievergadering te berekenen. Dit is vast te stellen op grond van recent KASKI-onderzoek: van alle vrijwilligers die bestuurlijk werk doen in de parochies (parochiebestuur en parochievergadering) is thans ongeveer de helft vrouw (Bernts 1998: 32). Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van een kwart eeuw geleden, toen 17% van de parochiebestuursleden en 40% van de parochievergaderingsleden vrouw was (in de laatste tien jaar is het aandeel stabiel, zie Witteman-Devilee et al. 1989: 61, 65). Maar het aandeel vrouwen onder de vice-voorzitters van parochiebesturen is nog lang niet evenredig: uit nadere analyse van gegevens verzameld in recent KASKI/KUN-onderzoek blijkt dat ongeveer 20% van alle parochiële vice-voorzitters van bestuur vrouw is (Bernts en Peters 1999). Hetzelfde onderzoek laat zien dat van de bestuursleden van katholieke maatschappelijke organisaties - met name Vincentiusvereniging, Unie Katholieke Bond van Ouderen en Katholieke Plattelandsvrouwen - ongeveer de helft vrouw is (van de Vincentiusvereniging en Unie KBO tezamen ligt het aandeel vrouwen in het maatschappelijk kader op minder dan een derde).

Onlangs werd in het Aartsbisdom Utrecht een onderzoek naar m/v-verhoudingen in parochiebesturen en -vergaderingen afgerond (Van der Heijden 2000). In vier parochies in het aartsbisdom werden twee vergaderingen van parochiebestuur of -vergadering geobserveerd; tevens vonden in deze parochies een groepsinterview, twee interventies en een evaluatie plaats. Uit het onderzoek blijkt dat de tijdsinvestering die van bestuursleden gevraagd wordt groot is, maar dat hierover niet expliciet wordt gecommuniceerd. De onderlinge samenwerking tussen parochies is op dit moment een zo prominent punt op de agenda dat al het andere daaraan onderschikt lijkt. Tijdens het onderzoek bleek dat het spreken over m/v-verhoudingen binnen de parochie niet gemakkelijk is. De onderzoeker concludeert dat parochiebestuurders zichzelf als “politiek correct” beschouwen, maar dat onder hun politiek correct spreken - zowel bij mannen als bij vrouwen - traditionele rolverwachtingen en rolpatronen schuil gaan. Vrouwen zijn in de minderheid in parochiebesturen en -vergaderingen (in de onderzochte parochies gemiddeld 42%) en zijn vertegenwoordigd niet als specialist (met name penningmeester en financieel adviseur) of als vice-voorzitter en maar als algemeen-inhoudelijk lid vanuit catechese of liturgie; daarmee is het leiderschap de facto in handen van mannen. Opvallend is dat met name jongere vrouwen ontbreken.

### 3.6 Samenvatting kwantitatieve inventarisatie

Vatten we de weging van de m/v-balansen op hogere functieniveaus samen dan zien we dat binnen het SRKK en het aartsbisdom Utrecht het aandeel vrouwen in de diverse gremia - afgezien van secretariële ondersteuning - varieert van circa een kwart bij de inhoudelijk medewerkers op HBO/WO-niveau tot minder dan 5% van de functionarissen met leidinggevende verantwoordelijkheid. In de voorwaardenscheppende, met name financieel-administratieve functies blijft het aandeel op circa 15%. Binnen de diocesane pastorale raden en de dekenale besturen is ongeveer een derde deel van de leden vrouw, maar minder vaak als vice-voorzitter of penningmeester en minder vaak als REA-lid.

Er is al met al een flinke onevenwichtigheid in de man-vrouwverdeling in de kerkelijke organisatie. Met name het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden blijft achter bij dat in een “vergelijkbare bedrijfstak” als *cultuur en dienstverlening*, in welke sector vier van de tien werknemers in hogere groeifuncties (functies op HBO/WO-niveau) vrouw zijn en drie van de tien managers (*Bron: CBS/EBB 1997*).

Dit houdt in dat in de kerkelijke organisatie de m/v-balans op het niveau van hogere functies wat meer uit evenwicht is dan in de vergelijkbare sector, en op het niveau van het management is de m/v-balans nog sterker uit evenwicht dan in de vergelijkbare sector. Dit betekent dat het zogenoemde “glazen plafond” in de kerkelijke organisatie naar verhouding “dik” is. Het blijkt dat in de kerkelijke organisatie niet alleen bepaalde leidinggevende functies uitsluitend toegankelijk voor priesters zijn, zoals bisschop, vicaris, deken en officiaal, maar ook dat andere leidinggevende en beleidsbeïnvloedende functies zoals directeur, hoofd personeel, econoom, (senior) beleidsmedewerker, dekenaal coördinator/beleidsmedewerker, perschef of rechter veelal door mannen worden uitgeoefend.

In elk bisdom zijn wel één of enkele vrouwen vertegenwoordigd op het hoogste niveau, maar het type functie verschilt onderling sterk: lid bisdomraad en tevens leidinggevende -

hoofd van dienst of dekenaal coördinator; alleen dekenaal coördinator; rechter; bisschoppelijk gedelegeerde voor het onderwijs; juridisch adviseur; echter geen enkel bisdom heeft vrouwen op al deze posities vertegenwoordigd. Vrouwen op dit hoogste niveau blijven binnen hun bisdom dus de enige vrouw of één van zeer weinige vrouwen. De bisdommen verschillen onderling in de mate waarin en wijze waarop functies gecreëerd en particulierrechtelijk omschreven hebben, waarop leken en dus vrouwen benoemd kunnen worden. Voor leken toegankelijke functies als econoom, hoofd personele zaken en perschef zijn in alle bisdommen inmiddels bekend en worden door mannen vervuld; echter functies als dekenaal coördinator, dekenaal beleidsmedewerker, supervisor, hoofd van dienst en dergelijke zijn relatief nieuw, komen lang niet overal voor en dan nog op verschillende wijzen. We zien dat binnen deze nieuwere functies plaatsen door vrouwen vervuld worden - met andere woorden, daar waar dergelijke functies er nauwelijks of niet zijn zullen minder of geen vrouwen aangetroffen worden die zich op het betreffende niveau en met dergelijke taken bezighouden.

De begrippen “m/v-balans” en “glazen plafond” en de oorzaken van deze verschijnselen worden verder uitgewerkt in hoofdstuk 5. Op de m/v-gegevens en emancipatiestrategieën van vergelijkbare organisaties wordt verder ingegaan in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 4 wordt eerst een overzicht gegeven van het beleid dat in de afgelopen jaren in de kerkelijke organisatie en haar omgeving gevoerd is op landelijk niveau en binnen het aartsbisdom Utrecht.

#### 4. Kwalitatieve inventarisatie van emancipatiebeleid in de kerkelijke organisatie

##### **Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van beleidsvoornemens en projecten ter zake van vrouwenemancipatie binnen de kerkelijke organisatie en haar directe omgeving in de afgelopen jaren. De aandacht wordt toegespitst op twee niveaus van de organisatie, te weten de Nederlandse kerkprovincie respectievelijk het Aartsbisdom Utrecht.

##### **4.1 Beleid in de Nederlandse kerkprovincie t.a.v. vrouwen in kerk en samenleving**

In deze sectie wordt een globaal overzicht gegeven van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren met betrekking tot de positie van vrouwen in kerk en samenleving in de Nederlandse kerkprovincie: het Secretariaat van de Rooms-katholieke Kerk in Nederland (SRKK) en de Bisschoppenconferentie, de Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving (KRKS) en de katholieke vrouwenbeweging.<sup>5</sup> In de bespreking wordt een min of meer chronologische lijn aangehouden.

##### *Oprichting werkgroep Vrouw en Kerk van KRKS*

---

<sup>5</sup> Bronnen:

- ongepubliceerd onderzoeksverslag naar het werkveld vrouw en kerk, SRKK, Van Nistelrooij 1998
- Tien tips voor de bevordering van de positie van vrouwen in de kerkprovincie - interne beleidsnotitie SRKK, 1998
- Speerpunt van beleidsadvies van de BCVK voor de follow-up van het Oeumenisch Decennium "Kerken solidair met vrouwen" in de rooms-katholieke kerk - beleidsvoornemen uitgebracht door SRKK, 1998
- De Rooms-Katholieke Kerk in Nederland anno 1998 - Rapport ten dienste van het Ad Limina-bezoek van de Nederlandse Bisschoppen
- Inventarisatierapport naar goede M/V-praktijken, KRKS/Geerts en Jurgens 2000,
- Inventarisatie *Emancipatiebeleid* van Nationale Werkgroep Professioneel Pastoraat en zijn Samenwerkingsverbanden, D. Gudde, augustus 2000
- Eindverslag Project "Vrouw en Kerk-4"- Stichting Christina de Pisan/KRKS

In 1977 wordt opgericht de werkgroep Vrouw en Kerk van KRKS. Doel is een bewustwordingsproces in de kerk op gang te brengen en te stimuleren met betrekking tot de positie van vrouwen. Eerste project: naar buiten brengen van de opvattingen en wensen van katholieke vrouwen ten aanzien van de positie van vrouwen in de kerk. Dit resulteert in 1981 in de verschijning van het rapport *Openbaring van de ervaring* (KRKS 1981). Naar aanleiding van dit KRKS-rapport krijgt het KASKI de taak een onderzoek uit te voeren inzake de opvattingen en ervaringen van vrouwen in en met de katholieke kerk. Dit resulteert in 1984 in het rapport *Vrouw en Kerk*.

#### *Oprichting Bisschoppelijke commissie Vrouw en Kerk*

Mede naar aanleiding van genoemd rapport en het er aan gekoppelde advies wordt opgericht de Bisschoppelijke Commissie voor contact inzake Vrouw en Kerk (BCVK). De opdracht van deze commissie wordt in 1995 aldus geformuleerd (Katern Eén-twee-één, nr 18, 17 november 1995):

- Signaleren en bespreken van vraagstukken die de volwaardige positie van vrouwen en haar functioneren in kerk en maatschappij betreffen.
- Het ontwikkelen van adviezen voor een adequaat beleid van de Bisschoppen-conferentie.
- Het onderhouden van contact met vertegenwoordigers van katholieke vrouwenorganisaties, in het bijzonder met het oog op voornoemde taken.

#### *Studies van de KRKS-werkgroep*

In het kader van de werkgroep Vrouw en Kerk van de KRKS vond een serie vijfjarige projecten en studies plaats onder meer op de gebieden van liturgie en catechese en resulterend in onder meer *Roomse dochters* (M. Derks et al., red., 1992). Het project "Vrouw en Kerk-4" dat tussen 1993 en 1998 werd uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van de Stichting Christine de Pisan (op basis van een convenant tussen KRKS en de Samenwerking Nederlandse Vrouwelijke Religieuzen) resulteerde in een nota "Seksueel geweld in pastorale relaties" en een cursusmap over vluchtelingenvrouwen; voorts participeerden de beide studiesecretarissen inhoudelijk en ondersteunend in de vrouw- en geloofsbeweging.

In samenwerking met de KRKS-werkgroep heeft het Katholiek Studiecentrum in twee achtereenvolgende werkgroepen *Mensbeelden* en *Individualisering* studies verricht naar maatschappelijke en kerkelijke ontwikkelingen gepubliceerd onder de titels *Boeiende beelden* (C. Halkes et al. red. 1992) respectievelijk *Individualisering* (Meyer Wilmes en Van Vugt 1998); beide titels bevatten studies naar de positie van vrouwen in de kerk en de kerkelijke organisatie.

In de jaren negentig heeft de KRKS-werkgroep zich beziggehouden met liturgie en gerechtigheidsvraagstukken, in het bijzonder de verarming van vrouwen, seksueel geweld en vluchtelingenvrouwen. In 1999 gaf de werkgroep onder de nieuwe noemer "Veranderende Verhoudingen tussen Vrouwen en Mannen in Kerk en Samenleving" (later kortweg "Veranderende Man/Vrouw-Verhoudingen") opdracht tot een inventarisatie van 'good practices' op het gebied van vrouw en kerk in het kader van een terugblik op de vijf

jaren die verstreken zijn sedert de Vierde VN-Wereldvrouwenconferentie in Beijing in 1995 (KRKS/Geerts en Jurgens 2000).

### *SRKK*

Ook binnen het Secretariaat RKK is Vrouw en Kerk een aandachtsveld. In het meerjarenplan 1997-2000 formuleerde de Secretaris-generaal als één van de opdrachten voor de afdeling Studie en Beleid:

- S&B zal adviezen voorbereiden ten behoeve van de Bisschoppenconferentie ter bevordering van goede contacten met de wereld van vrouwen;
- S&B zal adviezen voorbereiden die gericht zijn op volledige participatie van vrouwen in het werk van de kerk;
- bij het opzetten van projecten zullen stafleden er op letten dat de positie en kansen van vrouwen in het oog gehouden en bevorderd worden.

Verder zijn de volgende impliciete en expliciete beleidsvoornemens beschreven, die in meerdere of mindere mate gestalte hebben gekregen in de afgelopen jaren:

- bevorderen van deelname van vrouwen aan beleidsvoorbereidende en beleidsadviserende organen van de Nederlandse Kerkprovincie;
- bevorderen van inclusief taalgebruik in de liturgie;
- instelling van gedegen en correcte procedure voor de aanpak van seksueel misbruik in pastorale relaties, resulterend in de oprichting van het meldpunt *Hulp en recht*.

### *Bisschoppenconferentie*

In de afgelopen jaren vonden verschillende ontmoetingen en publicaties plaats als follow-up op de VN-Wereldvrouwenconferentie in Beijing (1995) en het initiatief van de Wereldraad van Kerken tot een Oecumenisch Decennium *Kerken solidair met vrouwen* (1988-1998). De Nederlandse bisschoppen merken in hun Ad Limina-rapport 1998 op dat dit initiatief “geen grote weerklank vond in rooms-katholiek Nederland, al tracht de bisschoppenconferentie het streven naar een gelijkwaardige positie van vrouwen in kerk en samenleving structureel te bevorderen.” Het rapport geeft aan dat het episcopaat zich in de afgelopen jaren heeft ingezet voor een meer gelijkwaardige positie van vrouwen in kerk en samenleving. In datzelfde kader kregen de bisschoppelijke commissies inzake Kerk en Samenleving en Vrouw en Kerk de opdracht een nota voor te bereiden die in 1998 is verschenen onder de titel *Oog voor verschil en gelijkwaardigheid*, een “werkdocument met aandachtspunten voor een meer adequaat kerkelijk spreken over verschil en gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen. Het reikt mogelijkheden aan om in een sekse-specifiek perspectief een balans te zoeken tussen verschil en gelijkwaardigheid. Verder verheldert het document het belang van inclusiviteit in taalgebruik en beeldvorming en bepleit het een grotere honorering van de waarden die in zorg tot uiting komen. De bisschoppen beseffen dat dit het begin van een lang proces is”, aldus het Ad Limina-rapport. De implementatie van deze door de Bisschoppenconferentie bekrachtigde nota behelsde onder meer een gender-training voor de staf en de persdienst van het SRKK en de bisdommen.

Met betrekking tot *Ordinatio Sacerdotalis* wordt in het *Ad Limina*-rapport opgemerkt dat de kwestie van de wijding van vrouwen wel leeft in Nederland, maar dat dit document in Nederland niet tot heftige reacties heeft geleid. “Veel gelovigen beschouwen het standpunt van het kerkelijk leergezag hierover waarschijnlijk als achterhaald. De vraag is al gesteld of zij in geloof verstaan vanuit welke achtergrond de Traditie en het kerkelijk leergezag hierover spreken.” Sprekend over beleidsvoornemens ter zake van het kerkelijk kader geven de bisschoppen aan dat zij streven naar een kwalitatief hoog niveau, dat evenwel niet gegarandeerd is, omdat de reserves gering zijn. “Daarvoor zijn verschillende oorzaken aan te wijzen: het aantal jongeren dat zich met de Kerk engageert, is relatief klein, het aandeel vrouwen in dat kader is nog steeds relatief gering en de stroeve houding tussen de kerkelijke leiding en groepen katholieken met een hogere opleiding werkt nog door.” Echter, ter zake van het relatief kleine aandeel vrouwen worden geen bepaalde beleidsvoornemens genoemd.

#### *Dialogbijeenkomst bisschoppen en vrouwenbeweging*

In 1999 vond een dialogbijeenkomst plaats tussen de Nederlandse bisschoppen en vertegenwoordigers van katholieke vrouwen vanuit BCVK, UnieNKV, vrouwenstudies theologie, bisdommen en andere invalshoeken. Al een jaar eerder, met andere aanleidingen, werd een lijst van tien adviezen voor de stafleden van het SRKK geformuleerd ter bevordering van de participatie van vrouwen aan de besluitvorming in de kerkprovincie en werd een speerpunt van beleidsadvies geformuleerd waarin de BCVK voor zichzelf zes taken vaststelt:

- cijfers en gegevens over vrouwenparticipatie verzamelen ten behoeve van beleidsadvies
- lijst met deskundige vrouwen samenstellen met het oog op toekomstige vacatures
- positieve ontwikkelingen zoals toename aantal pastoraal werksters stimuleren
- factoren die vrouwenparticipatie belemmeren zoeken en benoemen
- werken aan bewustwording bij mannen en communicatief klimaat
- belang van (structurele) financiering van vrouwenwerk en vrouwenparticipatie benadrukken.

#### *Bisdommen*

In de bisdommen is de positie van vrouwen in de kerkelijke organisatie in meerdere of mindere mate punt van aandacht in het beleid. In de loop der jaren zijn er in alle bisdommen medewerkers aangesteld ter zake van de problematiek *Vrouw en Kerk*. Zij verrichten taken op het gebied van vrouw-en-geloof groepen, gender-bewust taalgebruik in communicatie en liturgie en dergelijke. Thans zijn deze werkvelden echter overal, op één bisdom (Breda) na, weer opgegaan in bredere werkvelden in het kader van integratie van emancipatiebeleid. De gedachte achter deze tendens tot “mainstreaming” van emancipatiebeleid, die ook bij de overheid en in vele andere organisaties is waar te nemen (zie verder hoofdstuk 5 en 6) is dat de emancipatie-gedachte thans zo ver verspreid is, en dat elementaire ongelijkheden zo ver geslecht zijn, dat het niet langer noodzakelijk of doelmatig is hiervoor een aparte functionaris aan te stellen, en voorts dat de emancipatie

alleen nog verder doorgevoerd kan worden als deze consequenties heeft voor alle beleidsterreinen. Daarmee wordt verdergaande emancipatie in theorie, en idealiter ook in de praktijk, een verantwoordelijkheid voor functionarissen op alle andere beleidsterreinen. De aandacht is voorts divers en sterk verschillend per bisdom en behelst m.n. de ondersteuning van Vrouw-en-Geloofgroepen, gender-trainingen (taalgebruik, liturgisch taalgebruik), bijhouden van personeelsstatistieken met genderdimensie (Rotterdam, Breda), uitgave van brochures et cetera (zie Geerts 2000).

#### *Einde BCVK*

Per 1 maart 2001 zijn de bisschoppelijke commissies herzien en in aantal verminderd. De BCVK zal ophouden te bestaan. Het thema Vrouw en kerk wordt niet apart genoemd bij de acht beleidssectoren en vijf themavelden die thans geformuleerd zijn. Wel hebben de bisschoppen een referent aangewezen, mgr. dr. M.P.M. Muskens, die contacten met organisaties inzake Vrouw en kerk zal onderhouden (bron: persbericht R.-K. Bisschoppenconferentie 8-3-2001)

#### *PPS-beraad*

In de nationale werkgroep Professioneel Pastoraat en zijn Samenwerkingsverbanden (PPS) is recentelijk geïnventariseerd wat er gebeurt in de verschillende bisdommen (m.u.v. 's-Hertogenbosch en Roermond) en binnen de KNR op het gebied van emancipatiebeleid. Over de verschillende bisdommen en KNR samenvattend kan gesteld worden dat wel aandacht is maar geen structureel beleid ter zake van vrouwenemancipatie, in termen van norm- of streefaantallen voor de m/v-verdeling - in eerste instantie wordt op deskundigheid geselecteerd. Men is zich bewust van de kwestie, maar het punt behoort niet tot de hoogste prioriteiten. In sommige bisdommen is reeds bijna of ruim de helft van het aantal pastoraal werkers vrouw. Geconstateerd wordt dat het gebrek aan deskundige vrouwen niet langer de oorzaak is voor het feit dat er voor bepaalde functies geen vrouwen gevonden of aangesteld worden; verondersteld wordt dat veel kerkelijk werk onaantrekkelijk is voor vrouwen. "Onder pastoraal werksters is weinig belangstelling voor beleidsfuncties. Het is niet duidelijk hoe dat komt", aldus één van de diocesane personeelsfunctionarissen. Het bemiddelingsbureau *Toplink* (zie verder sectie 6.1.5) werd reeds gevraagd om vrouwen voor bestuursfuncties te zoeken.

#### *Deelname aan sectie binnen Raad van Kerken*

Binnen de Raad van Kerken is jarenlang de sectie "Vrouwen in Kerk en Samenleving" actief geweest, waaraan ook van katholieke zijde werd meegewerkt. Als één van de organisaties binnen het vrouw-en-kerk-veld had deze sectie een belangrijke netwerkfunctie, en vormde zij voor veel "vrouw-en-geloof"-groepen een verband met de gevestigde kerken. Passend in de tendens tot "mainstreaming" van emancipatiebeleid (zie verder hoofdstuk 6) is de recente opheffing van deze sectie. Op een afsluitende bijeenkomst in januari 2001 bleek dat veel vrouwen deze beleidskeuze met wantrouwen beschouwen: zal het opnemen van het gender-perspectief in de hoofdstroom van beleid werkelijk maken dat het gender-



perspectief (en het diversiteits-perspectief in het algemeen) door het hele werk van de Raad van Kerken een plaats krijgt? Zo sprak drs. Marianne Schulte Kemna, pastoraal supervisor van het aartsbisdom Utrecht, de opvatting uit dat - hoewel de kerk sterk veranderd is door de aanwas van vrouwelijke pastoraal werkers - een apart controle-orgaan nodig blijft, omdat gendergevoeligheid nog niet vanzelfsprekend is. De Raad heeft een inspanningsverplichting uitgesproken om een evenwichtiger man-vrouw verhouding te krijgen in de Beraads- en Projectgroepen van de Raad. Het “breed vrouwenoverleg” van alle bij het werk van de Raad betrokken vrouwen blijft bestaan, en krijgt een rol in de jaarlijkse evaluatie van de “mainstreaming” van het gender-perspectief. “Voortdurende inspanning en waakzaamheid blijven nodig om de diversiteit van het volk van God op alle niveaus van de Kerk tot haar recht te laten komen. Je moet steeds weer momenten inbouwen om te beoordelen of niet toch weer vanzelfsprekende mannelijke invalshoeken overheersen”, aldus mgr. dr. M. Muskens, bisschop van Breda in een toespraak op deze dag (bron: verslag van de afsluitende dag van de sectie Vrouwen in Kerk en Samenleving van de Raad van Kerken; Eén-twee-één februari 2001).

#### **4.2 Beleid van aartsbisdom Utrecht t.a.v. vrouwen in kerk en samenleving**

In deze sectie wordt een globaal overzicht gegeven van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren met betrekking tot de positie van vrouwen in kerk en samenleving in het aartsbisdom.<sup>6</sup> Ook hier wordt een min of meer chronologische lijn aangehouden.

##### *Diocesane werkgroep Vrouw in Kerk en Samenleving*

In 1983 werd door de aartsbisschop de diocesane werkgroep *Vrouw in Kerk en Samenleving* (VKS) in het leven geroepen, op aanbeveling van de Diocesane Pastorale Raad (DPRU) en ondersteund door de Dekenvergadering - dit onder andere in reactie op de KRKS-publicatie *Openbaring van de ervaring* (1981) waarin de noodzakelijkheid werd gesignaleerd om meer aandacht te geven aan de eigen vragen van vrouwen in geloven en

---

<sup>6</sup> Bronnen:

- Statuut Diocesane Werkgroep *Vrouw in Kerk en Samenleving* (VKS) Utrecht, november 1983
- Beleids- en Werkplan voor het aandachtsveld VKS in het Aartsbisdom door C. van Breukelen, toenmalig staffunctionaris VKS december 1994
- concept-diocesaan beleidsplan Samen Gaan, 1995
- telefonische inlichtingen mw. drs. M.H.T. van der Heyden-Scholten, staffunctionaris VKS dd. 23-8-2000
- DPRU-vergadersverslag, 12-3-1997
- DPRU-aanbevelingen *Vrouw in Kerk en Samenleving*, 1998
- Inventarisatie *Emancipatiebeleid* van Nationale Werkgroep Professioneel Pastoraat en zijn Samenwerkingsverbanden, D. Guddé, augustus 2000
- M/V-verhouding in parochiebesturen en parochievergaderingen - Een verkennend onderzoek in het Aartsbisdom Utrecht - Projectverslag van de Diocesane Dienstverlening van het Aartsbisdom Utrecht, zomer 2000 - drs. M.H.T. van der Heijden-Scholten

kerk en aan hun behoefte aan ondersteuning en stimulering. De werkgroep VKS had als doelstelling de bisschop gevraagd en ongevraagd te adviseren inzake

- het zo goed mogelijk benutten van de mogelijkheden van het functioneren van de vrouw in de diocesane kerk in de samenleving;
- het bevorderen van de algemene acceptatie in het bisdom van de volwaardige plaats van de vrouw in de diocesane kerk in de samenleving;
- het bevorderen van de samenwerking tussen mannen en vrouwen in de diocesane kerk in de samenleving.

De adviezen van de werkgroep kunnen betrekking hebben op de volgende algemene taken:

- op gang brengen en in stand houden van bewustwordingsprocessen ten aanzien van de situatie van de vrouw in kerk en samenleving en van solidariteit onder vrouwen en mannen;
- doorbreken van rol- en denkpatronen op dit terrein;
- bezinning op resultaten van feministische theologie.

In het bijzonder heeft de werkgroep de volgende taken:

- inventariseren, samenbrengen en doorspelen van ervaringen van vrouwen die in het bisdom worden opgedaan
- bevorderen van oprichting van dekenale/regionale werkgroepen VKS
- op gang brengen en ondersteunen van gespreksgroepen rond de problematiek van VKS
- bevorderen van toerustingscursus en kadercursussen betreffende geloofsbeleving van vrouwen en plaats van VKS
- onderzoeken van mogelijkheden van part-time functionaris op het gebied van VKS bij de centra van dienstverlening in het aartsbisdom.

### *Werkgroep Febe*

In het er op volgende decennium heeft de werkgroep onder de naam *Febe* met name ingezet voor vrouw-en-geloof-werk aan de basis. Om de adviserende doelstelling meer gestalte te geven werd in 1994 gekozen voor een opzet waarbij naast de werkgroep *Febe*, die op dekenaal niveau aandacht vraagt voor emancipatie, een werkberaad VKS in het leven wordt geroepen om de activiteiten in de regio's te coördineren. Tevens wordt een halftime diocesane functionaris VKS aangesteld die verantwoordelijk is voor de integratie van het werkveld VKS binnen het geheel van het diocesane beleid en de diocesane dienstverlening; deze functionaris verzorgt het diocesane beleidsvoorbereidende en adviserende werk terzake van VKS, coördineert het werkberaad VKS en legt verantwoording af aan het bestuur van het Diocesaan Pastoraal Centrum, aldus het Beleids- en werkplan van december 1994. Als taak van deze functionaris wordt onder andere vermeld het stimuleren van een diocesaan beleid dat gebaseerd is op evenredigheid en evenwaardigheid tussen mannen en vrouwen (p.9).

### *DPRU*

Medio jaren negentig komt VKS (opnieuw) op de agenda van de DPRU, in eerste instantie vanuit het oogpunt van de ambtsproblematiek. In maart 1997 gaf vicaris-generaal dr. P. Rentinck een toelichting op *Ordinatio Sacerdotalis*. De DPRU stelde daarop voor een

inventarisatie te laten maken van vrouwen in beleidsbepalende functies, waarvan het onderhavige onderzoek een direct gevolg is. Voorts beval de DPRU onder meer aan om ter zake van het personeelsbeleid te zoeken naar mogelijkheden om een platform te vormen voor vrouwelijke pastorale werkenden om over hun roeping te spreken - eerder was gebleken dat pastoraal werksters het niet gemakkelijk vonden zich uit te spreken binnen een formeel orgaan als de DPRU. In de Bisdomraad wordt in reactie op deze laatste aanbeveling gewezen op het bestaan van overlegmogelijkheden met en van pastoraal werksters: met het hoofd personele organisatie en in de cura's; ook hebben de pastorale werksters een eigen gesprekskring waar met name onderlinge ondersteuning plaatsvindt.

#### *Diocesaan beleidsplan Samen Gaan*

In het diocesane beleidsplan *Samen Gaan* uit 1995 wordt in hoofdstuk 3 aangegeven dat in het beleid aandacht zal worden gegeven aan de plaats van de vrouw bij de behartiging van de pastorale opgaven, zowel op het professionele niveau als op het vrijwilligersvlak, en dat het vigerende stimuleringsbeleid zal worden gehandhaafd; op p. 7 staat vermeld dat vrouwen in het aartsbisdom een professionele aanstelling als pastoraal werkster kunnen krijgen, en dat de werving en instroom van vrouwen in het pastoraat in de komende jaren gehandhaafd zal moeten worden. Ten tijde van het in dienst treden van de nieuwe staffunctionaris VKS in juli 1995 waren besprekingen rond een reorganisatie van de diocesane en dekenale dienstverlening in het aartsbisdom in gang gezet. In september 1997 werd besloten dat het VKS als apart werkveld op termijn diende te verdwijnen en zou moeten worden geïntegreerd in het geheel van dienstverlening. De staffunctionaris kreeg opdracht uitvoering te geven aan het project *Rolpatronen en verwachtingen van mannen en vrouwen in parochies*, dat medio 2000 is afgerond (Van der Heijden 2000).

#### *Project Rolpatronen en verwachtingen van mannen en vrouwen in parochies*

In vier parochies in het aartsbisdom werden twee vergaderingen van parochiebestuur of -vergadering geobserveerd; tevens vonden in deze parochies een groepsinterview, twee interventies en een evaluatie plaats. Uit het onderzoek blijkt dat de tijdsinvestering die van bestuursleden gevraagd wordt groot is, maar dat hierover niet expliciet wordt gecommuniceerd. De onderlinge samenwerking tussen parochies is op dit moment een zo prominent punt op de agenda dat al het andere daaraan onderschikt lijkt. Tijdens het onderzoek bleek dat het spreken over m/v-verhoudingen binnen de parochie niet gemakkelijk is. De onderzoeker concludeert dat parochiebestuurders zichzelf als "politiek correct" beschouwen, maar dat onder hun politiek correct spreken - zowel bij mannen als bij vrouwen - traditionele rolverwachtingen en rolpatronen schuil gaan. Uit het onderzoek blijkt voorts dat vrouwen er meer moeite mee hebben dan mannen dat vergaderingen, besluitvorming, taakstelling en de benoeming van nieuwe leden plaatsvinden volgens veelal ondoorzichtige procedures die vrouwen als minderheid en minder ingewerkten in het nadeel kunnen stellen. Als verklaringen voor het feit dat weinig vrouwen deel uitmaken van het hoogste bestuursniveau in parochies worden genoemd: het niet voorhanden zijn van gekwalificeerde vrouwen (met name op financieel gebied), de voorkeur voor "bekenden" bij benoemingen door de informele zoekprocedures, het grote tijdsbeslag van

bestuursfuncties en de andere levenstaken die vrouwen vervullen. De adviezen die voortkomen uit het onderzoek en die door de Bisdomraad van het Aartsbisdom zijn overgenomen behelzen een zogenaamd “facetbeleid” waarbij in elk facet van beleid in elk beleidsonderdeel van de diocesane organisatie rekening wordt gehouden met de belangen van vrouwen. In de uitwerking pleiten de adviezen met name voor een sterke procedurering van vergader- en besluitvormingsprocessen, werving en selectie van nieuwe leden en gesprekken aan het begin, tijdens en aan het einde van het werkverband.

#### *Pastoraal werkenden*

In het PPS-beraad werd het thema VKS besproken door de verschillende vertegenwoordigers van de bisdommen waaronder het aartsbisdom. Het aartsbisdom ziet emancipatie als prioriteit: doordat de functies van deken en vicaris aan mannen zijn voorbehouden is er bij voorbaat een groot aantal mannen op hogere posities, doch er is wel ruimte voor vrouwen als hoofd van dienst. Voor de recent vrijgekomen functie van hoofd benoemingenbeleid en personele organisatie waren er vanuit de top van het bisdom specifieke wensen ten aanzien van de te benoemen functionaris (geslacht). In het aartsbisdom is thans 40% van de pastoraal werk(st)ers vrouw, een percentage dat toeneemt. In hogere functies als dekenaal assistent en pastoraal teamleider zijn vrouwen minder vertegenwoordigd. Emancipatievragen komen in de kring van pastoraal werksters minder sterk naar voren en werden door het hoofd personeel en organisatie ingebracht. Onder pastoraal werksters lijkt geen sterke belangstelling voor beleidsfuncties te zijn; het is voor het aartsbisdom niet duidelijk hoe dat komt. Vanuit een geconstateerd gebrek aan kennis werd een onderzoeksvraag geformuleerd die aanleiding was tot het onderhavige onderzoek.

## 5. Oorzaken, argumenten en strategieën inzake onevenwichtige m/v-balans

### Inleiding

In veel organisaties wil het niet vlotten met de doorstroom van vrouwen naar hogere functies; de kerk is in dit opzicht geen uitzondering. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op verklaringen voor en remedies tegen deze gebrekkige doorstroom, ook wel aangeduid als het “glazen plafond”. We gaan hierbij niet in op de situatie van de kerk in het bijzonder, omdat daar een aantal bijzondere factoren spelen die meer achtergrondinformatie vergen; daaraan wordt toegekomen in de hoofdstukken 7 en 8. Hier worden algemeen-maatschappelijke factoren, argumenten en strategieën besproken. Eerst wordt echter nader ingegaan op twee begrippen die veel gebruikt worden in discussie rond de doorstroom van vrouwen in organisaties: “m/v-balans” en “glazen plafond”

### 5.1 Achtergronden bij emancipatiebeleid: m/v-balans en glazen plafond

Wanneer het er om gaat de doorstroom van vrouwen naar hogere functies te bespreken dienen twee begrippen nader toegelicht te worden: de *m/v-balans* en het *glazen plafond*.

#### 5.1.1 Het begrip “m/v-balans”

De m/v-balans is simpelweg de verhouding tussen de aandelen mannen en vrouwen binnen een bepaalde organisatie of een bepaald deel of niveau van de organisatie. De m/v-balans kan dus voor de organisatie als geheel worden berekend, maar ook voor verschillende afzonderlijke niveaus van de organisatie, zoals het hoger management, de HBO+functies, de uitvoerende of ondersteunende functies, et cetera. Dit is van belang, omdat blijkt dat in veel organisaties het aandeel vrouwen daalt naarmate het functieniveau stijgt.

Mede door de gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is de arbeidsparticipatie van vrouwen en het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking aan het stijgen. In de *Balansmeter 1999* (juni 2000) wordt een overzicht gegeven van de landelijke situatie en van die in 33 organisaties die deelnamen aan een m/v-balansmeting in 1999 in opdracht van *Opportunity in Bedrijf (OiB)*, zie hierover par. 6.1.5). Landelijk gezien is de arbeidsparticipatie van vrouwen gestegen van 45% in 1996 naar 51% in 1999; het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking steeg daarmee van 37% in 1996 naar 39% in 1999. Ook in de hogere en wetenschappelijke beroepen is het aandeel vrouwen gestegen tot 37% in 1999, het aandeel vrouwelijke managers blijft echter nog achter met 21% (*bron: Jaarboek Emancipatie 2000*). Met andere woorden, de m/v-balans is gemiddeld genomen over alle organisaties en werknemers in Nederland 2(v) : 3(m), hetgeen betekent: niet geheel in evenwicht maar evenwichtiger dan in het verleden. Echter, veel sterker uit evenwicht is de m/v-balans wanneer alleen de hogere management-functies of top-functies in aanmerking worden genomen.

In de 33 door OiB onderzochte, diverse (maar niet landelijk representatieve) organisaties daalt het aandeel vrouwen naar mate het functieniveau stijgt. Het aandeel vrouwen in de hogere en topfuncties (zoals door de organisaties zelf gedefinieerd) is gemiddeld 18%. Wanneer alleen gekeken wordt naar topfuncties (hoger management) is het absoluut

aantal vrouwen en mannen gering; slechts 1% van alle functies bestaat uit topfuncties. Van de vrouwen werkt 0,8% in een topfunctie, tegen 2,2% van de mannen. Het aandeel vrouwen in de diverse functieniveaus verschilt sterk tussen verschillende soorten organisaties, zoals tabel 3 laat zien.

Tabel 3 - Aandeel vrouwen totaal, in hogere en topfuncties, en in uitsluitend topfuncties (hogere en topfuncties door organisaties zelf gedefinieerd) bij 33 organisaties van verschillende aard; percentages (bron: Opportunity in Bedrijf- Balansmeter 1999)

	totaal		hoger/top	top
handel en industrie	20		13	7
openbaar bestuur		30		27
ministeries	33		23	27
financiële instellingen	49		10	6
zakelijke dienstverlening	50		25	8
werkgevers/-nemersorganisaties	54		26	20
<b>gemiddeld over 33 organisaties</b>	<b>33</b>		<b>18</b>	<b>20</b>

#### 5.1.2 Het begrip “glazen plafond”

In vrijwel alle typen organisaties is het aandeel vrouwen kleiner in de hogere functies dan gemiddeld voor de hele organisatie, en nog kleiner in de topfuncties. Dit afnemende aandeel vrouwen in de richting van de organisatietop is enerzijds een teken van langzame maar gestage instroom van onderaf naar boven, maar kan ook duiden een barrière die naast de factor tijd aanwezig is en vrouwen ervan weerhoudt om boven een bepaald niveau in de organisatie uit te stijgen. Het is deze laatste barrière die met een metafoer wordt aangeduid als *het glazen plafond*. Wat wordt hiermee bedoeld?

Wanneer men er van uit gaat dat hogere of managementfuncties voor een belangrijk deel worden vervuld door mensen die binnen de organisatie opklimmen, dan is het voor de man/vrouw-verhoudingen in deze hogere managementfuncties van belang dat er voldoende vrouwen (en mannen) beschikbaar zijn voor een dergelijke loopbaan. Dit interne doorstroommodel impliceert dat het aandeel mannen en vrouwen in groeifuncties (dat wil zeggen, functies waarvoor een HBO- of wetenschappelijke opleiding noodzakelijk dan wel gewenst is) een voorafspiegeling is van het aandeel mannen en vrouwen in hogere managementfuncties. De m/v-verhouding bij de hogere managementfuncties is echter veelal aanzienlijk schever dan bij de groeifuncties - kennelijk ligt het tempo van vrouwelijke doorstroom naar de top langzamer dan op grond van het aandeel vrouwen in groeifuncties verwacht mocht worden. Het lijkt er op dat er minder gebruik wordt gemaakt van het potentieel aan hoger opgeleide vrouwen dan van het potentieel aan hoger opgeleide mannen (Balansmeter 1999, p. 23); er is kennelijk een onzichtbare barrière werkzaam, het zogenaamde “glazen plafond”, dat de doorstroom voor vrouwen naar het hoogste niveau belemmert.

De “dikte” van het denkbeeldige glazen plafond wordt afgeleid van de mate waarin vrouwen kunnen doorstromen naar managementfuncties. Bekeken wordt in hoeverre het aandeel vrouwen in groeifuncties (hogere en wetenschappelijke beroepen) in evenwicht is met het aandeel vrouwen dat daadwerkelijk een hogere managementfuncties heeft bereikt

(d.i. leidinggevend aan minstens tien ondergeschikten). Hoe kleiner het laatste aandeel is in vergelijking met het eerste, des te “dikker” is het glazen plafond.<sup>7</sup>

Tabel 4 laat zien dat er tussen de verschillende bedrijfs- en organisatiesoorten in Nederland sterke variatie is in zowel het aandeel vrouwen in HBO+functies als dat in hogere managementfuncties. De “dikte” van het glazen plafond loopt daardoor sterk uiteen, van maximaal in de industrie en bouwnijverheid tot relatief doordringbaar in de handel en zakelijke dienstverlening.

Tabel 4 - Dikte van het glazen plafond per bedrijfstak, 1997 (bron: CBS, EBB, 1997)

	groei functies* (% vrouw)	hogere management** (% vrouw)	“dikte” glazen plafond  (0=mi n., 100= max.)
bouwnijverheid	4	0	100
industrie	15	0	100
handel	19	15	18
vervoer en communicatie	19	11	42
zakelijke dienstverlening	25	20	20
openbaar bestuur		28	16
			4
			3
cultuur en dienstverlening	39	30	24
onderwijs	49	13	74
gezondheids/welzijnszorg	62	48	22
<b>totaal gemiddelde</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>50</b>

\* *groeifuncties*: hogere en wetenschappelijke beroepen

\*\* *hogere managementfuncties*: leidinggevend aan minstens tien ondergeschikten

<sup>7</sup>

We volgen de definitie van De Olde en Slinkman (1999) in hun onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW: het “glazen plafond” is de barrière die vrouwen ervan weerhoudt om boven een bepaald niveau in de organisatie uit te stijgen. De “dikte” van het glazen plafond wordt volgens een daartoe ontwikkelde, breed toegepaste formule afgeleid van de mate waarin vrouwen kunnen doorstromen naar managementfuncties. Bekeken wordt binnen een organisatie of maatschappelijke sector in hoeverre het aandeel vrouwen in *groeifuncties* (d.i. alle hogere en wetenschappelijke beroepen) in evenwicht is met het aandeel vrouwen dat daadwerkelijk *hogere managementfuncties* heeft bereikt (d.i. leidinggevend aan minstens tien ondergeschikten). Hoe kleiner het laatste aandeel is in vergelijking met het eerste, des te “dikker” is het glazen plafond. Hogere managementfuncties worden daarbij gedefinieerd aan de hand van het criterium: leidinggevend aan minstens tien ondergeschikten. Het glazen plafond is maximaal 100 dik en minimaal 0, en wordt met de volgende formule berekend:  

$$100 - (\text{aandeel vrouwen in managementfuncties}) / (\text{aandeel vrouwen in HBO+functies} / 100)$$

Zoals duidelijk wordt uit tabel 4 is in vrijwel alle typen organisaties de m/v-balans sterker uit evenwicht in hogere managementfuncties dan in groeifuncties. De hoogste en invloedrijkste functies worden het minst door vrouwen bekleed, en vertonen een sterke m/v-onbalans. Het lijkt erop dat in veel soorten organisaties en maatschappelijke sectoren in meerdere of mindere mate een onzichtbare maar duidelijk werkzame barrière aanwezig is die vrouwen ervan weerhoudt om boven een bepaald niveau in de organisatie uit te stijgen.

Het glazen plafond is een aantrekkelijke maar ook verraderlijke metafoor. Aantrekkelijk, omdat in één getal duidelijk gemaakt kan worden wat de relatieve sterkte van de belemmering is die vrouwen bij doorstroom ondervinden; verraderlijk, omdat de dikte van het glazen plafond niets zegt over de m/v-balans in de organisatie als geheel<sup>8</sup>, en omdat de dikte van het glazen plafond niet goed berekend kan worden bij kleine aantallen. In onze bespreking van de positie van vrouwen inzake beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie (hoofdstuk 3) vergelijken we daarom vooral de m/v-balansen op verschillende niveaus van de kerkelijke organisatie.

## 5.2 Oorzaken van het glazen plafond

In het publieke debat over deze kwestie kunnen verschillende verklaringen voor de gebrekkige doorstroom van vrouwen naar hogere managementfuncties worden opgetekend. De vele mogelijke verklaringen kunnen samengevat worden onder drie typering (samenvatting ontleend aan De Olde en Slinkman 1999):

1. *Het komt mettertijd vanzelf goed:*  
*“pijplijn-theorie”*

Vrouwen zijn er nog niet lang genoeg, ze hebben nog niet in voldoende getale de juiste opleiding, ze hebben nog niet genoeg professionele ervaring en zijn nog niet in voldoende mate aanwezig om de aandacht en het vertrouwen van het senior management te winnen. Er is volgens deze theorie gewoon meer tijd nodig om vrouwen door te laten stomen naar de top. Als er eenmaal voldoende vrouwen in de aanlooprangen zijn, zullen zij net als mannen op den duur ook de topposities bereiken; zij zitten nu als het ware in de pijplijn.

2. *Het ligt aan de keuzes die vrouwen zelf maken:*  
*zelfselectie en zelfuitsluiting*

---

<sup>8</sup> Bijvoorbeeld, in de handel (zie tabel 4) is het glazen plafond relatief dun, omdat het aandeel vrouwen op managementniveau nauwelijks lager ligt dan het aandeel vrouwen op HBO+niveau; het is dus voor vrouwen in deze bedrijfstak relatief gemakkelijk om van een HBO+niveau door te stromen naar het hoger management. Echter, beide aandelen vrouwen - op zowel HBO+niveau als hoger managementniveau - liggen onder de 20%, wat uitgesproken laag genoemd kan worden. De m/v-balans is dus flink uit evenwicht in de hogere organisatieniveaus. Voorts moet opgemerkt worden dat de formule voor het berekenen van de dikte van het glazen plafond niet goed gebruikt kan worden bij organisaties relatief kleine aantallen werknemers, omdat de formule - zoals formules in het algemeen - erg gevoelig is voor kleine verschuivingen in absolute aantallen.



Volgens deze verklaring zijn er veel meer mannen dan vrouwen die een carrièrestrategie hanteren, terwijl verreweg de meeste vrouwen een inhoudelijke strategie zouden hanteren. Managementfuncties brengen met zich mee dat het inhoudelijke werk ten dele moet worden opgegeven. Die prijs is voor velen die op de inhoud van het werk gericht zijn te hoog. Behalve met professionele voorkeuren heeft dit met beschikbaarheid en verantwoordelijkheden naast de betaalde arbeid te maken. Veel vrouwen kiezen voor een balansstrategie waarbij een loopbaan gecombineerd wordt met zorgtaken thuis. Een dergelijke balansstrategie zou beter te verenigen zijn met een professionele, inhoudelijke loopbaan dan met een managementfunctie.

### 3. *Het ligt aan de ongelijke kansen die vrouwen in organisaties krijgen: selectie en uitsluiting*

Manager is van oudsher een mannenberoep. Volgens deze verklaring zijn de eisen die aan het management gesteld worden toegesneden op mannen en dus werken regels en gewoonten gunstiger uit voor mannen. Barrières voor doorstroming die tot uiting komen in de organisatiecultuur maken deel uit van een algemeen maatschappelijk patroon dat aan vrouwen andere eigenschappen (gevoelsmatig, gericht op intermenselijk contact) en een andere rol (zorgend) worden toebedeeld dan aan mannen (rationeel, cijfermatig, doelgericht). Daar geloofwaardigheid en vertrouwen noodzakelijk zijn voor het benoemd worden en vervullen van hogere posities is het bij een dergelijke beeldvorming van mannen en vrouwen moeilijk om als vrouw benoemd te worden en als enkeling te blijven functioneren. Het vervullen van zo'n *token* positie is zwaar, en het afbreukrisico is dan ook groot.

Alle drie de verklaringen hebben een intuïtieve plausibiliteit en kunnen dan ook geregeld opgetekend worden in discussies in de media, op de werkvloer en in privékring. De vraag is of en zo ja, in hoeverre ze de geringere doorstroming van vrouwen werkelijk verklaren kunnen en hoe ze elkaar aanvullen dan wel uitsluiten. De afgelopen twintig jaar is er veel onderzoek verricht naar het moeizaam doorstromen van vrouwen naar hogere besluitvormende posities in de private sector en naar verklaringen van ondervertegenwoordiging van vrouwen in de politiek. Overzichten worden verschaft door Leijenaar (1999) als achtergrondstudie bij de recent verschenen Meerjarennota Emancipatiebeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Min. SZW 2000a), alsmede door Brinkgreve (1999), Fibbe en Lansu (1999), De Olde en Slinkman (1999), Fischer, Rodriguez Mosquera en Rojahn (2000) en SCP (2000a, 2000b) en SCP/CBS (2000).

#### 5.2.1 *Pijplijntheorie*

Het idee van de "pijplijntheorie" is dat het een kwestie van tijd is; vrouwen zijn pas net begonnen de inhaalslag te maken. Door achterstand in opleiding en werkervaring zijn ze nog in het nadeel: ze kennen de mores van het bedrijf of de organisatie nog niet zo goed, men is nog niet zo aan hen gewend, maar mettertijd zal dit min of meer vanzelf veranderen en zullen vrouwen gaan doorstromen naar hogere functies. Instromen begint immers altijd aan de onderkant van de organisatie. Bovendien zijn vele managementfuncties nog bezet door mannen uit de naoorlogse *babyboom*-generatie: de pijplijn zit bovenaan verstopt.

De pijplijntheorie kan relatief eenvoudig getoetst worden door de berekening van de “dikte van het glazen plafond” (De Olde en Slinkman 1999): bij deze berekening wordt het aandeel vrouwen in doorgroeifuncties (HBO+) gerelateerd aan dat in hogere managementfuncties (leidinggevend aan 10 of meer), zoals werd uiteengezet in sectie 5.1.2; indien beide aandelen in de zelfde orde van grootte blijken te liggen snijdt de pijplijntheorie hout, of beide aandelen nu hoog of laag zijn. Het blijkt echter dat in veel typen organisaties dit evenwicht bij lange na niet wordt gerealiseerd (zie tabel 4 hierboven): op grond van het aantal op HBO/WO niveau werkzame - met andere woorden, gekwalificeerde en beschikbare - vrouwen zouden er een veel groter aandeel vrouwen op managementniveau vertegenwoordigd kunnen zijn dan er in werkelijkheid is. Vanzelfsprekend kan er door de geleidelijke ingroei van vrouwen in de organisatie enig verschil zijn tussen beide niveaus, maar dit zou geen tientallen procenten hoeven te bedragen. Over de gehele linie is de arbeidsparticipatie van zowel mannen als vrouwen met een HBO/WO-opleiding zeer hoog (De Olde en Slinkman 1999: 39), terwijl de aandelen mannen en vrouwen in hogere managementfuncties onderling juist sterk verschillen. Met andere woorden, de pijplijntheorie is valide, maar is op zichzelf onvoldoende om de achterstand van vrouwen in hogere functies te verklaren.

#### *5.2.2 Keuzes die vrouwen maken: Zelfselectie/zelfuitsluiting*

Ook in de tweede verklaring, dat er verschillen zijn in loopbaanstrategieën tussen mannen en vrouwen, schuilt zeker waarheid. Achter het feit dat vrouwen (nog) minder vaak onvoorwaardelijk voor een carrière kiezen zijn verschillende factoren aan te wijzen die een rol kunnen spelen: mate van beschikbaarheid, de combinatie van arbeid en zorg, carrièrepatronen van mannen en vrouwen, en de gerichtheid van het werk op inhoud of management.

#### *Beschikbaarheid*

Er is veelal een verschil in beschikbaarheid en tijdsinzet voor betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen. De gangbare opvatting ten aanzien van managementfuncties is - nog - dat managers full time, en liefst ook ‘s avonds en in weekends inzetbaar moeten zijn: de cultuur van *volledige beschikbaarheid* (Fibbe en Lansu 1999: 106). Deze beschikbaarheidscultuur maakt het voor veel vrouwen moeilijk of onwenselijk om naar een managementfunctie te streven, omdat zij niet aan deze eis van volledige beschikbaarheid kunnen of willen voldoen, vanwege hun wat genoemd wordt grotere oriëntatie op de *kwaliteit van het bestaan* (Leijenaar 2000). Veel vrouwen verrichten immers naast hun betaalde baan zorgtaken (kinderen of andere familieleden) en/of onderhouden de sociale contacten. In het algemeen kan gesteld worden dat vrouwen meer dan mannen hechten aan een balans tussen werk en privé. Het streven naar een besluitvormende functie zou in die zin de kwaliteit van het bestaan te zeer aantasten.

#### *Werk-privé balans*

Vanzelfsprekend spelen bij de balans werk/privé ook maatschappelijke factoren een rol. Diverse structuren en rolpatronen in de samenleving kunnen vrouwen ontmoedigen om een loopbaan die grote inzet vereist te ambiëren. Gedacht kan worden aan het gebrek aan goede en flexibele opvang van kinderen tot 4 jaar en aan schooltijden en -vakanties die niet berekend zijn op twee werkende ouders (het gebrek aan voldoende leerkrachten en de hierdoor veroorzaakte, steeds vaker voorkomende uitval van lessen bemoeilijken de

zaak verder); het gebrek aan goede en tijdige (thuis)zorg voor hulpbehoevende ouderen - een probleem voor de nabije toekomst, dat in de VS al grote vormen begint aan te nemen (Ceridian 2000) en waarvoor ook in het SER-advies over de Emancipatienota aandacht is gevraagd (SER 2000). De SER pleit voor een levensloopbaanbeleid, waarbij niet alleen gekeken wordt naar de belasting van ouders van jonge kinderen, maar ook naar die van mensen die volwassen of oudere familieleden verzorgen, die tijdelijk willen bij- of omscholen, of juist een piek-inzetbaarheid hebben. Duidelijk is dat in toenemende mate mannen en vrouwen betaald werk verrichten, en dat dit voor beiden leidt tot de noodzaak verschillende rollen te combineren en afwisselend taken te vervullen in loopbaan, gezin/familie en sociale omgeving (Van den Broek en Breedveld 2000). Gedurende hun lange loopbaan zullen werknemers periodes van grotere en kleinere inzetbaarheid en flexibiliteit kennen, mede afhankelijk van hun levensfase (SER 2000, ook Leijenaar 1999, Fibbe en Lansu 1999, Tijdens en Schippers 2000, Peters 2000). Overigens mag voor de nabije toekomst verwacht worden dat van de hoog opgeleide vrouwen een stijgend aandeel geen kinderen zal krijgen (SCP/CBS 2001: Emancipatiemonitor 2000); voor hen - en hun eventuele partners - gelden de hierna uiteengezette kwesties niet.

### *Combinatiemodel*

Met betrekking tot het combineren van arbeid en zorg meent de overheid dat een combinatiemodel verkieslijk is: in het gezin werken man en vrouw allebei en vervullen ze allebei zorgtaken. In het ideale geval vervullen beide partners een gedeeltelijke werktaak (0,8 of 0,6). In de werkelijkheid echter werken verreweg de meeste vaders een volledige werkweek en werken moeders veelal 2 of 3 dagen per week: in 1998 volgde ruim de helft van alle paren het zogenoemde anderhalfverdienersmodel. Opgemerkt moet worden dat veel paren het - door de overheid als combinatiemodel aangemoedigde - half-om-halfverdienerstype als ideaal kenschetsen, maar dat dit tot op heden zelden (4% van alle paren) wordt gerealiseerd (SCP 2000a: p. 25). Het anderhalfverdienerstype volgt onmiddellijk in populariteit; het SCP verwacht dat steeds meer paren dit model zullen volgen. Ook het alleenverdienersmodel geniet nog populariteit, terwijl het dubbelverdienersmodel bij slechts 14% van de paren de voorkeur geniet.

Groenendijk (1998) wijst er op dat werkende moeders (en vaders) vanuit organisaties de druk voelen om zich als “zorgeloze” werknemer te gedragen, namelijk alsof hun zorgtaken een privéverantwoordelijkheid vormen die niet mag interfereren met hun bestaan als werknemer - “het werk mag er niet onder lijden dat ik een gezin heb”. De eisen die binnen organisaties gesteld worden zijn veelal nog afgestemd op “zorgeloze” werknemers, terwijl steeds meer rolcombinerende werknemers in werkelijkheid een aanzienlijke zorgtaak hebben die onmiskenbaar tijd en energie opeist. Pas als het combineren wordt beschouwd als een maatschappelijke vanzelfsprekendheid en de “zorgeloze” werknemer als norm en ijkpunt heeft plaatsgemaakt voor de “zorgende” werknemer zullen combinerende moeders (en steeds meer vaders) bevrijd zijn van de druk om zich schijnbaar zorgeloos te gedragen, aldus Groenendijk.

### *Deeltijdarbeid*

Deze bevindingen sluiten aan bij de constatering dat moeders in Nederland naar verhouding minder uren betaald werk verrichten dan moeders in de omliggende landen. De verklaring is dat de huisvrouwencultuur (zie o.m. Brinkgreve 1999, ook The Wall Street

Journal<sup>9</sup>, 1 maart 2001 ) hier naar verhouding sterk en lang heeft doorgewerkt, en dat (mede daardoor) de kinderopvang pas relatief laat van de grond is gekomen en nog niet toereikend is om aan de gestegen vraag te kunnen voldoen. Ook het schoolsysteem is in Nederland niet afgestemd op werkende moeders, zoals veelal wel het geval is in andere westerse landen (overblijven, warm eten op school, schooltijden en vakanties). Op dit moment voert de overheid een krachtig stimuleringsbeleid om kinderopvangplaatsen te realiseren voor kinderen van 0 tot 4 jaar. Te verwachten valt dat aanpassing van het schoolsysteem een volgend aandachtspunt zal zijn.

De in Nederland cultureel verankerde wens en verwachting minstens een deel van de zorg voor kinderen zelf te willen dragen zullen echter naar verwachting sterk mee blijven spelen. De relatief hoge gemiddelde leeftijd waarop Nederlandse vrouwen moeder worden (29 jaar, SCP/CBS 2000) valt mede hieruit te verklaren. Uit recent onderzoek (Ex 2000) blijkt dat de meeste meisjes verwachten niet full time te (blijven) werken wanneer zij kinderen krijgen. Met name bij hoog opgeleide jonge vrouwen is er een verschil tussen hun ideale moederbeeld en wat zij denken zelf te zullen doen; zij denken dat ze traditioneler zullen worden (dat is, meer thuis zullen zijn) dan ze eigenlijk zouden willen (dat is, carrière maken); kortom, ze willen kinderen en part time werken (*bron: NRC 16-12-2000*).

Bedacht moet worden dat in andere culturen, waar full time werkende moeders de norm zijn, veelal andere oplossingen voor de zorg voor kinderen zijn gevonden. Zo is in de Verenigde Staten full time dagopvang voor - ook jonge - kinderen zeer gebruikelijk, evenals opvang door au pairs. In Scandinavië is - na een lang bevallingsverlof - full time dagopvang voor jonge kinderen eveneens gemeengoed, terwijl in met name Zuideuropese landen (Frankrijk, Italië, Spanje) het normaal is dat kinderen worden opgevangen door familie of (maar dan met name in hogere kringen) kindermeisjes (*bron: serie Vijf buitenlandse topvrouwen in katern "Werk", Volkskrant januari-februari 2001*). Dit type oplossingen is in de Nederlandse cultuur, met name op full time basis, niet gebruikelijk en past waarschijnlijk ook niet optimaal in een egalitaire samenleving zoals de onze: Nederlandse ouders blijken zelf verantwoording voor en controle over de opvoeding van hun kinderen te willen houden en betalen niet graag de (sociale en/of emotionele) prijs deze grotendeels uit te besteden aan familieleden, ondergeschikt huishoudelijk personeel of professionele kinderopvangcentra.

### *Dual career-patroon*

Een aanzienlijk probleem voor buitenshuis werkende moeders met een hogere opleiding en dito functie is voorts het gegeven dat ook hun partners veelal een hogere functie vervullen die zware eisen stelt - het zogenoemde *dual career*-patroon. Uit een studie

---

<sup>9</sup> "Het doorbreken van het patroon in Nederland blijkt uitzonderlijk moeilijk doordat vrouwen de neiging hebben prioriteit te geven aan het gezinsleven en hun rol als moeder en in het algemeen niet genoodzaakt zijn te werken om de financiering van een woonhuis of de universitaire opleiding van de kinderen. Zowel mannen als vrouwen volgen diepgewortelde patronen stammend uit de 15e en 16e eeuw, toen Nederland van een agrarische samenleving tot een natie van handelaars werd, daarmee de vroege opkomst van het nucleaire gezin veroorzakend. Als gevolg daarvan was Nederland relatief laat met het waarborgen van gelijke rechten voor vrouwen: pas in 1956 kregen gehuwde vrouwen het recht zonder toestemming van hun echtgenoot te handelen, en nog in 1960 konden vrouwen op grond van in het huwelijk treden ontslagen worden" (*The Wall Street Journal Europe 1-3-2001; Special over vrouwen op leidinggevende posities, waaronder aandacht voor de Nederlandse situatie*)

onder verschillende werkende moeders (Groenendijk 1998) blijkt dat moeders met een leidinggevende of aan hun individuele verantwoordelijkheid gerelateerde baan vervullen en die het gevoel hebben dat hun partner - met een beroep op zijn verantwoordelijke functie - de zorgverantwoordelijkheden voornamelijk aan haar overlaat, een zwaar bestaan leiden: zij hebben het erg druk en hebben het gevoel zowel op hun werk als tegenover hun kinderen tekort te schieten. Hoe flexibeler de baan, en hoe meer de beide partners de zorgtaken tot beider verantwoordelijkheden rekenen, des te positiever staan vrouwen in hun werk. Ook het type organisatie waar partners werken blijkt van invloed te zijn: in de industriële en financiële bedrijfstakken is het combineren van arbeid- en zorgtaken veel moeilijker door hoge mate van beschikbaarheid en vaste werktijden dan in bijvoorbeeld het onderwijs en de zorgsector (SCP 2000a: De kunst van het combineren). In deze laatste - traditioneel vrouwelijke - sectoren echter is de kans voor vrouwen om arbeidsongeschikt te raken juist relatief groot, vanwege demotivatie en overbelasting door sterk toegenomen werkdruk en verzakelijking, gebrek aan doorstroommogelijkheden (met name door deeltijdarbeid), relatief lage salariëring en de door schaalvergroting te grote afstand van het management tot de werkvloer (bron: Groot en Maassen van den Brink in Volkskrant 10-3-2001).

#### *Zelfselectie*

Sprekend over verschillende typen organisaties is het van belang op te merken dat zelfselectie een belangrijke rol kan spelen bij het in stand blijven en reproduceren van bepaalde organisatieculturen (een thema dat hierna verder wordt uitgewerkt): individuen creëren door hun keuzes actief hun eigen werkomgeving. Dit proces wordt beschreven door het ASA-model (Schneider 1987 geciteerd door Fischer et al. 2000, p. 8):

- *aantrekking* van een bepaald type mensen tot een bepaald type organisatie op basis van verwachtingen en voorkeuren
- *selectie* van een bepaald type mensen door de organisatie
- *afstoting* van een bepaald type mensen dat niet in de organisatie past, door organisatie of werknemer zelf, indien aanpassing niet lukt.

Het mechanisme van zelf-selectie impliceert onder andere dat vrouwen die zich niet thuis voelen in een bepaalde - bijvoorbeeld masculiene - organisatiecultuur, naar een werkomgeving zullen zoeken waarin die waarden minder dominant aanwezig zijn - maar zij zullen dan ook minder mogelijkheden hebben om de top te bereiken, omdat ze verwachten daar geconfronteerd te worden met een manier van werken die ze niet prettig vinden. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen inderdaad een geringere voorkeur hebben voor prestatiegerichte normen en waarden in vergelijking met mannen (Van Vianen en Fischer 1999 geciteerd door Fischer et al. 2000). Tegelijk betekent dit dat vrouwen in leidinggevende posities een meer mannelijke organisatiecultuur prefereren en in die zin dus niet afwijken van hun mannelijke collega-leidinggevenden.

#### *Toekomstverwachtingen*

Voor de nabije toekomst mag verwacht worden dat zowel organisaties als hun werknemers een grotere mate van dynamiek zullen vertonen. Veel organisaties zijn nu reeds bijna permanent in verandering, hetzij wat betreft structuur, hetzij - met name in de dienstverlening en non-profitsector - wat hun organisatiecultuur betreft (Van Doorne-Huiskes et al. 2000). Ook werknemers zijn dynamischer geworden; met name de hoger opgeleiden veranderen gemakkelijker van baan - een flexibiliteit die aanvankelijk in een ruime arbeidsmarkt door werkgevers is geïnitieerd om sneller op de steeds veranderende

vraag in de markt te kunnen inspelen. Thans worden ook de nadelen van een grote flexibiliteit zichtbaar, zoals beschreven door de Amerikaanse socioloog Sennett (De flexibele mens, London School of Economics 1999): belangen als continuïteit en veiligheid zijn toe aan een herwaardering in het al te flexibele bedrijfsleven. Ook de dynamiek binnen de loopbaan van werknemers neemt toe door de toenemende noodzaak voor alle werknemers - vrouwen en mannen - om werk en privé met elkaar in balans te brengen. Ook al stijgt het aandeel vrouwen dat geen kinderen zal krijgen, onder de werknemers zal het aandeel moeders nog verder stijgen. Verwacht wordt dat Nederland in dit opzicht het Scandinavische model achterna gaat waarin het gemiddeld aantal kinderen weer stijgt door brede acceptatie van kinderopvang, werkend moederschap en diversiteit in gezinspatronen (NRC 24-8-2000).

### *5.2.3 Ongelijke kansen: Selectie/uitsluiting*

De mate van beschikbaarheid, de ambitie van vrouwen en hun voorkeur voor bepaalde organisatieculturen zijn niet voldoende om loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen geheel te verklaren. Zo blijkt uit recente studies met betrekking tot loopbaanontwikkelingen in universiteiten en op HBO-instellingen dat ook wanneer vrouwen eenzelfde opleiding hebben gevolgd als hun mannelijke collega's, ze even oud zijn, gelijke werkervaring hebben, evenveel produceren en fulltime werken, dit niet in gelijke mate leidt tot verbetering van hun positie (AWT 2000, LSE-HBO 2000). De geringe doorstroom van vrouwen in het hoger en wetenschappelijk onderwijs hangt onder meer samen met de werving en selectie van mensen voor hogere posities. Bovendien hebben vrouwelijke managers een relatief grotere kans op uitstroom (Balansmeter 1999: Mandos et al. 2000). De vraag is welke structuren en criteria, al dan niet in het voordeel van mannen, hierbij een rol spelen. Dit brengt ons bij de derde verklaring, namelijk de mogelijke belemmeringen die in de organisaties zelf als selectie- en uitsluitingsmechanismen werkzaam zijn. De factoren die hier werkzaam zijn kunnen worden onderscheiden in *institutionele factoren* en *culturele factoren*.

#### *Institutionele en culturele factoren*

Institutionele factoren betreffen de structuur van organisaties zoals bijvoorbeeld arbeidsdeling naar geslacht en procedures en criteria die organisaties hanteren bij de selectie van kandidaten voor besluitvormende functies. Voorbeelden van de laatste zijn, nadruk op ervaring en beschikbaarheid voor voltijds werken, voor vrouwen soms moeilijk toegankelijke netwerken en gesloten werving- en selectieprocedures die het moeilijk maken vrouwelijke kandidaten op te sporen. Culturele factoren omvatten ongeschreven regels, mores en omgangsvormen die het functioneren in een organisatie, bedrijf of politieke instelling bepalen. Vrouwen worstelen dikwijls met de ongeschreven codes die in de hogere regionen van organisaties werkzaam zijn. Het afbreukrisico daarbij is groot: het vervullen van een hogere positie als enige vrouw - een *token* positie- tussen vele mannen is zwaar, waardoor niet alleen de instroom van vrouwelijke managers gering is maar hun uitstroom naar verhouding ook groter is (voorbeelden ontleend aan De Olde en Slinkman 1999, p. 35).

#### *Impliciete beeldvorming van autoriteit*

Culturele factoren spelen ook in de maatschappij als geheel: in de samenleving is een sterke, impliciete beeldvorming werkzaam van leiders, van autoriteit, toegesneden op

mannen (zie ook De Beijer en Poels 1992). Breed gedeelde, impliciete normen en waardeoordelen stimuleren de negatieve selectie en beoordeling van vrouwen. Onderzoek toont aan dat leidinggevende capaciteiten van vrouwen systematisch minder herkend worden dan die van mannen, en dat vrouwen minder gunstige evaluaties krijgen zodra zij beoordeeld worden temidden van mannen. Zo toonde een experiment aan dat wanneer vrouwen minder dan een kwart van een groep sollicitanten uitmaakten, zij negatiever werden beoordeeld dan wanneer de groep sollicitanten voor tenminste een derde uit vrouwen bestond. De Amerikaanse hoogleraar psychologie Valian noemt sekse-schema's als oorzaak voor dergelijke vertekende waarnemingen: hypothesen die de samenleving (mannen en vrouwen) deelt over wat het betekent om man of vrouw te zijn en welke eigenschappen mannen en vrouwen hebben. Zo wordt er bij mannen sneller van uit gegaan dat zij in staat zijn tot onafhankelijk, taakgericht gedrag, en dat ze weten waarom ze iets doen, terwijl er van vrouwen wordt gedacht dat ze zorgend, emotioneel expressief en sociaal zijn ingesteld (Valian in NRC 10-4-1999). Uit recent onderzoek in een groot adviesbureau bleek dat mannen en vrouwen die even bekwaam waren verschillend werden beoordeeld; met name de potentie om naar een hogere functie toe te groeien werd bij mannen standaard hoger ingeschat dan bij vrouwen (Intermediair 22-2-2001). Onderzoek geciteerd in Fischer et al (2000: p.9) toont aan dat een succesvol manager wordt beschreven in termen van stereotiep mannelijke eigenschappen, en dat dit beeld de beoordeling van vrouwelijk leiders negatief beïnvloedt, bij werving en selectie en als zij eenmaal zijn aangesteld, met name in organisaties waar traditioneel meer mannen werken. Waarschijnlijk is dit het gevolg van een wisselwerking tussen leidinggevend gedrag van vrouwen dat minder goed past in door mannen gedomineerde organisaties en stereotiepe verwachtingen van managers als zouden vrouwen minder competente leidinggevendenden zijn.

Geconcludeerd wordt dat vrouwen in het nadeel zijn in organisaties waarin vooral mannen werken en waarin de managersrol haast uitsluitend in mannelijke termen gedefinieerd wordt. Dit betekent dat het uitsluitingsmechanisme sterker wordt naarmate een organisatie meer wordt gedomineerd door mannen. Voorts wijzen Fischer et al. (2000) er op dat externe selectie ook plaatsvindt door uitsluiting uit netwerken. Het blijkt dat vrouwen vaak minder prominente posities innemen in het netwerk van hun leidinggevende; daardoor maken zij minder kans om uitverkoren te worden bij promotiekansen.

#### *5.2.4 Organisatiecultuur als doorstroombelemmering*

Weinig grijpbaar en veel genoemd als oorzaak voor doorstroombelemmering van vrouwen is de organisatiecultuur in specifieke organisaties, met name op management-niveau: die zou mannelijk zijn, en aan vrouwen onduidelijke dan wel onhaalbare eisen stellen. De recent verschenen studie van Fischer et al. (2000) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat specifiek op deze kwestie in en vergelijkt organisatieculturen tussen organisaties die van oudsher relatief meer vrouwen trekken, zoals dienstverlening en overheid, en organisaties die van oudsher relatief meer mannen trekken, zoals industrie en bankwereld.

#### *Masculiene en feminiene stereotiepe waarden*

Het blijkt dat vrouwelijke en mannelijke topmanagers van alle typen organisaties feminiene waarden belangrijker (zeggen te) vinden dan masculiene waarden. Als feminiën worden beschouwd de waarden die traditioneel tot het vrouwelijke domein worden gerekend:

collegialiteit, ontplooiing, participatie, positieve feedback, goede werk-privé-balans; masculiene waarden zijn nadruk op materiële beloning, inzet, competitie, prestatiedruk, hiërarchische verhoudingen en aanwezigheid op de werkplek. Deze waarden worden vrouwelijk respectievelijk mannelijk genoemd niet omdat ze op dit moment meer bij vrouwen respectievelijk bij mannen worden aangetroffen, maar *omdat ze van oudsher overeenkomen met voorkeuren die meer voorkomen bij vrouwen dan wel bij mannen*. Bijvoorbeeld, collegialiteit wordt beschouwd als een vrouwelijke waarde en initiatief als een mannelijke, zonder dat dit automatisch inhoudt dat een vrouw ook daadwerkelijk collegial is en een man initiatiefrijker - het zijn vrouwelijke en mannelijke stereotiepen. Gevraagd naar de volgens hen wenselijke eigenschappen voor een topmanager noemen de onderzochte - mannelijke en vrouwelijke - managers echter vooral stereotiep mannelijke eigenschappen als ondernemend, ambitieus, charismatisch en uiting van positieve, krachtige emoties als enthousiasme. Met andere woorden, stereotiep vrouwelijke eigenschappen worden wellicht meer gewaardeerd dan ooit tevoren, ze zijn zeker niet de belangrijkste diagnostische kwaliteiten waarop nieuwe topmanagers worden geselecteerd. Stereotiep vrouwelijk gedrag als het uiten van negatieve, zwakheid verradende emoties (boosheid maar vooral onzekerheid) is voor een leider uit den boze (p. 88-90). Opvallend is dat vrouwelijke topmanagers gemiddeld genomen dezelfde wensen en idealen blijken te hebben als mannelijke.<sup>10</sup> Dit kan verklaard worden door het

---

<sup>10</sup> Dit resultaat kan geïllustreerd worden aan de hand van de (niet geheel representatieve) profielschets van vrouwen uit de top-100 van vrouwelijke commissarissen in het Nederlandse bedrijfsleven door Avanta (januari 2001): zij zijn gemiddeld 54 jaar oud, HBO of academisch opgeleid, hebben een partner en gemiddeld tussen de twee en drie kinderen, CDA- of VVD-aanhanger, NRC- en romanlezers, liefhebster van tuinieren, koken en klassieke muziek en voor iets meer dan de helft religieus; kortom, een behoudende groep. Verklaring hiervoor is dat wie in de top wil doordringen niet te veel moet afwijken van de culturele "mainstream" aan de top. Het gezin heeft hen niet belemmerd om carrière te maken, maar daarbij heeft waarschijnlijk vooral een goed inkomen (kinderoppas) een rol gespeeld: veel partners zijn of waren directeur, ondernemer of hoogleraar. Bovendien is het zorg/werkdilemma voor vele topvrouwen voorbij; een kwart is al grootmoeder.



zelfselectie-mechanisme zoals hiervoor beschreven: ze hebben zich aangepast, of hadden altijd al meer stereotiep mannelijke kwaliteiten dan de gemiddelde vrouw (p. 91); de intrede van één of enkele vrouwen verandert de mannelijke organisatiecultuur in het managementniveau dus niet (wellicht is dit wel het geval, wanneer vrouwen een groter deel gaan uitmaken van het management, bijvoorbeeld een kwart of meer).

#### *Verwachtingen belemmeren de doorstroming*

Het onderzoek van Fischer et al. (2000) toont aan dat het niet de eigenschappen of ambities van vrouwen zijn die hun doorstroming belemmeren, maar met name de seksegebonden voorkeuren en verwachtingen van vrouwen en van het (overwegend mannelijke) management. Immers, op het subtop en hoger middenkader niveau worden wél verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen wat betreft hun culturele voorkeuren. Op weg naar de top selecteren vrouwen zichzelf uit en gaan alleen de vrouwen die passen in of zich kunnen aanpassen aan de dominante organisatiecultuur door (p. 92):

- vrouwen verwachten dat de organisatiecultuur in het management masculiener is dan zij zelf aantrekkelijk vinden

- vrouwen vinden het organisatieklimaat vaker dan mannen moeilijk, onveilig, gesloten en individualistisch, en verwachten dat dit in het management nog sterker het geval zal zijn

- vrouwen noemen vaker dan mannen redenen voor het weigeren van hogere functies die te maken hebben met de te prestatiegerichte cultuur (angst het niet te kunnen, te competitieve sfeer) of de te hoge inzet die vereist wordt (tijdsbesteding), terwijl ze een functie juist wel zouden willen aannemen vanwege de inhoudelijke of collegiale aantrekkelijkheid. Mannen daarentegen noemen vaker redenen die te maken hebben met een versterking van hun machtspositie, zoals status en invloed; dit laatste geldt met name voor de dienstverlenende organisaties (Fischer et al. 2000: p. 93).

- mannen en vooral vrouwen zelf schatten de kansen van vrouwen op doorstroming lager in dan van mannen. Hoe meer vrouwen in het management van een organisatie aanwezig zijn, des te hoger schatten vrouwen hun eigen kansen in en des te kleiner is de kloof tussen hun eigen culturele voorkeuren en hun inschattingen van de managementcultuur. Met andere woorden, al verandert de organisatiecultuur aan de top niet wanneer er enkele vrouwen plaatsnemen, het lijkt wel invloed te hebben op de verwachtingen van de vrouwelijke "potentials" over de cultuur aan de top (p. 93).

#### *Masculiniteit met een feminien gezicht*

Uit eerder onderzoek was al gebleken, dat voor het succesvol vervullen van een leidinggevende functie zowel stereotiep mannelijke eigenschappen zoals taakgerichtheid en directief handelen als stereotiep vrouwelijke eigenschappen zoals persoonsgerichtheid en sociaal handelen vereist zijn (Yukl 1994 geciteerd door Fischer et al. 2000: p. 9). Fischer et al. concluderen nu op basis van hun eigen onderzoek dat huidige managers inderdaad doordrongen zijn van het belang van relationele aspecten - stereotiep feminie waarden - naast stereotiep mannelijke waarden voor een gezonde en productieve organisatie, hetgeen verklaard wordt vanuit het vigerende Human Resource Management-model waarin veel nadruk ligt op mensgerichte waarden. Met andere woorden, mannen en vrouwen in de top en subtop van organisaties voldoen steeds minder aan stereotiep

---

mannelijke beelden; ze beschrijven zichzelf aan de hand van masculiene en feminiene waarden. Dit impliceert dat mannelijke managers en “potentials” ook (zeggen te) beschikken over wat vroeger “typisch vrouwelijke” kwaliteiten werden genoemd. Nu deze vrouwelijke kwaliteiten ook door mannen zijn geïncorporeerd, lijken er geen specifieke redenen meer te zijn om vooral vrouwen in het hogere management te halen. Dit blijkt ook uit het feit dat managers steeds benadrukken dat het bij de recrutering van nieuw potentieel gaat om de “kwaliteiten” van de persoon en niet om diens geslacht. Vanuit het standpunt van de doorstroming van vrouwen naar het management lijkt deze feminisering van mannelijk talent geen gunstige ontwikkeling, aldus Fischer et al. (p. 95). Ook op het niveau van de organisatiecultuur zien we een zelfde ontwikkeling: feminiene waarden als ontplooiing, samenwerking en andere mensgerichte HRM-waarden worden overal benadrukt.

Dat wil echter nog niet zeggen dat die waarden en vooral praktijken die het belang van met name vrouwen raken, ook daadwerkelijk worden toegepast. Als voorbeeld kan de balans tussen werk en privé worden genoemd. In het onderzoek werd deze waarde door mannelijke en vrouwelijke managers als minst belangrijk van de feminiene waarden geacht maar nog altijd belangrijker dan de meeste masculiene waarden (p. 87). Wanneer in de praktijk echter de hogere managers zelf allen een werkweek van ruim boven de veertig uur hebben, blijft dit een theoretische, zo men wil cosmetische ideologie, waar buitenstaanders wantrouwig op zullen reageren vanuit de verwachting dat eenzelfde norm zal worden opgelegd aan anderen die op dit niveau gaan functioneren. Eenzelfde kloof tussen expliciet beleid en impliciete normen en idealen kan worden geschetst als het gaat om hooggewaardeerde zaken als participatie in de besluitvorming, stimuleren en positieve feedback, saamhorigheid en collegialiteit, en individuele ontplooiing. Immers, wanneer het gaat om de ideale manager worden niet vooral de communicatieve en sociale kwaliteiten genoemd, die bij uitstek nodig zijn om dergelijke waarden te realiseren, maar wordt de nadruk gelegd op masculiene eigenschappen als initiatief, uitstraling en ambitie (p. 90).

#### *Weerstand tegen specifiek emancipatiebeleid*

De actiebereidheid om de doorstroom van vrouwen te bevorderen kan worden belemmerd door piramidewaarneming: “het is niet zo’n (groot) probleem” - immers het absolute aantal hogere managementfuncties binnen een organisatie is naar verhouding klein, waardoor de ondervetegenwoordiging van vrouwen in het management kleinschalig is en de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in het hogere management niet als een (althans binnen de organisatie op te lossen) probleem gezien wordt (zie Leijenaar 1999).

Tevens is er tegenwoordig veelal weerstand tegen expliciete doorstroombevordering; feminisme is “uit de mode”. De allereerste voorwaarde voor een m/v-balansbeleid - het formeel beëindigen van m/v discriminatie - is wettelijk verplicht en reeds doorgevoerd in verreweg de meeste organisaties (waartoe de kerk door haar status niet behoort). Ook verdere emancipatie-aspecten die gericht zijn op het bestrijden van onrecht jegens vrouwen (waarvan de kerk er wel verschillende heeft doorgevoerd, zie hieronder) zijn in veel organisaties geïntegreerd in regulier beleid. Expliciete positieve actie daarentegen, in de vorm van structurele maatregelen - zoals het instellen van quota voor benoemingen - ondervindt weinig weerklank (meer), bij mannen noch bij vrouwen. Managers en personeelsfunctionarissen -veelal mannen- selecteren mensen op kwaliteit, niet op geslacht; vrouwen willen zich laten voorstaan op hun kwaliteiten, niet op hun vrouwzijn. Met name jongere vrouwen hebben -dankzij de vrouwelijke barricadeloopsters die hen

voorgingen- in hun opleiding dezelfde kansen gehad als mannen en veronderstellen dat zij in hun verdere loopbaan dezelfde kansen zullen krijgen, als ze maar goed presteren. In de meeste organisaties worden kandidaten voor hogere functies dan ook geselecteerd op hun geschiktheid en mate van beschikbaarheid. Gezien de al dan niet bewust gehanteerde selectiecriteria (zie boven onder 5.2.3 *Ongelijke kansen*) en het feit dat vrouwen hun ambities veelal door hun eigen levensloop ingehaald zien worden (zie boven onder 5.2.2 *Keuzes die vrouwen maken*) zullen de kansen van vrouwen naar verhouding geringer zijn. Tenslotte kan een expliciet emancipatiebeleid op *weerstand tegen verandering* in de organisatie stuiten. De in- en doorstroom van vrouwen in organisaties verandert de organisaties waarin zij werken. Wanneer deze stromen enige omvang krijgen zal blijken dat vrouwen niet alleen op voorwaarden door de organisatie gesteld meewerken, maar hun eigen, soms andere voorwaarden meebrengen, waardoor de organisatie zelf meer of minder van karakter gaat veranderen (werktijden, mate van beschikbaarheid, overlegstructuur- en cultuur, besluitvormingsprocessen et cetera). Dit kan voor mensen die reeds langer posities innemen binnen de organisatie onprettig of zelfs onwenselijk zijn.

### **5.3 Argumenten voor emancipatiebeleid**

Er zijn verschillende argumenten te geven waarom de gebrekkige doorstroom van vrouwen als een probleem voor organisaties te beschouwen is, waartegen een beleid zou dienen te worden gevoerd.

#### *5.3.1 Onrecht jegens vrouwen*

In de vorige eeuw werd er in het emancipatiebeleid nadruk gelegd op het inhalen van achterstanden op tal van terreinen. Men beseftte dat het onrechtvaardig is jegens vrouwen wanneer zij worden belemmerd in hun politieke zeggenschap (kiesrecht), opleidingsmogelijkheden, arbeidsparticipatie en besluitvormingsprocessen. De eerste drie terreinen zijn achtereenvolgens toegankelijk geworden voor vrouwen, doch in concrete besluitvormingsprocessen binnen (en buiten) organisaties blijft de invloed van vrouwen nog achter. Vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid dient ook deze achterstand opgeheven te worden. Het is enerzijds een kwestie van rechtvaardigheid jegens vrouwen dat ook zij als groep invloed kunnen uitoefenen op de organisatie en het organisatiebeleid, daar waar zij zoveel uitvoerende en ondersteunende taken uitoefenen; anderzijds is het ook een kwestie van rechtvaardigheid dat individuele vrouwen zoveel mogelijk dezelfde kansen als mannen krijgen op ontplooiing, taak- en gezagsuitoefening binnen organisaties. Naast dit achterstandsargument groeit echter het inzicht dat deelname van vrouwen aan hogere functies organisaties zèlf ten goede kan komen, ten eerste vanuit arbeidsmarktperspectief, ten tweede vanuit de aansluiting bij een steeds complexere vraag, ten derde vanuit het argument van kwaliteit door diversiteit in leiderschap.

#### *5.3.2. Veranderde arbeidsmarkt*

De arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Mede dankzij de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen groeit de economie en is de werkloosheid laag; onder de invloed van de toenemende vergrijzing zal de arbeidsmarkt nog krappere worden. De tijd dat werkgevers konden kiezen uit vele geschikte werknemers is voorbij; werkgevers

vissen in een steeds leger wordende vijver en werknemers veranderen gemakkelijker van baan als zij elders een functie onder betere voorwaarden kunnen krijgen. In een dergelijke arbeidsmarkt is het potentieel onder hoger opgeleide werknemers kostbaar om binnen te halen, te houden en te begeleiden naar de hogere functies. Organisaties kunnen het zich eenvoudigweg niet permitteren voorbij te zien aan de helft van dat arbeidspotentieel - i.e. de vrouwelijke helft; zij kunnen die hoognodige, hooggekwalificeerde werknemers niet missen. Het is met name dit argument van het voorkomen van “kapitaalvernietiging” dat door de overheid momenteel wordt ingezet als het gaat om het bevorderen van de doorstroom van vrouwen. Ook in verschillende bedrijven wordt momenteel actief beleid gevoerd tegen een vrouwelijke “braindrain” (Unilever, Deloitte Consultancy; bron: *Intermediair* 22-2-2001). Dit argument geldt eens te meer voor organisaties die het niet moeten hebben van ruime primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden, maar van het inhoudelijk enthousiasme en de motivatie van haar werknemers.

### *5.3.3. Veranderde vraag aan organisaties*

De samenleving is in toenemende mate complex: mensen en markten kunnen ter zake van hun behoeften en opvattingen niet meer in enkele vastomlijnde groepen (zuilen, sociale klassen, leeftijdsgroepen, geslachten, etnische groepen) onderscheiden worden maar vertonen steeds uiteenlopende en moeilijker in te delen gedrag, en daarmee moeilijker te voorspellen vragen aan overheid, bedrijven en culturele/dienstverlenende organisaties. Het blijkt dat deze complexe, binnen en tussen individuen steeds veranderende vraag in extenso geldt voor religiositeit en dus voor religieuze organisaties. In het algemeen groeit het inzicht dat aan de aanbodzijde - de kant van de organisatie - een grotere diversiteit maakt dat men beter in kan spelen op de complexe vragen. Eenvormige en relatief onbeweeglijke organisaties hebben het intern wellicht gemakkelijker doordat onderlinge regels en afspraken eenvoudig vastgesteld kunnen worden, maar kunnen extern juist in het nadeel zijn. Door vrouwen - maar ook etnische minderheden, minder validen en mensen van diverse leeftijdsgroepen et cetera - in alle niveaus van de organisatie te laten participeren kan deze beter inspelen op de vragen van de samenleving, en worden bereik en draagvlak van de organisatie vergroot.

### *5.3.4 Kwaliteit door diversiteit in leiderschapstijlen*

Organisaties zijn niet simpel productiesystemen of beheersstructuren, maar “communities of fate”: gemeenschappen van mensen die door het lot verbonden zijn. Deze onderlinge lotsverbondenheid dwingt mensen binnen organisaties tot het aangaan van contacten. Zo ontstaan netwerken van contacten die niet alleen bedoelde - aan het doel van de organisatie gerelateerde - maar ook onbedoelde of onverwachte gevolgen hebben voor de werknemers, de afdelingen, de hele organisatie. Zo kan verklaard worden dat voor veel organisaties hun productiekracht niet alleen ligt in hun materiële of financiële kapitaal, ook niet alleen in het humane kapitaal, maar vooral in het sociale kapitaal dat opgesloten ligt in de formele structuur en vooral het informele netwerk van relaties tussen medewerkers: dat zorgt voor coördinatie en productieve samenwerking van capabele mensen (Burt en Ronchi 1999 geciteerd door Flap 2001).

Het spreekt voor zich dat communicatie in deze *communities of fate*, die moderne organisaties vormen, van het grootste belang is. Dat heeft consequenties voor de eisen die aan leiderschap gesteld worden. Eerder werd al onderzoek geciteerd waaruit blijkt dat effectieve leiders zowel stereotiep mannelijke als stereotiep vrouwelijke kwaliteiten

hebben. Effectief leiderschap dient verschillende communicatie- en managementstijlen ter beschikking te hebben: directief naast democratisch, snel knopen doorhakend naast consensusvormende processen, al deze vormen van management kunnen na of naast elkaar nodig zijn in de complexe, divers samengestelde organisaties van tegenwoordig. Diversiteit is daarom ook nodig op het niveau van leidinggevend: zo kan geput worden uit verschillende stijlen van leidinggeven en een brede mix van ervaringen (zie o.m. managementdeskundige Hamel geïnterviewd in NRC februari 2000; ook onderzoekers Adler en Ashby zie Trompenaars in Financieel Dagblad 10-1-2001). Een organisatie met een eenvormige wijze van leidinggeven vindt niet alleen moeilijker aansluiting bij het “grote publiek” maar ook bij de eigen werknemers. Daarom is het argument van de diversiteit voor een organisatie als de kerk zowel intern als extern van het grootste belang. Een dergelijke diversiteit kan worden bereikt door leidinggevend te recruterend uit een bredere groep “potentials” dan alleen de mannen die traditioneel gezien de doorstromers vormden. Vrouwen, maar ook leden van andere achterstandsgroepen, zoals mensen met een andere etnische achtergrond, brengen andere leerervaringen en levenservaringen met zich mee en op basis daarvan deels andere stijlen en kwaliteiten, en dat kan een beter gevulde “instrumentendoos” opleveren voor het management.

De argumentatie dat vrouwen niet alleen andere, maar vooral betere stijlen van communiceren, samenwerken en leidinggeven in organisaties (zouden) brengen wordt in discussies in de media en in de praktijk veel gebruikt om de doorstroom van vrouwen te bepleiten: vrouwen zouden meer gericht zijn op consensus en samenwerking, nemen meer het perspectief van de ander in, geven positieve feedback, tonen gemakkelijker emotie en persoonlijke betrokkenheid. Dit kan op individueel niveau waar zijn; zo blijkt uit recent onderzoek dat vrouwen op het werk in het algemeen meer multiplexe relaties hebben met hun collega's (wat wil zeggen dat zij vaker dan mannen met collega's dingen bespreken en/of ondernemen die niets met het werk te maken hebben; zie Flap en Völker 2001).

Echter, als geheel kan de stereotypering van vrouwen als betere “communicatoren” op twee manieren ongewild belemmerend werken en zo eenzelfde effect hebben als één die mannen het grootste voordeel toekent; immers, het gevolg van een dergelijke argumentatie om vrouwen bij voorkeur aan te stellen kan zijn dat zich in de mannelijke organisatie juist onverschilligheid of zelfs een aanzienlijke weerstand tegen emancipatiebeleid ontwikkelt, langs twee wegen:

*Bevestiging:* de door mannen gedomineerde organisatie onderschrijft de aan vrouwen toegeschreven eigenschappen en acht die bij voorkeur juist niet op zichzelf en/of de organisatie van toepassing: de organisatie *moet* zakelijk, efficiënt, rationeel zijn en als vrouwen daar door hun overgrote persoonlijke betrokkenheid en emotionaliteit niet aan kunnen voldoen of zich niet willen aanpassen zijn ze inderdaad niet geschikt om er leiding te geven. Deze redenering zal zich vooral voor kunnen doen in organisatie(onderdelen) waar de eerste prioriteit ligt bij productie, logistiek, financiën en andere zakelijke doeleinden.

*Ontkenning:* de door mannen gedomineerde organisatie voelt zich gediskwalificeerd, omdat men zichzelf óók die aan vrouwen toegeschreven eigenschappen toekent, en zich te kort gedaan voelt door de voorstelling van zaken. Zeker binnen een non-profit organisatie als de kerk, waarin zakelijkheid en efficiëntie niet de organisatiedoelstellingen met eerste prioriteit zijn, en zorgzaamheid als het ware in het pastoraat verweven zit, zullen

vele organisatieleden deze onderscheidende typering van mannen versus vrouwen veelal niet kunnen delen of niet op zichzelf van toepassing achten. Men zou zelfs kunnen veronderstellen dat de kerkelijke omgeving bij uitstek geschikt zou moeten zijn om vrouwen te doen gedijen, gezien de dominantie van traditioneel feminiene waarden als mensgerichtheid, ontplooiing en zorgzaamheid. Voor zover vrouwen zich aangetrokken voelen door de studie theologie en het pastorale werk, lijkt dat inderdaad te kloppen - echter niet voor de invulling van hogere kerkelijke posities, gewijd en ongewijd.

#### 5.4 Strategieën voor doorstroombevordering van vrouwen

In deze sectie worden de belangrijkste, in het onderhavige kader relevante, strategieën samengevat (met name Fibbe en Lansu 1999, De Olde en Slinkman 1999, Min. van SZW 2000a en 2000b, AWT 2000). Vatten we de inzichten en aanbevelingen vanuit verschillende windrichtingen samen, dan komt het volgende beeld naar voren.

In het algemeen ontbreekt het niet langer aan gekwalificeerde (goed opgeleide en voldoende ervaren) vrouwen om hen te benoemen in hogere of leidinggevende posities. Toch gebeurt het nog niet voldoende om een evenredige vertegenwoordiging te bewerkstelligen. Met andere woorden, de m/v-balans is niet in evenwicht op de hogere organisatieniveaus; de doorstroom van vrouwen wordt belemmerd door een glazen plafond. Het is van groot belang om vooraleer actie wordt ondernomen, eerst te inventariseren in hoeverre de organisatie, en met name het management, de huidige situatie ter zake van de m/v-balans een probleem vindt, wat er al aan gedaan is, en hoe het komt dat dat nog niet (voldoende) gewerkt heeft. Indien het bewustzijn ontstaat of groeit dat een onevenwichtige m/v-balans de organisatie schaadt, kan de situatie nader geïnventariseerd worden, zowel kwantitatief als wat betreft reeds geïnitieerde beleidsmaatregelen. Wordt besloten dat nieuwe, verdergaande veranderingen noodzakelijk zijn om de m/v-balans te verbeteren dan is een sterk en uitgedragen commitment bij het management volgens deskundigen beslist noodzakelijk om de veranderingen - die meestal niet zonder weerstand zullen kunnen worden doorgevoerd - door te voeren en te doen bekliven.

Voorts is opvallend dat deskundigen aangeven dat het integreren van emancipatiebeleid in het algehele beleid - een tendens tot "mainstreaming" of "facetbeleid" die momenteel op veel plaatsen wordt waargenomen - niet voldoende is. Het emancipatiebeleid kan dan gemakkelijk wegvallen temidden van andere, meer aandacht opeisende beleidsaspecten, terwijl er nog steeds institutionele factoren zijn die de in- en doorstroom van vrouwen belemmeren. Zolang dat het geval is blijft het noodzakelijk een gericht emancipatiebeleid te voeren; eenvoudigweg wachten tot de goede vrouwen doordringen blijkt niet voldoende (Fibbe en Lansu 1999, Olde en Slinkman 1999<sup>11</sup>, Fischer et al. 2000).

---

<sup>11</sup> *De Olde en Slinkman* (1999: p. 42) noemen in hun rapport 'Het glazen plafond' voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de volgende strategieën als succesfactoren voor vrouwen met ambitie:

- gedurende langere tijd twee keer zo hard werken als een ander en daardoor opvallen
- zich zo gedragen dat mannen zich comfortabel voelen
- dingen aanpakken die zo moeilijk zijn dat men niet verwacht dat je ze aankunt
- gebruik maken van mentoring en coaching

Hieronder wordt uit deze meest recente relevante publicaties, alsook uit verschillende recente publicaties in de pers (zie overzicht aan het eind van het rapport) samengevat welke instrumenten bij gericht emancipatiebeleid als cruciaal worden beschouwd en in verschillende organisaties reeds tot succes hebben geleid.

*voorwaarden vooraf*

- beleid en formele regels in bedrijf aanpassen op niet-discriminatie
- bespreekbaar maken van arbeidscultuur en m/v-kwestie

*positieve actie*

- het instellen van streefcijfers bij instroom of promoties, inclusief de controle erop (van hogerhand)
- het doelbewust benoemen van gekwalificeerde vrouwen op een aantal hogere posten om de mannelijke hegemonie te doorbreken

*personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden*

- zorgen voor voldoende instroom van hoger opgeleide vrouwen in groeifuncties; zo ontstaat een reservoir waaruit doorstroom-kandidaten geselecteerd kunnen worden
- systematiek ontwikkelen om de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel naar geslacht te meten
- inventariseren, begeleiden en monitoren van potentiële vrouwelijke doorstromers
- flexibilisering van arbeidstijden en aanstellingsomvang
- facilitering van deeltijd of duo-invulling ook in hogere functies en topmanagement
- vastlegging van heldere en open wervingsmethoden met duidelijke, niet ad-hoc vast te stellen selectiecriteria
- exitgesprekken houden en analyseren: waarom gaat men weg?

*managementstijlen*

- afzwakking van de beschikbaarheidscultuur; afspraken op basis van verantwoordelijkheid i.p.v. aanwezigheid
- agenderen en bespreekbaar maken van arbeidscultuur en m/v-kwestie, juist op vaste momenten (bijv. functioneringsgesprekken)
- beoordelingen sexe-neutraal maken

*loopbaanplanning*

- functie- en beloningsdifferentiatie met verticale en horizontale doorstroommogelijkheden
- aanbieden van juiste bijscholing en training alsmede gerichte loopbaantrajecten aan vrouwelijk managementpotentieel

*ondersteuning van vrouwen in hogere functies*

- 
- betere verdeling van zorgtaken thuis.

- coaching van vrouwelijke managers om stuklopen op de eenzame *token*-positie te voorkomen
- gesloten mannelijke netwerken binnen de organisatie toegankelijk maken voor vrouwen op soortgelijke functies
- ondersteuning (zo nodig praktisch) bieden bij combinatie arbeid en zorg
- onderlinge netwerken organiseren voor vrouwelijke hogere functionarissen in beginfase
- taskforce instellen die relevante gegevens verzamelt en verspreidt en vrouwen voor onderlinge steun samenbrengt

In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op emancipatiebeleid en -strategieën van de Nederlandse overheid en van verschillende organisaties.





## 6. Emancipatiebeleid en -ontwikkelingen

### Inleiding

De strategieën die aan het eind van het vorige hoofdstuk werden genoemd om de m/v-balans meer in evenwicht te brengen, waren in zeer algemene termen gesteld. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet hoe de Nederlandse overheid en enkele organisaties, die als vergelijking kunnen dienen voor de kerk, beleid maken inzake emancipatie en doorstroom van vrouwen.

### 6.1 Overheidsbeleid inzake emancipatie

#### 6.1.1 Algemeen emancipatiebeleid

Het emancipatiebeleid van de overheid is sterk in beweging. Voorjaar 2000 verscheen de Meerjarennota Emancipatiebeleid *Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid* (Ministerie van SWZ, 2000a); op basis van de reacties op deze nota werd najaar 2000 een bijgewerkt Beleidsplan (Ministerie van SWZ 2000b) uitgebracht. In de nota constateert het kabinet dat de formele gelijke rechten voor mannen en vrouwen nagenoeg zijn gerealiseerd, maar dat gelijke kansen in de praktijk nog niet vanzelfsprekend zijn. Het emancipatieproces zal zich volgens het kabinet zeker verder voortzetten; het wil dit proces versnellen, en wil voorkomen dat sommige groepen door leeftijd, mate van opleiding of etniciteit minder kansen krijgen. Daarbij dienen vooral institutionele (loopbaan- en personeelsbeleid) en sociaal-culturele (sociaal stelsel) barrières geslecht te worden.

Als de kern van het emancipatiebeleid ziet het kabinet “het bevorderen van de economische zelfstandigheid van vrouwen door middel van arbeidsparticipatie, als basisvoorwaarde om op zelfgekozen wijze en in vrijheid het eigen leven in te richten, met de verantwoordelijkheden die daar bij horen. Niet alleen de krappe arbeidsmarktsituatie van nu, maar ook de kennis- en diensteneconomie van morgen en de vergrijsde samenleving van overmorgen vragen om een betere spreiding van betaalde arbeid over meer mensen en een langere levensperiode dan nu (...), Min. SZW 2000b: p. 7). Gewezen wordt ook op andere dan sociaal-economische belangen: zo geeft de economische zelfstandigheid van vrouwen 1) een betere machtsbalans tussen mannen en vrouwen in de privésfeer (o.a. leidend tot minder huiselijk geweld), 2) meer personeel in maatschappelijk belangrijke sectoren als zorg en onderwijs en een betere instandhouding van het sociaal stelsel, 3) een meer democratische machtsverdeling van maatschappelijke macht en 4) zingeving voor een bredere groep door ontwikkeling van inhoudelijke interesses en sociale contacten (Min. SZW 2000b: p. 7).

#### 6.1.2 Emancipatiedoelstelling inzake arbeid, zorg en inkomen en dagindeling

Hoofddoelstelling van de overheid is dat “zoveel mogelijk mensen gedurende hun levensloop een economisch zelfstandig bestaan met zorgverantwoordelijkheid kunnen combineren.” (Min. SZW 2000b: p. 15). In het combinatiescenario is de organisatie van betaalde arbeid afgestemd op de steeds meer diverse (binnen de individuele levensloop en tussen mensen uiteenlopende) situaties en behoeften van werknemers die afhankelijk van de levensfase meer of minder zorgverantwoordelijkheid dragen. Dit impliceert geen

nieuw keurslijf maar juist de mogelijkheid van keuzes, aldus het beleidsplan: “mannen en vrouwen kunnen kiezen voor wisselende combinaties van werken, zelf zorgen en zorg uitbesteden zonder dat dit van invloed is op hun perspectieven op de arbeidsmarkt” (p. 15). Deeltijdarbeid en een betere combinatie van arbeid en zorg, onder andere mogelijk gemaakt door veranderingen in het sociale stelsel en door cultuurveranderingen in arbeidsorganisaties om tijden op elkaar af te stemmen, moeten dit mogelijk maken.

#### *6.1.3 Emancipatiedoelstelling inzake macht en besluitvorming*

Het kabinet stelt zich op het standpunt dat het hoofddoel van beleid ter zake van macht en besluitvorming is: evenredige vertegenwoordiging van vrouwen op invloedrijke posities in alle maatschappelijke geledingen: politiek en openbaar bestuur, non-profit en profit-sector. Dit omdat het wenselijk is dat beslissingen worden genomen door een grotere groep betrokkenen die divers is samengesteld. Een grotere deelname van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen betekent winst voor de besluitvorming, aldus het beleidsplan (Min. SZW 2000b: p. 55). Maar het is ook economisch noodzakelijk talenten van vrouwen te benutten en de top van organisaties een afspiegeling te laten zijn van de samenleving (kiezers en klanten). Doel van beleid is niet alleen instroom van vrouwen in organisatie vergroten, maar ook doorstroom bevorderen en uitstroom tegengaan. Met de instroom gaat het momenteel in veel typen organisaties goed; het is de doorstroom die minder snel verloopt en de uitstroom van vrouwen is relatief sterk. Echter door de krappe arbeidsmarkt, de vergrijzing en de goed opgeleide nieuwe generatie zijn de omstandigheden voor een positieve omslag gunstig: de versnelde doorstroom van vrouwen naar hogere functies is niet alleen wenselijk, maar ook mogelijk.

#### *6.1.4 Beleidsplannen inzake doorstroombevordering*

De overheid stelt in het Beleidsplan (Min. SZW 2000b) streefcijfers voor het jaar 2010: zo wordt voor de non-profitsector, gestreefd naar 45% vrouwen in de topfuncties in de sector zorg en welzijn (nu: 25%; 2004: 35%) en naar 35% in de sociaal-economische non-profitsector (nu: 13%, 2004: 20%); het is aan de diverse sectoren zelf, om concrete streefcijfers in te stellen en maatregelen te nemen (Min. SZW 2000b: p. 60). Een overzicht wordt gegeven in tabel 5.

Informatie en communicatie moeten het bewustwordingsproces in organisaties stimuleren, dat diversiteit een meerwaarde betekent in de kwaliteit van de besluitvorming en in economische zin door betere benutting van capaciteiten (p. 67). Voorts stimuleert de overheid de “carrière in deeltijd, zowel voor mannen als vrouwen: (...) flexibele werktijden, nadruk op bereikbaarheid in plaats van aanwezigheid, mogelijkheden om een loopbaan te combineren met andere mogelijkheden”(p. 67). De kweekvijver voor hogere functies is het middenkader, en juist daar zal meer doorstroom van vrouwen moeten plaatsvinden; meer kansen op verticale doorstroom (bijvoorbeeld van ondersteunende naar beleidsfuncties) maar ook horizontale doorstroom en afwisseling in omvang van de werkweek zorgen voor een beter loopbaanbeleid en leeftijdsbewust personeelsmanagement en minderhedenbeleid (p. 68). Tenslotte wordt benadrukt dat nieuwe, genderbewuste instrumenten voor werving, selectie en loopbaanbeleid in het kader van diversiteitsmanagement worden ontwikkeld: coaching, mentoring, cultuurverandering, werk-levenprojecten en netwerken (p. 68). Bij dit alles dient de overheid een voorbeeldfunctie te vervullen.

Tabel 5 - huidige en streefcijfers aandeel vrouwen in hogere functies (bron: Min. van SZW 2000b: 61)

type organisatie	stand van zaken	streefcijfer 2004	streefcijfer 2010
Kabinet:	31%	40%	50%
Tweede Kamer:	36%	40%	50%
Eerste Kamer:	28%	40%	50%
Europarlement:	36%	40%	50%
Provinciale Staten:	31%	40%	50%
Gemeenteraden:	23%	35%	45%
Commissarissen			
van de Koningin:	8%	15%	30%
Burgemeesters:	17%	30%	40%
Raad van State, Algemene Rekenkamer, Externe adviesorganen:	16-22%	30-35%	40-45%
Magistratuur:	38%	50%	50%
Top politiekorps, Interdep. Comm.			
Zelfst. Bestuursorg.:	4-10%	8-20%	20-30%
Topambtenaren (vanaf schaal 18):	7%	15%	25%
Hogere ambtenaren (schaal 15-18):	9%	20%	30%
Top 100 bedrijfsleven (RvBest., RvCom.):	4%	8%	20%
Topfuncties non-profit, sector zorg en welzijn:	25%	35%	45%
Topfuncties non-profit, overige sectoren <sup>12</sup> :	13%	20%	35%

<sup>12</sup> Enkele faits divers uit de media:

Chirurgen: totaal 820, van wie minder dan 5% vrouwen; chirurgen in opleiding: 349, van wie 30% vrouwen (Volkskrant 12-8-2000).

Landelijke sportorganisaties: van de bestuursleden is 9% vrouw; 44% van de besturen heeft geen enkele vrouw (NRC 4-3-2000).

---

### 6.1.5 Opportunity in Bedrijf en Toplink

Wat het geheel van de vrouwenemancipatie betreft was in de afgelopen jaren bij de overheid - net als in vele organisaties - een tendens tot *mainstreaming* van beleid zichtbaar: specifieke emancipatie-doelstellingen zijn veelal vervangen door een integraal beleid waarin emancipatiedoelstellingen op alle beleidsterreinen dienen te worden meegenomen. Duidelijk kwam dit tot uiting in de opheffing, enkele jaren geleden, van de *Emancipatieraad*. Deze werd vervangen door *E-quality*, een instelling die gegevens verzamelt en verspreidt ter zake van etniciteit en vrouwenemancipatie, en daarnaast werd *Toplink* opgericht, een bureau dat sedert zes jaar bemiddelt bij vrouwen voor hogere al dan niet bezoldigde bestuursfuncties bij grote bedrijven, adviesraden van overheden en raden van commissarissen van bedrijven. Sinds kort richt *Toplink* zich ook op werving en selectie van vrouwen voor functies in het topmanagement. Bij *Toplink* staan 1.700 vrouwen ingeschreven en kan men voor bijna alle functies meerdere kandidaten naar voren schuiven. Vooral de overheid maakt tot nog toe gebruik van bemiddeling door *Toplink*; bij bedrijven is er echter nog weinig belangstelling voor deze bemiddeling en maakt men vooral gebruik van de vertrouwde netwerken, en verkeert men in de veronderstelling dat er onvoldoende gekwalificeerde en ambitieuze vrouwen zijn; *Toplink* weerlegt deze veronderstelling met een verwijzing naar de hoge beschikbaarheidseisen die het bedrijfsleven nog steeds stelt en waarbij veel vrouwen (en een toenemend aandeel mannen) zich niet thuis voelen (*bron: Volkskrant 30-9-2000 en 10-3-2001*).

Voorts werd in 1996 het initiatief genomen tot de campagne *Opportunity in Bedrijf*, een stimuleringsbureau opgericht door het topmanagement van het Nederlandse bedrijfsleven in nauwe samenwerking met het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Economische Zaken. *Opportunity in Bedrijf* (OiB) adviseert diverse topbedrijven en instellingen ter zake van vrouw en management; deelnemende organisaties zijn onder andere ING, ABN AMRO, Delta Lloyd, KPN, Unilever, Philips, DSM Research en verschillende ministeries.

*Opportunity in Bedrijf* hanteert een vier-categorieënmodel van aanbevelingen voor organisatiemanagement op weg naar een *balanced workforce* die verzameld zijn in gesprek met diverse topmanagers:

- cultuurverandering (bespreekbaar maken, draagvlak creëren)

---

Kunstwereld: aandeel vrouwelijke studenten veel hoger dan aandeel vrouwelijke hoogleraren kunstgeschiedenis en vrouwelijke museumdirecteuren (Volkskrant, juli 2000)

Gemeente Arnhem: 2 van de 5 wethouders is vrouw, 10 van de 24 raadsleden, en 49% van alle 298 ambtenaren. 17% van de leidinggevenden is vrouw (zeven van de veertig leidinggevende posities), aandeel in de laatste tien jaar niet gestegen (Vrij Nederland, 4 maart 2000)

Regionale gezondheidszorg Amsterdam/'t Gooi (SIGRA/SSIG): 80% vrouwelijke werknemers, 5% vrouwen in het hoger management; hier is een apart orgaan in het leven geroepen dat de doorstroom van vrouwen in het management van de zorginstellingen moet bevorderen.

- inbedding van de doelstellingen in de organisatie (management gaat voorop, doelstellingen formuleren, streefcijfers vaststellen)
- Human Resource Management (sollicitatieprocedures, loopbaanbegeleiding, opleiding, exitgesprekken)
- secundaire arbeidsvoorwaarden (maatwerk, zorgverlof, kinderopvang, flexibiliteit, deeltijd in hogere functies)

(bron: *Kritische succesfactoren, Opportunity in Bedrijf 1998, p. 21 e.v.*)

OiB blijkt na enkele jaren actief, maar nog gedeeltelijk afhankelijk van overheidssubsidie; het bedrijfsleven heeft minder belangstelling dan gedacht. Sommige van de aanvankelijk 95 deelnemende organisaties en bedrijven, zoals IBM, haakten af, maar ook sloten zich nieuwe aan. OiB heeft thans 116 deelnemende organisaties en blijkt vooral te functioneren als klankbord en kenniscentrum dat expertise verschaft op het gebied van innovatief personeelsbeleid: flexibilisering, inventarisatie en coaching van vrouwelijk talent en netwerken. Binnen de deelnemende organisaties en bedrijven blijkt ook de aandacht van leidinggevendenden voor het thema onontbeerlijk. Daar waar een directeur of hoofd Human Resource Management uitdrukkelijk aandacht vraagt voor meer diversiteit in de leiding kunnen veranderingen sneller plaatsvinden (bron: *Avanta nr. 2, 2001*).

## **6.2 Emancipatiebeleid bij ministeries, universiteiten en protestantse kerkelijke organisaties**

Hieronder wordt nader ingegaan op gegevens uit twee typen organisaties die in een vergelijking met de kerkelijke van belang zijn, namelijk de ministeries en de universiteiten. Dit vanuit de gedachte dat deze beide organisaties net als de kerk veel hoger opgeleide mensen in dienst hebben en een algemeen-publieke, niet-winstgevende doelstelling hebben. Aan het eind worden ter vergelijking gegevens van kerkelijke en enkele nog andere organisaties samengevat.

### *6.2.1 Ministeries*

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bracht in 1999 een Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen uit. Hiermee werd invulling gegeven aan een afspraak uit het regeerakkoord dat ieder ministerie ten minste drie concrete taakstellingen ter zake van vrouwenemancipatie zou opnemen, te volbrengen binnen vier jaar. Geconstateerd wordt dat de emancipatie de pioniersfase (zestiger en zeventiger jaren) en de "invechtfase" achter zich heeft gelaten, nu de invoering van gelijke rechten voor vrouwen formeel gestalte heeft gekregen en vrouwen toegang hebben tot alle belangrijke levenssferen. Nu blijkt dat de vrouwenemancipatie gevolgen heeft voor de structuur en cultuur van de samenleving als geheel en geïntegreerd dient te worden in de algemene beleidslijnen van de overheid. De voornemens dienden concreet meetbaar en binnen enkele jaren realiseerbaar te zijn, en verband te houden met het algemene departementale beleid.

Op twee punten is een vergelijking van de voornemens met die in de kerkelijke organisatie interessant:

1. aandeel vrouwelijke werknemers in hogere functies binnen het departement vergroten
2. aandeel vrouwen vergroten in bestuurlijke en vertegenwoordigende organen waarmee het departement van doen heeft of die het departementale beleidsterrein betreffen

### *Hogere functies op de departementen*

Met name de Ministeries van Defensie en van Landbouw, Visserij en Natuurbeheer (LNV) formuleren het voornemen meer vrouwen in dienst te nemen. Beide ministeries hebben traditioneel weinig vrouwen in dienst, met name in de hogere functies (vanaf schaal 10; bij LNV thans 19%, bij Defensie wordt dit aantal niet gegeven maar dit zal waarschijnlijk lager liggen, gezien het streven naar een totaal aandeel vrouwelijke militairen van 8%). Als argumenten worden genoemd:

- het streven naar evenredigheid van het aantal vrouwen met name in hogere functies en naar een vrouwvriendelijker klimaat (Defensie)
- alle potentieel op de arbeidsmarkt benutten, een breed scala aan kwaliteiten in huis hebben en een voorbeeld stellen voor het externe emancipatiebeleid (LNV).

Als maatregelen worden bij **Defensie** genoemd:

- de startsituatie (instroom) in kaart brengen en ontwikkelingen volgen
- eenduidige, centraal gecoördineerde selectie voor functies vanaf schaal 10
- voorkeursbeleid: bij gelijke geschiktheid een vrouw benoemen
- loopbaan van potentiële doorgroeisters vanaf schaal 10 actief begeleiden
- horizontale loopbaanbegeleiding voor vrouwen die niet als doorgroeister geschikt zijn om uitstroom te beperken
- alle militaire functies kunnen in deeltijd vervuld worden; mogelijkheid voor deeltijdverlof wordt geschapen.

Bij **Landbouw, Visserij en Natuurbeheer** worden de volgende maatregelen genoemd:

- streven het aandeel vrouwen vanaf schaal 10 te vergroten van 19% naar 22%
- streven het aandeel vrouwen in de beleidspool te vergroten van 30% naar 40%
- minstens één vrouw in elk managementteam, benoeming van een vrouwelijke directeur
- instroom, ook in traineeprogramma, naar 50% vrouwen
- uitstroom bewaken door leerbeleid, levensfasebewust personeelsbeleid en managementontwikkeling; herintredeprogramma's; onderzoek naar exit- en blijfredenen en organisatiecultuur; status van herintreder verlengen van twee naar vijf jaar.
- jaarlijks bijeenkomst voor vrouwen organiseren
- bewust zoeken naar vrouwelijke managers via headhuntingbureaus, werving vrouwvriendelijk formuleren
- hogere (leidinggevende) functies mogen in deeltijd vervuld worden

### *Bestuurlijke en vertegenwoordigende organen*

Vijf van de ministeries noemen als taakstelling het vergroten van het aantal vrouwen in bestuurlijke of vertegenwoordigende organen die op het terrein van het ministerie liggen. Het gaat hierbij om hetzij onbezoldigde of bezoldigde bestuursfuncties, hetzij om lidmaatschap van vertegenwoordigende raden, op de volgende terreinen:

- besturen van culturele instellingen (thans ca. 20% vrouw) en Raad voor Cultuur (ca. 40% vrouw) (ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)
- landbouwcommissie en -organen (ministerie van Landbouw, Visserij en Natuurbeheer)
- waterschapsbesturen (ministerie van Verkeer en Waterstaat)
- besturen van bedrijven (thans ca. 25% vrouw) en brancheverenigingen (thans ca. 4% vrouw)

- bestuurlijke kaderfuncties in de sportwereld (ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport).

Als oorzaken van de kleine aandelen vrouwen in dergelijke organen worden genoemd:

- niet-actieve opstelling van besturen, gebrek aan draagvlak in besturen, geringe zichtbaarheid en aanwezigheid van vrouwen in besturen en op topposities (EZ)
- selectieprocedures ('old-boys-network'), dubbele belasting van vrouwen (werk en zorg), indirecte (culturele) belemmeringen (LNV).

Bij elk van de genoemde ministeries worden diverse voornemens genoemd die laten zien dat men zich in verschillende fasen van het emancipatiebeleid bevindt, van bewustwording en becijfering tot streefcijfers en concrete maatregelen. De opsomming hierna geeft een toenemende mate van concreetheid weer.

#### **Volksgezondheid, Welzijn en Sport**

- verbetering van de toegankelijkheid van kaderfuncties in de sportwereld voor vrouwen
- vrouwen beter toerusten om kaderfuncties te vervullen
- sportklimaat zo beïnvloeden dat ieder individu, vrouwen en mannen, zich er thuis voelen (gender-benadering)
- integratie van vrouwen-perspectief in algemene vrijwilligersbeleid

#### **Verkeer en Waterstaat**

- aandacht vragen bij aanverwante sectoren voor het vergroten van het aantal vrouwelijke bestuurders, samenwerking om tot projectvoorstel te komen

#### **Economische Zaken**

- deelname aan Opportunity in Bedrijf
- participatie van vrouwen in handelsmissies
- samenwerken met bedrijfsleven en netwerken van vrouwelijke ondernemers om instroom vrouwelijke bestuurders te vergroten

#### **Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

- nulmeting, situatie in kaart brengen
- controle van emancipatieaspect bij benoemingen
- netwerken en bemiddelingsbureaus gebruiken
- *management by speech* door aandacht voor representatie in beleidsnotities

#### **Landbouw, Visserij en Natuurbeheer**

- aandeel vrouwen in door ministerie ingestelde commissies naar 35% in 2003
- databank opzetten met namen van relevante vrouwen
- bij verzoeken om vertegenwoordiging werken met profielschetsen op basis van kwaliteit en deskundigheid (geen automatismen of 'old-boys-network')
- ondersteunen van projecten die integratie van vrouwen in besturen bevorderen
- ondersteunen van projecten die de banden van vrouwen in verschillende organisaties versterken
- ideeën genereren door workshop en emancipatieprijs.

#### *6.2.2 Universiteiten*

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft een advies gevraagd aan de Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid over gewenste stimuleringsmaatregelen om meer vrouwen te laten participeren in het Nederlandse onderzoek. In dit advies, dat in januari 2000 uitkwam, richt de AWT zich op de situatie en



te nemen maatregelen in universiteiten en para-universitaire organisaties (NWO - Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek en KNAW - Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen). Stand van zaken rond de thematiek "vrouwen in de wetenschap" is dat inmiddels de helft van alle afgestudeerden vrouw is. De samenstelling van de wetenschappelijke staf is daarentegen nog zeer scheef voor wat betreft het aandeel mannen en vrouwen. De ondervertegenwoordiging van vrouwen neemt sterk toe met het stijgen op de wetenschappelijke carrière ladder. Eind 1998 was 41,5% van de assistenten-in-opleiding (promovendi) vrouw, 21,2% van de universitair docenten, 7,8% van de universitair hoofddocenten en 5,4% van de hoogleraren. Een soortgelijk beeld kan in andere landen worden opgetekend, maar in internationaal perspectief bevindt Nederland zich in de achterhoede van West-Europese landen.

De AWT becijfert dat deze ondervertegenwoordiging niet alleen een kwestie is van aantallen beschikbare vrouwen en dus van geduld. Ook verschillen in aanstellingsomvang en bijgevolg wetenschappelijke output kunnen de achterstand van vrouwen slechts gedeeltelijk verklaren. Zelfs wanneer vrouwen eenzelfde opleiding hebben gevolgd als hun mannelijke collega's, gelijke werkervaring hebben, evenveel publiceren en fulltime werken leidt dit niet in gelijke mate tot verbetering van hun positie. Als derde mogelijke verklaring noemt de AWT de werking van het wetenschapssysteem zelf. Vrouwen hebben - meer dan mannen - moeite met de individualistische, op concurrentie gebaseerde werkcultuur in wetenschapsinstellingen en met eendimensionale opvatting van wetenschappelijke kwaliteit. Dit wordt veelal genoemd als reden waarom vrouwen zich minder thuis voelen in academia, met gevolgen voor motivatie, zelfvertrouwen en vertrek uit de wetenschap. Vrouwelijke wetenschappers blijken daarnaast vaker uitgesloten te zijn van informele netwerken die van groot belang zijn bij de overdracht van informatie, bij loopbaanplanning en bij positieverdeling. Tevens blijkt in academia sprake van subtiele uitsluitings- en ongelijke behandelingspraktijken. De cumulatie van vele kleine beslissingen met slechts een geringe *gender-bias* heeft grote gevolgen voor de positie van vrouwelijke wetenschappers op de langere termijn. Recent onderzoek op drie universiteiten in Nederland, Verenigde Staten en Noorwegen door Van Balen bevestigt de belemmerende werking van sociale uitsluiting (mannen kiezen liever mannen, omdat mensen nu eenmaal het meest comfortabel samenwerken met mensen die op henzelf lijken) en - vooral in Nederland - van subjectieve wervings- en selectieprocedures via netwerken (terwijl in de VS en Noorwegen wetenschappers door het aantal en gehalte van publicaties en bestuurlijke taken kunnen opklimmen naar hogere regionen; bron: *Intermediair* 8-3-2001).

De Adviesraad concludeert dat de overheid om drie redenen stimulerende maatregelen moet nemen:

1. *princiepelijk*: het is onacceptabel dat in het (publiekgefinancierde) wetenschapssysteem uitsluitingsmechanismen in werking zijn waardoor vrouwen in veel mindere mate deel kunnen nemen aan de wetenschapsbeoefening, enerzijds als schending van een democratisch grondrecht, anderzijds als ongewenste vernauwing van de wetenschapsbeoefening. Diversiteit in wetenschappelijke vraagstellingen is nodig opdat beter op de veelsoortige maatschappelijke vragen en uitdagingen aan de wetenschap kan worden ingespeeld.

2. *economisch*: universiteiten en de Nederlandse samenleving doen zichzelf tekort door het potentieel aan vrouwelijk talent - in een krappe arbeidsmarkt - niet volledig te benutten.

3. *tempogebonden*: toename van het aandeel vrouwen verloopt te traag gezien de sterke groei van de pool van vrouwelijke academici waaruit gerekruteerd kan worden.

De Adviesraad beveelt de overheid aan stimulerende maatregelen te nemen:

- voortdurend expliciet agenderen en instellingen aanspreken op streefcijfers, met name bij nieuwe aanstellingen
- mentoring, coaching, onderlinge stimulerende ontmoetingen voor vrouwen organiseren
- tijdelijk expertisecentrum opzetten dat zorg draagt voor
  - verzamelen van kwantitatieve gegevens nodig voor streefcijfers, i.e. stroomgegevens van mannelijk en vrouwelijk personeel (instroom, doorstroom, uitstroom)
  - benchmarking* (vergelijkbare cijfers van andere organisaties)
  - identificeren en verspreiden van *good practise*-voorbeelden van beleidsmaatregelen, kennis- en ervaringsoverdracht
- taakstellende afspraken hanteren met algemene onderzoeksstimuleringsfondsen
- entameren van discussie over een breder begrip van kwaliteit van wetenschap. Waar de nadruk nu ligt op wetenschapsinhoudelijke theorievorming als bijdrage aan de wetenschap is ook aandacht gewenst voor de bijdrage aan de maatschappelijke ontwikkeling en het inspelen op maatschappelijke vragen en behoeftes. Doel hiervan is een *better use of science*, maar de veronderstelling is dat hiermee tegelijkertijd, als neveneffect, het werken binnen academia voor vrouwen meer aantrekkelijk wordt.
- invoeren en financieren van speciale stimuleringsmaatregelen gericht op doorstroom van vrouwelijke wetenschappers. Voorbeeld is het Aspasiaprogramma, dat gedurende vijf jaar de bevordering van vrouwelijke onderzoeker tot universitair hoofddocent financiert met als voorwaarden dat de faculteit een AiO aanstelt voor het onderzoek van de UHD en de UHD na de vijf jaar in dienst houdt. In de zomer van 2000 meldden de 12 universiteiten 131 UHD-waardige vrouwen aan als kandidaat voor dit programma, van wie er 30 daadwerkelijk tot UHD benoemd werden. Ook worden bij sommige universiteiten bonussen uitgelooft aan faculteiten die vrouwelijke hoogleraren benoemen.

De doorstroombevordering binnen universiteiten blijft sterk in de aandacht staan. Zo maakte de Universiteit van Tilburg in januari 2001 bekend dat elke faculteit die een vrouwelijke hoogleraar ziet vertrekken kan rekenen op een boete van f 75.000. De eerdere maatregel - een beloning van hetzelfde bedrag voor elke faculteit die een vrouwelijke hoogleraar benoemt - leverde niets op. Overigens gaat het om een totaal van slechts zeven vrouwelijke hoogleraren. Aan de juridische faculteit van de Vrije Universiteit te Amsterdam werden in februari 2001 zeven vrouwelijke hoogleraren tegelijk benoemd, allen voor een aanstelling van één dag per week. De betreffende faculteit had tot dan toe geen enkele vrouwelijke hoogleraar. De reacties op dit gebaar wisselden sterk. De omvang van de aanstelling wekte in de media nogal wat kritiek - wat kun je nu bereiken in één dag? - evenals het feit dat alleen vrouwen benoemd werden - de vrouwen werden als groep benoemd, en lopen de kans ook als aparte groep beschouwd te blijven worden. Anderzijds zijn veel vrouwen verheugd dat de vrouwelijke hoogleraren op een "gewoon hoogleraarschap" benoemd zijn (en geen bijzonder hoogleraarschap met veel onderwijstaken) en vrijgesteld zijn om onderzoek naar eigen inzicht te verrichten.

### 6.2.3 Protestantse kerkelijke organisaties

Onder Doopsgezinden, Remonstranten en Lutheranen, waar vrouwen reeds sinds het begin van de vorige eeuw predikante konden worden, ligt het aandeel vrouwen onder predikanten momenteel rond een derde (*bron: schriftelijke informatie dd. jan. 2000 van F. Nieuwenhuis, auteur van Monseigneurs en managers, Rotterdam 1995*). In de Hervormde en Gereformeerde kerken kunnen vrouwen sedert de zestiger jaren benoemd worden als predikant. In 1998 was 18% van de predikanten in de Nederlandse Hervormde Kerk vrouw, in de Gereformeerde Kerken 14% (Bazuin, 10-6-1998). In een deel van de lokale gemeenschappen is een vrouwelijke predikant nog een gemarkeerde keuze, waardoor vrouwen het soms moeilijk hebben als predikante door het taalgebruik en de impliciete of expliciete mannelijke perspectieven van collega's, kerkbestuur of gemeenteleden (zie interview met vier predikantes, *Fier* september 1999). Uit onderzoek verricht in de Verenigde Staten (Sullins 2000) blijkt dat vrouwelijke predikanten binnen verschillende protestantse denominaties gemiddeld vaker ondergeschikte posities en posities met lagere status bekleden dan hun mannelijke collega's. De formele gelijkwaardigheid van mannelijke en vrouwelijke predikanten is met name bij de eerste benoeming (vrijwel) geaccepteerd, maar gedurende de verdere loopbaan blijken vrouwen minder in staat te zijn posities met grotere verantwoordelijkheid en status te verwerven, en dit verschil blijkt in de afgelopen 20 jaren niet kleiner te zijn geworden. De verklaring ligt niet in formele verschillen maar in vrij statische culturele factoren die beschreven worden in termen van organisatie- en familieprocessen.

Sedert een jaar zijn de ondersteunende bureau's van de Nederlandse Hervormde Kerk, de Gereformeerde Kerken in Nederland en Evangelisch-Lutherse kerk verenigd in het Landelijk Dienstencentrum (LDC) te Utrecht. De algemeen directeur van dit LDC is een vrouw; op het hoogste managementniveau (vanaf schaal 12) is verder nog één vrouw vertegenwoordigd (samen ca. 7% van de leidinggevenden). Wel zijn er nogal wat vrouwen op middenmanagement-niveau werkzaam, waar zij leiding geven aan kleine teams van (beleids)medewerkers. Worden alle functionarissen die leiding geven aan andere functionarissen, met uitzondering van functies in de ondersteuning (schaal 7 en lager) dan is ongeveer één op de vijf leidinggevenden op het LDC een vrouw. Van de mensen die in functies op beleidsniveau (HBO+) werken (schalen 10 t/m 12) is ruim een derde vrouw. Deze aandelen geven, hoewel ze wat hoger zijn dan die in de katholieke kerkelijke organisatie (zie hoofdstuk 3), nog geen evenwichtige m/v-balans te zien. Van alle mensen die op het LDC in de ondersteunende functies werken (schaal 7 en lager) is ongeveer 70% vrouw. (*Bron: naamlijst en functieoverzicht LDC, november 2000*).

## 7. Vrouw, kerk en werk

### **Inleiding**

In hoofdstuk 3 werd geconstateerd dat de m/v-balans binnen de kerkelijke organisatie, evenals in vele andere organisatietypen - zij het in wisselende mate - uit evenwicht is, met name in hogere en leidinggevende functies. In de hoofdstukken 5 en 6 werd een overzicht gegeven van wat de onderzoeksliteratuur aan inzichten verschaft over mogelijke oorzaken van de gebrekkige doorstroom van vrouwen, en van de mogelijke oplossingen en beleidsstrategieën die in algemene studies worden aanbevolen en welke in vergelijkbare organisaties werden ontwikkeld. Voordat we deze inzichten over oorzaken en oplossing van toepassing verklaren op de kerkelijke organisatie, dient eerst onderzocht te worden met welke specifieke omstandigheden de combinatie “vrouw en kerk” in termen van instroom- en doorstroombevordering te maken heeft. Hierbij komen uiteenlopende aspecten aan de orde, van de formele toegankelijkheid van verschillende functies in de kerkelijke organisatie voor vrouwen en de wijzen waarop de kerk vrouwen ter sprake brengt en welke plaats en taak zij voor vrouwen in kerk en maatschappij weggelegd ziet, tot aan recente ontwikkelingen in religieuze gemeenschappen, pastoraat, katholieke vrouwenbeweging en feministische theologie.

Allereerst willen we echter enkele observaties over de kerk als organisatie inbrengen, omdat deze organisatievorm van belang is als we spreken over de positie van de vrouw daarbinnen.

### **7.1 Kerk als organisatie**

#### *7.1.1 Kerk als maatschappelijke organisatie*

De katholieke kerk in Nederland is in een halve eeuw veranderd van een katholieke zuil - een katholieke maatschappij binnen de maatschappij - in één van de vele maatschappelijke organisaties die samen de “civil society” vormen: de verzameling van maatschappelijke verbanden die niet tot de staat behoren en waarvan de kern ook niet in de individuele levenssfeer ligt of in de markteconomie. Andere voorbeelden - en concurrenten als het gaat om de tijd, de aandacht en het geld van mensen- zijn vakbonden, politieke partijen, sportverenigingen, milieuorganisaties en cultuurkringen. In sommige opzichten zullen deze maatschappelijke organisaties wel marktconform of bureaucratisch handelen, maar zij handelen autonoom ten opzichte van de overheid en zijn niet gericht op winst; kenmerkend is verder de grote afhankelijkheid van de inzet van vrijwilligers.

Van der Ven (1993) zoals geciteerd in Spruit en Bernts (1996) levert diverse argumenten om de huidige kerk op te vatten als een vereniging. Aldus wordt recht gedaan aan de grote vrijheid die de kerkleden hebben om naar eigen inzicht de betrokkenheid met de kerk vorm te geven. Dit laat volgens Van der Ven onverlet de theologische duiding van de kerk als lichaam van Christus en de hierin besloten notie van gemeenschap van gelovigen.

Typerend voor de kerk is het feit dat - tot voor kort in ieder geval - leden vrijwel automatisch bij geboorte (door de doop) lid worden, al moet gezegd dat de kerk door de toegenomen keuzevrijheid van kerkleden op dit punt ook steeds meer een “normale”

maatschappelijke organisatie wordt. Voorts is de kerk een organisatie met een grote spanwijdte, niet alleen letterlijk - wereldwijd - maar ook figuurlijk, omdat zij gericht is op doelen die zowel intern (zingeving) als extern (algemeen belang) gemotiveerd zijn. Tegelijkertijd ligt het ambitieniveau - zoals dat werd geformuleerd werd door Vaticanum I - hoog, in het theologisch zelfverstaan als “societas perfecta”: zij is volkomen in zich, onveranderlijk en van externe invloeden vrij, en valt niet samen met haar lidmaten (Van Zoelen 1982 geciteerd door Spruit en Bernts 1996).

### 7.1.2 (On-)veranderlijkheid van de kerkelijke organisatie

De onveranderlijkheid van de kerk wordt als zodanig ervaren en uitgedragen door kerkelijk leiders. In een recent interview van het vakblad *Management Team* met Kardinaal Simonis wordt hem gevraagd te reageren op de stelling dat de rooms-katholieke kerk een spiritueel instituut is, maar ook een organisatie - een multinational. De kardinaal reageert: “Dat is op zich waar, als u ons maar niet beschouwt als een materiële business. Onze firma - om met uw woorden te spreken - is niet van deze wereld. We doen niet aan jaarverslagen en bedrijfsresultaten, we gaan ook niet mee met de golven van de mode. De kerk, hoe buigzaam ook, is onveranderlijk in haar doelstellingen, wat u *mission statement* zou noemen. De kerk is een voortzetting van de opdracht van Jezus Christus”(MT 9-2-2001, p. 80).

Het is deze onveranderlijkheid, gefundeerd in Christus, die in zekere spanning staat met het feitelijk functioneren van de kerk als maatschappelijke organisatie en ook als organisatie waarbinnen mensen werken - mensen die onderling een netwerk vormen (een “community of fate”, zie sectie 5.3.4) maar tegelijkertijd via andere netwerken deel uitmaken van de veranderende samenleving. Als gemeenschap van mensen maakt de kerk ook deel uit van de veranderende samenleving en is zij evenzeer aan verandering onderhevig. Een belangrijke vraag is, in hoeverre zij zich aan deze veranderingen zou kunnen en willen onttrekken.

Relatief onveranderd is de clericale leiding van de kerkelijke organisatie. Gewijde ambtsdragers bekleden de leidinggevende posities in een strakke hiërarchie, en kiezen uit hun midden ondergeschikten en opvolgers. Naast de inschatting van geschiktheid voor bepaalde taken zullen ook gebleken en vermoede religieuze en kerkelijke opvattingen bij benoemingen een rol spelen. De meeste van de thans fungerende ambtsdragers zijn (deels opgevoed en) opgeleid in relatieve afzondering binnen seminaries, volgens een model dat zonder wezenlijke aanpassingen werd overgeleverd en door priester-leraren, die binnen hetzelfde model waren gesocialiseerd, werd uitgevoerd. In deze vorming speelde uniformiteit een voorname rol, evenals hechting aan de “generalized other” (de kerk, het bisdom, de congregatie) in plaats van aan “significant others” (belangrijke individuele andere mensen). Zo vormt de seminarie-opvoeding een belangrijke coördinaat voor de rest van het leven van priesters (Krijnen 1987), althans voor die (grote) groep priesters die dit nog meemaakte - de jongere priesters die sedert de jaren zeventig zijn opgeleid aan de convicten (deel uitmakend van de universitaire theologieopleidingen) zullen in een minder groot sociaal isolement en met relatief meer kennisname van andere vakgebieden en inzichten zijn opgeleid. In hoeverre dit ook geldt voor de priesterstudenten die de huidige diocesane seminaries volgen of gevolgd hebben is niet geheel duidelijk (zie ook interview met voormalig priesterstudent, Volkskrant 20-1-01); een sterke verandering is wel dat door decimering van aantallen en het ontstaan van andere mogelijkheden om in

het pastoraat werkzaam te zijn (namelijk als pastoraal werker, zie sectie 7.1.3) in de afgelopen decennia de instroom van priesterstudenten veel smaller is geworden.

Sterk veranderd is de kerk als het gaat om de inbreng van leken. Naast en onder formele leiding van priesters wordt een toenemend deel van de pastorale arbeid thans vervuld door pastoraal werkers: mannelijke leken en vrouwen. Daarbij is de kerk een vrijwilligersorganisatie geworden, waarbij de beroepskrachten in het pastoraat bij de uitvoering van hun taken worden bijgestaan door vele - merendeels vrouwelijke - vrijwilligers. Het pastoraat zelf is hiermee geprofessionaliseerd en de pastorale kracht is deels op afstand komen te staan daar waar hij of zij de vrijwilligersgroep aanstuurt. De organisatie van deze pastorale arbeid in al haar facetten (catechese, liturgie, diaconie, kerkopbouw) vindt plaats binnen parochies, gebundeld in dekenaten en op centraal niveau binnen bisdommen en kerkprovincie. Deze organisatie heeft vele kenmerken van een moderne bureaucratie en zal als zodanig onderworpen zijn aan de wetmatigheden en processen die in bureaucratieën aan de orde zijn. De kerkelijke organisatie is daarmee geen eenduidige, maar een complexe organisatie. Zij is zowel een strak geleide hiërarchie als een zelfsturende vrijwilligersorganisatie; zowel een ambtelijke bureaucratie als een projectorganisatie.

Daar het aantal priesters sterk afneemt en zal blijven afnemen, het aantal pastoraal werkers zal afnemen of niet sterk zal toenemen, en de aantallen betrokken kerkleden zeker zullen afnemen in de nabije toekomst (SCP 2000b: *Secularisatie in de jaren negentig*), kunnen we bovendien spreken van de kerk als een *krimpende* organisatie, met vele consequenties voor het personeelsbeleid: hoge werkbelasting, binnen korte tijd veel verantwoordelijkheden, fusies en teamvorming, afbouw en afscheid van onderdelen. De priesterstudenten die thans in opleiding zijn, zullen voor het merendeel, sneller dan vroeger ooit denkbaar was, belast worden met verantwoordelijke taken in het parochiepastoraat. Zij zullen - vaak als enige priester - moeten leidinggeven aan en samenwerken binnen veelal gemengde teams van pastoraal werk(st)ers en diakens; bovendien maken zij, omdat het aantal beschikbare kandidaten zo klein is en de huidige generatie leidinggevend sterk vergrijsd is - aanzienlijke kans om binnen afzienbare tijd door te stromen naar leidinggevende functies als deken of vicaris of zelfs bisschop. Immers, het aantal kandidaten voor leidinggevende gewijde ambten zal, wanneer de huidige - reeds voor een groot deel vergrijsde - generatie ambtsdragers opgevolgd dient te worden, in vergelijking met voorgaande jaren zeer beperkt zijn.

### *7.1.3 M/v-cultuur van de kerkelijke organisatie*

Afhankelijk van wat men als de kern van de kerkelijke organisatie beschouwt - de kerkelijke leiding of de uitvoering van de arbeid binnen het pastoraat, al dan niet door vrijwilligers - kan de kerk beschouwd worden als een door mannen of een door vrouwen gedomineerde organisatie. Zeker is, dat de posities op welke het kerkelijk beleid en de daaraan gekoppelde financiële en andere middelen bepaald worden, voor het overgrote deel door gewijde mannen en mannelijke leken bekleed worden. Het is, door de aan gewijde ambtsdragers voorbehouden leiding, niet gemakkelijk de kerkelijke organisatie te duiden binnen een model van organisatieculturen (Maddock en Parkin 1994 geciteerd door Fischer et al. 2000): is de kerk een herensociëteit, een machocultuur, een uitsluitingscultuur of een pseudo-gelijkheidscultuur? Een *machocultuur* met haar

kenmerkende bevelsstructuur en openlijke minachting voor vrouwen, zoals die in het leger en bij de politie wel gezien worden, is de kerk in elk geval niet, al deelt zij met deze organisaties wel het sterke numerieke overwicht van mannen en de dracht van het mannelijk "uniform". De sterke rolbevestiging van mannen als kostwinner en vrouwen thuis en de paternalistische houding ten opzichte van vrouwen die kenmerkend zijn voor de *herensociëteit*, was zeker in het verleden niet vreemd aan de kerk. Kenmerken van de *uitsluitingscultuur*, waarin vrouwen geïsoleerd worden van sociale relaties op de werkplek doordat mannen een gesloten en hechte groep vormen en zowel verbaal als nonverbaal dominant zijn (breeduit zitten, interrumpen en langdurig het woord voeren) zijn wellicht momenteel duidelijker te traceren (clerus als sociale groep, door mannen gedomineerde vergaderingen). Maar ook op kenmerken van de *pseudo-gelijkheidscultuur* moet gelet worden, met name in de kerkelijke bureaucratie: de filosofie in deze cultuur is dat beide seksen gelijk zijn, maar terwijl men discriminatie wil vermijden blijkt de nadruk op gelijkheid paradoxaal genoeg juist vaak tot discriminatie van vrouwen te leiden door de impliciete mannelijke invulling van hogere functies (beschikbaarheid), arbeidsomstandigheden en benoemingenbeleid.

Of, om in termen van een ander model te spreken (Gherardi (1994) geciteerd door Fischer et al. 2000), is de kerk een vriendelijke organisatiecultuur, waarin vrouwen worden gezien als *gasten* of nieuwkomers, of een vijandige cultuur, waarin vrouwen als *indringers* worden gezien? Zeker worden vrouwen op vele plaatsen verwelkomd, maar - hoewel openlijke vijandigheid wellicht niet geuit zal worden - het is ook mogelijk dat vrouwen door sommige kerkelijke functionarissen als bedreigingen van de professionele (priesterlijke) identiteit of van de kostwinnersidentiteit van mannelijke werknemers worden beschouwd.

Deze beide modellen leveren nadere verhelderingen van de invloed die een organisatiecultuur op de positie van vrouwen in de organisatie zou kunnen hebben (zie sectie 5.2.4), ook of juist binnen de kerk. In de volgende secties van dit hoofdstuk worden tal van aspecten van de kerkelijke organisatie en kerkelijke omgeving inzake vrouw, kerk en werk besproken, waarna ze in de interviews zoals samengevat in hoofdstuk 8 worden uitgewerkt waarbij de verschillende kenmerken van de organisatiecultuur van de kerk verder zullen worden ingevuld.

## **7.2 R.-K. wereldkerk over de plaats en taak van vrouwen in kerk en samenleving**

### *7.2.1 Geschiedenis*

Vanaf zijn ontstaan heeft het christendom intensieve steunpogingen voor het gezin ondernomen. Een belangrijk motief daarvoor was de centrale plaats die de persoon in het christelijk denken innam. Het individu stond centraal, en niet de volksgemeenschap, de stam of de clan. Het christendom kende een eigen religieus individualisme en universalisme. Deze elementen in de leer van Jezus Christus werden in de eerste christelijke geschriften in symbolen verbeeld die aan het gezin ontleend zijn (Troeltsch 1981, 61). In de latere Romeinse keizertijd verbreidde het christendom zich tot de hogere sociale klassen en botste het met de daar geldende maatschappelijke zeden waarin een sterk patriarchaat gold en de man heerser was over het leven van vrouw(en), kinderen en slaven. Het christendom verzachtte het bestaande patriarchaat en bepleitte eigen rechten van vrouwen en slaven; hun positie werd verbeterd. Dat neemt niet weg dat in de ethiek

van de eerste kerk de heerschappij van de echtgenoot over vrouw en kinderen het oorspronkelijke model van alle sociale relaties was (Troeltsch 1981, 286). Met het huwelijk en het gezin werd het patriarchaat erkend als een op de natuurwet gebaseerd instituut. De nauwe band tussen dit gezinsmodel en de religieuze verbeelding is tot op heden merkbaar door gemeenschappelijke waarden als het vaderlijk of ouderlijk gezag, opvoeding van kinderen en het primaat van de gemeenschap. Tegelijkertijd zijn er steeds spanningen geweest tussen huwelijk en gezin enerzijds en de christelijke religie anderzijds, doordat het gezin belangen vertegenwoordigt die als concurrerend met het religieuze worden opgevat: de geslachtsdrift (seksualiteit) en economische productiviteit (materialisme). Door de eeuwen heen is steeds getracht de gemeenschappelijke en tegengestelde belangen van gezin en kerk met elkaar in balans te brengen. In de vorige eeuw volgden de sociale ontwikkelingen ten aanzien van gezin en economie elkaar snel op. In het hierna volgende overzicht zien we hoe het kerkelijk leergezag zich opstelt ten opzichte van deze ontwikkelingen. We concentreren ons hierbij op uitspraken ter zake van de positie en rol van vrouwen in maatschappij en kerkelijke organisatie.

### 7.2.2. Jaren zestig

In de encycliek *Pacem in terris* (1963) gaf paus Johannes XXIII aan, sprekend over het sociale en politieke leven, dat vroegere opvattingen waarin bepaalde groepen op grond van klasse, sekse en politieke macht een hogere positie toegekend werd dan andere, niet langer geaccepteerd konden worden. Ofschoon het recht van vrouwen op arbeid buitenshuis hiermee impliciet werd erkend bleven vrouwen volgens deze brief allereerst geroepen tot het lichamelijk of geestelijk moederschap, en diende de inbreng van vrouwen op sociaal en politiek terrein met name op het gebied van de opvoeding en hulpverlening te liggen (Katholiek Archief 18 (1963), kolom 486-503). De constitutie *Gaudium et spes* (1967) waarmee het Tweede Vaticaans Concilie werd afgesloten bevestigde dat vrouwen hun levensstaat vrij moeten kunnen kiezen en dat alle mensen vrij en actief moeten kunnen deelnemen aan het openbare leven. Het huwelijk werd gezien als gemeenschap van liefde tussen man en vrouw, het gezin als fundament van de samenleving; de positie van vrouwen in het gezin mocht echter geen belemmering zijn voor de “rechtmatige” sociale vooruitgang van vrouwen (29, 31, 48-49, 52). In 1968 verscheen de encycliek *Humanae Vitae* van paus Paulus VI, waarin iedere vorm van geboortebeperving anders dan (totale of periodieke) onthouding werd afgewezen (Katholiek Archief 23 (1968), kolom 802-833).

### 7.2.3 Rol van vrouwen in de kerkelijke organisatie

In de jaren zeventig werd in het kerkelijk spreken veel aandacht besteed aan de taken die vrouwen binnen de kerk en in de maatschappij kunnen vervullen. Aanleiding voor het eerste vormde onder meer het feit dat steeds meer protestantse kerken kerkelijke ambten openstelden voor vrouwen. Met betrekking de rol van vrouwen in de kerkelijke organisatie kwamen sedertdien twee belangrijke Romeinse geschriften uit. In de verklaring *Inter Insigniores* uit 1977 wordt het toelaten tot het ambtelijk priesterschap voor vrouwen afgewezen met een beroep op de traditie en praktijk van de kerk, waarbij het biologische verschil tussen vrouwen en mannen wordt gebruikt in het theologische argument dat de priester op grond van een natuurlijke gelijkenis Christus vertegenwoordigt. (Archief van de kerken 32 (1977), kolom 283-296). De ontoegankelijkheid van het priesterambt voor vrouwen is in het nieuwe pauselijk wetboek in 1983 bevestigd. In de apostolische brief



*Ordinatio Sacerdotalis* uit 1994 spreekt paus Johannes Paulus II zijn definitieve woord over de rol van de vrouw in de kerk met betrekking tot het ambt: het gewijde ambt is niet open voor vrouwen, omdat Christus vrij en soeverein alleen mannen als zijn apostelen koos. De paus en de kerk zijn gehouden deze traditie te bewaren. De taak voor vrouwen in de kerk is dezelfde als die van alle leken. Een bijzondere taak voor vrouwen is de (geloofs)opvoeding van kinderen, vooral de sociale en ethische dimensies ervan. Vrouwen vervullen volgens de paus een bijzondere taak in de samenlevingen als *leraressen van vrede*, door hun vrouwelijke intuïtie, mededogen en begrip. Verwijzend naar de vrouwelijke idealen van maagdelijkheid en het moederschap van de allerheiligste Maagd Maria, die apostelzending noch priesterambt ontving, wordt erop gewezen dat het niet toelaten van vrouwen tot het priesterambt geen minderwaardigheid van de vrouwen inhoudt: het gaat om een beschikking die moet worden toegeschreven aan de wijsheid van de Heer van het heelal. De studie naar dit thema lijkt echter na *Ordinatio Sacerdotalis* niet tot stilstand gekomen.

#### 7.2.4. Maatschappelijke rol van vrouwen

Met betrekking tot de maatschappelijke rol van vrouwen verschenen sedert de jaren zeventig verschillende geschriften. In 1981 verscheen de apostolische exhortatie *Familiaris Consortio* welke, voortbouwend op *Humanae Vitae*, pleit voor een herstel van het primaat van katholieke morele normen inzake huwelijk en gezin, met name de onscheidbaarheid van voorplanting en liefdesovergave en waardigheid en eer van vrouwen die gelegen is in hun werk in het gezin. In *Familiaris Consortio* wordt erkend dat mannen en vrouwen gelijkwaardig zijn en recht hebben op deelname aan het openbare leven, maar dit mag niet ten koste gaan van hun eigenlijke rol in het gezin - de maatschappij moet zó ingericht worden dat huisvrouwen en moeders niet gedwongen worden buitenshuis te werken (Archief van de Kerken 37 (1982), kolom 1-72).

Op dit punt - de maatschappelijke rol van vrouwen - is een ontwikkeling zichtbaar in het spreken van het leergezag. In *Mulieris Dignitatem* uit 1988 wordt de gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen bevestigd, en ieder mens afzonderlijk gezien als vrij en redelijk schepsel, beeld en gelijkenis van God. In de brief wordt erkend dat vrouwen subjecten van haar eigen leven zijn, en dat vrouw en man elkaar wederzijds tot hulp zijn. Onderdanigheid en overheersing van vrouwen door mannen wordt niet bijbels gelegitimeerd. Wel worden moederschap en maagdelijkheid als bijbels gefundeerde idealen (naar het voorbeeld van Maria, Moeder van de Heer) aan vrouwen voorgehouden. Gesteld wordt dat vrouwen het meest tot hun recht komen in de rol van moeder in het gezin, of als godgewijde vrouw.

In de *Brief aan de vrouwen* (1995), die de paus deed uitgaan naar aanleiding van de Vierde VN-Wereldvrouwenconferentie in Beijing, worden vrouwen rechtstreeks aangesproken, in plaats van dat over hen gesproken wordt. In deze brief erkent de paus voor het eerst dat vrouwen verschillende rollen van belang in de maatschappij kunnen vervullen naast het moederschap en het religieuze leven: echtgenote, dochter, zuster, werkende vrouw - tenslotte dankt hij elke vrouw vanwege haar vrouw-zijn. De paus erkent dat vrouwen in de geschiedenis op verschillende manieren zijn onderdrukt. Hij pleit voor "werkelijke gelijkheid" op alle terreinen: hetzelfde loon voor hetzelfde werk, bescherming voor werkende moeders, gelijke carrièrekansen, gelijkheid van man en vrouw met betrekking tot gezinsrechten en de erkenning van alles wat deel uitmaakt van de rechten en plichten in een democratische staat. In deze brief benoemt de paus voor het eerst expliciet de vrouwenemancipatie als sociaal proces dat plaatsvindt. Hij beschouwt het

kritisch als een moeilijke en gecompliceerde weg waarop soms vergissingen zijn gemaakt; de weg moet worden voortgezet maar behelst meer dan de veroordeling van discriminatie en onrechtvaardigheid, hoe noodzakelijk die ook is. Emancipatie van de vrouw wordt vooral daar genoemd en als noodzakelijk beschouwd waar de waardigheid van de vrouw met voeten wordt getreden; veel moet gedaan worden om discriminatie van hen die ervoor gekozen hebben echtgenote en moeder te zijn te voorkomen. In de *Boodschap voor de dertigste Wereldcommunicatiedag* (1996) benadrukt de paus opnieuw de noodzaak tot achtung van vrouwen in deze twee functies. De paus stelt dat de rol van de vrouw in het werk en beroepsleven vaak wordt afgeschilderd als een karikatuur van de man, zonder dat hun specifieke eigenschappen worden erkend. Hij gaat in op verschillende taken die vrouwen kunnen verrichten om dergelijke negatieve beeldvorming van vrouwen in de media te corrigeren, zoals het maken van educatieve programma's en het zelf bekleden van verantwoordelijke functies in de mediawereld.

### **7.3 Kerkjuridisch kader van de positie van vrouwen in de kerkelijke organisatie**

#### *7.3.1 Vrouwen en mannen in de katholieke kerk*

De overheid in Nederland (en vele andere landen) staat ter zake van openstelling van functies geen onderscheid op basis van sekse toe. Het overheidsbeleid heeft echter geen betrekking op de kerkelijke organisatie. Waar het over de vrouw gaat waren en zijn in de bepalingen en uitspraken van de kerk wel maatschappelijke invloeden merkbaar. Had tot in de Middeleeuwen het patriarchaat uit Romeins Recht een belangrijke invloed, zo werd eeuwen later bij het Tweede Vaticaans Concilie de actievere maatschappelijke rol van vrouwen vertaald in de wens vrouwen deel te zien nemen in de zending van de kerk (Huysmans 1986). Voor een overzicht wordt verwezen naar de voorgaande sectie. In deze sectie wordt een beknopt overzicht gegeven van de formele plaats van vrouwen in de kerkelijke organisatie volgens het kerkelijk recht. Hierbij wordt uitgegaan van het kerkelijk wetboek (1983).

Algemeen mag worden gesteld dat de positie van vrouwen in de katholieke kerk, los van het wijdingsvraagstuk waarover hieronder meer, niet wezenlijk verschilt van die van mannen. Centraal staat de mens als individu; in die zin is het christendom individualistisch en universalistisch. Alle christengelovigen, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar geslacht, worden door het geldende kerkrecht beschouwd als een zelfstandige persoon. Door de doop wordt een mens (man of vrouw) - in de kerk van Christus ingelijfd en tot persoon (= rechtssubject) gemaakt, met de plichten en rechten, die, met inachtneming van ieders plaats, de Christenen eigen zijn (can. 96). Alle gelovigen hebben deel aan het drievoudig ambt van Christus: zijn priesterlijke taak (heiliging of viering van het geloof), profetische taak (verkondiging) en koninklijke taak (leiding of bestuur) en zijn geroepen tot de zending die God aan de Kerk ter vervulling in de wereld toevertrouwd heeft (can. 204). In het nieuwe pauselijke wetboek van 1983 werd de gelijkheid van mannen en vrouwen in waardigheid en handelen voor het kerkelijk recht voor het eerst expliciet verwoord, geïnspireerd door concilieteksten als *Lumen Gentium* (Warnink 2000): "Tussen alle christengelovigen, en wel krachtens hun wedergeboorte in Christus, bestaat een ware gelijkheid in waardigheid en handelen, waardoor allen ieder overeenkomstig de eigen plaats en taak, aan de opbouw van het Lichaam van Christus meewerken" (can. 208). In het hierna volgende wordt een overzicht gegeven van de mogelijke invullingen die

vrouwen binnen de kerkelijke organisatie aan het drievoudige ambt kunnen geven. Indeling en inhoud zijn grotendeels ontleend aan Huysmans (1986) en Warnink (2000).

Aangezien de wijding niet open is voor vrouwen kunnen alleen mannen tot priester gewijd worden en zijn functies waarvoor een wijding vereist is alleen toegankelijk voor mannen en niet voor vrouwen. De positie (plichten, rechten en vrijheden) van vrouwen in de kerkelijke organisatie is zodoende (vrijwel) gelijk te stellen aan die van gelovige leken in het algemeen. Allereerst wordt echter kort ingegaan op het wijdingsvraagstuk.

### *7.3.2 Intermezzo: omtrent het wijdingsvraagstuk*

Het pauselijk wetboek maakt wat betreft de rechtsgeschiktheid van gelovigen voor ambten, taken en bedieningen onderscheid tussen vrouwen en mannen. Voor vrouwen staan vrijwel alle functies in de kerkelijke organisatie formeel gezien open, behalve die waarvoor een wijding vereist is. In 1994 heeft paus Johannes Paulus II vastgesteld in zijn apostolische brief *Ordinatio Sacerdotalis* dat de kerk onmogelijk vrouwen tot de priesterwijding kan toelaten. Het exclusieve voorrecht van mannen tot de priesterwijding gaat terug op Christus, die alleen mannen tot apostelen koos en op de kerk, die deze traditie onafgebroken voortzette. Ook wordt nu gesteld dat dit voorrecht behoort tot de goddelijke ordening van de kerk zelf; en deze stelling moet definitief door alle gelovigen van de kerk worden aangenomen. Deze laatste bepaling maakt dat het wijdingsverbod voor vrouwen een geloofswaarheid is die geloofd moet worden (can. 750) en niet hardnekkig ontkend of in twijfel getrokken mag worden (can. 751) (Warnink 2000).

Het vraagstuk is hiermee voor het Romeinse leergezag definitief en helder beantwoord en afgesloten. Het kerkelijk leergezag geeft hier, aldus C. Duquoc (1999) te kennen net als in de kwesties van de ontbindbaarheid van het huwelijk, het wijden van gehuwde mannen en het celibaat, dat het niet de autoriteit heeft de reeds zo lang bestaande praktijken in de kerk te kunnen veranderen. Het is waar dat in de gevallen van echtscheiding en het niet-wijden van vrouwen in eerste instantie wordt verwezen naar een goddelijke wet, gefundeerd in de beslissingen van Jezus Christus. Maar in deze gevallen net als bij het celibaat lijkt het gezag geketend door de traditie en herinnering van het instituut. Met andere woorden, aldus Duquoc, het kerkelijk gezag besluit niet in dienst van de actuele problemen in de kerkgemeenschap; de traditie heeft reeds, voorafgaand aan enig debat, de oriëntatie bepaald. Dit verklaart de actuele spanning tussen de katholieke gemeenschap en de controle vanuit de kerkelijke leiding die, ten onrechte of terecht, doorgaat voor archaisch (Duquoc 1999:59-60).

Het debat is hiermee wel formeel, maar niet in de praktijk afgesloten, zoals - voor de Nederlandse situatie - zichtbaar wordt in onder andere het recente onderzoek onder Nederlandse "kaderkatholieken" (Bernts en Peters 1999): een (grote) meerderheid van de priesters, pastoraal werk(st)ers, parochiebestuurders en bestuurders van katholieke maatschappelijke organisaties vindt dat vrouwen priester moeten kunnen worden en dat het verplichte celibaat moet worden afgeschaft. De groeiende autonomie van het individu en de positieve beaming van pluriformiteit in de moderne en postmoderne samenleving hebben de fundamentele onder het ambtscharisma aangetast en het is onduidelijk, hoe dit proces zich verder zal voltrekken (Laeyendecker 1993: 137-139; zie ook Ernst 1995).

### *7.3.3 Priesterlijke taak: heiligen en vieren*

Voor het vervullen van een ambt dat “volledige zielzorg” met zich meebrengt is het uitoefenen van het priesterschap vereist, en tot zo’n ambt kan een niet-gewijde niet worden toegelaten (can. 150). Wat de liturgie en de sacramenten betreft zijn de taken van heiliging die theologisch en canoniekrechtelijk sterk samenhangen met en gefundeerd zijn in het wijdingssacrament zelf voorbehouden aan de gewijden, namelijk het vergeven van de zonden in het boetesacrament (can. 965) en bij de ziekenzalving (can. 1003,1); het uitspreken van de consecratiewoorden in de eucharistie (can. 900,1) het vormen (can. 882-884) en het wijden zelf (can. 1012) (overzicht ontleend aan Warnink 2000). Welke taken in de liturgische sacramentenbediening kunnen door vrouwen - en mannelijke leken - wel uitgevoerd worden?

De *Instructie over enige vragen betreffende de medewerking van leken gelovigen aan het dienstwerk van priesters*, door een achttal organen van de Heilige Stoel in 1997 uitgebracht, zet de bepalingen van het geldende kerkelijk recht met betrekking tot leken bijeen, legt deze uit en urgeert tot uitvoering ervan. Naar aanleiding van deze Instructie bracht de Nederlandse Bisschoppenconferentie in 1999 de beleidsnota *Meewerken in het pastoraat* uit. De taken van de pastoraal werk(st)ers worden in de beleidsnota gedefinieerd aan de hand van wat het wetboek zegt over lectoren en acolieten (can. 230): begeleiding van gelovigen, opbouw van de gemeenschap, catechetische en diaconale vorming en toerusting.

Vrouwen kunnen niet vast aangesteld worden als lector of acoliet (can. 230,1), maar wel lectorale of acolitaire taken uitoefenen (can. 230, 2-3). Een aantal bepalingen uit het wetboek maakt een breder takenpakket van pastoraal werk(st)ers in parochies mogelijk: “Waar de nood van de Kerk dit wenselijk maakt, kunnen bij gebrek aan bedienaren ook leken, al zijn zij geen lector of acoliet, sommige van hun taken waarnemen, namelijk de bediening van het woord uitoefenen, in liturgische gebeden voorgaan, het doopsel toedienen en de heilige communie uitreiken, volgens de voorschriften van het recht” (can. 230,3; terzake van de doop ook can. 861,2). Voor het assisteren bij de huwelijksvoltrekking door een leek is instemming van de bisschoppenconferentie en verlof van de Heilige Stoel nodig (can. 1111-1112). “Indien de diocesane Bisschop wegens een tekort aan priesters van mening is dat deelname in de uitoefening van de pastorale zorg over een parochie toevertrouwd moet worden aan een diaken of aan een andere persoon die niet getekend is met het priesterlijk merkteken, of aan een gemeenschap van personen, dient hij een priester aan te stellen die, voorzien van de machten en bevoegdheden van een pastoor, leiding geeft aan de pastorale zorg” (can. 517,2); we komen hiermee op de overgang tussen heiligen en vieren enerzijds en besturen anderzijds; dit laatste aspect wordt nader uitgewerkt onder punt 7.3.5.

In de Instructie en in de beleidsnota wordt benadrukt dat het verschil tussen het gewijd priesterambt en de medewerking van niet gewijde gelovigen niet mag vervagen. Enerzijds wordt er op gewezen dat de functie van pastoraal werk(st)er niet louter als noodoplossing voor gebrek aan priesters mag worden gekarakteriseerd, maar een eigen karakter heeft welke als complementair aan die van de priester moet worden opgevat. Anderzijds wordt benadrukt dat wanneer de pastoraal werk(st)er daadwerkelijk priesterlijke taken vervult, dit moet worden beschouwd als een buitengewone en tijdelijke situatie, waartoe niet te snel moet worden besloten. Dit alles staat ter beoordeling en invulling van de verantwoordelijke bisschop.

### 7.3.4 Profetische taak: verkondigen

Hierboven onder de priesterlijke taak werd reeds genoemd de functie van lector, die door vrouwen kan worden uitgeoefend - zij het niet in vaste dienst (can. 230, 1-2) - waardoor zij kunnen preken tijdens liturgische plechtigheden. Voorts kunnen vrouwen - en mannelijke leken - taken vervullen ter zake van catechisatie (can. 774,1), geloofsopvoeding van kinderen (can. 774,2), godsdienstonderricht (can. 776) en kunnen zij leeropdrachten in de gewijde wetenschappen toevertrouwd krijgen (can. 229,3) bijvoorbeeld aan theologische of kerkrechtelijke opleidingen aan universiteiten en priesterseminaries (overzicht ontleend aan Warnink 2000).

### *7.3.5 Koninklijke taak: besturen*

Het wetboek bepaalt dat alleen gewijden bekwaam zijn tot kerkelijke bestuursmacht die ook jurisdictiemacht wordt genoemd (can. 129,1); in de uitoefening van bestuursmacht kunnen leken meewerken volgens het recht (can. 129,2).

Bestuursmacht wordt door het wetboek onderscheiden in wetgevende, uitvoerende en rechterlijk macht. (can. 135,1). Per type macht worden aparte bepalingen gegeven. Wetgevende macht komt alleen toe aan de bisschop en is niet delegeerbaar (can. 135, 2; 391,2). Uitvoerende macht kan gedelegeerd worden zowel voor een afzonderlijke handeling als voor een geheel van gevallen (can 137-138). Zo kunnen leken delen in de uitvoerende macht door deel uit te maken van kerkelijke bestuurlijke organen zoals de pastorale raad (can. 512), of door in een priesterloze parochie te delen in de uitoefening van pastorale zorg voor de parochie, waarbij een priester van buiten de hogere leider dient te zijn (can. 517,2) - pastorale zorg heeft volgens rechtsverstaan ook een bestuurlijk aspect. De bisschoppenconferentie kan wegens canon 1421,2 toestaan dat leken worden aangesteld als rechter; of zij hierdoor ook de daarbij behorende rechterlijke macht de facto uitoefenen blijft in het midden. Wel wordt bepaald dat in het college van de huwelijksrechtbank slechts één van de drie leden een leek kan zijn, de andere twee moeten clerici zijn, dat wil zeggen, gewijd tot priester of diaken (can. 1421,2).

Voor het overige voorziet het wetboek zelf geen bestuursmacht door leken. Het stelt dat het de diocesane bisschop toekomt wetgevende, uitvoerende en rechterlijke macht uit te oefenen (can. 391,1). De uitvoerende macht oefent hij zelf uit of door vicarissen-generaal of bisschoppelijke vicarissen, de rechterlijke macht zelf of door de gerechtsvicaris en de rechters (can 391,2). Voorts laat het wetboek de bisschoppen ruimte om in hun bisdommen ambten in te stellen voor leniging van noden die zij waarnemen; het laat geen ruimte hen meer kerkelijke leidingsbevoegdheid te geven dan het wetboek aangeeft (Huysmans 1986:138-140).

Bisschoppen kunnen leken aanstellen in dienst van de kerk, maar zij zijn daartoe niet verplicht. De kerkelijke leiding is wel gehouden de eigen zending en apostolaat van de leken in de kerk en de wereld te steunen en bevorderen (can. 275,2; 394; 529,2). Kerkrechtelijk hoeft zij hen niet in de kerkelijke organisatie op te nemen, tenzij zij anders niet in staat is het recht van de gelovigen op de geestelijke goederen van de kerk (can. 213) en op ondersteuning van hun opdrachten niet waar te maken (Huysmans 1986: 200).

### *7.3.6 Kerkelijke organisatie en kerkelijke bestuursfuncties*

Binnen de diocesen zijn verschillende bestuursorganen te onderscheiden waarbinnen leken al dan niet een functie kunnen vervullen en waarvoor verschillende hogere (bestuurs-)functies worden onderscheiden door het geldend kerkrecht, met name voor de diocesane synode, de diocesane curie en de rechtbank. Voorts onderscheidt het wetboek

de priesterraad (can. 495,1), het consultorencollege (can. 502), het kapittel van kanunniken (can. 503), en de pastorale raad (can. 512) waarvan uitsluitend in de laatstgenoemde raad naast gewijden ook leken plaats kunnen hebben.

De diocesane synode (can. 460) is een bijeenkomst van uitgekozen priesters en gelovigen die de bisschop met raad bijstaan. De synode omvat de volgende functies die alle, met uitzondering van de laatste twee genoemde, door gewijden ingevuld worden:

- bisschop-coadjutor (opvolger voor de bisschop) en hulpbisschoppen
- vicarissen-generaal en bisschoppelijke vicarissen (die de uitvoerende macht van de bisschop uitoefenen)
- gerechtvicaris (die de rechterlijke macht van de bisschop uitoefent)
- kanunniken van de kathedrale kerk (college van priesters met taken in de kathedrale of collegiale kerk)
- priesterraadleden
- rector van het diocesaan grootseminarie
- dekens
- priesters van de dekenaten
- christengelovigen-leden, ook leden van instituten van gewijd leven
- oversten van religieuze instituten.

De diocesane curie (can. 469) omvat de instituten en personen die de bisschop bijstaan in het bestuur van het bisdom, te weten de bisschoppelijke vicarissen, de kanselier en andere notarii en de raad voor economische aangelegenheden (onder leiding van de econoom). De moderator, die tot taak heeft de diocesane curie te coördineren, is een vicaris-generaal. Functies binnen de diocesane curie waarvoor geen priesterwijding noodzakelijk is zijn die van kanselier en notarii (archivaris en secretarissen, can. 482,1), econoom (can. 492,1) en censor (can. 830,1).

Waar het de kerkelijke rechtspraak betreft bepaalt het wetboek dat de rechter van de rechtbank een leek kan zijn mits het rechtsprekend college verder uit twee priesters als rechter bestaat (can. 1421,2). Ook kunnen vrouwen en mannelijke leken de functie vervullen van onderzoeksrechter (can. 1428) en defensor vinculi (promotor van het recht of verdediger van de band, can. 1435). De gerechtvicaris ofwel officiaal is een gewijd priester (voorzitter van de kerkelijke rechtbank, can. 1420).

De bisschoppen van bisdommen binnen een bepaalde regio (veelal een staat) vormen te zamen de bisschoppenconferentie. Het wetboek bepaalt niet dat de secretaris van de nationale bisschoppenconferentie een priester moet zijn (can. 452,1). In geval van een bisschoppensynode voorziet het rechtboek in een secretaris, die geen priester hoeft te zijn (can. 348).

## **7.4 Kerkelijk ambt en taakomschrijving in verschillende landen**

### *7.4.1 Priesterwijding en kerkelijk ambt*

Mannelijke gedoopten die geschikt bevonden en ter zake opgeleid zijn kunnen gewijd worden tot diaken of priester; een priester kan gewijd worden tot bisschop. Een wijding geschiedt voor een ambt in kerkrechtelijke zin, maar valt er niet mee samen. De gewijde kan binnen de kerkelijke organisatie nog in een ambt benoemd moeten worden, en kan vervolgens een ander ambt krijgen, terwijl de wijding blijft bestaan. Ook zijn er ambten binnen de kerkelijke organisatie die niet aan gewijden zijn voorbehouden, zoals kerkelijk rechter, econoom, pastoraal werker of dekenaal assistent - dit ter pauselijke of bisschoppelijke bepaling (Huysmans 1986:138). Uit het overzicht in de vorige sectie blijkt dat een vrouw in gewone of buitengewone omstandigheden kan delen in de uitoefening van kerkelijke leidingsbevoegdheid - recht sprekend en besturend - en in bepaalde kerkelijke ambten benoemd kan worden. Daarmee is de vrouw - als gelovige leek - volgens het huidige kerkelijk recht rechtskundig geschikt voor een aantal van de centrale taken van het bijzondere wijdingsambt (verkondiging van het woord van God, leiding van de parochiegemeenschap, voorgaan in liturgische diensten en doopbediening) (Huysmans 1986:158). Beperken we ons tot bestuurlijke en beleidsmatige taken dan kan op grond van het thans geldende kerkelijk recht gesteld worden dat vrouwen de volgende kerkelijke ambten en taken kunnen vervullen in gewone of buitengewone omstandigheden:

- benoemd worden in alle ambten die voor leken openstaan
- alleen of met anderen pastorale zorg voor een parochie zonder eigen priester uitoefenen
- van kerkbesturen en pastoraatsgroepen lid zijn
- rechter zijn in een kerkelijke rechtbank
- in publiekrechtelijke organisaties en adviesorganen van de kerk zitting hebben.

Canon 228 geeft aan dat leken die geschikt bevonden worden kunnen worden aangesteld voor kerkelijke ambten en taken die zij volgens de voorschriften van het recht kunnen vervullen en als deskundigen of adviseurs in raden de kerkelijke herders kunnen bijstaan. Het kerkelijk wetboek geeft aan dat de titel *kerkelijk ambt* niet samenvalt met het gewijde priesterambt. “Een kerkelijk ambt is elke taak krachtens hetzij goddelijke, hetzij kerkelijke ordening duurzaam ingesteld, uit te oefenen tot een geestelijk doel” (can. 145,1). Iedere gedoopte, man of vrouw, leek of clericus, kan drager zijn van een kerkelijk ambt wanneer hem of haar een kerkelijke taak duurzaam wordt toevertrouwd. Dit betekent dat de duurzaam toegekende taak een min of meer directe band heeft met de door de kerk bemiddelde deelname aan de priesterlijke, profetische of koninklijke taak van Christus. Warnink (2000) geeft hierbij aan dat “het verschil tussen taak en ambt niet eenvoudig af te bakenen (is). Bij een taak gaat het steeds om een concreet bepaalde werkzaamheid of een in omvang beperkte verantwoordelijkheid, terwijl een ambt een geheel van verantwoordelijkheden en bezigheden of een meer brede opdracht omvat. Heel wat taken kunnen bovendien duurzaam aan leken worden toevertrouwd.” (p. 7)

#### *7.4.2 Beleid rond kerkelijke ambten in Nederland en Vlaanderen*

In verschillende landen wordt geëxploreerd wat de mogelijkheden zijn om aan leken - en dus ook vrouwen - leidinggevende taken toe te kennen. In Nederland en Vlaanderen werden door bisschoppen reeds leken, vrouwen en mannen benoemd in aan priesters voorbehouden functies door deze particulierrechtelijk anders te omschrijven. “Concreet kunnen hier worden vermeld de functies van bisschoppelijk vicaris en hoofd van het officialaat” (Warnink 2000: 7). Hieraan kunnen functies als dekenaal coördinator en teamleider in het parochiepastoraat worden toegevoegd.

In een discussienota (april 2000) van het Vlaamse Interdiocesaan Pastoraal Beraad (IPB) reflecteert het IPB op de navolging van zijn adviezen aan de bisschoppen welke in 1997 in het kader van “Vrouw en Kerk” gedaan werden, onder meer om “vrouwen op alle niveaus van de kerkgemeenschap zoveel mogelijk te benoemen in functies waarin zij het beleid mee kunnen maken en beleidsverantwoordelijkheid kunnen dragen. In het geval deze beleidsfuncties enkel door een gewijd ambtsdrager kunnen worden opgenomen (zoals bijvoorbeeld vicaris) zullen nieuwe functies en nieuwe titels nodig zijn opdat vrouwen voor deze taken aangesteld kunnen worden” (p. 7). Het IBP constateert in 2000 dat “een aantal vrouwen is benoemd op beleidsniveau in de Kerk (cfr. bisschoppelijke afgevaardigden). Omwille van hun benoeming zetelen zij in de bisschopsraad. In vergelijking evenwel met hun mannelijke collega’s (vicarissen) dragen zij niet dezelfde naam.” Het IPB constateert er nog geen formule gevonden is waarbij de naamgeving of het gewijde ambt enerzijds en de inhoud van de functie gescheiden worden gehouden. De benoeming van vrouwen in het beleid is daarmee afhankelijk van de goodwill van de beleidsverantwoordelijken en dus sterk persoonsgebonden (p. 9-10). Hierna wordt ingegaan op het beleid in enkele Angelsaksische landen; deze keuze is ingegeven door pragmatische redenen, namelijk de beschikbaarheid en toegankelijkheid van beleidsdocumenten en getalsmatige overzichten ter zake.

#### *7.4.3. Beleid rond kerkelijke ambten in Angelsaksische landen*

In Engeland verscheen in 1998 een gezamenlijk rapport van de Bisschoppenconferentie en de National Board of Catholic Women, waarin verslag wordt gedaan van de ontwikkelingen met betrekking tot de taken van vrouwen in de kerkelijke organisatie. In de recente pauselijke geschriften *Christifideles Laici* (1988), *Pastores Dabo Vobis* (1992) en *Vita Consecrata* (1996) is een ecclesiologie uiteengezet die de Engelse bisschoppen onder de noemer “collaborative ministry” bevorderen: het streven naar “partnership of different gifts and vocations, and the inclusion of all in appropriate forms of ministry, leadership and decision-making (-) enabling the greater inclusion of women and their gifts and skills in a Church trying to live out the implications of an ecclesiology of communion” (p. 7). Geconstateerd wordt dat er in de jaren negentig een aanzienlijke toename is van het aantal vrouwen op sleutelposities op nationaal en regionaal niveau in de kerkelijke organisatie: aan het hoofd van drie van de zes bureaus die de Bisschoppenconferentie ondersteunen staat een vrouw, en één van de drie assistent-secretarissen-generaal is een vrouw. Voorts zijn er vier vrouwen onder de elf senior-stafleden van de Bisschoppenconferentie. Op diocesaan niveau zijn er vrouwen die senior posities bekleden in onder meer opvoedingsinstituten, financiële bureaus en in de rechtsbijstand. Geconstateerd wordt dat veel posities die door vrouwen of mannelijke leken bekleed zouden kunnen worden bekleed worden door priesters. Het obstakel hiervoor is vaker een gebrek aan financiële middelen dan een beletsel in het pauselijk wetboek. Het proces van verduidelijking welke posities in het kerkelijk leven open staan is onderwerp van studie (p. 8).

De Amerikaanse bisschoppenconferentie stelt in haar beleidsnota *From words to deeds* (1998; in 1999 in het Nederlands verschenen in Kerkelijke Documentatie) dat “the Code of Canon Law reserves only a few offices or ecclesiastical roles to the ordained. It provides that laity can “cooperate” in the exercise of power of governance, expands the notion of who can hold office in the Church, and allows the Church to draw even more fully on the



talents of lay women and men” (can. 129,2). De Amerikaanse bisschoppen constateren dat het aanstellen van leken in bestuurlijke taken de Kerk uitdaagt om de relatie tussen jurisdictie en wijding te verduidelijken, twee velden die traditioneel steeds als verwant maar gescheiden zijn beschouwd. “Clarifying their relationship will help the ordained exercise better their responsibility for the “full care of souls” (can. 150) while competent and prepared laity use their gifts in all the positions allowed by church law”. Met andere woorden, het aanstellen van leken - onder wie vrouwen - is om theologische redenen gewenst; het gaat niet alleen om het *recht* van leken maar ook om het verwerkkelijken van wat beleden wordt als Rijk van God.

De Bishops Committee on Women in Society and the Church in de VS liet in 1999 onderzoeken in welke mate vrouwen leidinggevende posities bekleden in de Amerikaanse bisdommen en aartsbisdommen. Het bleek dat vrouwen in de tweede helft van de jaren negentig ongeveer een kwart van de topposities in de bisdommen bekleedden, 40 tot 50% van de midden-management posities en 60% van de professionele, niet-leidinggevende posities. Onder topposities wordt verstaan: posities waarbij de leidinggevende zelf direct rapporteert aan de bisschop. Genoemd worden: hoofd verantwoordelijk voor het diocesane opleidingsprogramma inclusief scholen en catechese, hoofd administratieve en financiële diensten, en de “Chief of staff position which supervises most other diocesan positions, sometimes filled by the Vicar General or Moderator of the Curia”. In de opsomming van topposities komen we de volgende functies tegen, met het aandeel vrouwen dat dergelijke functies bekleedt:

- hoofd pastorale dienst (53%)
- hoofd “operations” (12%)
- hoofd financiën/administratie (6%)
- hoofd personeel (33%)
- hoofd educatie (57%)
- hoofd “community services” (diaconie, 57%)
- hoofd caritasdiensten (45%)
- hoofd externe relaties (23%)
- rechtbankoverste (20%).

#### *Australië*

In Australië werd enkele jaren een overzicht bijgehouden van vrouwen op leidinggevende posities in de katholieke kerk. In 1998 waren er vrouwen als functionaris op onder andere de volgende posities op nationaal niveau:

- executive assistant, bishops’ conference secretariat
- national catholic media officer
- executive secretary, bishops committee for ecumenial and inter-faith relations
- executive officer, australian catholic social justice council
- administrative officer, tribunal of the catholic church

Verder waren er in 1998 vrouwen op diocesane beleidsbepalende posities zoals

- lid diocesaan pastoraal team
- meerdere office managers van de rechtbank
- financieel administrator
- meerdere archivarissen
- meerdere perschefs

- vele contactpersonen en coördinatoren voor diocesane en landelijke raden en instellingen

(overzicht ontleend aan *Women in leading positions in the catholic church in Australia 1998, compiled by P. Begheyn, S.J., 1999*).

### *Samenvatting*

Zoals in het Engelse document, hierboven geciteerd, wordt uiteengezet is het aandeel vrouwen sterk afhankelijk van de ruimte die bisschoppen nemen om functies zodanig te omschrijven en open te stellen dat deze ook door leken, en dus door vrouwen, bekleed kunnen worden. Cruciaal is daarmee de ruimte die individuele bisschoppen nemen om functies in particulier kerkrechtelijke zin op hun inhoud te omschrijven zodanig dat zij niet onder de kerkrechtelijke titels van vicaris, officiaal, deken, pastoor et cetera vallen. Daar waar het wetboek niet in een specifieke functieomschrijving voorziet zoals personeelsfunctionaris, perschef, vertrouwenspersoon, ombudsman(vrouw), coördinator, office manager, hoofd van dienst en zo voorts is dit gemakkelijker dan bij functies die nauwer omschreven zijn zoals officiaal en vicaris-generaal, deken en pastoor.

## **7.5 Vrouwelijke religieuzen**

Eeuwenlang waren kloosterlingen de voortrekkers van katholieke zorgverlenende instellingen zoals ziekenhuizen en weeshuizen en in alle lagen van het onderwijs. Zij oefenden er hun professionele werkzaamheden uit en gaven er ook leiding. Door deze feitelijke gang van zaken oefenden vrouwelijke religieuzen macht en invloed uit in het katholieke deel van de samenleving. Bovendien vergaarden zij - soms aanzienlijke - financiële middelen door de inbreng van intredende zusters, het bezit van onroerend goed en, later, de inbreng van zusters in betaalde functies in onderwijs of zorginstellingen. Daarnaast hebben vrouwelijke religieuzen steeds pastorale taken vervuld, formeel onder leiding van priesters.

In contacten met de kerkelijke overheid zijn vrouwelijke religieuzen lange tijd vertegenwoordigd door mannen. Zelf werden zij niet gehoord (bijvoorbeeld tijdens Vaticanum II). Toch hadden de vrouwelijke religieuzen binnen hun eigen gemeenschappen, die geleid werden door vrouwen uit hun eigen midden gekozen, een zekere vrijheid om hun religieuze leven vorm te geven naar eigen inzicht - zij het binnen kaders die van tijd tot tijd opnieuw door de kerkelijke leiding werden aangegeven.

In de jaren vijftig verenigden de actieve vrouwelijke religieuzen zich op landelijk niveau in de SNVR (Samenwerking Nederlandse Vrouwelijke Religieuzen), waarbij eerst de leidinggevendenden zich onderling verstonden, later ook de "gewone" zusters. Aanvankelijk stonden deze vereniging van vrouwelijke religieuzen onder mannelijke priesterleiding, in de zeventiger jaren werd de SNVR democratischer ingericht en kwam de leiding in handen van de vrouwelijke religieuzen zelf.

Het aantal roepingen begon reeds in de jaren dertig te dalen en nam vanaf de jaren vijftig steeds sneller af. De zorg- en onderwijsinstellingen die vrouwelijke religieuzen oprichtten en bestierden kwamen steeds meer in handen van niet-religieuze professionals, zodat op

deze terreinen hun daadwerkelijke macht en invloed afnam. In het Tweede Vaticaans Concilie werd verklaard dat de religieuzen geen elite vormen maar deel uit maken van de geloofsgemeenschap van leken, te onderscheiden van de gewijde geestelijkheid. Ook - of juist - voor vrouwelijke religieuzen was het duidelijk dat het gewijde ambt en de zeggenschap in de kerk voor hen als vrouw niet was weggelegd. Na Vaticanum II veranderde - ook onder invloed van de eerder genoemde democratiserings-tendens, alsmede van de opkomende vrouwenbeweging - het leven van vele vrouwelijke religieuzen drastisch, met name dat van hen die deel uitmaakten van actieve orden en congregaties. Vele zusters legden hun habijt af; zij zochten en vonden nieuwe manieren om onderling samen te leven en om hun dienstwerk aan de samenleving vorm te geven, veelal in nauwere samenwerking met niet religieuze gelovigen. Verschillenden werden als pastoraal werkster formeel aangesteld in parochies en andere zielzorgcentra. In toenemende mate namen vrouwelijke religieuzen zitting in verschillende kerk-gebonden besturen en adviesraden zoals de KRKS. Zo werd het hier - en in de wereldkerk - voor vrouwelijke religieuzen mogelijk (maar nog niet altijd gemakkelijk) om zelf hun stem te laten horen bij de kerkelijke leidinggevenden.

De orden en congregaties verouderen sterk; van alle ruim 10.500 zusters is meer dan 90% ouder dan 65 jaar. Veel van de energie van de - relatief - jongere zusters gaat zitten in het verzorgen van oudere hulpbehoevende zusters en het besturen van de eigen gemeenschap. Naar verwachting zal het aantal actieve vrouwelijke religieuzen zeer sterk afnemen door een vrijwel ontbreken van roepingen en zullen binnen enkele decennia de meeste gemeenschappen gedecimeerd zijn. In een aantal beschouwende orden zijn nog wel enkele roepingen, doch veelal niet voldoende om het aantal zusters gelijk te laten blijven.

Verschillende actieve congregaties hebben vestigingen in overzeese gebieden, waarvan het bestuur in toenemende mate wordt overgenomen door zusters afkomstig uit die landen zelf. Deze vestigingen, in tegenstelling tot de Nederlandse, zijn veelal bloeiend en groeiend. Zoals in de negentiende en begin twintigste eeuw hier te lande het intreden in een klooster voor vele vrouwen een van de weinige kansen bood op scholing en/of religieuze ontwikkeling, zo geldt dat nu in landen als Indonesië, India, Filippijnen en verschillende Afrikaanse landen.

De vraag doet zich voor of de intrede van vrouwelijke religieuzen gekarakteriseerd kan worden als geëmancipeerd of feministisch. Van Heijst (1992:211) stelt dat intrede geëmancipeerd was qua beroep en opleiding, maar rolbevestigend vanwege de onderschikking en de kerkelijke hiërarchie en de invoeging in een religieus symbolisch systeem dat door en door mannelijk was. "Feministisch" waren volgens haar alleen die zusters die openlijk deze hiërarchie en dit symboolsysteem kritiseerden en ook hun eigen wijze van vrouw-zijn ter discussie stelden. McNamara (1997: 583) stelt dit voor als een overgangsfase naar verdere bevrijding van religieuze vrouwen.

Hoe dit zij, de vrouwenbeweging en de feministische theologie hebben in de afgelopen decennia hun invloed gehad op het leven en denken van vrouwelijke religieuzen en anderzijds hebben religieuzen veel gedaan om de opbouw en verbreiding van feministische theologie in Nederland te stimuleren. Zo boden ze al in een vroeg stadium financiële steun aan Catharina Halkes, projectleidster Feminisme en Christendom aan de theologische faculteit van de Katholieke Universiteit Nijmegen, en tevens aan

verschillende projecten van de werkgroep Man/Vrouw-verhoudingen van de Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving; rechtstreeks en via de Stichting Christine de Pisan. Met het sterk teruglopen van het aantal vrouwelijke religieuzen in werkzame leeftijd en het interen van hun financiële reserves zal de daadwerkelijke invloed van de vrouwelijke religieuzen in de komende jaren naar verwachting aan kracht inboeten. Daarmee valt ook een aanzienlijk aantal vrouwen weg die weliswaar geen plaats in de kerkelijke hiërarchie bekleden, maar wel een door de kerk erkende roeping en positie hebben en daarmee een gelegitimeerde, niet te vermijden stem en invloed in de kerk.

(Bronnen: Van Heijst 1992, McNamara 1997, Sanders 1997, *Religieuzen-statistiek uit KASKI-archief*).

## 7.6 Katholieke vrouwenbeweging

De katholieke vrouwenbeweging heeft een rijke geschiedenis die in het kader van dit onderzoek niet verhaald kan worden. Duidelijk is dat de vrouwenorganisaties grote aantallen katholieke vrouwen hebben verenigd en zich sterk hebben gemaakt voor en ook daadwerkelijk hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van katholieke vrouwen in de vorige eeuw. Volstaat het hier verder te verwijzen naar een aantal overzichtsstudies zoals Eijt (1992) en Derks et al. (1992). Opvallend is overigens het ontbreken van een overzicht met betrekking tot de katholieke vrouwengeschiedenis in de recente geschiedschrijving Goddijn et al. (1999) *Tot vrijheid geroepen - Katholieken in Nederland 1946-2000*. Een beschrijving van de huidige situatie van de katholieke vrouwenbeweging geven Van Nistelrooij (1998) en Geerts (2000: p. 12-14).

Vatten we de genoemde studies uiterst beknopt samen in enkele in dit verband relevante punten. Eijt constateert dat de betrokkenheid bij ontwikkelingen in het Vaticaan (met name het Tweede Vaticaans Concilie) binnen delen van de Nederlandse katholieke vrouwenbeweging vrij groot was tot in de jaren zestig. Sedertdien is er een verwijdering ontstaan tussen het kerkelijk spreken over vrouwen enerzijds en de leefwerelden van diverse groepen Nederlandse katholieke vrouwen anderzijds. Terwijl maatschappelijke posities en zelfbeelden van vrouwen sterk veranderden, traden in de opvattingen van het kerkelijk leergezag over taak en roeping van de vrouw relatief kleine verschuivingen op (Eijt 1992).

Geerts (2000) schetst hoe het thema ‘veranderende man/vrouw-verhoudingen’ reeds decennialang een belangrijke rol speelt voor katholieke vrouwenorganisaties. Binnen het emancipatieproces van katholieken hebben katholieke vrouwen ook aan hun eigen emancipatieproces gewerkt, waarbij de zelforganisatie van vrouwen binnen de katholieke gemeenschap mogelijkheden bood voor hun zelfontplooiing en vervolgens hun maatschappelijke participatie inzake scholing, vrijwilligersarbeid en betaalde arbeid.

Wat betreft de emancipatie binnen de kerk is het zeker voor een deel aan de aanhoudende druk van de vrouwenorganisaties, verenigd in de landelijke koepel Unie Nederlandse Katholieke Vrouwenbeweging (UNKV), te danken is dat er in de kerkprovincie (beperkte) beweging is in zake het thema vrouw en kerk: met betrekking tot het overleg tussen vrouwenorganisaties en de bisschoppenconferentie, de aandacht voor de positie van vrouwelijke pastoraal werkers, het vrouw-en-kerk-werk aan de basis, deelname aan internationale conferenties op het gebied van vrouw en kerk, en het

bevorderen van aandacht vanuit de theologie voor de verschillende denkwijzen en rollen van vrouwen en mannen. Een concreet initiatief op het laatste punt is het voornemen om in de loop van 2001 een Bijzondere Leerstoel Vrouw-Kerk-Maatschappij in te stellen waarmee de katholieke vrouwenorganisaties beogen onderzoek te bevorderen naar wat het spirituele kapitaal dat ze in de vorige eeuw verworven hebben betekent voor de katholieke vrouwenorganisaties zelf, de kerk en de theologie (Geerts 2000: 24). Ook draagt de UNKV kandidaten voor bij diverse benoemingen. De UNKV maakt deel uit van de Vrouwenalliantie, een verbond van 23 vrouwenorganisaties en -bewegingen die tezamen ijveren voor vrouwenbelangen en de gelijkberechtiging voor vrouwen en mannen; een thema dat thans sterk speelt, in reactie op het overheidsbeleid zoals verwoord in de Meerjarennota Emancipatiebeleid (zie hoofdstuk 6) is de herwaardering van zorg in de samenleving.

Naast deze georganiseerde vrouwenbewegingen ontstonden er in de jaren zeventig en tachtig, onder invloed van de toenemende aantallen leken-theologiestudenten en vrouwelijke pastoraal werkers, overal in het land lokale vrouw- en geloofgroepen. In kleine of grotere, al dan niet geformaliseerde verbanden kwamen vrouwen bijeen om thema's terzake van geloof, kerk en samenleving vanuit het perspectief van vrouwen te bespreken. Zo ontstonden theologische en maatschappelijke netwerken die reageerden op thema's in kerk en samenleving en niet nalieten hun invloed daarop te doen gelden. In de meeste bisdommen werden theologisch geschoolde dienstverleners aangesteld om dit vrouw-en-geloof-werk te ondersteunen; in de meeste bisdommen zijn deze diensten echter inmiddels weer opgeheven ten gunste van een mainstream-emancipatiebeleid (zie sectie 4.1 en 4.2).

## **7.7 Vrouwelijke katholieke theologen en pastoraal werkenden**

De theologische opleidingen aan de universiteiten en HBO-instellingen zijn toegankelijk voor vrouwen, de priesteropleidingen aan de seminaries niet. In 1999 was van alle ruim 700 theologiestudenten aan universiteiten en 450 aan hbo-instellingen bijna 60% vrouw. Van de studenten is een meerderheid ouder dan 40 jaar, met name bij het (groeiende) aandeel deeltijdstudenten; voor hen is de theologische studie een keuze na of naast eerdere andere levensinvullingen.

De wetenschappelijke opleiding theologie geeft - met een aanvulling - toegang tot het pastoraat, al dan niet met bisschoppelijke zending, tot het hoger levensbeschouwelijk onderwijs en tot wetenschappelijk theologisch onderzoek - naast allerlei andere beroepskringen hier minder relevant. De HBO-opleiding geeft eveneens toegang tot bepaalde vormen van pastoraat en onderwijs.

Sedert 1969 worden in Nederland mannen en vrouwen door bisschoppen aangesteld als pastoraal werkenden in parochies en andere instellingen. In totaal werken er rond de 300 pastoraal werksters met bisschoppelijke zending tegenover 470 pastoraal werkers. Daarnaast werken er in verschillende bisdommen pastoraal werkenden zonder bisschoppelijke zending, met name in het bisdom Roermond dat geen pastoraal werk(st)ers erkent, maar ook in andere bisdommen met name in instellingen (ziekenhuizen et cetera). In sommige bisdommen kunnen pastoraal werksters aangesteld zijn in een

leidinggevende functie doordat zij functioneren als teamleider van het pastorale team in hun parochie of groep parochies. Wel is er dan altijd een priester die als administrator in kerkrechtelijke zin het hoogste gezag uitoefent over de parochie(s).

Landelijk gezien zijn er enkele vrouwelijk theologen met een hoge kerkelijke beleidsfunctie (ontleend aan Kits 2000):

- adjunct-hoofdaalmoezenier voor het justitiepastaat op het ministerie van Justitie
- hoofd externe relaties en communicatie, lid bisdombestuur
- lid benoemingencommissie
- dekenaal coördinator en lid bisdombestuur en benoemingencommissie

In de loop der jaren zijn er enkele onderzoeken verricht naar de arbeidssatisfactie van vrouwelijke pastoraal werkers, waarvan Kits (2000) de meest recente; zij interviewde veertig pastoraal werksters van uiteenlopende leeftijden en werkervaringen. Haar conclusie is onder meer dat vrouwelijke pastoraal werkenden het niet altijd gemakkelijk hebben in samenwerking met priesters of voornamelijk mannelijke parochiebesturen, en dat er onder de pastoraal werksters zijn die - naast vele positieve ervaringen in het pastoraat zelf - negatieve ervaringen hebben opgedaan met de personeelsafdelingen van de bisdommen door met name onzorgvuldige benoemingsprocedures en onvoldoende ondersteuning bij conflicten. Er lopen dan ook nog al wat pastoraal werksters vast, mede gezien de hoge werkdruk in het pastoraat. Vele pastoraal werksters hebben overigens een part-time aanstelling, op hun eigen verzoek of door het ontbreken van financiële middelen voor een grotere aanstelling.

We vatten ook de relevante bevindingen van enkele eerder verschenen onderzoeken onder pastoraal werksters kort samen: De Klerk (1986), Werkgroep Vrouw en Kerk (1990) en Oomen-van der Vegt (1995).

In een enquête onder 45 vrouwelijke katholieke theologie-(universiteits-)studenten die in het pastoraat stage liepen, uitgewerkt in De Klerk (1986), werd gevraagd of het anders is om als vrouw stage te lopen. Deze vraag werd door alle respondenten bevestigend beantwoord, met name om als enige vrouw in een groep mannen te functioneren, en het ontbreken van vrouwelijke identificatiefiguren. Desgevraagd gaf het merendeel van de stagiaires aan geen emancipatorische doelstellingen in de stage te hebben gehad; dit vanwege de hoge werkdruk op het werkterrein en/of de verwachting dat daarvoor geen ruimte zou zijn. Naar het toekomstperspectief of mogelijke loopbaan op het gebied van beleid en bestuur werd in deze enquête niet gevraagd.

In een intern rapport van de werkgroep Vrouw en Kerk van de Commissie Theologie en Pastoraat (KRKS) uit 1990 wordt uit literatuur en ervaringsverhalen geconcludeerd dat vrouwen “door de koppeling van ambt aan beleid/bestuur een zeer problematisch beroepsperspectief hebben; er is geen carrière-mogelijkheid binnen de r.-k. kerk voor haar. Naast deze structurele belemmeringen is de cultuur van de kerkelijke organisatie als masculien te karakteriseren; de kerk kent een traditionele taakverdeling tussen de seksen; de bijdrage van vrouwen aan de geloofsgemeenschap wordt hoog gewaardeerd, maar op beperkt (dienend) terrein en vooral in lekenfuncties die in het verlengde liggen van haar rol als moeder (‘geestelijk moederschap’)(...) Ook de eigen culturele socialisatie kan voor

vrouwelijke pastores een belemmering vormen voor een voldoeninggevend functioneren als pastor: gebrek aan zelfvertrouwen, moeite om conflicten aan te gaan, eigen ambities niet durven ontwikkelen en tonen of 'de eigen positie nog steeds als afgeleide van de man zien' zijn zaken die in gesprekken regelmatig naar voren kwamen, evenals het geïnternaliseerde traditioneel-vrouwelijke ideaal: 'er willen/moeten zijn voor anderen'." Wel constateert de werkgroep dat er de mogelijkheid is om ruimte te creëren voor pastoraat dat specifiek aandacht heeft voor problematiek die voortkomt uit de maatschappelijke en kerkelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en voor de emancipatie van vrouwen, en dat de vrouwelijke pastor een identificatiemodel biedt voor de geloofsgemeenschap en theologiestudentes.

De godsdienstsociologe Oomen-van der Vegt (1995) ging ook op de kwestie van loopbaan-mogelijkheden in een onderzoek onder ruim 100 vrouwelijke en 100 mannelijke katholieke pastoraal werkenden. Zij concludeert dat zowel mannelijke als vrouwelijke pastoraal werkers voornamelijk uitvoerende functies uitoefenen. Opvallend is dat mannelijke pastoraal werkers vanuit hun androcentristisch perspectief meer oog hebben voor en moeite hebben met de functionele en hiërarchische onderschikking aan hun priestercollega's dan de vrouwelijke pastoraal werksters vanuit hun feminocentristisch perspectief, "terwijl het voor vrouwelijke pastores met name pijnlijk is, dat niet haar eigen kwaliteiten en ook niet haar eigen motivatie en keuzes haar positie binnen de hiërarchie bepalen, maar het simpele feit van haar sekse. Dit is voor vrouwelijke pastores een grotere frustratie dan het feit dat zij 'slechts' aan de basis van de kerkelijke hiërarchie werkzaam zijn." De inhoudelijke, concrete werkzaamheden in het pastoraat en de reacties van de pastoranten geven aan mannelijke en vrouwelijke pastoraal werkers de meeste arbeidsvoldoening. Oomen-van der Vegt concludeert dat "de verdeling van de maatschappelijke en de zorgverantwoordelijkheden nog steeds heel scheef verdeeld (is) over de twee sociale categorieën vrouwen en mannen. Eenzijdig vooral een beroep doen op mannen waar behoefte is aan organisatorische en leidinggevende kwaliteiten (zie de functies in de hogere niveaus van de kerkelijke organisatie) en vooral op vrouwen waar behoefte is aan verzorgende kwaliteiten doet beide groepen van mensen tekort." De auteur pleit voor een transformatief mensbeeld, waarin elk individu gaven en mogelijkheden heeft die tot ontwikkeling moeten kunnen komen. "De arbeidsvreugde van de groep pastoraal werkenden laat zien dat de biologische sekse van de pastor relatief van minder betekenis is dan haar of zijn motivatie en inzet voor het pastoraat." (p. 171-4).

## **7.8 Feministische theologie**

Zonder een breed overzicht te kunnen geven van de geschiedenis van de feministische theologie in Nederland wordt hier ook kort ingegaan op de huidige situatie van deze tak van wetenschapsbeoefening door katholieke theologen, omdat de feministische theologie het vrouwenvraagstuk ook binnen de kerk aan de orde stelt. Hier wordt verwezen naar een recent overzicht van Geerts (2000 p. 21-22). Eind jaren zeventig ontstonden de eerste georganiseerde initiatieven aan theologische vakgroepen. Thans heeft iedere theologische faculteit (met uitzondering van die in Leiden) een docente voor vrouwenstudies theologie en verplicht(e) colleges voor iedere student; voor de katholieke theologische opleidingen

geldt dit aan de universitaire faculteiten in Nijmegen, Tilburg en Utrecht, alsook voor de hbo-theologieopleidingen aan de Fontys-hogeschool (*bron: Studiegidsen academische en HBO-opleidingen theologie, jaargang 2000-2001*) - echter niet voor de priesteropleidingen binnen de bisdommen.

De feministische theologie weet zich nauw verbonden met een vrouw-en-geloofbeweging die zelf cursussen en bredere bijeenkomsten tot stand brengt. Daarmee worden groepen vrouwen georganiseerd die niet alleen meer participatie in geloof en kerk eisen, maar de kerk zelf willen veranderen. Feministische theologie is een theologie vanuit het perspectief van vrouwen. Werd de theologie eeuwenlang (vrijwel) alleen beoefend door mannen en dus vanuit het gezichtspunt van mannen, in de feministische theologie wordt aandacht gegeven aan de standpunten van vrouwen inzake geloof en kerk. Allereerst werd - parallel aan de algemene wetenschappelijke vrouwenstudies - het patriarchale systeem binnen maatschappij, taal, religie en kerk benoemd en aan de kaak gesteld. Vervolgens wordt meer ruimte geboden aan thema's die de ervaringen van vrouwen uitlichten: de plaats van lichamelijke, van zorg, van alledaagse rituelen in religie en kerk (zie bijvoorbeeld het recente themanummer van Tijdschrift voor Theologie (2000, jaargang 40, nr. 1) *Reflecties vanuit Vrouwenstudies Theologie*).

Vrouwelijke theologen van de protestantse kerken en de r.-k. kerk ontmoeten elkaar in de Interuniversitaire Werkgroep Feminisme en Theologie (Utrecht) en in de Oecumenische Vrouwensynodes, waar inzichten uit de vrouw-en-geloof-beweging en feministische theologie worden uitgewisseld. Opmerkelijk is de gerapporteerde verwijdering aldaar tussen jonge en oudere theologen: er zou een afstand zijn tussen de gevestigde vrouw-en-geloof-beweging en feministische theologie, die zich onvoldoende zouden vernieuwen, en de jongere generatie, die minder warm loopt voor het feminisme als beweging en vooral praktische problemen heeft met de werk/privé-balans (Bazuin 10-7-1998).

De vraag doet zich voor of de feministische theologie al stevig is ingebed in de mainstream-theologie (zie reeds Liebich 1992, Van Nistelrooij 1998:21). De katholieke faculteiten kennen (nog) geen leerstoelen in de vrouwenstudies theologie, maar in Nijmegen bestaat sedert vijftien jaar een bijzondere leerstoel Feminisme en Christendom, en aan de Universiteit Utrecht is recentelijk een bijzonder hoogleraar benoemd die als hoofddocente is aangesteld aan de KTU. Opvallend is de eigen theorievorming en terminologie die binnen de feministische theologie is ontwikkeld, en een zekere afstandelijkheid vanuit de "algemene" theologie. Zo laat een recent themanummer van Tijdschrift voor Theologie (Borgman en De Haardt red. 2000) zien hoe reflectie vanuit ervaringen van vrouwen - gewone ervaringen van lichamelijke, omgang met voedsel, morele oriëntatie en herinneringen - niet alleen theologische opvattingen verandert maar evenzeer de opvatting van theologie. Meta-theorie (theorie over theorie, kritisch commentaar op theorie) speelt hierbij dus een cruciale rol. De vraag is in hoeverre het feministische theologen lukt hun thematiek dwingend onder ogen te brengen van andere theologen en, in tweede instantie, van de kerkelijke organisatie (zie bijvoorbeeld Agnes Grond, Bazuin 11-6-1999). In dit verband mag opgemerkt worden dat in het Werkverband van Katholieke Theologen Nederland vrouwelijke theologen verre in de minderheid zijn, evenals in vele andere landelijke werkgroepen en adviesorganen, zoals een blik in de Pius-almanak leert. Deze vraag klemmt eens te meer nu, door de verdringing van kerk en



theologie uit bijna alle gebieden van het openbare leven als gevolg van de secularisering, het veelal vrouwen zijn die draagster werden van religieus bewustzijn en religieuze opvoeding: religie is gefeminiseerd (Meyer Wilmes 1998:156).

#### *Intermezzo: feministische en mainstream theoretici en theologen*

De geconstateerde gebrekkige aansluiting tussen feministische theologen en de mainstream theologie is een kwestie die ook elders in de wetenschap wordt aangetroffen. In 2000 werd met de Catharina Halkes-scriptieprijs 1998-1999 een afstudeerproject aan de KUN bekroond dat de communicatie tussen feministische en mainstream theoretici in de Leer der Internationale Betrekkingen bestudeert (Lamoen 2000). Lamoen beschrijft hoe de feministische theorievorming in dit wetenschapsgebied - net als in de feministische theologie - een explosieve groei heeft doorgemaakt sedert de jaren tachtig, maar dat de inzichten van de feministische theoretici nog maar mondjesmaat doordringen tot de kerndebatten in de discipline en het onvoldoende komt tot vruchtbare, inhoudelijke debatten met collega's in de mainstream discipline.

De verklaring kan gezocht worden in de uitgangspunten waarop de verschillende groepen wetenschappers zich baseren. In het mainstream onderzoek wordt het positivistische onderzoeksmodel gehanteerd, dat een objectief vast te stellen werkelijkheid veronderstelt. De focus wordt gericht op een concreet onderzoeksprobleem; de onderzoeker tracht bepaalde verschijnselen in de werkelijkheid met elkaar in verband te brengen in theorieën en hypothesen die logisch in elkaar steken en empirisch kunnen worden onderbouwd. De uitspraken die men over de werkelijkheid doet dienen te kunnen worden getoetst door anderen (eis van objectiviteit). Wetenschappelijke vooruitgang wordt gemeten aan de interne en externe consistentie van de in een discipline ontwikkelde theorieën.

Feministische theoretici hebben aangetoond dat onderzoekers in de gangbare, positivistische traditie het gevaar lopen eenzijdige beelden van de werkelijkheid te creëren doordat bepaalde perspectieven en aspecten van de werkelijkheid stelselmatig onderbelicht blijven en voorts dat de kans groot is dat kennis wordt ontwikkeld die hoofdzakelijk de belangen reflecteert van bevoorrechte groepen in de samenleving (op basis van geslacht, maar ook ras, seksuele geaardheid, cultuur, leeftijd, sociale klasse et cetera). Feministische onderzoekers stellen hier een onderzoeksmodel tegenover dat meer nadruk legt op een andere dimensie van de wetenschappelijke ontwikkeling, namelijk het exploreren van verschillende subjectposities van waaruit de werkelijkheid in kaart kan worden gebracht. Naast of in plaats van het mannelijke (patriarchale) perspectief op de werkelijkheid vragen zij aandacht voor het perspectief van vrouwen. Hierbij zijn metatheoretische bespiegelingen van groot belang. De vraag is immers: wat te doen met deze nieuwe, andere subjectpositie (i.e. het vrouwelijk standpunt) ten opzichte van de meest gangbare?

Feministische theoretici hebben, zo betoogt Lamoen, verschillende oplossingen voor dit probleem gevonden (indeling ontleend aan Harding (1986)):

#### *1. aanvulling*

Feministisch empirisme: sluit aan bij het positivistische onderzoeksmodel maar beziet dit kritisch als zijnde te zeer androcentrisch (vanuit mannelijk perspectief opgebouwd); vult dit aan vanuit vrouwelijk perspectief met ervaringen van vrouwen. Doelstelling: gelijkheid tussen mannen en vrouwen (praktische gerichtheid).

#### *2. vervanging*

Standpuntfeminisme: verwerpt de objectieve waarheidsclaim van het positivistische onderzoeksmodel en stelt het perspectief van achtergestelde groepen zoals vrouwen boven het gangbare van de dominante (mannelijke) groep, daar de werking van ordenende structuren vanuit deze posities beter zichtbaar worden. Doelstelling: genderverschillen centraal stellen en zo wetenschappelijke theorieën (her-)formuleren vanuit expliciet vrouwelijk perspectief op de werkelijkheid.

### 3. *deconstructie*

Feministisch postmodernisme: accepteert dat verschillende perspectieven op de werkelijkheid naast elkaar kunnen bestaan en zinvolle inzichten opleveren, het zogenoemde partialiteitsbeginsel. Het feministisch postmodernisme verdisconteert dat alle kennisclaims sociaal, cultureel en historisch gesitueerd zijn; ook de conceptuele ordeningen en afbakeningen die wetenschappers gebruiken zijn dus niet alleen afhankelijk van hun subjectpositie (bijvoorbeeld als man of vrouw) maar evenzeer contextgebonden en afhankelijk. Doelstelling: “deconstructie” van denkkaders door deze terug te voeren op mannelijkheid en vrouwelijkheid en “constructie” van nieuwe indelingsmechanismen daartegenover te stellen.

Elk van deze drie theorieën in de communicatie met mainstream theoretici kan tegen problemen oplopen vanwege de verschillen in opvattingen ten aanzien van werkelijkheidsclaims. Goede kansen heeft het feministisch postmodernisme dat de partiële kijk op de werkelijkheid erkent en accepteert, zodat verschillende perspectieven naast elkaar kunnen bestaan. Problematisch aspect van het feministisch postmodernisme is dat dit zich tot op heden voornamelijk beperkt heeft tot het kritisch beschouwen van bestaande onderzoekskaders. Door de sterke nadruk die binnen het feministisch postmodernisme gelegd wordt op de complexiteit en contextgebondenheid van bestaande structuren zijn theoretici er nog niet aan toegekomen om concrete verschijnselen in de werkelijkheid met elkaar in verband te brengen binnen duidelijk afgebakende, empirisch toetsbare theorieën en hypothesen en zo het debat aan te gaan met mainstream theoretici. Het onderzoek door feministisch-postmodernisten houdt vooralsnog een sterk metatheoretisch karakter. Een bijkomende factor die de inbreng van feministische theoretici in de mainstream discussie belemmert is dat feministische theoretici van de drie verschillende stromingen niet voldoende met elkaar in discussie treden ten aanzien van de houdbaarheid van hun wetenschappelijke uitgangspunten en doelstellingen, waarschijnlijk een uiting van onderlinge solidariteit te verklaren vanuit de minderheidspositie die zij bekleden in hun discipline, aldus Lamoën.

Wellicht kan met deze in steek een vergelijking worden gemaakt met feministische theologen - velen van wie op het moment tot het feministisch postmodernisme kunnen worden gerekend - zodat een verklaring kan worden geboden voor het theoretische en eigentalige karakter van verschillende feministisch-theologische publicaties en de nog niet sterk tot stand gekomen inbedding in de mainstream theologie - waarbij aangetekend moet worden dat de theologie toch al een weinig “tastbaar” aspect van de werkelijkheid tot onderwerp heeft.

## **7.9 Enkele aantekeningen over de invloed van de wijdingskwestie op de positie van vrouwen in de kerk**

Het geringe aandeel vrouwen op beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie kan voor een aanzienlijk deel teruggevoerd worden op factoren die in allerlei soorten organisaties en maatschappelijke sectoren, waar vrouwen eveneens op achterstand staan, worden aangetroffen: het pijplijneffect, de keuzes ten aanzien van de aard van het werk en de werk/privé-balans die vrouwen zelf maken, en institutionele factoren, namelijk de formele (structurele) en informele (culturele) kenmerken van organisaties die het voor vrouwen moeilijker maken aangesteld te worden en blijven in hogere functies (zie hoofdstuk 5). In dit opzicht heeft de kerk een probleem dat zij met vele andere organisaties deelt en dat naar verwachting in de loop van de komende jaren door veel inspanning en aanpassing van alle zijden - vrouwen, maatschappij en organisaties - met horten en stoten zal verminderen.

De kerk heeft echter daarenboven een kenmerk dat de meeste andere organisaties en maatschappelijke sectoren niet hebben en dat een extra belemmering vormt voor de deelname van vrouwen aan de organisatie, namelijk de ongelijke mogelijkheden van vrouwen en mannen in theologische en kerkrechtelijke zin. We kunnen de kwestie dat alleen een gedoopte man de wijding kan ontvangen in dit opzicht niet ongenoemd laten, omdat zij het hart van de zaak raakt - ook voor vrouwen (en mannen) die geen pastorale taken in de kerk vervullen. Het standpunt van het kerkelijk leergezag op basis van de als openbaring waargenomen traditie - de Heer Jezus Christus koos alleen mannen tot zijn discipelen en de kerk is Hem daarin door de eeuwen heen gevolgd - heeft nog een bijkomend argument: de symbolische representatie van Christus door de priester (KKK nr. 1577). Dit laatste argument heeft invloed op de beeldvorming van mannen en vrouwen. Gevoegd bij de nadruk op de taken die zijn verbonden aan het moederschap werkt dit in de hand dat binnen de kerkelijke organisatie vooral wordt gedacht vanuit het *verschil* tussen mannen en vrouwen, en minder vanuit de *overeenkomsten* of *gelijke mogelijkheden* van mannen en vrouwen. Dit biedt ruimte aan veel (impliciete) stereotypische beelden en beoordelingsmodellen van mannen en vrouwen, die eerder een versterking dan een verzachting geven aan de in de gehele maatschappij toch al werkzame stereotypische beeldvorming van mannen, vrouwen en autoriteit.

Voorts werkt de onmogelijkheid voor vrouwen om priesterwijding te ontvangen in drie opzichten *extra* belemmerend voor vrouwen op weg naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie:

- *institutioneel-formeel*: hiërarchisch leidinggevende en hooggeplaatste functies zijn in het kerkelijk recht hetzij uitdrukkelijk voorbehouden aan priesters hetzij omschreven als bekleed door priesters. Wel is het in veel gevallen mogelijk aan (vrouwelijk) leken bestuurlijke, organisatorische of beleidsbepalende takenpakketten toe te kennen door de betreffende functie anders te omschrijven; het kerkelijk recht verbiedt dit niet (zie secties 7.2 en 7.3).

- *institutioneel-cultureel*: doordat vele leidinggevende en alle hooggeplaatste functies bekleed worden door priesters is de beeldvorming van leiderschap en bestuur binnen de heersende cultuur in de kerkelijke organisatie zowel mannelijk als clericaal. Werving en selectie, benoeming, functioneren en beoordeling van functioneren worden veelal aan de hand van dit beeld bepaald. Het benoemen van gewijde mannen is de met dit beeld strokende, ongemarkeerde keuze; iets afwijkender is de benoeming van ongewijde mannen, terwijl de keuze voor vrouwen het meest afwijkt van dit beeld. Omgekeerd

gesteld: het benoemen van vrouwen en het ondersteunen van hun functioneren is de gemarkeerde, te verdedigen keuze, de “moeilijke” weg voor de kerkelijke organisatie. Merk op dat dit in versterkte mate geldt voor vrouwen die gehuwd zijn of zelfs moeder van een gezin, terwijl het in mindere mate geldt voor religieuze vrouwen; de laatsten hebben hun celibataire staat gemeen met priesters.

Overigens spelen hier ook algemeen-maatschappelijke noties van totale beschikbaarheid mee: management is in vele maatschappelijke sectoren steeds geïdentificeerd met de volledige beschikbaarheid van de (mannelijke) managers die tot voor kort alle eventuele zorg-aspecten van het dagelijks leven uit handen konden geven aan hun echtgenote; deze beschikbaarheidscultuur werkt ook nu nog door waar we zien dat vele vrouwen op hooggeplaatste functies geen, of al oudere kinderen hebben (zie sectie 5.2).

- *individueel-cultureel*: vrouwen - en mannen - die in de katholieke kerk werken moeten zich op de een of andere wijze verhouden tot het feit dat vrouwen in het algemeen uitgesloten zijn van de priesterwijding. De houding die zij, al dan niet bewust, aannemen kan belemmerend werken. Welke mogelijkheden zijn er?

1. onderschrijven: vrouwen kunnen het leergezag in dit opzicht onderschrijven. Onder de Nederlandse katholieken - vrouwen en mannen - is ruim 10% die mening toegedaan volgens Dekker, De Hart en Peters (1997). Wellicht kunnen zij de algemeen-maatschappelijke overtuiging van volledige gelijkheid of gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen niet onderschrijven, beamen zij de uitsluiting van vrouwen voor het priesterschap op theologische gronden en achten in dit geval de algemeen-maatschappelijke normen niet van toepassing.

2. verwerping: er zijn vele vrouwen die de uitsluiting van vrouwen voor het priesterschap afwijzen (ruim 80% onder Nederlandse katholieke mannen en vrouwen volgens Dekker, De Hart en Peters 1997). Ook al is het *mogelijk* om vrouwen te benoemen op uiteenlopende leidinggevende posities, sommige vrouwen *willen* niet werken in een organisatie die vrouwen principieel van een ander deel van de functies uitsluit, ongeacht de functie die zijzelf binnen die kerkelijke organisatie zouden kunnen uitvoeren. Het formeel uitsluiten van vrouwen voor een bepaald type functie - al wordt dit ingegeven door theologische argumenten waarop maatschappelijke overtuigingen geen betrekking hebben - staat zozeer haaks op de huidige, breed gedeelde maatschappelijke overtuigingen van gelijke rechten voor ieder individu dat het voor mensen - vrouwen en mannen - moeilijk of bijna onmogelijk kan zijn het kerkelijk instituut als mogelijke werkgever te zien. Onder feministische theologen, die de gelijke rechten voor vrouwen en mannen als eerste uitgangspunt hebben, is dit een bijna onvermijdelijke optie. Voor vrouwen die zich geroepen weten tot het pastorale werk kan dit standpunt betekenen dat het een keuze *ondanks henzelf* is om te werken binnen of gelieerd aan het kerkelijk instituut - hoe anders moeten zij hun pastoraal werk uitoefenen? Dit “*ondanks henzelf*” - dat wil zeggen, ondanks hun maatschappelijk ondersteunde overtuiging dat het niet juist is vrouwen uit te sluiten van een bepaalde functie (van alle pastoraal werk(st)ers is ruim 90% die mening toegedaan, zie Bernts en Peters 1999) - kan een innerlijke tweespalt veroorzaken die hen frustrereert in hun werk, onvrede en conflicten kan genereren en het zicht op carrière mogelijkheden langs andere wegen dan het priesterschap kan belemmeren.

3. berusting: vrouwen kunnen de theologische gronden voor de uitsluiting van vrouwen voor het priesterschap wellicht niet onderschrijven maar ze in theologische zin wel begrijpen, of er op zijn minst in berusten: het werk in de kerk is voor hen zo belangrijk of zo aantrekkelijk dat zij besloten hebben zich daardoor niet te laten weerhouden om -

vanuit welke motivatie dan ook - langs andere routes tot beleidsbepalende functies te geraken. Een variant op berusting als houding is de ontkenning: vrouwen in pastorale functies binnen de kerkelijke organisatie die het priesterschap voor zichzelf niet *willen* omdat zij het niet nodig achten voor hun werk of omdat zij het simpelweg niet ambiëren.



## 8. Meningen en ervaringen van betrokkenen

### Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken werd uiteengezet wat een inventarisatie opleverde van enerzijds cijfermatige gegevens van m/v-verhoudingen binnen en buiten de kerkelijke organisatie en anderzijds gegevens over emancipatie en emancipatiebeleid binnen en buiten de kerkelijke organisatie. In dit hoofdstuk dienen deze gegevens als ondergrond voor concrete gesprekken binnen de kerkelijke organisatie over m/v-verhoudingen en emancipatiebeleid in de kerk op verschillende niveaus van haar organisatie.

### 8.1 Opzet en werkwijze van interviews

#### 8.1.1 Doelstelling en thematische opzet

In de derde fase van het onderzoek werden 16 interviews en 2 groepsgesprekken met twee geïnterviewden tegelijk gehouden. De doelstelling is afgeleid van het model dat gehanteerd wordt in Fibbe en Lansu in hun handleiding ('M/V in balans' 1999). Cruciaal achten zij een zelf-onderzoek van de organisatie voorafgaand aan concrete maatregelen<sup>13</sup>; hierin staan de volgende vragen centraal (p. 51):

- hebben we eigenlijk wel een probleem?
- voor wie is het een probleem?
- hoe komt het dat we een probleem hebben?
- wat is er de oorzaak van dat we het probleem nog niet opgelost hebben?

Gegeven de m/v-balansen in de verschillende delen van de kerkelijke organisaties (hoofdstuk 3) en de inventarisatie van algemene (hoofdstuk 5 en 6) en specifieke (hoofdstuk 4 en 7) factoren die daarbij een rol kunnen spelen, werden gesprekken gevoerd met als doelstelling het peilen van de mening en ervaring van betrokkenen inzake vier thema's:

1. *probleemwaarneming*: is er een probleem terzake van doorstroming van vrouwen en zo ja, wat voor probleem is het voor wie?
2. *oorzaken*: hoe kan verklaard worden dat zo weinig vrouwen doorstromen in de kerkelijke organisatie?

---

<sup>13</sup> Dit zelfonderzoek maakt deel uit van een *cultuurveranderingsmanagement* (Fibbe en Lansu 1999), dat een model kan vormen voor het onderhavige onderzoek in de kerkelijke organisatie. Het basisproces is een transformatieproces van controle/beheersing naar loslaten/zelfsturing dat de volgende fasen kent: (p.114): 1. gegevens verzamelen; 2. analyse; 3. bewustwording en visie ontwikkelen; 4. formuleren van alternatieven; 5. kiezen; 6. inzetten van middelen en nieuwe werkwijzen. Het onderhavige onderzoek beperkt zich vanzelfsprekend tot eerste vier fasen; de laatste twee zijn voor de opdrachtgevers.

3. *argumentatie en draagvlak*: waarom is het een probleem, voor wie of wat is het belangrijk als meer vrouwen doorstromen in de kerkelijke organisatie en van wie mag welke steun verwacht worden voor emancipatiebeleid?
4. *oplossingen*: welke praktische beleidsstrategieën kunnen worden toegepast om de doorstroom van vrouwen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie te bevorderen (opleidingen, personeelsbeleid, positieve actie et cetera)?

#### 8.1.2 *Geïnterviewden*

Bij het selecteren van kandidaten voor de interviews waren de beide opdrachtgevende organisaties - SRKK namens BK/BCVK en Aartsbisdom Utrecht - richtinggevend; functionarissen niet verbonden aan het landelijke of Utrechtse werden op basis van hun specifieke deskundigheid of betrokkenheid aangezocht, waarbij het diocees van herkomst geen rol speelde.

Als te raadplegen bronnen werden de volgende functionarissen geïnterviewd:

a. *leidinggevend* / *gedelegeerd* die binnen de kerk verantwoordelijk zijn voor of invloed uitoefenen op het benoemingenbeleid - zowel vertegenwoordigers van de gewijde ambtsdragers, als van niet-gewijde functionarissen (voor zover geen vrouwen; deze worden onder punt c. vermeld):

- bisschop: mgr. drs. A. van Luyn, bisschop van Rotterdam\*\*
- diocesaan econoom: mr. J. Klok, econoom aartsbisdom Utrecht en voorzitter economencollege
- directeur landelijk bureau: drs. P. van der Wal, hoofd personeel en organisatie SRKK
- deken: H. Antonissen, deken Twente-Zuid en lid bisdomraad aartsbisdom Utrecht\*\*\*

b. *personeelsfunctionarissen* / *hoofden personeel* bij SRKK en verschillende bisdommen:

- diocesaan hoofd P&O: drs. H. Bisseling, hoofd Pastorale Organisatie en Benoemingen aartsbisdom Utrecht
- medewerker P&O: S. Kleinherenbrink, medewerker Personeelsafdeling bisdom Rotterdam\*\*
- adjunct-secretaris Bisschoppenvergadering: drs. G. Kruis, SRKK, tevens voormalig diocesaan hoofd P&O
- beleidsmedewerker inzake pastoraatsvoorziening: drs. D. Gudde, SRKK

c. *vrouwen op hogere posities* in kerkelijke organisatie - zowel vanuit de landelijke organisatie als op diocesaan niveau; zowel bezoldigd-professioneel als onbezoldigd in adviserend-bestuurlijke rol:

- diocesaan hoofd communicatie en externe betrekkingen: mw. drs. M. Ter Steeg-Wayenburg, tevens lid bisdombestuur aartsbisdom Utrecht
- rechter: mw. drs. H. Warnink, rechter in de bisdommen Rotterdam en Mechelen, tevens universitair docent canoniek recht KU Leuven
- bisschoppelijk gedelegeerde voor het onderwijs: mw. E. van Dam, bisdom Haarlem
- juridisch adviseur: mw. mr. P. Stassen, adviseur in de bisdommen Groningen, Utrecht en Rotterdam\*
- voormalig perschef van bisschoppenconferentie en hoofd communicatie SRKK: mw. drs. S. Tuk
- voormalig beleidsmedewerker inzake vrouw en kerk/kerk en samenleving: mw. drs. I. van Nistelrooij, voorheen SRKK, thans studiesecretaris t.b.v. de KNR/SNVR



- dekenaal bestuurder: mw. drs. H. Bruins, vice-voorzitter dekenaal bestuur Twente-Zuid, tevens pastoraal werker in categoriaal pastoraat, tevens diocesaan mentor van eerst-benoemden aartsbisdom Utrecht\*\*\*
- beleidsmedewerker: mw. drs. M. Meerburg, Landelijk Dienstencentrum SOW-kerken

d. *opleiders / studenten* van theologische opleidingen:

- universitair hoofddocente vrouwenstudies theologie: mw. prof. dr. A.-M. Korte, KTU, tevens bijzonder hoogleraar vrouwenstudies theologie Universiteit Utrecht\*
- universitair docente godsdienstpsychologie en supervisor: mw. drs. A. Hoenkamp-Bisschops, KTU
- twee vrouwelijke studenten klassieke theologie, bijna afgestudeerd\*.

### 8.1.3 *Verslaglegging*

De gesprekken werden in de periode november 2000 - maart 2001 gehouden aan de hand van een aantal op genoemde thema's gebaseerde richtvragen, die de geïnterviewden tevoren waren toegezonden. Vrijwel alle gesprekken namen de vorm aan van een vrij gesprek over-en-weer met de interviewer, waarbij de richtvragen als een check-list achteraf werden geraadpleegd om te controleren of alle thema's aan de orde waren geweest. Bijna alle geïnterviewden stemden ermee in dat een geluidsopname van het gesprek werd gemaakt ten behoeve van de verslaglegging.

De gesprekken hadden veelal een open karakter en werden onder verzekering van vertrouwelijkheid gevoerd. De verslagen van de gesprekken werden thematisch ingedeeld aan de hand van de richtvragen en ontdaan van verwijzingen naar concrete personen en situaties; echter, in sommige gevallen werd informatie verstrekt die te gevoelig werd geacht om in het verslag te vermelden, zelfs zonder concrete verwijzingen. De geïnterviewden werden achteraf bij twee gelegenheden in de gelegenheid gesteld correcties en aanvullingen op de verslagtekst in te brengen; meteen na het interview, en voorafgaand aan de rapportage.

De verslagteksten zijn gebundeld in een voor de opdrachtgevers bestemde bijlage. Enkele voor een breder publiek relevante verslagen zijn opgenomen in het rapport zelf, namelijk die interviews hierboven met \* gemarkeerd. Bij de drie met \*\* gemarkeerde interviews gaven de geïnterviewden om voor hen uiteenlopende moverende redenen geen toestemming om het verslag te publiceren, ook niet in de beperkt verspreide bijlage. De twee met \*\*\* gemarkeerde geïnterviewden werden tezamen gesproken; hun standpunten worden gedeeltelijk bij "leidinggevenden", gedeeltelijk bij "vrouwen in hogere functies" weergegeven.

## 8.2 Resultaten

Om een overzicht van de vele uiteenlopende gespreksonderwerpen te verkrijgen, worden per groep geïnterviewden de meningen en reacties ter zake van de vier thema's gerubriceerd. Eerst wordt een algemene karakterisering gegeven - een soort grootste gemene deler - waarna een uitwerking plaatsvindt aan de hand van uitingen afkomstig van enkele of afzonderlijke personen. Deze wijze van verslaglegging houdt in, dat niet iedere

van de geïnterviewden in een groep elke uiting zal hebben gedaan of onderschrijven, maar verzamelt wat in de verschillende groepen werd ingebracht.

*8.2.1 Probleemwaarneming: is er een probleem terzake van doorstroming van vrouwen en zo ja, wat voor probleem is het voor wie?*

**Leidinggevenden:** Ja, er is wel een probleem, maar er is al veel ten goede veranderd; er is aandacht gekomen voor zaken als gender-gekleurd taalgebruik in beleidsteksten en liturgie, en veel functies zijn thans opengesteld voor leken en dus voor vrouwen, waar dit vroeger ondenkbaar was. Het aantal vrouwelijke pastoraal werkers is sterk toegenomen en dat heeft een verrijking van het pastorale werk betekend. Ook in diverse kerkelijke besturen en adviesraden binnen parochies, dekenaten en bisdommen hebben vrouwen hun intrede gedaan, al blijven hun aantallen nog achter bij die van mannen en bezetten vrouwen nog te weinig de invloedrijke posities van vice-voorzitter van bestuur, penningmeester, financieel adviseur of REA-lid. In de kerkelijke arbeidsorganisatie zouden meer vrouwen moeten worden opgenomen; vooral in de hoogste functies vinden we erg weinig vrouwen. Toch moet bedacht worden dat zij invloed kunnen uitoefenen door hun functie als persoonlijk secretaresse, management-assistente of beleidsmedewerker. Echter bij de directe besluitvorming zijn zij veelal niet betrokken. Dat zou eigenlijk moeten veranderen.

**Personeelsfunctionarissen:** Ja, nu er zo veel vrouwelijke pastoraal werkenden zijn - wat voor het pastoraat heel goed is - zouden ook meer vrouwen dan thans moeten kunnen doorstromen van het pastoraat naar hogere functies in de kerk; er zijn immers vele goed gekwalificeerde vrouwen die uitstekend geschikt zouden zijn voor de coördinerende functies die steeds vaker gaan voorkomen in het pastoraat. Problemen worden momenteel met name ervaren in het parochiepastoraat, waar door fusies steeds meer gemengde teams ontstaan met alle consequenties van dien: direct veel verantwoordelijkheden en een hoge werkdruk (de uitstroom van pastoraal werk(st)ers naar het categoriaal pastoraat en elders, waar men meer gestructureerd werkt en meer betaald krijgt, baart zorgen); priesters die plotseling met vrouwen en mannelijke leken moeten samenwerken en daarmee soms veel (maar vaak ook helemaal geen) moeite hebben; onuitgesproken, gender-gekleurde verwachtingen en veronderstellingen in het team; sommige (ook jongere) priesters die geen bekwaamheid voor leidinggeven hebben maar hieraan toch vasthouden, met competentiekwesties als gevolg; parochianen die een vrouwelijke pastoraal werker moeizaam accepteren; et cetera.

**Vrouwen in hogere functies:** Ja, er is zeker een probleem. Het is goed dat zoveel vrouwen theologisch opgeleid worden en als pastoraal werkende functioneren, maar als het gaat om het doorstromen vanuit het pastoraat of theologische beleidsfuncties naar hogere functies blijken vrouwen bepaald in het nadeel te verkeren. Vrouwen die een specifiek-inhoudelijke (juridische / economische / communicatieve) deskundigheid hebben kunnen zich daarop concentreren en beroepen, en ervaren minder belemmeringen dan vrouwen met een algemeen theologisch-pastorale bekwaamheid en dito taak. Ook het type functie speelt mee: staffuncties bieden meer mogelijkheden om een eigen terrein af te bakenen en zich daarop te manifesteren dan functies in de pastorale lijn. Deze laatste confronteren vrouwen duidelijker met de onmogelijkheid om boven een bepaald niveau van de organisatie uit te stijgen, omdat zij geen aan gewijde ambtsdragers voorbehouden posities kunnen innemen. Iedere vrouw in het pastoraat (parochie, dekenaat of diocees)

zal, hoe goed zij ook functioneert, op een gegeven moment een mogelijk veel jongere en minder ervaren priester als leidinggevende boven zich geplaatst kunnen krijgen. Als het gaat om de hogere managementposities - voor zover deze door de kerkelijke leiders voor leken beschreven en toegankelijk gemaakt worden - moet geconstateerd worden dat deze in de praktijk voor zowel pastoraal-theologisch gerichte als specifiek-inhoudelijk gerichte vrouwen moeilijk te bereiken zijn.

**Opleiders en studenten:** Ja, er is wel een probleem, maar dat ervaren afgestudeerde theologen vaak pas als zij aan het werk gaan binnen de kerk. De pastorale praktijk blijkt veelal meer m/v-spanningen op te leveren dan verwacht. Voor vele vrouwelijke studenten, zeker de jongeren, is emancipatiestrijd geen eerste prioriteit. Zij nemen hun gelijke kansen en rechten als vanzelfsprekendheid en willen zich laten voorstaan op kwaliteit. Op de gender-gebonden problemen in de praktijk willen zij niet vooruitlopen, en als zij er door de praktijk mee geconfronteerd worden, staan ze niet echt open voor reflectie op dit thema. Voor de oudere generatie theologiestudenten hebben de m/v-verhoudingen in kerkelijk verband meer prioriteit; zij maken soms zich ook boos over de vrouw-en-ambt-kwestie, terwijl de jongere generatie hooguit geïrriteerd is door de argumentatie, waarmee het leergezag de (discussie over) het priesterschap voor vrouwen onmogelijk verklaart. In de praktijk echter blijkt dat de kansen voor vrouwen om op een hogere positie in of gelieerd aan de kerkelijke organisatie benoemd te worden of, eenmaal benoemd, daarin op een prettige manier te kunnen werken, minder groot zijn dan voor mannen.

*8.2.2 Oorzaken: hoe kan verklaard worden dat zo weinig vrouwen doorstromen in de kerkelijke organisatie?*

**Leidinggevenden:** Er zijn niet voldoende gekwalificeerde vrouwen beschikbaar en/of binnen de kerk bekend.

De leidinggevenden geven aan dat er niet veel vrouwen beschikbaar zijn die in aanmerking komen voor hogere functies, onbezoldigd of bezoldigd. Allereerst worden medewerkers geselecteerd op kwaliteit, daaraan kan geen concessie worden gedaan; het bij voorkeur benoemen van vrouwen dient de organisatie noch vrouwen zelf. Vervolgens moet vastgesteld worden dat zich niet veel vrouwen beschikbaar stellen die voldoende theologisch geschoold zijn voor een senior-beleidspositie, of voldoende financieel-economisch, juridisch of bedrijfskundig gekwalificeerd zijn om leidinggevende of bestuurlijke taken buiten of gelieerd aan de pastoraal te vervullen; overigens, ook in het pastoraat zelf (pastorale beroepskracht, bestuurder in parochie of dekenaat et cetera) zijn dergelijke bekwaamheden van groot belang. Voorts is het in de kerkelijke leiding nog niet door iedereen geaccepteerd om een vrouw te benoemen op sommige posities (zoals personeelsfunctionaris, secretaris) ook wanneer deze niet aan priesters voorbehouden zijn. Het komt vaak voor dat bekende mensen - veelal mannen - gericht worden benaderd voor vrijgekomen functies. Maar op expliciet opengestelde functies blijken ook vaak weinig vrouwen te solliciteren en contacten met netwerken van vrouwen (vrouwenbeweging, vrouwelijke theologen) zijn er te weinig. Erkend wordt dat het functioneren voor vrouwen in de kerkelijke omgeving niet altijd gemakkelijk is; de mannelijke manieren van communiceren en vooral vergaderen geven soms onvoldoende ruimte aan vrouwen, en de gewijde ambtsdragers vormen een onderling bekende groep met eigen verleden en mores. Op het gebied van arbeidsvoorwaarden zijn reeds verbeteringen aangebracht: er

zijn goede verlof- en kinderopvangregelingen, en veel functies kunnen in deeltijd worden verricht. Dat laatste ligt echter voor de hoogste leidinggevende functies niet voor de hand.

**Personeelsfunctionarissen:** Vrouwen kiezen zelf vaak niet voor een leidinggevende positie, en vrouwen hebben vaak moeite met de organisatiecultuur in de kerk.

Het blijkt moeilijk om vrouwen te werven voor hogere (beleids- of coördinerende) functies, ook bij rechtstreekse benadering. Personeelsfunctionarissen noemen verschillende oorzaken voor belemmerde doorstroom van vrouwen (niet elke oorzaak werd door elke geïnterviewde genoemd). Vrouwen kiezen zelf minder vaak voor een hogere functie dan mannen, waarschijnlijk omdat ze zich dan sterker aan de kerkelijke hiërarchie moeten committeren, of minder bewegingsruimte krijgen voor eigen invulling dan in het basispastoraat. Een andere reden lijkt te zijn dat vrouwen soms de volle verantwoordelijkheid voor een leidinggevende positie lijken te vermijden, of willen vermijden een vooruitgeschoven positie te bekleden waarin ze voor iedereen zichtbaar zijn. Opvallend hierbij is dat voor verschillende beleidscoördinerende of leidinggevende functies binnen de pastoraal, die op zich geen hogere salariering maar wel een interessante thematiek en meer verantwoordelijkheden inhouden, gemakkelijker mannen dan vrouwen te vinden zijn.

Een belemmerende factor vanuit de kerk kan zijn dat vrouwen functioneren in een mannelijke, op controle gerichte managementcultuur waarin hun inbreng, die vaak anders van stijl is, ondermijnd kan worden door tegenstrijdige verwachtingen en miscommunicatie. Daardoor is het voor vrouwen die een hogere of leidinggevende taak vervullen lang niet altijd gemakkelijk om te werken in deze omgeving: zowel in de pastorale omgeving op diverse niveaus als binnen beleidsorganen kunnen de hierboven genoemde communicatieproblemen tussen mannelijke (clericale) leidinggevers en vrouwelijke medewerkers een belemmerende rol spelen.

**Vrouwen in hogere functies:** De kerkelijke organisatie heeft zelf niet in de gaten hoe belemmerend zij voor vrouwen kan werken door organisatiecultuur en de taakverdeling en inrichting van het werk, terwijl vrouwen niet altijd de meest effectieve emancipatiestrategie hanteren.

Vrouwen benadrukken dat de cultuur in de kerkelijke omgeving sterker mannelijk gekleurd is en minder open voor vrouwen is dan op het eerste gezicht kan lijken en dan uit het openstellen van functies voor vrouwen blijkt. Veel genoemde oorzaak voor de gebrekkige doorstroom is het gebrek aan bewustzijn in de kerkelijke omgeving van de eigen, mannelijk-clericale cultuur en communicatiepatronen, waarin vrouwen soms minder goed functioneren. Juist voor de management-functies is assertiviteit nodig, wat niet iedere vrouw zich vlug eigen maakt, en ook bekendheid met het netwerk, om op basis van gelijkwaardigheid met kerkelijke leidinggevers te kunnen spreken. Belemmerend is ook de gewoonte om mensen via-via te benaderen voor vrijgekomen functies en lidmaatschappen van raden en besturen. Merkbaar is dan dat de keuze voor een mannelijke leek minder gemarkeerd, vanzelfsprekender is dan voor een vrouw (en dan eerder een religieuze vrouw of andere ongehuwde vrouw dan een gehuwde; en dan eerder een gehuwde vrouw zonder kinderen of met oudere kinderen dan een jonge gehuwde vrouw met jonge kinderen; de laatste groep vrouwen lijkt het verst af te staan

van de priesters die de kerkelijke hiërarchie vormen - een punt waarop hieronder wordt teruggekomen).

Bovendien hebben de nieuwe, niet door de Codex beschreven functies waarop leken benoemd kunnen worden minder duidelijk omschreven functieomschrijvingen, competenties en neventaken; ze moeten al werkend ingevuld worden en duidelijk gemaakt worden aan de buitenwacht. Je wordt als vrouw minder gemakkelijk opgenomen in de bestaande, clericaal/mannelijke netwerken, en omdat je veel zelf moet uitvinden kun je daarbij wel wat ondersteuning gebruiken. Wie geluk heeft vindt ondersteuning in de eigen inhoudelijke deskundigheid en in de kerkelijke omgeving: het is onontbeerlijk dat managers en/of ambtsdragers om je heen staan juist wanneer je als enige vrouw in een hogere, deels nog nader in te vullen positie functioneert. Je bent daarbij afhankelijk van de ruimte die de gezagsdragers, mede op basis van hun kerkopvattingen, kunnen geven aan leken en vrouwen, en van de steun die zij vrouwen, eenmaal benoemd op zo'n positie in hun leidinggevende arbeid - ook over gewijde priesters - kunnen geven.

Begrip voor de privé-situatie helpt ook - het gaat niet om voortdurend emotioneel meeleven, maar om rekening houden met beperkte en/of flexibele inzetbaarheid. Gerichtheid op het resultaat en de kwaliteit van het werk zijn daarbij beter te combineren dan controle op aanwezigheid en beschikbaarheid. Dit neemt niet weg dat de hoogste leidinggevende functies, zoals econoom, hoofd van dienst en perschef momenteel zo ingericht zijn dat ze voor een vrouw met gedeeltelijke zorgtaken voor opgroeiende kinderen onmogelijk te combineren zijn; dat zou een andere taakinrichting en andere opvatting over beschikbaarheid vergen. Een probleem met betrekking tot beschikbaarheid specifiek voor de kerkelijke omgeving is de afstand van kerkelijk leiders tot het engagement van vrouwen (en mannen) met mensen en zaken in het dagelijks leven naast het werk: aandacht voor partner of kinderen, behoefte aan rust en tijd voor andere zaken of voor jezelf zijn voor hen soms moeilijk om voor te stellen en rekening mee te houden. Tenslotte wordt ook genoemd dat vrouwen moeten passen in of zich moeten aanpassen aan een mannelijke, soms paternalistische manier van communiceren waarbij je niet teveel van je (negatieve) emoties en betrokkenheid kunt tonen. Het komt voor dat vrouwen vanuit onzekerheid en/of persoonlijke, emotionele betrokkenheid steeds in botsing komen met de heersende, mannelijke communicatiecultuur. Het werkt onhandig en niet effectief om telkens competentiekwesaties, communicatiestoornissen, gender-gekleurd taalgebruik en -gedrag en andere mogelijke m/v-spanningen te thematiseren; alhoewel het geheel vermijden van deze kwesties ook geen optie is, werkt het vaak het beste om zich zelfbewust te concentreren op de eigen deskundigheid en de inhoud van de zaak, onderwijl de mannelijke collega's het voordeel van de twijfel gunnend. Als specifiek aspect van communicatieproblemen tussen mannen en vrouwen in de kerk wordt genoemd de onuitgewerkte, niet voldoende doordachte spanning tussen sacraliteit en erotiek die in de praktijk ook een rol kan spelen bij het ontstaan van onuitgesproken veronderstellingen en miscommunicatie tussen gewijde mannen en vrouwen. Daarnaast wordt op sporen van een veelal ongenoemd "vader-zoon" patroon in de geestelijkheid gewezen die in de praktijk een op mannen gerichte, vrouwen uitsluitende (of niet-ziende) cultuur kan bepalen.

**Opleiders en studenten:** Vrouwen zijn (nog) niet gericht op een leidinggevende loopbaan binnen de kerkelijke omgeving en worden in de praktijk belemmerd door de kerkelijke organisatiecultuur en door de hoge beschikbaarheidseisen.

De opleiders en studenten geven aan dat het perspectief van vrouwelijke theologiestudenten veelal altijd is gericht op het pastoraat of op wetenschappelijk onderzoek. Een loopbaan binnen of gelieerd aan het management van de kerkelijke organisatie is geen vanzelfsprekende mogelijkheid, er wordt eigenlijk niet aan gedacht. M/v-verhoudingen worden in de opleidingen binnen theoretische modellen behandeld maar worden (met uitzondering van eventuele stages) niet toegepast op praktische situaties binnen (kerkelijke) organisaties (wat te verwachten / hoe te handelen als vrouw of man wanneer ...). Feminisme en positieve actie hebben momenteel überhaupt niet veel prioriteit, en de belemmerde doorstroom van vrouwen in de kerkelijke omgeving is geen uitgewerkt thema. In de praktijk blijkt de opleiders dat de communicatie tussen mannen en vrouwen belemmerd wordt door traditioneel-mannelijke beelden van macht en autoriteit en door hun op socialisatie (en natuur?) gebaseerde verschillende gerichtheid: mannen op prestatie en begrenzing van het ik, vrouwen op gezamenlijkheid en acceptatie. Het beeld van leiderschap en autoriteit is nog sterk mannelijk gekleurd; typisch vrouwelijke werkstrategieën zoals overleg, afstemming op anderen en onzekerheid worden minder gewaardeerd dan typisch mannelijke kenmerken als autonomie, dominantie en initiatief. Daar komt voor de kerkelijke omgeving nog bij dat onder ambtsbekleders dikwijls een zekere afstand is te bespeuren in hun omgang met vrouwen. De omgang met vrouwen is hen door achtergrond en socialisatie soms niet vertrouwd en dan kan het gebeuren dat zij zich geen raad weten met de andere, meer emotionele en betrokken stijl van communiceren die vrouwen vaak eigen is. Zo kan het empathisch vermogen van vrouwen zich tegen hen keren, zeker wanneer zij gaan leiding geven. In dit proces zouden zij, vanuit de opleiding maar vooral later op de werkplek goed ondersteund moeten worden, niet alleen door een moreel draagvlak vanuit de hoogste leiding, maar ook praktisch door middel van coaching, bijscholing, loopbaanbegeleiding, onderlinge uitwisseling met andere vrouwen; en dat alles gebeurt veel te weinig - al moet ook gezegd dat vrouwen zelf niet altijd de tijd en gelegenheid nemen om op dit thema te reflecteren.

*8.2.3 Argumenten en draagvlak: waarom is het een probleem, voor wie of wat is het belangrijk als meer vrouwen doorstromen in de kerkelijke organisatie en van wie mag welke steun verwacht worden voor emancipatiebeleid?*

**Leidinggevenden:** Het zou vanzelfsprekend moeten zijn, is in feite niet meer dan normaal dat vrouwen op basis van evenredigheid een plaats zouden hebben in de hogere niveaus van de kerkelijke organisatie. Daar waar vrouwen geen kerkelijk leider kunnen zijn omdat zij geen priesterwijding kunnen ontvangen, zouden zij op andere manieren in het bestuur en beleid van de kerk betrokken moeten zijn. De praktijk is echter weerbarstig: het lukt vaak niet om vrouwen te werven voor hogere functies die voor leken en dus vrouwen opengesteld zijn. Het zou voor het imago van de kerk belangrijk zijn dat meer vrouwen aangetrokken kunnen worden, om het vrouw-onvriendelijke beeld dat veelal van de kerk heerst te corrigeren - immers inmiddels wordt aan vrouwen wel degelijk ruimte geboden. Een beter imago is van groot belang voor de aantrekkelijkheid van de kerk voor potentiële werknemers en vooral ook vrijwilligers. Ook voor het draagvlak van besluiten is het van groot belang dat vrouwen betrokken zijn bij de beleidsbepaling van kerkelijke gremia. Tenslotte zou de inbreng van vrouwen voor de organisatie zelf voordelig kunnen werken, omdat vrouwen dikwijls een andere stijl van communiceren meebrengen die binnen teams een verrijkende aanvulling kan zijn. Vrouwen kunnen niet alleen hun eigen, andere

ervaringen inbrengen en hun persoonlijke betrokkenheid op andere mensen tot uiting brengen, maar ze kunnen soms ook verrassend snel knopen doorhakken daar waar mannen gewend zijn lang over en weer te praten tot ieder aan het woord is geweest. Daarnaast wordt opgemerkt dat binnen de kerk soms scepsis en irritatie kan ontstaan wanneer te veel nadruk wordt gelegd op de geheel andere, betere wijze van communiceren die vrouwen zouden inbrengen: alsof mannen daar helemaal niets van zouden kunnen.

**Personeelsfunctionarissen:** Het is vanzelfsprekend, vanuit de evenredige vertegenwoordiging, maar ook goed voor de kerkelijke organisatie dat vrouwen worden aangetrokken en doorstromen naar hogere functies. Personeelsfunctionarissen rekenen het tot hun taak om vrouwen en teams waarin vrouwen werken te ondersteunen en om meer vrouwen benoemd te krijgen. Het bevorderen van de doorstroom van vrouwen is van groot belang om meer diverse teams samen te stellen. Steeds blijkt dat de inbreng en ervaring van vrouwen in teamwerk een verrijking van de communicatie betekent: minder uitsluitend gericht op de taak, maar ook op het monitoren van mensen en processen. Echter, de krapte in het aanbod van pastorale beroepskrachten is zo groot, en de problemen waarvoor de kerk zich geplaatst ziet zijn zo urgent, dat het bevorderen van de doorstroom van vrouwen geen eerste prioriteit heeft. Het uitgangspunt van het personeelsbeleid ligt in de praktijk bij de vraag: waar is nu wie nodig. Het perspectief van de loopbaan wordt vaak pas ingenomen als iemand zelf aangeeft een nieuwe stap te willen zetten. Bij openstaande en nieuwe functies zal vaak getracht worden hiervoor gekwalificeerde vrouwen te vinden en interesseren; dit lukt soms wel, vaak ook niet. Dat de organisatie zelf belang heeft bij de inbreng en doorstroom van vrouwen vanuit het oogpunt van diversiteit, en zelf verdergaande stappen zal moeten zetten wil zij daartoe meer vrouwen kunnen laten in- en doorstromen is naar de indruk van de personeelsfunctionarissen, zeker op de hoogste niveaus van de organisatie, (nog) geen algemeen gedeelde overtuiging.

**Vrouwen in hogere functies, opleiders en studenten:** De doorstroom van vrouwen is een noodzaak, vanuit het standpunt van gelijke kansen voor vrouwen maar evenzeer vanuit het belang van de kerk. Het valt niet in te zien hoe de kerk een systematische achterstelling van vrouwen in de beleidsbepaling en besluitvorming zou kunnen verantwoorden. Daar waar vrouwen zoveel uitvoerende en pastorale taken vervullen dienen zij ook op het hoogste niveau mee te kunnen denken en beslissen. Bovendien kan de kerk zich niet opstellen buiten de samenleving, waarin de vertegenwoordiging van vrouwen in macht en besluitvorming steeds sterker wordt - dat proces gaat door. Even belangrijk is de inbreng van vrouwen voor de kerk zelf. Het is noodzaak om vrouwen tot op het hoogste niveau aan te stellen; in deze periode van krimpende organisatie en krappe arbeidsmarkt zal de kerkelijke organisatie alle gekwalificeerde mensen - mannen en vrouwen - nodig hebben die zij krijgen kan. Bovendien hebben vrouwen een deels andere inbreng die de kerk verrijkt, sterker, de kerk doet zichzelf tekort als zij afziet van de specifieke ervaringen en kwaliteiten van vrouwen. De opname van meer vrouwen doet de diversiteit van de kerkelijke organisatie toenemen en dat versterkt de kwaliteit op inhoudelijk en leidinggevend niveau.



#### 8.2.4 Oplossingen

De oplossingen die hieronder bij de verschillende groepen geïnterviewden worden opgesomd zijn geen gemiddelden maar verzamelingen. Sommige oplossingen werden door vrijwel iedereen genoemd, andere minder vaak.

##### **Leidinggevenden**

- Meer contact met vrouwelijke netwerken zodat gekwalificeerde vrouwen beter bekend zijn
- Functies expliciet openstellen voor leken en dus vrouwen
- Functies openstellen voor leken en dus vrouwen door ze anders te omschrijven (niet allen)
- Meer vrouwen interesseren voor financieel-administratieve, juridische en bedrijfskundige functies
- Meer aandacht voor management en financieel-administratieve, juridische en bedrijfskundige vaardigheden in theologische opleidingen

##### **Personeelsfunctionarissen**

- Bewustwording van diversiteit als kwaliteitskenmerk
- M/v-balans en doorstroom van vrouwen steeds opnieuw agenderen
- Betere organisatie van pastoraal werk (werk-privé balans)
- Ondersteuning van vrouwen op leidinggevende posities
- Open en duidelijk geprotocolleerde werving- en selectieprocedures met uitnodigende - functieomschrijvingen en breed samengestelde sollicitatiecommissies
- Flexibilisering van arbeidsvoorwaarden: arbeidstijden, aanstellingsomvang, verlofregelingen, telewerken
- Loopbaanbeleid met functiedifferentiatie en beloningsdifferentiatie (niet allen), doorstroommogelijkheden, mentoring en coaching
- Bijscholing en training ter zake van (m/v)communicatie en conflicthantering

##### **Vrouwen in hogere functies**

- Vrouwen benoemen op hogere posities waardoor contact met en werving van meer vrouwen gemakkelijker wordt
- Gerichte benoemingen van vrouwen op zichtbare posities zodat het optreden van vrouwen namens de kerk vanzelfsprekender wordt
- Meer contact met en werving bij andere sociaal-wetenschappelijke disciplines
- Meer vrijheid nemen om leken en dus vrouwen te benoemen op nieuw te omschrijven functies welke door de Codex niet beschreven worden doch er ook niet mee in strijd zijn
- Daar waar diocesane bestuursgremia voltallig en geheel door mannen bezet zijn toegevoegde functies creëren waarop vrouwen benoemd kunnen worden
- Talentvolle vrouwen traceren, volgen, coachen en trainen voor leidinggevende posities
- Scholing en bijscholing van vrouwen op financieel-bestuurlijk-juridisch gebied
- Stages en uitwisseling van posities om kennis en ervaring te verbreden
- Vrouwen uitdrukkelijk welkom heten en waarderen om hun specifieke inbreng
- Professionalisering van het personeelsbeleid; Human Recourse Management
- Voor vrouwen zelf: concentreren op de inhoud en kwaliteit van het werk

- Voor vrouwen zelf: het eigen geloof en ideaal niet voortdurend als maatstaf voor het werk in de kerk hanteren doch realiteitszin ontwikkelen en waar nodig professionele afstand bewaren tot kerkelijke organisatie
- Verder alle aanbevelingen onder *Personeelsfunctionarissen*

### **Opleiders en studenten**

- Argumentatie voor doorstroom vanuit kwaliteit en professionaliteit van de organisatie
- Aankomende pastorale beroepskrachten beter voorbereiden op het werken in teams en het omgaan met groepen vrijwilligers, ook op gebied van management
- Contact tussen studenten en praktijkwerkers
- Onderlinge netwerken van beginnende pastoraal werkers
- Deskundigheidsbevordering van personeelsfunctionarissen inzake gender- en diversiteitsproblematiek
- Verder alle aanbevelingen onder *Personeelsfunctionarissen* en *Vrouwen in hogere functies*

De opmerking die vrijwel alle geïnterviewden (en het meest uitdrukkelijk de leidinggevenden) ergens tijdens hun interview maakten was: *Veranderingen hebben tijd nodig, zeker in de kerk.*



## 9. Samenvatting, aandachtspunten en praktische strategieën

Hierna geven we in het kort per onderzoeksvraag de meest opvallende bevindingen. Voor een compleet overzicht en details wordt verwezen naar de hiervoor liggende hoofdstukken.

### 9.1 Onevenwichtige m/v-balans in kerkelijk management

*Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot de m/v-balans (dat wil zeggen: de mate waarin de aandelen mannen en vrouwen in evenwicht zijn) op beleidsbepalend niveau in de kerkelijke organisatie en hoe kan deze situatie gewaardeerd worden in vergelijking met die in andere organisaties?*

De verhouding tussen mannen en vrouwen in de kerkelijke organisatie is niet in evenwicht. Onder de betrokken kerkleden en kerkelijk vrijwilligers zijn vrouwen in de meerderheid. Van de pastoraal werkers is 40% vrouw. Van de inhoudelijke medewerkers van landelijke, diocesane en dekenale bureaus (beleid, dienstverlening) is ongeveer een kwart vrouw, terwijl van de leidinggevende functionarissen minder dan 5% vrouw is. Als het gaat om de ondersteunende functies zijn de verhoudingen omgekeerd: bijna negen van de tien mensen die in secretariële functies werken zijn vrouw.

De r.-k. kerk is niet de enige organisatie in Nederland - of elders - die ongelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen heeft. De onevenwichtigheid in de kerkelijke organisatie is wel sterker dan die in vergelijkbare organisaties. Op het landelijk bureau van Samen op Weg-kerken is ongeveer 20% van de leidinggevenden vrouw; op het hoogste managementniveau is dit ongeveer 7%. In de maatschappij-brede sector “cultuur en dienstverlening” zijn bijna 40% vrouwen in functies op HBO/WO niveau, terwijl het management voor 30% uit vrouwen bestaat. Met name dat laatste aandeel is flink hoger dan in de r.-k. kerkelijke organisatie.

Met andere woorden: er is een tamelijk dik “glazen plafond” dat vrouwen belemmert om door te stromen naar hogere, beleidsbepalende functies.

Bij de metafoer van het *glazen* plafond kunnen we in het geval van de r.-k. kerk vraagtekens stellen: de belemmeringen zijn niet alleen onzichtbaar, maar ook voor een deel formeel, en vormen een stenen, of houten plafond: immers, op de formeel-leidinggevende kerkelijke ambten zoals pastoor, deken, vicaris, officiaal en bisschop kunnen alleen gewijde priesters benoemd. Echter, laten we uit de berekening van de m/v-balans onder leidinggevenden de gewijden weg, dan zien we dat ongeveer één op de tien mensen met leidinggevende en aansturende verantwoordelijkheid een vrouw is - nog altijd een kleine minderheid. Een verwijzing naar het gewijde ambt voldoet dus niet, om de gebrekkige doorstroom in de kerkelijke organisatie te verklaren. Kennelijk spelen ook andere, minder formele factoren mee, in de kerk evenzeer als in andere organisaties met onevenwichtige m/v-verhoudingen. Wel heeft de kerk door haar formele regelgeving met een bijzondere, extra belemmerende factor te maken, die op de andere factoren inspeelt en er versterkend op kan werken.

## 9.2 Verklarende factoren en argumenten

a. Welke factoren stimuleren of belemmeren vrouwen om beleidsbepalende functies op zich te nemen of te blijven dragen binnen organisaties in het algemeen en binnen de kerk in het bijzonder?

b. Welke argumenten kunnen aangevoerd worden voor het bevorderen van een meer evenwichtige m/v-balans op beleidsbepalend niveau binnen de organisatie?

### 9.2.1 Oorzaken van het glazen plafond

Welke zijn nu de factoren die kerkelijke en andere organisaties gemeen hebben als het gaat om de belemmerde doorstroom van vrouwen? De eerste gedachte is veelal: het heeft gewoon tijd nodig. Veel vrouwen zitten nog *in de pijplijn*. Het neemt een flinke periode in beslag voordat voldoende vrouwen opgeleid voor, ervaren in en gewend zijn aan het werken in de organisatie om door te stromen naar het hoogste niveau. Het instromen van nieuwe groepen begint nu eenmaal aan de onderkant van de organisatie en niet in de top. Bovendien zijn vele managementfuncties nog bezet door mannen uit de naoorlogse *babyboom*-generatie: de pijplijn zit bovenaan verstopt.

Toch is dit niet voldoende als verklaring voor de belemmerde doorstroom. Er zijn inmiddels heel wat vrouwen binnen de kerkelijke wereld gekwalificeerd en ervaren die in staat zouden moeten zijn een hogere of leidinggevende positie te vervullen, zowel op inhoudelijk-theologisch als op ander, meer voorwaardenscheppend terrein.

#### *Keuzes van vrouwen zelf*

Vaak kiezen vrouwen zelf niet voor een functie op dit niveau. Zeker in de kerk komen ze vaak niet op het idee; theologie studeren houdt een functie in het pastoraat in, of in het onderzoek. Het perspectief van vrouwelijke theologen is van meet af niet gericht op een loopbaan richting beleidsbepaling in de kerkelijke organisatie: vrouwen zijn, grof gezegd, vaak minder gericht op leidinggeven en meer gericht op de inhoud van het werk en op andere mensen. In het pastoraat komen die beide zaken samen, en dat is vaak een bewuste keuze.

De blijvende keuze voor het pastoraat kan onbewust mede worden gestuurd doordat het beeld van een kerkelijk leidinggevende zo sterk wordt verenigd met het ambtsbeeld. Maar ook in de hele maatschappij is het beeld van management, van autoriteit, nog sterk mannelijk gekleurd. Een ideale leider is ondernemend, initiatiefrijk en charismatisch, opereert rationeel, zelfstandig, directief en straalt krachtig-positieve emoties uit. Vrouwen voelen zich vaak bij zo'n managementcultuur niet thuis, of zijn bang er niet aan te kunnen voldoen. Veel vrouwen mijden dan ook de top van organisaties, omdat ze hun kansen van meet af laag inschatten of omdat ze denken het niet prettig te zullen vinden om daar te werken en zich aan de cultuur aldaar aan te moeten passen. De vrouwen die het wel lukt om door te stromen hebben vaak al eigenschappen die als typisch mannelijk worden gezien, dan wel kunnen zich goed aanpassen (of hebben het moeilijk). Hoewel de cultuur in het management door de komst van enkele vrouwen (nog) niet echt verandert blijkt hun aanwezigheid wel belangrijk voor de aantrekkelijkheid van het management voor andere vrouwen - iedereen kent de paar vrouwen die zo'n functie vervullen. Dat maakt zo'n functie ook zwaar, omdat men voortdurend in de aandacht staat en zich staande moet houden in een mannelijke omgeving - een fout is zo gemaakt en wordt vaak zwaar aangerekend.

Vrouwen kiezen vaak ook niet voor een hogere functie omdat deze een te groot beroep zal doen op hun beschikbaarheid. Zij hechten relatief meer aan een balans tussen werk en privé dan mannen veelal doen. Zeker wanneer vrouwen zorgtaken voor opgroeiende kinderen verrichten kiezen ze vaak niet voor een functie die een full-time (of meer) beschikbaarheid veronderstelt, hoe ambitieus en gekwalificeerd ze ook zijn. Veel vrouwen op hogere posities buiten en binnen de kerk hebben dan ook niet de zorg voor (jonge) kinderen.

#### *Belemmering door de organisatie*

Ook de organisatie speelt een rol bij de belemmerde doorstroom van vrouwen. Organisaties veranderen niet graag uit zichzelf; doorgaan in het vertrouwde stramien, met het type werknemers dat bekend is, is de meest begaanbare weg. Het actief werven van vrouwen, of zelfs de organisatie aanpassen om vrouwen in dienst te kunnen nemen en houden, is nog geen vanzelfsprekendheid. Ook ziet de organisatie niet altijd van zichzelf, waar zij belemmerend kan werken: werving van werknemers in de bekende netwerken, vergadergewoontes- en tijden, de vaste omvang van aanstellingen, hoge beschikbaarheidseisen en vele andere, min of meer vastliggende regels en gewoonten in organisaties, waaronder de kerk, kunnen het voor vrouwen onaantrekkelijk maken om hogere functies te aanvaarden of het hen moeilijk maken die te vervullen. Anderzijds verandert de in- en doorstroom van vrouwen in organisaties ook de organisaties waarin zij werken. Wanneer deze stromen enige omvang krijgen zal blijken dat vrouwen niet alleen op voorwaarden door de organisatie gesteld meewerken, maar hun eigen, soms andere voorwaarden meebrengen, waardoor de organisatie zelf meer of minder van karakter gaat veranderen, bijvoorbeeld wat betreft werktijden, mate van beschikbaarheid, overlegstructuur- en cultuur, besluitvormingsprocessen et cetera. Dit kan voor mensen die reeds langer posities innemen binnen de organisatie onprettig of zelfs onwenselijk zijn. In de kerk kan deze factor extra werkzaam zijn door de relatieve afstand van kerkelijke ambtsdragers tot vrouwen.

De actiebereidheid om de doorstroom van vrouwen te bevorderen wordt vaak belemmerd door piramidewaarneming: "het is niet zo'n (groot) probleem" - immers het absolute aantal hogere managementfuncties binnen een organisatie is naar verhouding klein, waardoor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het management kleinschalig is en de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in het hogere management niet als een - althans binnen de organisatie op te lossen - probleem gezien wordt. Tevens is er tegenwoordig veelal weerstand tegen expliciete doorstroombevordering: "feminisme is uit".

Hoe kan verklaard worden, dat feminisme eerder irriteert dan activeert, terwijl de macht en invloed van vrouwen toch overduidelijk nog achterblijft bij die van mannen? Welnu, de belangrijkste voorwaarde voor een m/v-balansbeleid - het formeel beëindigen van m/v discriminatie - is inmiddels wettelijk verplicht en reeds doorgevoerd in verreweg de meeste organisaties - waartoe de kerk, door haar aparte status, niet behoort. Ook verdere emancipatie-aspecten die gericht zijn op het bestrijden van onrecht jegens vrouwen - waarvan de kerk er wèl verschillende heeft doorgevoerd, zie hieronder - zijn in veel organisaties geïntegreerd in regulier beleid. Expliciete positieve actie daarentegen, in de vorm van structurele maatregelen zoals het instellen van quota voor benoemingen ondervindt weinig weerklank (meer), bij mannen noch bij vrouwen. Managers en personeelsfunctionarissen, veelal mannen, selecteren mensen op kwaliteit, niet op geslacht; vrouwen op hun beurt willen zich laten voorstaan op hun kwaliteiten, niet op hun

vrouwzijn. Met name jongere vrouwen hebben, dankzij de barricadenloopsters die hen voorgingen, in hun opleiding dezelfde kansen gehad als mannen en veronderstellen dat zij in hun verdere loopbaan dezelfde kansen zullen krijgen, als ze maar goed presteren. In de meeste organisaties worden kandidaten voor hogere functies dan ook geselecteerd op hun geschiktheid, ervaring en mate van beschikbaarheid. Gezien de al dan niet bewust door de organisatie gehanteerde selectiecriteria en het feit dat vrouwen hun ambities veelal door hun eigen levensloop ingehaald zien worden, zullen de kansen van vrouwen naar verhouding geringer zijn.

### *9.2.2 Argumenten voor doorstroombevordering*

Als het de kerk niet goed lukt om vrouwen door te laten stromen naar hogere functies, en vrouwen zelf lang niet altijd voor een hogere functie lijken te kiezen, waarom zou de kerkelijke organisatie dan moeite moeten doen om die doorstroming toch te bevorderen?

#### *Moreel argument: kwestie van rechtvaardigheid*

Het argument voor vrouwenemancipatie dat tot nu toe in de kerkelijke organisatie (en in veel andere organisaties) de grootste rol speelde was het rechtzetten van onrecht jegens vrouwen. Het is enerzijds een kwestie van rechtvaardigheid jegens vrouwen dat ook zij als groep invloed kunnen uitoefenen op de kerkelijke organisatie en haar beleid, daar waar zij zoveel uitvoerende en pastorale taken uitoefenen; anderzijds is het ook een kwestie van rechtvaardigheid dat individuele vrouwen zoveel (als kerk-juridisch) mogelijk dezelfde kansen als mannen krijgen op ontplooiing, taak- en gezagsuitoefening binnen de kerkelijke organisatie. Het morele argument van de rechtvaardigheid heeft in een organisatie als de kerk - die zich immers uit haar aard sterk met moraal bezighoudt - vanouds de beste papieren. Het heeft geleid tot het openstellen van opleidingen en diverse functies voor vrouwen, een vergroot bewustzijn voor gender-gekleurd taalgebruik in liturgie en organisatie, het horen van de opvattingen en ervaringen van vrouwen in de vrouw-engeloofbeweging, het zoeken van vrouwen voor besturen en adviesraden. Voor zover het is gelukt vrouwen nauwer bij de kerk te betrekken leidt dit tot instemming; voor zover het niet is gelukt leidt dit veelal tot berusting - de organisatie heeft immers inspanningen geleverd om eventueel onrecht te bestrijden. De notie van rechtvaardigheid zit kennelijk niet zo diep, dat pas gerust wordt als de onrechtvaardigheid is opgeheven.

In de laatste jaren groeit echter in vele organisatietypen een breed besef dat het doorstromen van vrouwen tot in hogere lagen van organisaties niet alleen het belang van vrouwen betreft, maar ook het belang van de organisaties zelf kan dienen, zowel om pragmatische als organisatie-intrinsieke redenen. Pragmatische argumenten zijn de krappe arbeidsmarkt (aanbodzijde) en de complexiteit van de "markt" (vraagzijde). Organisatie-intrinsiek is de grotere kwaliteit door diversiteit.

#### *Pragmatiek van het aanbod: krappe arbeidsmarkt*

Mede dankzij de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen groeit de economie en is de werkloosheid laag; onder de invloed van de toenemende vergrijzing zal de arbeidsmarkt nog krappere worden. De tijd dat werkgevers konden kiezen uit vele geschikte werknemers is voorbij; werkgevers vissen in een steeds leger wordende vijver en werknemers veranderen gemakkelijker van baan als zij elders een functie onder betere voorwaarden kunnen krijgen. In een dergelijke arbeidsmarkt is het potentieel onder hoger opgeleide werknemers kostbaar om binnen te halen, te houden en te begeleiden naar de hogere

functies. Organisaties kunnen het zich eenvoudigweg niet permitteren voorbij te zien aan de helft van dat arbeidspotentieel - i.e. de vrouwelijke helft; zij kunnen die hoognodige, hooggekwalificeerde werkneemsters niet missen. Het is met name dit argument van het voorkomen van “kapitaalvernietiging” dat door de overheid momenteel wordt ingezet als het gaat om het bevorderen van de doorstroom van vrouwen. Binnen de kerk is dit argument van groot belang waar het gaat om het aantrekken van schaars pastoraal personeel, maar ook om de hogere coördinerende en beleidsvoorbereidende functies. In de komende jaren zullen mensen steeds complexere en veeleisender functies moeten gaan vervullen in de krimpende organisatie die de kerk is. Alle goed gekwalificeerde mensen die de kerk bij haar werk kan betrekken zal zij kunnen gebruiken.

#### *Pragmatiek van de vraag: complexe behoefte aan organisatie-aanbod*

De samenleving is in toenemende mate complex: mensen en markten kunnen ter zake van hun behoeften en opvattingen niet meer in enkele vastomlijnde groepen (zuilen, sociale klassen, leeftijdsgroepen, geslachten, etnische groepen) onderscheiden worden maar vertonen steeds uiteenlopende en moeilijker in te delen gedrag, en daarmee moeilijker te voorspellen vragen aan overheid, bedrijven en culturele/dienstverlenende organisaties. Uit onderzoek blijkt dat deze complexe, binnen en tussen individuen steeds veranderende vraag in extenso geldt voor religiositeit en dus voor religieuze organisaties. In het algemeen groeit het inzicht dat aan de aanbodzijde - de kant van de organisatie - een grotere diversiteit maakt dat men beter in kan spelen op de complexe vragen. Eenvormige en relatief onbeweeglijke organisaties hebben het intern wellicht gemakkelijker doordat onderlinge regels en afspraken eenvoudig vastgesteld kunnen worden, maar kunnen extern juist in het nadeel zijn. Door vrouwen - maar ook etnische minderheden, minder validen en mensen van diverse leeftijdsgroepen et cetera - in alle niveaus van de organisatie te laten participeren kan deze beter inspelen op de vragen van de samenleving, en worden bereik en draagvlak van de organisatie vergroot. Voor de kerk geldt in het bijzonder dat zij als vrijwilligersorganisatie in belangrijke mate afhankelijk is van haar *good will* bij kerkleden, onder wie immers (vooral de vrouwen onder hen) de vrijwilligers gevonden moeten worden.

Vanuit theologische zijde wordt ook wel een hieraan toegevoegd argument gehoord dat bij uitstek binnen de kerk het bevorderen van samenwerking niet alleen middel is, maar ook doel op zich zou kunnen zijn om gestalte te geven aan het Koninkrijk Gods waaraan ieder zijn bijdrage levert.

#### *Kwaliteit door diversiteit*

Uit onderzoek blijkt dat organisaties in deze moderne tijd er baat bij hebben dat op verschillende manieren - stereotiep mannelijke en stereotiep vrouwelijke - van managen kan worden teruggegrepen: directief naast democratisch, snel knopen doorhakend naast consensusvormende processen, al deze vormen van management kunnen na of naast elkaar nodig zijn in de complexe, divers samengestelde organisaties van tegenwoordig. Diversiteit is daarom ook nodig op het niveau van leidinggevend: zo kan geput worden uit verschillende stijlen van leidinggeven en een brede mix van ervaringen. Een organisatie met een eenvormige wijze van leidinggeven vindt niet alleen moeilijker aansluiting bij het “grote publiek” maar ook bij de eigen werknemers. Daarom is het argument van de diversiteit voor een organisatie als de kerk zowel intern als extern van het grootste belang.



Voor diverse typen organisaties is echter vastgesteld dat de als vrouwelijk betitelde kwaliteiten door mannen - met name leidinggevend - steeds meer geïncorporeerd worden, dat wil zeggen, als belangrijk erkend en op zichzelf van toepassing geacht (naast de mannelijke kwaliteiten, waarvan het belang onverminderd is); er lijken daarom geen specifieke redenen meer te zijn om vooral vrouwen in de hogere functies op te nemen. Geconcludeerd mag worden dat het “gevaarlijk” kan zijn om de in- en doorstroom van vrouwen naar een beleidsbepalend niveau uitsluitend te beargumenteren met de gewenstheid van typisch vrouwelijke, zachte eigenschappen binnen de organisatie. Veiliger - en op individueel niveau juist - is het om het argument van diversiteit in zijn breedheid toe te passen: een mix van leiderschapsstijlen leidt tot een effectiever en efficiënter leiderschap en komt de kwaliteit van de organisatie ten goede.

### **9.3 Probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak**

*Hoe zijn probleemwaarneming, argumentatie en draagvlak in de kerkelijke organisatie met betrekking tot de doorstroombevordering van vrouwen tot beleidsbepalend niveau?*

In de interviews is gebleken dat het morele argument het meest wordt gebruikt om de doorstroombevordering te ondersteunen, gevolgd door het pragmatisch argument: het imago van de kerk is erbij gebaat, de arbeidsmarkt is krap, en er zijn gekwalificeerde vrouwen genoeg. De argumenten van diversiteit in antwoord op complexere vragen en kwaliteit door diversiteit in leiderschapsstijlen worden minder vaak gebruikt. Veelal wordt wel gewag gemaakt van de andere manier van communiceren die vrouwen met zich meebrengen en die een verrijking betekent binnen het teamwerk. Maar ook het tegendeel kan het geval zijn; juist binnen een non-profit organisatie als de kerk, waarin zakelijkheid en efficiëntie niet de organisatiedoelinden met eerste prioriteit zijn, en stereotiep-vrouwelijke doelen als ontplooiing, zorgzaamheid en samenwerking als het ware in het pastoraat verweven zitten, zullen vele organisatieleden de onderscheidende typering van mannelijke versus vrouwelijke inbreng niet kunnen delen of niet op zichzelf van toepassing achten. (Men zou zelfs kunnen veronderstellen dat de kerkelijke omgeving zo “feminien” van aard is dat zij bij uitstek geschikt zou moeten zijn om vrouwen te doen gedijen - en voor zover vrouwen zich aangetrokken voelen door de studie theologie en het pastorale werk, lijkt dat inderdaad te kloppen - echter niet voor de hogere kerkelijke posities. Daar zullen zichtbare en onzichtbare criteria van initiatief, dominantie en beschikbaarheid zeker een rol blijven spelen.)

Opmerkelijk genoeg leidt het morele argument - het is gerechtvaardigd, zelfs niet meer dan normaal dat vrouwen deel uitmaken van beleidsbepalende gremia - op zichzelf vaak niet tot verdergaande actie. Het lijkt er op dat gevoeld wordt dat aan vrouwen voldoende recht is gedaan als voor leken toegankelijke functies duidelijk voor hen opengesteld zijn - komen ze niet, of worden de vrouwen die zich melden onvoldoende ervaren of beschikbaar geacht, dan zoekt men verder in vertrouwde netwerken en kanalen. Dit kenmerk deelt de kerkelijke organisatie met vele andere organisaties. Toch zijn er argumenten te geven waarom hier meer moeite zou kunnen worden gedaan om de functies voor vrouwen aantrekkelijker te maken. Deze argumenten worden echter minder vaak of minder vaak als eerste genoemd met name door kerkelijk leidinggevend, namelijk het voordeel dat de kerkelijke organisatie zelf kan hebben, intern, van een meer

divers gevulde managementinstrumenten-kist of extern, van de rijkere ervaringen-verzameling. Omdat het voordeel voor de kerkelijke organisatie zelf niet binnen het dominante perspectief valt, is ook het draagvlak onder emancipatiebeleid niet al te dik. Het dominante perspectief van kerkelijk leidinggevenden en personeelsfunctionarissen ligt bij de krimpende kerkelijke organisatie in een seculariserende omgeving. Het loopbaanbeleid is dan ook vormgegeven vanuit de vraagkant: wie is nu waar nodig en hoe kan het bekostigd worden. De zienswijze dat doorstroom- en diversiteitsbevordering geen bijkomende problemen zijn, maar juist onderdelen van algehele kwaliteitsbevordering kunnen vormen wordt niet algemeen gedeeld.

#### **9.4 Aandachtspunten en praktische strategieën**

*a. Welke punten kunnen onder de aandacht worden gebracht op grond van de bevindingen en resultaten?*

*b. Welke praktische beleidsadviezen kunnen concreet toegepast worden?*

##### *9.4.1 Aandachtspunten voor beleid*

###### *Ondersteuning van emancipatiebeleid is cruciaal*

Het is belangrijk dat argumenten voor doorstroombevordering van vrouwen vanuit het belang van de organisatie zelf gedeeld en gegrond worden bij de leidinggevenden in de organisatie. Welwillendheid ten aanzien van vrouwenemancipatie en doorstroom van vrouwen is niet voldoende voor werkelijke verandering; daarvoor is de wens om te veranderen noodzakelijk en dat op zijn beurt vergt een bewustzijn van zwaarwegende argumenten. Het benoemen van vrouwen onder druk vanuit de buitenwereld of vanuit een deel van de eigen organisatie met als doel een teken te stellen - zonder dat men van nut of noodzaak daartoe overtuigd is - is niet zonder risico omdat dan de benodigde aanpassingen binnen de organisatie aan de nieuwe situatie niet gewaarborgd zijn. Vrouwen die vanuit een dergelijke argumentatie en doelstelling benoemd zijn kunnen, wanneer zij zich onvoldoende gesteund en begeleid voelen, op een eenzame *token*-positie terechtkomen waar zij hun anders-zijn in eigen en andermans ogen voortdurend voelen en extra kwetsbaar zijn; afbranden is dan geen denkbeeldig risico.

Voorts kan een relatief zwak draagvlak leiden tot een meer cosmetisch dan wezenlijk emancipatiebeleid. In de praktijk is herhaaldelijk gebleken dat het na laten kijken van teksten op vrouw(on)vriendelijkheid, het openstellen van functies voor vrouwen of het vragen van bepaalde vrouwen voor bepaalde, vast omschreven functies veelal niet tot daadwerkelijke veranderingen leiden. Dit zijn relatief passieve strategieën die vanuit het perspectief van de bestaande (mannelijke) organisatiestructuur en -cultuur worden gehanteerd, en die er voornamelijk op gericht zijn vrouwen niet te kwetsen of hen niet te passeren; is aan deze doelstellingen voldaan dan is, in deze visie, het emancipatiebeleid weliswaar niet per se succesvol maar toch op een voldoende niveau uitgevoerd.

Als men echter de noodzaak voelt - vanuit een gegrond rechtvaardigheidsargument en/of vanuit gegronde kwaliteitsargumenten voor de organisatie als geheel - om vrouwen bij de beleidsbepalende en -beïnvloedende sectoren van de kerkelijke organisatie te betrekken, dan zal men niet kunnen berusten in een onsuccesvolle werving van vrouwen, of in een relatief grote uitstroom van vrouwen uit de organisatie, of in het vaststellen van

advertentieteksten en beleidsteksten waarvan een vrouw alleen achteraf controleert of de tekst ook voor vrouwen acceptabel is. Dan zal men de noodzaak voelen om een actiever beleid te voeren, dat het perspectief van vrouwen van meet af mede in ogenschouw neemt, ook als daarvoor aangepaste werving- en selectieprocedures en arbeidsvoorwaarden en/of nieuwe functieomschrijvingen geschapen dienen te worden. Immers, er zijn verschillende wegen waarlangs de doorstroom van vrouwen in de kerk bevorderd kan worden en die gelijktijdig bewandeld kunnen worden: enerzijds het stimuleren dat meer vrouwen worden benoemd op functies die nu reeds zonder meer aan leken en dus vrouwen toegewezen kunnen worden, met name in de voorwaardenscheppende sfeer (financieel / administratief / bouwtechnisch / juridisch) en het pastoraal werk c.q. de pastorale dienstverlening; en anderzijds het stimuleren dat functies omschreven worden zodat leken en dus vrouwen coördinerende taken kunnen vervullen die nu op veel plaatsen door gewijde ambtsdragers worden vervuld. De aanpassingen en vernieuwingen die voor elk van beide wegen nodig zijn, en die hieronder verder uitgewerkt worden, zullen zeker niet zonder inspanningen en rimpelingen in de organisatie kunnen worden doorgevoerd maar zijn wel nodig om daadwerkelijk effect te sorteren. Beide zaken vereisen binnen de kerkelijke organisatie niet alleen een stevig draagvlak en ondersteuning vanuit het management, maar ook een professionele opvatting en uitvoering van het personeelswerk in de richting van Human Resource Management en een grote deskundigheid inzake de mogelijkheden en toepassingen van het canoniek recht.

#### *Voor vrouwen toegankelijke functies*

Tal van hogere en leidinggevende functies binnen de kerkelijke organisatie, die door het kerkelijk wetboek worden omschreven of in de ondersteunende gremia zijn ontstaan, zijn zonder meer voor vrouwen toegankelijk: econoom, rechter, juridisch adviseur, bouwkundig adviseur, kanselier, secretaris(-generaal), personeelsfunctionaris, beleidsmedewerker, bisschoppelijk gedelegeerde, perschef et cetera. Sommige van deze functies worden meestal door gewijde ambtsdragers vervuld, de overige meestal door mannelijke leken; vrouwen dringen er nog slechts zelden of niet in door. Zowel de kerkelijke cultuur als de algemeen-maatschappelijke factoren werken hier belemmerend en versterken elkaar (zie sectie 9.2 en 9.3).

Het bevorderen van de instroom en doorstroom van vrouwen en het voorkomen van vermijdbare uitstroom vereist aanpassingen waarbij de organisatiestructuur- en cultuur uitdrukkelijk in het geding zijn: functiedifferentiatie en andere taakverdelingen, nieuwe functieomschrijvingen, deeltijdarbeid, telewerken en flexibele werktijden ook (juist) in hogere functies<sup>14</sup> stimuleren in- en doorstroom van vrouwen. Om te zorgen dat vrouwen

---

<sup>14</sup> Er is in de Nederlandse samenleving - in tegenstelling tot vele andere westerse landen - (nog) een vrij breed gedeelde consensus dat het van groot belang is dat ouders (grotendeels moeders) gedeeltelijk zelf voor hun kinderen zorgen waardoor kinderen in relatieve rust en stabiliteit kunnen opgroeien. Dit ideaalbeeld zal de kerk - die immers de belangen van het kwetsbare en onmondige voorop stelt - waarschijnlijk kunnen beamen. Lastig is dat zo'n samenlevingsmodel tegelijkertijd consequenties heeft voor de beschikbaarheid van jonge ouders (vaak moeders) voor betaalde arbeid. Het kan dan ook voor organisaties in zo'n samenleving als een maatschappelijke verantwoordelijkheid opgevat worden - en voor de kerk een welhaast theologisch gefundeerde - om in hun criteria, beschikbaarheidseisen en andere arbeidsvoorwaarden hiermee rekening te houden. Thans wordt van mensen die gedeeltelijk verantwoordelijk zijn voor zorgtaken thuis - en daarmee een samenlevingsmodel in stand houden dat algemeen als het wenselijke wordt gezien - geëist dat, wanneer zij in aanmerking willen komen voor

op de beoogde posities ook daadwerkelijk kunnen functioneren tot tevredenheid van henzelf en de organisatie is echter meer nodig. Prioriteit ligt bij intensieve begeleiding door een professionele coach voor elke vrouw die start met een hogere of leidinggevende positie, ervaringuitwisseling met andere vrouwelijke starters, individuele loopbaanplanning, training en bijscholing - al deze middelen kunnen vermijdbare (en kostbare) uitstroom voorkomen; en neemt iemand toch afscheid, dan biedt een exitgesprek -gehouden volgens standaardprocedure- kansen om ervaringen uit te wisselen en waar nodig veranderingen aan te brengen (zie sectie 9.3).

*Uitbouw personeelsbeleid naar loopbaanbegeleiding en functie- en beloningsdifferentiatie*

De professionalisering van het kerkelijk personeelswerk heeft op de punten hierboven genoemd duidelijk reeds ingezet en zou verder versterkt dienen te worden met specifieke deskundigheden terzake van procedurebewaking, flexibilisering van arbeidsvoorwaarden, mix van leiderschapstijlen en niet in het minst loopbaanbegeleiding. Immers, juist persoonlijke loopbaantrajecten, vanuit het perspectief van de werknemer, gepaard aan bijscholing, training, coaching en het organiseren van onderlinge steun is van groot belang voor vrouwen juist als zij aan een leidinggevende functie beginnen.

Werd het (op het pastoraat gerichte) personeelswerk in het verleden door bisschoppelijk vicarissen gedaan zonder specifieke vooropleiding, tegenwoordig zijn veelal theologisch opgeleide mannelijke leken met deze taken belast. De gerichtheid van het personeelswerk ligt in de met krimp geconfronteerde kerkelijke organisatie nog sterk in het basispastoraat en de daaraan gelieerde functies; dit verklaart ook de betrekkelijk geringe mogelijkheden tot functie- en vooral beloningsdifferentiatie, instrumenten die in het loopbaanbeleid buiten de kerk veelvuldig worden toegepast.

Om meer loopbaanontwikkeling en meer instroom van buitenaf mogelijk te maken lijken verdere functie- en beloningsdifferentiatie op den duur onvermijdelijk. Bovendien mag verondersteld worden dat bij het ontbreken van een beloningsprikkel mannen systematisch vaker zullen doorstromen, omdat uit onderzoek bekend is dat hogere status en meer zeggenschap op zichzelf voor mannen sterkere motivaties zijn om een hogere functie te aanvaarden dan voor vrouwen - en dit geldt vooral in de dienstverlenende sector (vergelijkbaar met de kerk).

Speciale aandacht dient uit te gaan naar de samenhang tussen beloning en status; afgewogen dient te worden welke plaats de inhoudelijke (pastorale, catechetische, theologische) ten opzichte van de voorwaardenscheppende (financiële, bouwtechnische, juridische) functies innemen, daar waar de laatste momenteel - gezien de arbeidsmarktsituatie - veelal hoger beloond worden dan verantwoordelijke functies op kerk-inhoudelijk niveau: wat betekent dit voor de onderlinge verhoudingen binnen de

---

meer verantwoordelijke functies, zij in kwantitatieve beschikbaarheid en ervaring kunnen wedijveren met full time beschikbare concurrenten. Dit levert een niet onaanzienlijke spanning op die tot nog toe in het nadeel uitvalt van zowel de betreffende werknemers als van de organisaties die niet ten volle profiteren van goed opgeleide en getalenteerde werknemers.

kerkelijke organisatie? Functiedifferentiatie en -specialisatie en beloningsdifferentiatie slotte maken het mogelijk om meer mensen uit andere wetenschapsrichtingen dan de theologie en uit andere maatschappelijke organisaties aan te stellen binnen de kerkelijke organisatie, om zo andere dan theologische benaderingen en zienswijzen in te brengen en tevens een bredere groep van mogelijke kandidaten voor verantwoordelijke en complexe functies aan te boren.

#### *Nieuwe functies binnen de ruimte van het recht*

Doordat de instroom van nieuwe priesters in vergelijking met een aantal decennia geleden veel smaller is geworden zal het aantal kandidaten voor leidinggevende gewijde ambten, wanneer de huidige - reeds voor een groot deel vergrijsde - generatie ambtsdragers opgevolgd dient te worden, relatief zeer beperkt zijn. Om aan gedwongen keuzes te ontkomen - die zowel voor de individuele kandidaten als voor de kerkelijke organisatie onbevredigend zouden kunnen uitwerken - kunnen nieuwe functies beschreven worden waarop gekwalificeerde leken onder wie vrouwen benoemd kunnen worden. Dit ontlast de ambtsdragers, bevordert de kwaliteit van het kerkelijk werk en betreft meer groepen in de verantwoordelijkheden van het kerkelijk werk.

Het kerk-gebonden onderscheid tussen de positie van leken - mannelijke en vrouwelijke - ten opzichte van die van de gewijde clerus leidt voor een gedeelte de aandacht af van het algemeen-maatschappelijke onderscheid tussen de positie van mannen en vrouwen, dat ook in de kerkelijke organisatie werkzaam is. Mannelijke leken hebben vooral oog voor de beknotting van hun mogelijkheden als leek, terwijl vrouwen de belemmeringen voelen als leek en als vrouw - dat laatste blijft in het geheel van de organisatie soms onderbelicht onder de eerstgenoemde problematiek. Het onderscheid - leek/clerus - zou de aandacht niet van het andere - man/vrouw - moeten afleiden, maar ermee gecombineerd worden om juist zo mogelijkheden te kunnen creëren om vrouwen te doen doorstromen. Het kerkelijk recht biedt de ruimte in alle of bepaalde omstandigheden aan vrouwen leidinggevende posities binnen de kerk toe te wijzen. Formeel blijft de verantwoordelijkheid bij de bisschop, c.q. de vicarissen berusten, maar door particulier-kerkrechtelijke omschrijvingen van nieuwe functies te hanteren kunnen vrouwen benoemd worden op allerlei leidinggevende functies in parochie, dekenaat en bisdom. Het is aan de bisschop om te bepalen of en in hoeverre de omstandigheden zodanig zijn dat de ruimte genomen moet of kan worden om deze mogelijkheid te creëren. Dit hangt mede af van de evaluatie van de huidige ontwikkelingen in de kerk en de mate waarin de ontwikkelingen in de samenleving van toepassing worden geacht op de kerk. Bij benoemingen zijn de mogelijkheden dus sterk afhankelijk van de kerkopvattingen van de bisschop ter plaatse en diens staf.

Hoewel dit het kerkelijk apparaat kwetsbaar maakt voor veranderingen en daarmee afwachtend van aard en resistent tegen vernieuwingen, zien we toch in verschillende bisdommen binnen en buiten Nederland functies ontstaan waarop gekwalificeerde mannelijke leken en vrouwen kunnen worden benoemd. We noemen enkele voorbeelden:

- hoofd van dienst (van verschillende aspecten van de pastoraal, bijvoorbeeld personele zaken en benoemingen, communicatie en externe betrekkingen, officialaat, dienstverlening et cetera, steeds formeel ressorterend onder de vicaris-generaal of een bisschoppelijk vicaris)
- dekenaal coördinator (formeel ressorterend onder een deken)
- als hoofd van dienst of als dekenaal coördinator: lid bisdomraad en/of bisdombestuur
- teamleider in het parochiepastoraat (formeel ressorterend onder een pastoor)
- supervisor (ressortterend onder hoofd personele organisatie)

In verschillende landen zijn voornemens geformuleerd om maximaal gebruik te maken van de ruimte die het kerkelijk recht biedt om vrouwen aan te stellen op beleidsbepalende posities die voor leken toegankelijk zijn, juist om van hun talenten gebruik te maken en hen als vrouwen te laten delen in de kerkelijke verantwoordelijkheden. Daar waar diocesane bestuurlijke gremia vooralsnog voltallig (door gewijde en leken-mannen) bezet zijn is het denkbaar dat nieuwe functies gecreëerd worden waarop vrouwen benoemd kunnen worden om hen zo bij het beleidsvormend niveau te betrekken en ervaring op dit niveau op te laten doen.

#### *Onbezoldigde functies*

Het kerkelijk recht voorziet in de mogelijkheid om leken, en dus vrouwen te benoemen in diverse kerkelijke raden, en ook buiten de strikt kerkelijke organisatie zijn er vele kerkgebonden bestuurs- en adviesfuncties waarop vrouwen benoemd kunnen worden. Met name door financieel-administratieve bestuurstaken (penningmeester, lid Raad voor Economische Aangelegenheden et cetera) op zich te nemen zouden vrouwen veel meer invloed kunnen uitoefenen op de beleids- en besluitvorming in parochies, dekenaten en bisdommen. Vrouwen zouden zich meer bewust moeten worden van hun potentiële invloed langs deze, door hen tot nog toe vaak vermeden weg.

Het is echter in toenemende mate moeilijk om maatschappelijk actieve vrouwen te vinden voor deze veelal onbezoldigde functies. In tegenstelling tot voorgaande generaties vrouwen combineren veel jongere vrouwen hun zorgtaken thuis en/of hun gevuld sociaal leven met een betaalde baan. Daaraan een bestuurs- of adviesfunctie koppelen vormt een driedubbele belasting die voor velen te veel tijdsbeslag geeft. Een mogelijke weg voor de toekomst kan zijn overeenkomsten te sluiten met bedrijven en maatschappelijke organisaties die een deel van de werktijd van hun professionals afstaan om dergelijke taken binnen vrijwilligersorganisaties zoals de kerk te verrichten (tijdens kantooruren of andere goed beschikbare uren). Een positief imago van de kerk, teneinde hiervoor draagvlak te verwerven, is in dit opzicht extra belangrijk. Voor de kerk geldt in het bijzonder dat zij als vrijwilligersorganisatie in belangrijke mate afhankelijk is van haar *good will* bij kerkleden, onder wie immers - vooral de vrouwen onder hen - de vrijwilligers gevonden moeten worden.

#### *Imago*

De instroom van hooggekwalificeerd personeel is voor de kerkelijke organisatie mede moeilijk op peil te houden door het imago van de r.-k. kerk - hierbij kan gedacht worden aan standpunten van het leergezag inzake anticonceptie, abortus, euthanasie en de vrouw-en-ambts-kwestie welke in veel gevallen niet sporen met opvattingen in brede lagen van (het r.-k. deel van) de maatschappij. We kunnen de wijdingskwestie in dit opzicht niet ongenoemd laten, omdat deze het hart van de zaak raakt, ook voor vrouwen (en mannen) die geen pastorale taken in de kerk vervullen. Met name de principiële ontoegankelijkheid van het priesterambt is een feit waartoe iedere vrouw die in of voor de kerk werkt -in het pastoraat of elders- zich zal dienen te verhouden - zij het in onderschrijvende, bestrijdende of berustende zin. Het kan een drempel vormen waarover zij soms of telkens opnieuw moeten stappen; overigens kan deze drempel voor mannen evenzeer hinderlijk aanwezig zijn. Als de kerk meer vrouwen wenst op te nemen in haar organisatie en hen te laten doorstromen naar hogere functies is het noodzakelijk dat zij zich rekenschap geeft van de verschillende houdingen die vrouwen - en mannen - kunnen aannemen ten aanzien van

de wijdingskwestie. De kerk heeft te maken met vrouwen die *ondanks zichzelf* (ondanks hun maatschappelijk verankerde onvrede) hun pastorale werk doen binnen of gelieerd aan de kerk. Het is van groot belang dat hun onvrede gezien en besproken kan worden, zonder dat deze nu voortdurend gethematiseerd behoeft te worden. Van belang is het dat de kerkelijke organisatie voor de inbreng van vrouwen - zij het in pastoraat of andere functies - erkenning en waardering uitspreekt, en vooral dat vrouwen variatie in aard en niveau van werk wordt geboden; de onmogelijkheid van een priesterwijding mag vrouwen met ambitie niet gevangen houden in een statisch takenpakket en functieniveau.

### *Opleidingen*

De theologische opleidingen voldoen volgens geïnterviewden in dit onderzoek in theoretisch opzicht aan hun voorbereidende taak inzake een loopbaan binnen pastoraat en kerkelijke organisatie, maar zouden in praktische zin meer aandacht mogen geven aan de verschillende functies die binnen de kerk voor leken en dus voor vrouwen toegankelijk zijn. Met het “beperkt zicht” dat studenten nu hebben begint de loopbaan voor vrouwen binnen de kerkelijke organisatie al anders dan voor mannen. De theologische opleidingen zouden aan de veranderde verhoudingen tussen mannen en vrouwen in en buiten de kerk en daarmee aan de bewustwording van vrouwen en mannen expliciet aandacht dienen te besteden. Dit geldt in het bijzonder voor priesterstudenten die in de nabije toekomst steeds meer met vrouwelijke collega’s en ondergeschikten zullen gaan samenwerken. Daar waar theologiestudenten in meerderheid vrouwen zijn zullen de meeste pastoraal werkers van de toekomst ook vrouw zijn. Uit hun midden zullen vele van de hogere lekenfunctionarissen in de kerk gerecruteerd worden. Het lijkt van het grootste belang dat zowel priesterstudenten als aankomende leken-theologen op deze toekomstige samenwerking worden voorbereid. Daarbij zijn inzichten en vaardigheden in management, alsook financieel-administratieve en juridische kennis onontbeerlijk in de steeds complexere functies in pastoraat en kerkelijke organisatie.

Tenslotte zou de in de praktijk veelal ervaren tegenstelling tussen de idealen, die voor veel theologiestudenten de motivatie tot hun keuze vormden, en de “weerbarstigheid” van het pastoraat en de kerkelijke organisatie tijdens opleiding sterker gethematiseerd kunnen worden als onderdeel van een bewustwordings- en professionaliseringsproces. Immers, juist omdat vrouwen (en mannen) binnen de kerk veelal vanuit hun idealen en geloof gemotiveerd hun werk doen kunnen tegenslag en weerstand hen diep en persoonlijk raken; op dit punt weerbaar worden vereist professionaliteit, realiteitszin en relativiseringsvermogen, distantie waar nodig en met dat alles een aanzienlijk vermogen tot reflectie op het eigen en andermans functioneren binnen het kerkelijk krachtenveld.

### *Religieuzen, vrouwenbewegingen en vrouwenstudies theologie*

Vrouwelijke religieuzen en katholieke vrouwenbewegingen hebben in grote mate bijgedragen aan de emancipatie van katholieke vrouwen. Hun bewegingen waren weliswaar exponenten van een traditioneel systeem, maar toen de vrouwenemancipatie opgeld deed in de Nederlandse maatschappij waren katholieke vrouwen al verenigd en konden zij zich snel mobiliseren ten gunste van emancipatie. De vrouw-en-geloof-beweging en de feministische theologie hebben de grote verdienste dat zij de positie van vrouwen in de kerkelijke organisatie hebben versterkt en deze kwestie op de kerkelijke agenda hebben gezet; op dit moment staan zij echter op aanzienlijke afstand tot de kerkelijke (ambtelijke en leken-)leiding, die weinig met hun thematiek vertrouwd is. De

meta-theoretische, nog weinig empirische thematiek van de feministische theologie sluit nog weinig aan bij het kerkelijk werk in de praktijk. Meer contact tussen kerkelijke leiding en vrouwelijke theologen zou de onderlinge afstand kunnen verkleinen en tot het delen van wederzijdse vragen en inzichten kunnen leiden.

Wat betreft de vrouwelijke religieuzen en katholieke vrouwenbewegingen kan voorzien worden dat hun invloed nu snel zal gaan afnemen. Onduidelijk is wie hun rol zal kunnen overnemen; vrouwen zijn nu veel sterker geïndividualiseerd, hun belangen zijn nog niet uitgekristalliseerd. De religieuzen en vrouwenbewegingen zouden zich nu moeten bezinnen hoe hun rol kan worden overgenomen en daartoe hun nog resterende middelen moeten inzetten ten bate van de momenteel in hoog tempo veranderende positie van vrouwen in de kerk en in de samenleving en het ondersteunen van discussie hierover.<sup>15</sup> Het is in dit verband van groot belang om op te merken dat in dit onderzoek niet alleen geconstateerd moet worden dat de invloed van professionele vrouwen op hogere niveaus van de kerkelijke organisatie slechts langzaam toeneemt, maar dat tevens vastgesteld moet worden dat de invloed van vrouwen in de kerk langs andere wegen - vooral de invloed van religieuzen, die een door de kerk erkende roeping en positie hebben - in een hoog tempo afneemt.

#### *9.4.2 Checklist van praktische strategieën*

De hieronder opgesomde praktische strategieën zijn beschreven vanuit het perspectief van de kerkelijke organisatie: wat kan zij concreet doen om de doorstroom van vrouwen te bevorderen? De strategieën betreffen zowel algemeen beleidsniveau (te bepalen door kerkelijk leidinggevenden) als het aspect van het personeelsbeleid en de concrete vormgeving van het personeelsbeleid. Sommige strategieën worden (in sommige bisdommen) reeds toegepast of ontwikkeld; andere vergen nadere doordinking en/of landelijke afstemming.

Voor ideeën over wat vrouwen zelf kunnen doen om binnen de kerkelijke organisatie goed te kunnen functioneren en doorstromen wordt verwezen naar de resultaten van de interviews in hoofdstuk 8; aandachtspunten voor het theologisch onderwijs en onderzoek en voor vrouwelijke religieuzen en de katholieke vrouwenorganisaties werden besproken in sectie 9.4.1.

#### *voorwaarden vooraf*

- steeds opnieuw agenderen van de vertegenwoordiging van vrouwen op hogere functies

---

<sup>15</sup> Een belangrijk aandachtspunt kan gevormd worden door de waarden die in de samenleving niet in financieel-economische termen van effectiviteit, efficiëntie en winst uitgedrukt kunnen worden en die van oudsher tot het domein van vrouwen en religieuzen behoren. Nu vrouwen in de samenleving gelijkberechtiging met mannen hebben bereikt en massaal de arbeidsmarkt betreden en de economische onafhankelijkheid voor alle individuen tot speerpunt van overheidsbeleid zijn gemaakt, kan vanuit nu nog toegankelijke vrouwelijke en religieuze kennis- en ervaringsdomeinen geput worden om - zonder in nostalgie of conservatisme te vervallen - aandacht te vragen voor de blijvende waarde van vrijplaatsen in leven en samenleving waar financiële kosten en baten niet van toepassing zijn. Nieuwe strategieën en modellen zouden kunnen worden ontwikkeld om voor vrouwen en mannen dergelijke vrijplaatsen te waarborgen naast betaalde arbeid.



- draagvlak en ondersteuning verwerven voor beargumenteerd en gegrond emancipatiebeleid
- bespreekbaar maken van arbeidscultuur en m/v-kwestie

#### *positieve actie*

- instellen van streefcijfers bij instroom of doorstroom van vrouwen, inclusief de controle erop (van hogerhand)
- doelbewust benoemen van gekwalificeerde vrouwen op een aantal hogere posten om de mannelijke hegemonie te doorbreken (maar zie *ondersteuning van vrouwen in hogere functies*)

#### *personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden*

- systematiek ontwikkelen, landelijk en per bisdom / gremium / kerkelijk bureau om de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel naar geslacht te meten
- zorgen voor voldoende instroom van hoger opgeleide vrouwen in groeifuncties (HBO/WO-niveau); zo ontstaat een reservoir waaruit doorstroom-kandidaten geselecteerd kunnen worden
- vastlegging van heldere en open wervingsmethoden met duidelijke, niet ad-hoc vast te stellen procedures (opstelling advertentietekst, plaatsing advertentie, samenstelling commissie et cetera) en dito selectiecriteria
- flexibilisering van arbeidstijden, aanstellingsomvang en aanwezigheid op de werkplek
- facilitering van deeltijd of duo-invulling ook in hogere en leidinggevende functies; hiertoe bestaande functies en takenpakketten opnieuw tegen het licht houden en zo nodig splitsen, afslanken of in projecten onderbrengen
- prioriteit geven aan het voorkomen van vermijdbare uitstroom; bij uitstroom altijd exitgesprekken houden en analyseren: waarom gaat men weg? was de uitstroom te vermijden geweest? wat had beter gekund en kan voortaan beter?

#### *managementstijlen*

- afzwakking van de beschikbaarheidscultuur, met name in managementfuncties; afspraken op basis van verantwoordelijkheid i.p.v. aanwezigheid
- in leidinggevende-medewerker-gesprekken het agenderen en bespreekbaar maken van arbeidscultuur en m/v-kwestie, juist op vaste momenten (bijv. functioneringsgesprekken)
- beoordelingen sexe-neutraal maken
- bewaken van professionaliteit binnen pastorale organisatie; functionele en persoonlijke problemen goed onderscheiden

#### *loopbaanplanning*

- actief inventariseren en monitoren van potentiële vrouwelijke doorstromers, te beginnen bij opleidingen, verder in alle diocesen, aan de kerk gelieerde raden, instellingen en bureaus et cetera
- aanbieden van gerichte loopbaantrajecten en -begeleiding aan vrouwelijk managementpotentieel, liefst op landelijk niveau (gezien de betrekkelijk kleine omvang van de afzonderlijke diocesane organisaties)
- aanbieden van relevante bijscholing en training, met name op terreinen van financieel-administratieve, juridische en bestuurskundige aard

- mogelijk maken van stages en tijdelijke uitwisseling bij projecten

*ondersteuning van vrouwen in hogere functies*

- coaching, desnoods van buitenaf ingehuurd, van startende vrouwelijke managers om stuklopen op de eenzame *token*-positie te voorkomen
- gesloten mannelijke netwerken (commissies, informele bijeenkomsten) binnen de organisatie toegankelijk maken voor vrouwen op soortgelijke functies
- *qualitate qua*-functies zoveel mogelijk beperken om “dichttimmeren” van commissies en besluitvormende organen te voorkomen
- ondersteuning (zo nodig praktisch) bieden bij combinatie arbeid en zorg
- onderlinge netwerken organiseren voor vrouwelijke hogere functionarissen in beginfase *specifiek-kerkelijke structuur en cultuur*
- ontwikkeling van functie- en beloningsdifferentiatie, met name in de gehele pastoraal, met verticale en horizontale doorstroombmogelijkheden
- kritische vergelijking van functiewaarderingen tussen pastoraal-inhoudelijke en voorwaardenscheppende functies
- vergelijking van functieomschrijvingen en functiewaarderingen van soortgelijke functies tussen diocesen
- verruiming van mogelijkheden om niet-theologisch opgeleide professionals in de organisatie op te nemen
- coördinerende en beleidsbeïnvloedende functies creëren binnen de grenzen van het kerkelijk recht waarop leken en dus vrouwen benoemd kunnen worden
- voor gremia die nu voltallig bezet zijn (diocesaan bestuur, bisdomraad) toegevoegde functies creëren waarop vrouwen benoemd worden
- bespreekbaar maken van “volledige beschikbaarheid”-ideaal (vanuit priesterkerk) versus huidige professionaliseringseisen (begrenzen, distantie, geloof en werk scheiden)
- bespreekbaar maken van “offer om niet”-ideaal (vanuit geloof) versus huidige carrière- en beloningsambities
- landelijk verantwoordelijke aanwijzen die relevante kwantitatieve (doorstroom) en kwalitatieve (expertise over diverse functieomschrijvingen) gegevens verzamelt en verspreidt en vrouwen voor onderlinge steun samenbrengt



## Literatuur

In de hierna volgende lijst zijn de publicaties en onderzoeksrapporten opgenomen waarnaar in dit rapport verwezen wordt.

De geraadpleegde beleidsnota's, ongepubliceerde verslagen et cetera zijn grotendeels in het rapport zelf genoemd in voetnoten bij de tekst.

Een lijst van geciteerde of geraadpleegde kranten- en tijdschriftartikelen volgt na deze literatuurlijst.

De publicaties die hieronder met \* zijn aangemerkt, kunnen dienen als verwijzing voor wie meer wil lezen over emancipatiebeleid in het algemeen; \*\* markeert publicaties over (mogelijkheden tot) emancipatiebeleid met betrekking tot de kerk.

\* Adviesraad voor het Wetenschaps- en technologiebeleid (AWT) 2000. *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk personeel als existentieel probleem voor academia*. Den Haag: AWT.

Angenent-Vogt, M.-J., A.C.M. Witteman-Devilee en H.F. van Zoelen 1987. *Vrouw en Kerk. Een onderzoek naar de relatie van Nederlandse Katholieke vrouwen met de kerk*. Amersfoort/'s-Hertogenbosch: De Horstink i.s.m. Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving.

Bernts, T. 1998. *Pal voor de kerk. Vrijwilligerswerk in katholieke parochies*. Nijmegen: Nijmegen University Press.

Bernts, T. en J. Peters 1999. *Dichtbij en veraf. Het katholieke kader, de katholieken en hun kerk op de drempel van de 21e eeuw*. Hilversum: KRO.

Beijer, D. de en V. Poels 1992. Mensbeelden in feministisch perspectief. In: Halkes et al. (red.) *Boeiende beelden*. Nijmegen/Vught: KSC/KRKS, 18-31.

Bishops' Conference of the Catholic Church of England & Wales, The National Board of Catholic Women and The Joint Dialogue Group 1998. *Joint report to the CCBI*.

*Boodschap voor de dertigste Wereldcommunicatiedag*, 1996. Kerkelijke Documentatie, jaargang 24, nr. 2.

Borgman, E. en M. de Haardt (red.) 2000. *De wijsheid doordringt alles - Reflecties vanuit vrouwenstudies theologie. themanummer Tijdschrift voor theologie, jan/feb/mrt 2000*.

*Brief aan de vrouwen*, 1995. Kerkelijke Documentatie, jaargang 23, nr. 10.

\* Brinkgreve, C. 1999. Old boys, new girls. Over de beperkte toegang van vrouwen tot maatschappelijke elites. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift* 26(2), 164-184.

Broek, A. van den en K. Breedveld 2000. Rollen, ritmen en routines. *Sociale Wetenschappen* 43 (2), 9-26.

Ceridian Performance Partners 2000. *1997 National study of the changing workforce*. [www.ceridianperformance.com](http://www.ceridianperformance.com)

*Codex Iuris Canonici*. 1986: Brussel/Hilversum: Licap/Gooi en Sticht.

Congregatie voor de Clerus, Pauselijke Raad voor de Leken e.a. 1997. *Instructie over enige vragen betreffende de medewerking van leken aan het dienstwerk van priesters*. Kerkelijke Documentatie jaargang 25, nr. 8.

Dekker, G., J. de Hart en J. Peters 1997. *God in Nederland*. Amsterdam: Anthos.

- Derks, M., C. Halkes en A. van Heyst (red.) 1992. "Roomse dochters" - *Katholieke vrouwen en hun beweging*. Baarn: Arbor, waarin *Katholieke vrouwencultuur* door M. Derks en A. van Heijst, 325-346.
- Doorne-Huiskes, A. van, T. van der Lippe en J. Schippers, 2000. Nieuwe arbeidsarrangementen en organisatieverandering in Nederland. *Sociale Wetenschappen* 43 (1), 7-31.
- Duquoc, C. 1999. "Je crois en l'église." *Precarité institutionnelle et Règne de Dieu*. Paris: Cerf.
- Ernst, Mgr. H. 1995. Enkele gedachten over vrouw en kerk na Vaticanum II. In: J. Jäger-Sommer (red.) 1995. *God opnieuw gedacht. Theologische essays voor Catharina Halkes*. Baarn: Ten Have, 113-120.
- Eijt, J. 1992. Vrouw, waartoe zijt gij op aarde? De groeiende kloof tussen Nederlandse katholieke vrouwen en het kerkelijk leergezag in de twintigste eeuw. In: C. Halkes et al. (red.) *Boeiende beelden. Feministische en christelijke visies op de mens als vrouw en man*, Nijmegen/Vught: KSC/KRKS, 39-61.
- \* Fibbe, A. en M. Lansu 1999. *M/V in balans. Evenwichtige organisaties*. Zaltbommel: Thema/Uitgeverij Schouten en Nelissen.
- \* Fischer, A., P. Rodriguez Mosquera en K. Rojahn 2000. *Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de trage doorstroming van vrouwen naar managementfuncties*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid.
- Flap, H. 2001. Informele sociale netwerken binnen bedrijven - bij wijze van inleiding. *Sociale Wetenschappen* 44 (1), 1-11.
- Flap, H. en B. Völker 2001. Informele relaties op het werk. *Sociale Wetenschappen* 44 (1), 30-47.
- \*\* Geerts, H. 2000. *Op zoek naar goede M/V-praktijken in Katholiek Nederland. Een inventarisatierapport*. 's-Hertogenbosch: KRKS/Geerts en Jurgens Markt-onderzoek.
- Goddijn, W., J. Jacobd en G. van Tillo 1999. *Tot vrijheid geroepen - Katholieken in Nederland 1946-2000*. Baarn: Ten Have.
- Groenendijk, H. 1998. *Werken en zorgen: de moeite waard. Een onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders*. Utrecht: Van Arkel.
- Gudde, D. 2000. *Inventarisatie emancipatiebeleid Nederlandse bisdommen en KNR*. Utrecht: SRKK-Nationale werkgroep Professioneel Pastoraat en zijn Samenwerkingsverbanden (interne rapportage).
- Halkes, C., V. Poels en D. de Beijer (red.) 1992. *Boeiende beelden. Feministische en christelijke visies op de mens als man en vrouw*. Nijmegen/Vught: KSC/KRKS.
- Harding, S. 1986. *The science question in feminism*. New York/London.
- \*\* Heijden-Scholten, M.H.T. van der 2000. *M/V-verhouding in parochiebesturen en parochievergaderingen - Een verkennend onderzoek in het Aartsbisdom Utrecht* Projectverslag van de Diocesane Dienstverlening van het Aartsbisdom Utrecht.
- Heijst, A. van 1992. De kerk is mannelijk, de vrouw mag hooguit meedoen - biografische schets van zuster Mediatrix Hoes, Zusters van Liefde van Tilburg en Stichting Samenwerking Nederlandse Vrouwelijke Religieuzen. In: Derks et al. (red.) *Roomse dochters*. Baarn: Arbor, 187-214.
- Huysmans, R.G.W. 1986. *Het recht van de leek in de rooms-katholieke kerk van Nederland*. Hilversum: Gooi en Sticht.
- Interdiocesaan Pastoraal Beraad 2000. *Discussienota*. Document IPB 2000/14.

- KASKI 1999a. *Kerncijfers 1998-1999* (Memorandum 311) door Dr. L.G.M. Spruit en Mw. J.J.M. Massaar-Remmerswaal.
- KASKI 1999b. *Statistiek rooms-katholieke theologische opleidingen 1998/1999* (Memorandum 309) door Dr. L.G.M. Spruit en Mw. J.J.M. Massaar-Remmerswaal.
- Katholieke Raad voor Kerk en Samenleving (KRKS) 1981. *Openbaring van de ervaring. Resultaten van een onderzoek naar de belevingswereld van Nederlandse vrouwen in de Katholieke kerk*. Amersfoort: De Horstink.
- Kits, A. 2000. *De pastor is een vrouw*. Gorinchem: Narratio.
- Klerk, W. de 1986. *Enquête betreffende stage-ervaringen van katholieke vrouwelijke theologiestudenten*. Utrecht: Landelijke Werkgroep Katholieke Vrouwelijke Theologiestudenten.
- Krijnen, A. 1987. *Kennen binnen coördinaten. Een kennissociologische studie over de clericale elite in de rooms-katholieke kerk*. Helmond: Gottmer.
- Laeyendecker, L. 1993. *Om de beheersing van het charisma. Heil en macht in de R.K. Kerk*. Amsterdam: Verhandelingen der KNAW, afd. Letterkunde, nieuwe reeks deel 157.
- Lamoen, I. 2000. *Grootmachten, grenzen en grondslagen. Communicatie tussen feministische en mainstream theoretici in de leer der Internationale Betrekkingen*. Nijmegen: Centrum voor Vrouwenstudies/Uitgeverij Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Landelijk Steunpunt Emancipatie (LSE) HBO 2000. *In en uit. Een andere kijk op de Wet Evenredige Vertegenwoordiging: female resources management in het HBO*. Nijmegen: LSE. (tussentijdse rapportage)
- Leijenaar, M.H. 1999. Macht en besluitvorming over emancipatie en participatie. In: Min. van SWZ *Meerjarennota Emancipatiebeleid: Achtergronddeel*, 33-52. Den Haag.
- Liebich, A. 1992. *Wat goed is voor vrouwen kan niet slecht zijn voor de kerk*. (doctoraalscriptie) Amsterdam: Vrije Universiteit.
- McNamara, Jo Ann Kay 1997. *Zusters ten strijde. Tweeduizend jaar kloosterzusters*. Schoten: Westland/Callenbach.
- \* Mandos, E., M. Vossen en C. van der Werf 2000. *Balansmeter 1999*. Leiden: Research voor Beleid BV (onderzoek in opdracht van Opportunity in Bedrijf).
- Meewerken in het pastoraat - beleidsnota van de Nederlandse Bisschoppenconferentie*. 1999: Kerkelijke Documentatie jaargang 27, nr. 8.
- Meyer Wilmes, H. en J. van Vugt (red.) 1998. *Individualisering. Elf studies over individualisering: politiek, maatschappelijk leven, kerk en theologie, vrouw en subject*. Best: Damon/Katholiek Studiecentrum.
- Meyer Wilmes, H. 1998. *Gemachtigd tot verschillende diensten. Het kerkelijk ambt tussen traditie en moderne tijd*. In: H. Meyer Wilmes en J. van Vugt (red.) *Individualisering*. Best: Damon/Katholiek Studiecentrum, 137-168.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1999. *Actieplan emancipatietaakstellingen departementen 1999-2002*. Den Haag.
- \* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2000a. *Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid. Meerjarennota emancipatiebeleid en achtergronddeel*. Den Haag.
- \* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2000b. *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie*. Den Haag.
- Mulieris Dignitatem*, 1988. Kerkelijke Documentatie jaargang 16, nr 8.
- National Conference of Catholic Bishops and Committee on Women in Society and Church 1998. *From words to deeds. Continuing reflections on the role of women in the church*. Washington D.C: United States Catholic Conference.

- National Conference of Catholic Bishops and Committee on Women in Society and Church 1999. *Women in diocesan leadership positions: A Progress Report*. Washington D.C.: United States Catholic Conference.
- Nistelrooij, I. van 1998. *Overzicht werkveld vrouw en kerk*, ongepubliceerd manuscript. Utrecht: SRKK
- \* Olde, C. de en E. Slinkman 1999. *Het glazen plafond. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- \*\* *Oog voor verschil en gelijkwaardigheid - Raster ten behoeve van het kerkelijk spreken over verschil en gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen*. Bisschoppelijke commissie voor contact inzake Kerk en Samenleving en Bisschoppelijke Commissie voor contact inzake Vrouw en Kerk 1998: Kerkelijke Documentatie jaargang 26, nr. 4/5.
- Oomen- van der Vegt R. 1995. *Vrouwen in het pastoraal werk. Een onderzoek naar de positie van vrouwelijke pastores in de katholieke kerk*. Tilburg: Theologische Faculteit Tilburg.
- \* *Opportunity in Bedrijf 1998. Kritische succesfactoren voor vrouwen in topposities - Eindrapportage werkgroep*. Amsterdam.
- Ordinatio Sacerdotalis*, 1994. Kerkelijke Documentatie jaargang 22, nr. 3.
- Peters, P. 2000. Convergentie, divergentie en tijdsdruk: ontwikkelingen in tijdsbestedingspatronen van Nederlandse vrouwen en mannen, 1975-95. *Sociale Wetenschappen* 43 (2) 46-66.
- Sanders, J.M. 1997. *Members of religious institutes in the Netherlands - data and prognoses*. KASKI-memorandum nr. 303. Den Haag.
- Sanders, J.M. 1998. *Leidschendamse parochies naar 2005. Pastorale vraag en organisatie van pastoraal aanbod*. KASKI-rapport nr. 459, april 1998. Den Haag: KASKI.
- SCP 2000a: *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners*. S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (red.); K. Breedveld en A. Merens. Den Haag: SCP.
- SCP 2000b: *Secularisatie in de jaren negentig. Kerklidmaatschap, veranderingen in opvattingen en een prognose*. J. Becker en J. de Wit. Den Haag: SCP.
- SCP/CPB 2000: *Emancipatiemonitor 2000*. S. Keuzenkamp en K. Oudhof. Den Haag: SCP.
- Sociaal-Economische Raad 2000. *Levensloopbenadering als uitgangspunt voor het emancipatiebeleid. Ontwerpadvies over de Meerjarennota Emancipatiebeleid*. Den Haag.
- Spruit, L. 1987. *Godsdienst en gezin. Een overzicht van recent Amerikaans onderzoek met een historische inleiding*. KASKI-memorandum no. 244, juli 1987. Den Haag: KASKI.
- Spruit, L. en T. Bernts 1996. Continuïteit van kerk en geloof. In J. Peters, M. van Hemert, L. Spruit en T. Bernts *Geloven in deze tijd - Onderzoek en perspectief*, p. 65-80. Ubbergen: Tandem Felix.
- Sullins, P. 2000. The stained glass ceiling: Career attainment for women clergy. *Sociology of Religion* 61 (3), 243-266.
- Tijdens, K. en J. Schippers 2000. Nieuwe organisatievormen en werknemers van de toekomst. *Sociale Wetenschappen* 43 (1), 1-6.
- Troeltsch, E. 1981. *The social teaching of the christian churches*. (H. Niebuhr, introd. O. Wyon, transl. Chicago 1981 - oorspr. *Die Soziallehren der christlichen Kirchen und Gruppen*, Tübingen 1912).

- \*\* Warnink, H. 2000. “*Vrouwvriendelijk*” - *De positie van de vrouw in de katholieke kerk; grenzen en mogelijkheden in de praktijk*. Inleiding gehouden op 20 mei 2000 tijdens de studiedag ter gelegenheid van 150 jaar Nederlandse Jezuïetenorde.
- Werkgroep Vrouw en Kerk 1990. *Knelpunten en mogelijkheden voor pastoraal werksters*. Commissie Theologie en Pastoraat. Vught: KRKS (als bijlage in Oomen-van der Vegt 1995).
- Witteman-Devilee, A.C.M., J.A.M. Helderma en M.M.J. van Hemert 1989. *Kerk Metterdaad. Verslag van een onderzoek door het KASKI in 1987 onder de vrijwilligers in een aantal rooms-katholieke parochies in Nederland*. Hilversum: Gooi en Sticht.





Geciteerde of geraadpleegde kranten- en tijdschriftartikelen  
(in chronologische volgorde)

- Glazen plafonds* Dany Jacobs NRC-Handelsblad 3-2-2000  
*Interview Carly Fiorina, Chief executive officer van Hewlett-Packard* Jannetje Koelewijn, NRC-Handelsblad 9-2-2000  
*Een beetje meer passie- Managementgoeroe Gary Hamel over de behoefte van bedrijven aan diversiteit* Ferry Versteeg, NRC-Handelsblad 19-2-2000  
*Gevraagd: vrouwen in het bestuur - Beleidsfuncties in de sport worden in de regel nog altijd door mannen bezet* Hans Klippus, NRC-Handelsblad 4-3-2000  
*Emancipatie in de gemeente Arnhem* Gerard van Westerloo, Vrij Nederland 4-3-2000  
*Vrouwen krijgen minder vanzelfsprekend respect - Virginia Valian in Duijkerlezing over het gebrek aan vrouwen aan de top* NRC-Handelsblad 10-4-1999  
*Thuisstress* Phaedra van Werkhoven, Carp april 2000  
*Het gaat nooit vanzelf - over doorstroming naar de top* Alies Pegtel, Carp april 2000  
*Bespreking Gail Evans "Speel als een man, win als een vrouw" en Shere Hite "Sex and business"* Carien Overdijk, Volkskrant 24-6-2000  
*Interview Ina Brouwer, oud-directeur Directie Coördinatie Emancipatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* Herman Staal, NRC-Handelsblad 1-7-2000  
*Interview Marjanne Sint, Secretaris-generaal op het ministerie van VROM,* Monique Snoeijen en Herman Staal, NRC-Handelsblad 17-7-2000  
*Bazin boven baas - Vrouwen verzetten zich openlijk tegen hun discriminerende werkgevers* Jutta Chorus, NRC-Handelsblad 29-7-2000  
*Directeur Brandt Corstius vertrekt bij het Arnhems museum. "Als vrouwen zeggen: goede kunst haalt het wel", zeg ik:* Nee Bob Witman, Volkskrant juli 2000  
*Chirurg hoeft geen macho meer te zijn* Jaap Stam, Volkskrant 12-8-2000  
*Vrouwenhulp zet geen zoden aan de dijk* Intermediair 19-8-1999  
*Moedermacht gaat irriteren.* Jutta Chorus, NRC-Handelsblad 21-8-2000  
*Geesink wil een vrouw als chef mission* NRC-Handelsblad 25-8-2000  
*Kindertal in Nederland volgt het Scandinavisch model - Nieuwe fase na de pilknik* Dick van Eijk, NRC-Handelsblad 24-8-2000  
*Interview Claudia Zuiderwijk, algemeen directeur Pink Elephant Professional Services* Alies Pegtel, Carp augustus 2000  
*Nederlandse vrouw vindt deeltijdwerk een zegen* Margreet Vermeulen, Volkskrant 16-9-2000  
*Old boys network kent old girls network niet- Interview met J. Molier, directeur bureau Toplink* Volkskrant 30-9-2000  
*Ze bestaan! Moeders in de top.* Bart van Oosterhout en Evert de Vos, Intermediair 12-10-2000.  
*Kinderen hebben niet zulke tere zielekens als wij denken - Interview met Evelien Tonkens, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn.* Patricia Veldhuis, Carp november 2000.  
*Interview Peter Cuyvers, pedagoog Nederlandse Gezinsraad* Carp november 2000  
*De ideale moeder - Interview met ontwikkelingspsycholoog dr. C. Ex over verwachtingen van meisjes -* NRC 16-12-2000.  
*Interview Kardinaal Simonis - "Emoties tonen mag"* Trouw 20-12-2000  
*Profiel van de top-100-vrouwen* Marcel Metze, Avanta januari 2001

*Uitdaging aan de mannelijke lezer* Fons Trompenaars, Financieel Dagblad 10-1-2001

*Interview met Reinout Eeckhout, voormalig seminariestudent Astrid Theunissen,* Volkskrant 20-1-2001

*Vrouwen: voordeel van de twijfel voor Raad van Kerken* Dirk Gudde, Eén-twee-één, februari 2001

*Interviews met vijf buitenlandse topvrouwen* Volkskrant katern Werk, januari-februari 2001

*Je moet succes uitstralen en fouten verdoezelen - Hoe het glazen plafond aan diggelen te slaan.* Anke Manschot, Opzij februari 2001

*Angst voor de theemuts - Vijf jaar Opportunity in Bedrijf* - Jilinda van Hoogdalem, Avanta februari 2001

*De VU heeft niet zomaar een blik vrouwen opengetrokken - zeven vrouwelijke hoogleraren benoemd aan de juridische faculteit* Sander van Walsum, Volkskrant 8-2-2001

*Interview Kardinaal Simonis - "Onze firma is niet van deze wereld"* Management Team 9-2-2001.

*Subtiële discriminatie - over emancipatiebeleid bij Deloitte Consultancy.* Nicolien Engelsman-Poldervaart, Intermediair 22-2-2001.

*Attitudes and beliefs of today's European women executives - Summary of Findings.* The Wall Street Journal Europe/Arthur Andersen Study, conducted by Lieberman Research Worldwide. The Wall Street Journal Europe, 1 maart 2001.

*In Holland, women challenge the age-old cultural norms.* James M. Dorsey, The Wall Street Journal Europe, 1 maart 2001.

*Mannen kiezen mannen - onderwijskundige Barbara van Balen over het gebrek aan vrouwelijke hoogleraren.* Intermediair 8-3-2001.

*Hoofdpijn van het glazen plafond; waarom vertrokken zij? Over vrouwen die de universiteit verlaten hebben.* Cathalijne Boland, Vox (universiteitsblad KUN) 8 maart 2001.

*Topvrouwen "nieuwe stijl" stellen "menselijke" eisen.* Elke van Riel, Volkskrant 10 maart 2001.

*De feminisering van de WAO.* Wim Groot en Henriëtte Maassen van den Brink, Volkskrant 10-3-2001.

*Demasqué van het deeltijdwerk.* Pieter Hilhorst en Evelien Tonkens, Volkskrant 24 maart 2001

## Bijlage: enkele voorbeeld-interviews

Verslag van gesprek met mw. Mr. P.M.M. Stassen, juridisch adviseur voor de bisdommen Rotterdam, Utrecht en Groningen. Gesprek dd. 10 januari 2001 te Driebergen. Correcties ontvangen van geïnterviewde op 16-2-2001.

*- Is er naar uw opvatting beleidsruimte om (meer) leken - onder wie vrouwen - aan te stellen op functies binnen de kerkelijke organisatie (parochie, dekenaat, bisdom), met name op beleidsbepalend niveau (zowel bezoldigde als onbezoldigde functies)?*

Juist de kerkelijke organisatie heeft een aantal kenmerken die haar als werkgever aantrekkelijk zouden kunnen maken voor vrouwelijke werknemers met een hoger beroeps- of academisch niveau. Een van de sterke kanten van de kerkelijke organisatie is altijd geweest dat de wijze van werken sterk *output-gericht* is: dat wil zeggen dat het resultaat en de kwaliteit van het werk als maatstaf dienen, meer dan de aanwezigheid of het aantal uren dat men draait. Vanuit het traditionele priesterschap is dat goed te begrijpen: de priesters werden en worden aangesteld om zich 24 uur per dag in dienst te stellen van de gemeenschap, waarbij zij een grote vrijheid genieten om zelfstandig die taken uit te voeren die zij belangrijk vinden op tijdstippen en plaatsen die zij zelf bepalen. Tegelijkertijd vormt de grote beschikbaarheid die bij priesters voor het werk verondersteld wordt juist een cultureel gegeven voor de kerkelijke organisatie dat ook nadelig uit kan werken: men moet, zeker in het geval van flexibele werktijden en veel thuiswerken, goed de eigen grenzen bewaken. Het spreekt vanzelf dat wie vaak thuis werkt ook regelmatig thuis gebeld zal worden op vrije uren en dagen, maar dat moet binnen bepaalde grenzen blijven. Door gewerkte uren te registreren weet je als medewerker precies welke uren je waaraan besteed hebt maar ook wanneer het voldoende is geweest; bovendien kun je op die wijze extra uren maken en sparen voor schoolvakanties, wat voor werkende moeders zeer van pas kan komen.

Dit alles geldt vooral voor staffuncties waarin een inhoudelijke bijdrage geleverd wordt. Als het gaat om leidinggevende functies - zoals econoom - geldt toch dat men meer aanwezig moet zijn. Hoewel opmerkelijk genoeg hooggeplaatste functionarissen dikwijls niet op hun werkplek zijn, maar elders voor het werk; waarom zou je dan niet in plaats van elders aan het werk, thuis aan het werk kunnen zijn? Alles hangt af van de functionarissen die de leidinggevende bijstaan; als die goed gekozen en goed aangestuurd worden en de gang van zaken onder controle hebben kun je als leidinggevende veel overlaten en is je bewegingsvrijheid groter. Dat neemt niet weg dat het tijdsbeslag dat een hogere managementbaan als diocesaan econoom met zich meebrengt zodanig is, dat het voor een vrouw met jonge kinderen doorgaans niet goed te combineren zal zijn. Het zal mede daarom zijn dat we nog weinig vrouwen op hogere of beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie aantreffen.

*- Zou er meer ruimte moeten worden genomen om dergelijke aanstellingen te doen en zo ja, op grond van welke argumenten?*

In de teams die binnen het basispastoraat werkzaam zijn, betekent de komst van vrouwelijke pastoraal werkers een verrijking. Het spreekt vanzelf dat de kerk ook meer vrouwen in dienst zou moeten nemen op de hogere niveaus van de kerkelijke organisatie.

Overal in de maatschappij groeit de invloed van vrouwen op het beleid, en dat moet in de kerk ook gestalte krijgen; de kerk maakt immers ook deel uit van die maatschappij en kan zich niet aan dergelijke algemene ontwikkelingen onttrekken. Vrouwen brengen een andere manier van werken met zich mee; soms kunnen zij de communicatie naar een ander plan tillen door afstand te nemen en zo de grotere lijn in het beleid in het oog te houden. Onder mannen wordt vaker de neiging gezien om zich vooral met het eigen terrein bezig te houden, zonder steeds het eigen werk binnen het geheel van de organisatie te plaatsen. In die zin kunnen vrouwen een belangrijke bijdrage leveren. Maar dergelijke veranderingen kosten tijd; bedacht moet worden dat de kerk een krimpende organisatie is die door haar formeel-hiërarchische structuur niet geschapen en geschikt is om snel en creatief veranderingen door te voeren en oplossingen voor problemen te bedenken. Twintig jaar geleden al sprak mw. Marga Klompé: “Volhouden hoor! De kerk heeft vrouwen zo broodnodig. Maar blijf altijd gericht op de inhoud van de zaak.” Dat is een woord om moed aan te ontlenen als men ooit wat ontmoedigd raakt. Wie als vrouw weggaat uit de kerk heeft zeker geen invloed meer; wie blijft kan op grond van inhoudelijke bijdragen wellicht enige invloed uitoefenen en veroorzaakt, juist door het aanwezig-zijn en door de kwaliteit van het op de inhoud gerichte werk, uiteindelijk een verandering.

*- Hoe verschillen onderdelen van de kerkelijke organisatie - dekenaten, bisdommen - onderling wat betreft het nemen van deze beleidsruimte en waardoor worden die verschillen bepaald?*

Bisdommen verschillen onderling wat betreft hun cultuur. Sommige bisdommen hebben een duidelijk “clericalere” cultuur dan andere en veronderstellen meer omzichtigheid in de omgangsvormen en meer kennis en gebruikmaking van het netwerk van kerkelijke functionarissen; in andere bisdommen gaat men relatief directer, zo men wil zakelijker met elkaar om en gelden de formeel vastgestelde lijnen sterker als te volgen weg. Waar men zich het beste thuis voelt hangt mede van de eigen persoonlijkheid af. Als vrouw kun je de neiging hebben juist die manieren van communiceren die als vrouwelijk gezien worden - nog even terugbellen, vragen hoe iemand zich over een bepaalde zaak eigenlijk voelt, kijken wat er achter een conflict zit, een praatje maken et cetera - te onderdrukken, vanuit de veronderstelling dat men in een mannelijke cultuur als de kerk niet zit te wachten op zo’n “softe” benadering. Maar in de praktijk blijkt dat dergelijke manieren van communiceren zeer functioneel en prettig kunnen werken, mede afhankelijk van de betreffende diocesane organisatiecultuur, en dat sommige - bekwame - mannelijke functionarissen ze ook met succes toepassen. In zo’n diocesane cultuur zie je eigenlijk feminie trekken die maken dat vrouwen er goed in (zouden) kunnen functioneren. De diocesane cultuur hangt voorts af van de wijze waarop de bisschop werkt en de verwachtingen die hij ten aanzien van zijn naaste medewerkers heeft. Sommige bisschoppen sturen hun medewerkers op afstand aan en bezien vooral of het werk inhoudelijk-kwalitatief voldoet, anderen sturen de medewerkers directer aan en zijn wendbaar in hun vragen. In de eerste situatie hebben de medewerkers meer ruimte en flexibiliteit om hun werk te doen dan in de tweede, waarin medewerkers een hogere mate van aanwezigheid en directe verantwoording aan de dag zullen moeten leggen.

*- In hoeverre bestaat er naar uw indruk in de kerk het bewustzijn van een probleem ten aanzien van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op beleidsbepalend niveau in de*

*kerkelijke organisatie, en in hoeverre is er -in samenhang daarmee- een draagvlak voor een specifiek emancipatiebeleid?*

In de kerk is het zeker geen algemeen gedeelde gedachte, dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen een probleem is. Dat bewustzijn is bij vrouwen zelf die in de kerk werken groter. Vrouwen die in het basispastoraat werkzaam zijn merken soms dat het feit alleen al van hun aanwezigheid als pastoraal werker vragen of weerstand oproept; hun simpelweg er-zijn moet al verdedigd worden. Hoewel hun benoeming door het bisdom wordt gedragen en verdedigd, komt het niet zelden voor dat de parochie het er wel mee eens is met het hoofd maar niet met het hart. Elke fout die zo'n vrouw maakt - en iedereen maakt fouten, zeker in het begin - wordt dan zwaar aangerekend. Dergelijke benoemingen zouden eigenlijk zeer intensief begeleid moeten worden; er is sinds enkele jaren het mentoraat ingesteld, maar dat bevindt zich nog in een beginstadium. Het komt op het ogenblik nogal eens voor dat - op zich bekwame - vrouwelijke pastoraal werkers in de problemen komen.

De kerkelijke cultuur is nog een mannencultuur, maar de mannelijke functionarissen hebben dat zelf dikwijls niet in de gaten. Fout- en succesfactoren worden mannelijk bepaald; dat maakt dat vrouwen en mannen soms heel verschillende opvattingen hebben over wat goed is gegaan en wat niet. Wanneer je als vrouw een stap terug doet en op korte termijn bakzeil haalt om op langere termijn het beoogde doel te behalen, kan dit in de ogen van mannelijke collega's een nederlaag inhouden, omdat je status er mee in het geding is. In het algemeen geldt dat sommige vrouwen in een mannenorganisatie zich de mannelijke omgangsvormen en cultuur eigen maken, terwijl anderen dit -al dan niet bewust- niet doen. Typisch mannelijk, zo men wil "macho" kenmerken zijn bijvoorbeeld formaliteit, statusgevoeligheid, uitgebreid (meer dan functioneel) netwerken en het innemen van veel (meer dan functioneel) spreekruimte. Wie als vrouw (of man) aan dergelijke gedragingen niet meedoet, maar zich uitsluitend op de inhoud van de zaak richt en zaken als status relativeert, is minder kwetsbaar; je bent dan lastig te peilen voor de organisatie omdat je niet met dezelfde middelen "gecontroleerd" kunt worden. Het vereist wel heel wat om zo'n werkhouding te bereiken: reflectie, vertrouwen in eigen kunnen en standvastigheid. Lukt het uiteindelijk niet om een goede werksituatie te creëren dan zullen vrouwen ook eerder opstappen: ze hebben vrijwel altijd meer dan één zorg of interesse tegelijk en hangen meestal niet met hun hele identiteit aan hun baan, zoals vele mannen wel doen.

Opgemerkt moet worden dat de wijze waarop vrouwen reageren op onhandig of zelfs vrouwonvriendelijk gedrag van mannelijke collega's of leidinggevenden, onderling uiteenloopt. Sommige vrouwen zijn geneigd over dergelijke gedragingen heen te stappen en ze uit te leggen als onoplettendheid en niet als kwetsend bedoeld, en trekken pas aan de bel als de bedoelingen niet voor tweeërlei uitleg vatbaar zijn. Andere vrouwen zijn alerter op onrechtvaardigheden en thematiseren deze vaker. Het is denkbaar dat de keuze voor een theologie-opleiding voor (katholieke) vrouwen een gemarkeerde keuze is in die zin dat zij daarmee al een drempel genomen hebben; dit bewustwordingsproces kan vervolgens tijdens de studie zelf verder ontwikkeld zijn.

Beide genoemde emancipatie-houdingen zijn nodig in de kerkelijke organisatie, maar een strijdbare houding kost vaak meer energie zonder dat ze noodzakelijk effectiever is. Soms maken vrouwen die in moeilijke situaties functioneren de zaak op hun beurt niet gemakkelijker; het komt voor zij wat onhandig opereren wanneer zij gekwetst zijn door zich scherp te uiten of zich wat "geharnast" op te stellen. De neiging van vrouwen om zich

direct en persoonlijk te uiten is een sterk kenmerk, maar kan ook zwak maken, want het houdt van de zaak zelf af.

*- Door middel van welke praktische strategieën en beleidsmaatregelen zou bereikt kunnen worden dat meer vrouwen beleidsbepalende (bezoldigde en onbezoldigde) functies in de kerkelijke organisatie bereiken en kunnen uitoefenen?*

Het doorstroomproces van vrouwen naar hogere functies neemt zijn tijd maar gaat door, in de maatschappij en ook in de kerk. Het is belangrijk dat thema's rond man/vrouwverhoudingen binnen de kerkelijke organisatie bespreekbaar worden gemaakt en dit bespreken te institutionaliseren. Dat kan door vaste momenten te creëren in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken; immers, het is dikwijls niet gemakkelijk om dergelijke thema's aan te snijden. Als het noemen ervan geregeld wordt door het vast te leggen in een protocol voor dergelijke gesprekken komen deze thema's vanzelf aan de orde.

Voorts zouden opleiders, supervisors, mentoren en teambegeleiders bekend met en gevoelig voor deze problematiek moeten worden gemaakt, zodat zij alert zijn op (potentieel) problematische situaties en deze bespreekbaar kunnen maken; immers, vaak ontstaan misverstanden door stereotiepe beelden die mannen en vrouwen van elkaar en van situaties hebben - soms terecht, vaak ook niet. In elk geval moet ieders opvatting respectvol aan de orde kunnen komen en moeten problemen van het praktische niveau naar het meer principiële niveau getild worden. Op de opleidingen zelf zou meer aandacht besteed mogen worden aan de praktische situatie waarin (vrouwelijke) theologen werkzaam zullen zijn. Inhoudelijk zijn zij veelal goed onderlegd, maar op de individualistische positie die de pastorale eenmansposten toch dikwijls zijn, zijn zij soms niet goed voorbereid.

Of vrouwen met een hogere beloning voor een hogere functie te motiveren zijn is de vraag. De ervaring leert dat zij een zekere balans tussen een redelijk salaris, een inhoudelijk interessante baan en hun privéleven het belangrijkste vinden. Wel dient wat betreft de niet-pastorale posities in de voorwaardenscheppende sfeer de algehele beloningsstructuur nader bezien te worden. Daar waar het om economische, juridische, bouwtechnische en informatiseringsfuncties gaat is de concurrentie met andere, meer marktconforme organisaties zeer groot. De kerk kan en hoeft geen geheel marktconforme salarissen te bieden, maar de beloning moet wel aan de maat zijn, wil er geen bloedarmoede in de kerkelijke organisatie zijn. Immers, wanneer de salarissen sterk achterblijven bij andere sectoren zullen niet veel hooggekwalificeerde mensen (onder wie vrouwen) de overstap willen maken en binnen de kerk willen werken. En voor de komende jaren zijn er toch "zwaargewichten" nodig om de vaak complexe en steeds meer omvattende functies te vervullen.

Overigens zien we dat ook in het pastoraat de aantrekkingskracht van buitenkerkelijke functies, met name in het categoriaal pastoraat, aantrekkelijk zijn door de hogere beloning; het werk in het basispastoraat is zwaar en ook al zijn vele pastorale beroepskrachten intrinsiek gedreven en niet uit op carrière of financiële beloning, de overstap naar het categoriale pastoraat is aantrekkelijk wanneer men daar voor vergelijkbaar werk aanzienlijk meer kan verdienen. Op grond van het gelijkheidsideaal worden alle aan het pastoraat gebonden functies binnen de kerk bij elkaar gehouden, maar objectief gezien moet gevraagd worden of het wat betreft de verdeling van verantwoordelijkheden en de

krachten op de arbeidsmarkt nog wel kan. Die discussie zal de komende jaren verder gevoerd moeten worden.



Verslag van gesprek met Mw. Prof. dr. A.-M. Korte, universitair hoofddocent Vrouwenstudies Theologie aan de Katholieke Theologische Universiteit en bijzonder hoogleraar aan de Universiteit Utrecht. Gesprek dd. 26 januari 2001 te Utrecht. Correcties van geïnterviewde ontvangen 1 februari 2001 en 5 maart 2001.

*- Is er naar uw opvatting beleidsruimte om (meer) leken - onder wie vrouwen - aan te stellen op functies binnen de kerkelijke organisatie (landelijk bureau, bisdom, dekenaat), met name op beleidsbepalend niveau (zowel bezoldigde als onbezoldigde functies)?*

Er zijn vele functies waarvoor een wijding niet als voorwaarde wordt gesteld door het kerkelijk recht. Toch worden deze functies veelal door mannen - gewijd of niet gewijd - vervuld: denk aan econoom, hoofd personeelszaken, perschef, kerkelijk rechter, lid bisdomraad et cetera. Tegelijkertijd stellen we vast dat de theologie en het pastoraat feminiseert: het aantal vrouwelijke pastoraal werkers groeit en onder studenten theologie maken vrouwen reeds de meerderheid uit. Ook in het onderzoek zien we een toestroom van vrouwen bij AiO's, zodat over enige tijd de docenten aan theologische opleidingen voor een aanzienlijk deel vrouwen zullen zijn; zij zullen dus ook een groot aandeel hebben in het verder ontwikkelen van de verschillende vakgebieden binnen de theologie. Maar binnen de kerkelijke organisatie is er een aanzienlijke discrepantie tussen het aandeel vrouwen in de uitvoerende en de pastorale functies enerzijds en dat in de beleidsbepalende functies anderzijds; dat laatste aandeel kan en moet flink groter worden.

*- Zou er meer beleidsruimte moeten worden genomen om dergelijke aanstellingen te doen en zo ja, op grond van welke argumenten?*

Er zijn verschillende argumenten te noemen om meer vrouwen op het hogere niveau van de kerk aan te stellen. Het eerste en in het recente verleden ook belangrijkste argument is het morele argument: het is enerzijds een kwestie van rechtvaardigheid jegens vrouwen dat ook zij als groep invloed kunnen uitoefenen op de kerkelijke organisatie en haar beleid, daar waar zij zoveel uitvoerende en pastorale taken uitoefenen; anderzijds is het ook een kwestie van rechtvaardigheid dat individuele vrouwen zoveel mogelijk dezelfde kansen als mannen krijgen op ontplooiing, taak- en gezagsuitoefening hebben binnen de kerkelijke organisatie.

Vervolgens kunnen meer pragmatische argumenten genoemd worden: de kerkelijke organisatie is beter af indien zij bij het zoeken naar de beste en meest geschikte kandidaten evenzeer vrouwen als mannen in aanmerking neemt. Immers, er zijn inmiddels even veel vrouwelijke als mannelijke goed opgeleide en deskundige kandidaten. De arbeidsmarkt is momenteel dermate krap dat de kerkelijke organisatie vele goede talenten laat passeren als zij niet actief werft naar de besten onder vrouwelijke kandidaten - andere typen organisaties doen dat ook. Voorts is het voor de beeldvorming van de kerk erg belangrijk om vrouwen in haar hogere organisatieniveaus op te nemen; ook dat is een ontwikkeling die zich maatschappijbreed afspeelt en waaraan de kerk zich niet kan onttrekken zonder schade aan haar imago, zowel intern (kerkleden, vrijwilligers) als extern (brede publiek, media).

Een derde, zeer belangrijk argument is van intrinsiek-organisatorische aard: het komt de kwaliteit van de organisatie ten goede wanneer een mix van leiderschapsstijlen wordt ingezet. Uit onderzoek blijkt dat organisaties in deze moderne tijd er baat bij hebben dat op verschillende manieren van managen kan worden teruggegrepen: directief naast democratisch, snel knopen doorhakend naast consensusvormende processen, al deze

vormen van management kunnen na of naast elkaar nodig zijn in de complexe, divers samengestelde organisaties van tegenwoordig. Diversiteit is daarom ook nodig op het niveau van leidinggevenden: zo kan geput worden uit verschillende stijlen van leidinggeven en een brede mix van ervaringen. Een organisatie met een eenvormige wijze van leidinggeven vindt moeilijker aansluiting bij de eigen werknemers en bij het “grote publiek”. Daarom is het argument van de diversiteit voor een organisatie als de kerk van het grootste belang.

Het morele argument van de rechtvaardigheid heeft in een organisatie als de kerk - die zich immers uit haar aard sterk met moraal bezighoudt - vanouds de beste papieren. Het pragmatische argument zal wellicht bij zakelijk ingestelde functionarissen en afdelingen in goede aarde vallen. Het laatste, momenteel sterk geldende intrinsiek-organisatorische argument zal echter voor lang niet iedereen een referentiekader hebben. Wie nauwelijks vrouwen kent en geen veranderingen in de man/vrouwverhoudingen heeft ondergaan of van nabij waargenomen (bij kinderen en kleinkinderen) zal zich hierbij wellicht niet veel voor kunnen stellen. Dan zullen de morele en pragmatische argumenten in stelling moeten worden gebracht. Pas en juist wanneer vrouwen daadwerkelijk meer deel gaan uitmaken van de hogere organisatielagen zullen de voordelen hiervan voor de organisatie zelf evident kunnen worden: dan kan de eigen, deels andere inbreng van vrouwen die zij op historische en sociale grond hebben verkregen zich kunnen ontplooiën en kunnen de andere organisatieleden daardoor beïnvloed worden. Immers, vrouwen hebben van generatie op generatie bepaalde doelen en waarden meegekregen met de daarbij behorende gedragspatronen. Zelfs vrouwen die (nog) geen gezin hebben zijn toch grootgebracht met ideeën, normen en gewoonten die gebonden zijn aan zorgen voor kinderen en ouderen zoals ieders belang in het oog houden en belangen onderling afwegen, vele zaken tegelijk plannen en afhandelen et cetera.

Hierbij moet bedacht worden dat de huidige generatie dertigers en veertigers nog vrijwel allen zijn grootgebracht met het traditionele beeld van de niet-buitenshuis werkende vrouw, de thuis zorgende moeder. Zowel voor vrouwen als mannen werkt zo'n traditioneel beeld thans sterk door. Nog slechts enkele decennia geleden was een professionele vrouw een zeldzaamheid, laat staan een vrouw met autoriteit, die voor wie een ieder - mannen en vrouwen - gezag had; nu komen professioneel werkzame vrouwen steeds meer voor, maar is een vrouw met autoriteit nog steeds een zeldzaamheid. Het kost tijd om beelden van vrouwelijke autoriteit te ontwikkelen. Leiderschap en gezag worden nog altijd verbeeld met sterk aan mannen gebonden kenmerken: dominant, directief, besluitvaardig, snel en autonoom. Ook vrouwen worden aan de hand van deze criteria beoordeeld. Als zij andere accenten leggen in de uitvoering van hun (leidinggevende) taken wordt dit hen aangerekend; vrouwelijke neigingen zoals afstemming en overleg, rekening houden met ieders belang en daaruit voortvloeiende - tijdelijke - onzekerheid pakken dikwijls uit diskwalificatie, in plaats van dat zij worden beschouwd als functionele, wellicht zelfs tot een beter resultaat leidende gedragingen binnen een organisatieproces. Het is erg belangrijk dat vrouwen leren het “veronzekeren” als bewuste en nuttige strategie te gaan beschouwen en op de juiste momenten in te zetten in plaats van het te zien als een onvermijdelijke maar slechte vrouwelijke eigenschap.

- *In hoeverre bestaat er in de kerk het bewustzijn van een probleem ten aanzien van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op beleidsbepalend niveau in de kerkelijke organisatie, en in hoeverre is er -in samenhang daarmee- een draagvlak voor een specifiek emancipatiebeleid?*

Op het niveau van pastoraal werkenden groeit dit besef zeker, maar hoe hoger in de organisatie, des te meer zal het voorkomen dat kerkelijk leidinggevenden geen voeling hebben met dit probleem simpelweg omdat zij er niet mee in aanraking komen en dus moeilijk aanspreekbaar zijn op de veranderingen die zijn ingezet door emancipatie en individualisering. Hooguit een notie van rechtvaardigheid jegens vrouwen of pragmatische argumenten jegens de buitenwacht (“het kan toch echt niet langer verdedigd worden dat er op dit niveau zo weinig vrouwen vertegenwoordigd zijn”) zullen dan wellicht weerklank kunnen oproepen, maar het beleid kan in die gevallen een zekere vrijblijvendheid houden omdat het niet van binnen uit de organisatie, met het oog op haar kwaliteit, wordt gedragen. Wanneer een aantal functies voor vrouwen wordt opengesteld, of wanneer daadwerkelijk enkele vrouwen worden benoemd, vormt dat niet het einde van het proces maar slechts een eerste stap van een gericht beleid, waarna nog vele inspanningen moeten worden getroost; dit wordt echter vaak niet gezien of erkend, omdat het organisatie-intrinsieke argument niet wordt gedeeld; met andere woorden, het draagvlak voor gericht beleid is (nog) niet zo groot.

Opvallend is dat wanneer aan bepaalde, als ongewenst beoordeelde situaties de dreiging van harde -juridische en/of financiële - sancties worden gebonden, het blijkt dat er ook binnen de kerk heel snel regels en procedures tot stand kunnen komen. Zo kwam enkele jaren geleden de instelling van *Hulp en recht*, waar ongewenste intimiteiten en misbruik in pastorale relaties aan de orde gesteld kunnen worden, verrassend snel en effectief tot stand, daar waar dergelijke zaken tot voor een jaar of tien geleden in de kerk überhaupt nog nauwelijks bespreekbaar waren. Het is waar dat hiervoor wellicht een zekere “kritische massa” van meningsvorming over een bepaald thema in de samenleving nodig is waardoor het momentum voor de kerk wordt bepaald: nu móéten we daaraan iets doen. Dat momentum is wat betreft de deelname van vrouwen aan beleidsbepaling in organisaties nog niet bereikt, maar dat kan in de komende jaren veranderen - in de maatschappij als geheel is de zaak duidelijk in beweging.

- *Door middel van welke praktische strategieën en beleidsmaatregelen zou bereikt kunnen worden dat meer vrouwen beleidsbepalende (bezoldigde en onbezoldigde) functies in de kerkelijke organisatie bereiken en kunnen uitoefenen?*

Het is bijzonder belangrijk dat de argumentatie gevoerd wordt vanuit het oogpunt van de kwaliteit en professionaliteit van de organisatie. Niet langer dient het gender-vraagstuk op zich voorop te staan, maar de kwaliteit van de organisatie door diversiteit in samenstelling en vooral in leiderschapsstijlen. Om die diversiteit tot stand te kunnen brengen is het niet voldoende om bepaalde functies eenvoudigweg voor verschillende groepen leken, onder wie vrouwen, open te stellen. Het gaat er om een integraal beleid te voeren waarbinnen op verschillende terreinen gerichte maatregelen worden genomen, niet alleen om op die posten daadwerkelijk vrouwen benoemd te krijgen, maar ook om hen op die posities, eenmaal benoemd, in staat te stellen goed te functioneren. Dat alles veronderstelt een goed functionerend en professioneel personeelsbeleid en daarmee personeelsfunctionarissen die bekend met en gevoelig voor deze problematiek zijn. Immers, zij zijn het die in de positie zijn om het benoemingenbeleid te beïnvloeden en de

arbeidsvoorwaarden aan te passen zodanig dat ze aantrekkelijk zijn voor vrouwen en hun functioneren faciliteren. We hebben het dan over het gehele scala aan instrumenten: gender-trainingen en deskundigheidsbevordering voor personeelsfunctionarissen en leidinggevendenden, mogelijkheid tot flexibele aanstellingen en uitgesplitste takenpakketten, gericht werven, duidelijke en open selectieprocedures, begeleiding van pas benoemden, bijscholing waar nodig et cetera.

Dat alles zal binnen de kerkelijke organisatie niet eenvoudig te realiseren zijn, omdat mensen die binnen de kerk werken in sommige opzichten lijken te opereren op de grens van vrijwilligheid. Idealisme en persoonlijke bevoegenheid lijken soms belangrijker te zijn of zelfs in de plaats te komen van professionele kwaliteit en effectiviteit. Ook het (gebrek aan) loopbaanbeleid en de egalitaire, op solidariteitsbeginselen gebaseerde beloningsstructuur in de pastorale organisatie verwijzen naar dit idealistische uitgangspunt. Hoewel gezegd moet worden dat deze uitgangspunten volstrekt respectabel zijn - en men zelfs mag zeggen dat wie volledig naar deze beginselen kan leven en werken te benijden is - moet daarnaast gesteld worden dat dit type personeels- en loopbaanbeleid op den duur niet meer vol te houden zal zijn. Kwaliteit is duur, buiten èn binnen de kerk; juist omdat in deze tijd de mensen die de "diensten" van de kerk afnemen, kwaliteit herkennen en vragen. De kerkelijke organisatie zal moeten concurreren met andere organisaties om de schaarse getalenteerde en deskundige mensen, mannen èn vrouwen. Een persoonlijke en intensief begeleide loopbaanontwikkeling met een bijpassende beloningsstructuur is hierbij een moeilijk misbaar aspect. Verdere functiedifferentiatie en integraal hogere, gedifferentieerde beloningen binnen de kerkelijke organisatie lijken op termijn dan ook gewenst en onvermijdelijk.

*- Hebben de universitaire en HBO-opleidingen in de theologie naar uw mening een taak en/of functie in het bevorderen van de doorstroom van vrouwelijke theologen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie en in organisaties die - in enige mate - aan de kerk zijn gelieerd?*

De opleidingen hebben hierin zeker een taak. De KTU - en andere opleidingen - verzorgen verplichte cursussen Vrouwenstudies Theologie waarvan het doel is studenten zich bewust te doen worden van de effecten van mannen- en vrouwenbeelden in de theologie en in de praktijk van het pastorale werk in de kerk. Voorts is een leerdoel dat studenten zicht krijgen op veranderende verhoudingen tussen mannen en vrouwen in kerk en samenleving en op hun eigen positie en houding daarin. Soms zie je dat studenten voor deze leerdoelen niet erg open staan - feminisme heeft momenteel überhaupt niet zo'n aantrekkelijk imago - maar het gebeurt ook onder vrouwelijke èn mannelijke studenten dat zij werkelijk vanuit een nieuw, aanvullend perspectief naar de theologie, naar kerk en samenleving en zichzelf leren kijken, en dat is een grote winst.

Daarnaast wordt getracht studenten door middel van gerichte trainingen en supervisie in het pastorale jaar een zekere zakelijkheid en weerbaarheid eigen te laten maken zodat zij voor zichzelf grenzen weten te stellen wanneer ze in het pastoraat komen te werken. Ook het werken met en aansturen van groepen (pastorale teams, vrijwilligers) is een punt van aandacht: communicatieprocessen, conflicthantering en dergelijke komen aan bod. Er zou op al deze punten nog meer kunnen worden gedaan, het zou eigenlijk ook moeten, maar er gebeurt in de laatste jaren al veel meer. Het zou ook uitstekend zijn wanneer er - door of in samenwerking met de opleidingen - meer contact tot stand gebracht kon worden tussen studenten in de afstudeerfase en pas benoemden in het kerkelijk veld. Pogingen

hiertoe zijn in het recente verleden echter niet altijd succesvol geweest: studenten staan niet erg open voor verhalen over de weerbarstige pastorale praktijk, en pas benoemden hebben het zó druk dat zij zichzelf niet de tijd gunnen, het als een luxe die zij zich niet kunnen permitteren ervaren, om in een groep bijeen te komen en te reflecteren op hun functioneren als vrouwelijke of mannelijke pastoraal werker binnen de kerkelijke organisatie en vrijwilligersorganisatie. Wat je soms ziet is dat de pastoraal werksters na enkele jaren een zekere scepsis ontwikkelen en negatief gekleurde ervaringen met zich meebrengen - en die willen afstuderenden dan weer niet horen, dat past niet bij het punt waarop zij in hun ontwikkeling staan. Dergelijke ontmoetingen werken beter als ze gecentreerd zijn rond een inhoudelijk punt, bijvoorbeeld ontwikkelingen in de liturgie; dan komen de ervaringen met vrouw/man-verhoudingen en -beelden, groeps- en teamprocessen als afgeleid proces vanzelf aan de orde en leert iedereen daarvan. We moeten nog goede vormen ontwikkelen om dergelijke ervaringen aan de orde te laten komen want ze zijn van essentieel belang voor het individuele leerproces en de verdere samenwerking tussen vrouwen en mannen in de kerkelijke organisatie.

Dit alles is nodig gezien de pastorale praktijk, ook al omdat vele theologiestudenten (met name de vrouwen onder hen) veelal in hun families de eerste generatie universitaire studenten vormen, die in hun keuze voor theologie meer door idealisme gedreven worden dan door zakelijke afwegingen en professionele motieven. Daarom is het extra noodzakelijk dat zij al tijdens hun pastorale opleiding leren zakelijk en professioneel over zichzelf te denken en hun grenzen te bewaken. Dit doel staat in spanning met het andere leerdoel, namelijk te werken aan een houding en zelfbeeld als pastor, die voor de gemeenschap een bindende factor vormt en steeds ter beschikking staat. Dit laatste doel is in de afgelopen decennia des te sterker geworden naarmate de figuur van Jezus Christus de pastoraal werkende meer ten voorbeeld werd gesteld: wees zoals Hij, vol overgave en altijd ter beschikking aan de gemeenschap. Feministisch theologen hebben er al op gewezen dat dit beschikbaarheidsideaal bijzonder belastend kan werken voor vrouwelijke pastoraal werkers die vanuit hun vrouwelijke socialisatie toch al geneigd zijn zichzelf weg te cijferen. Het zou daarom goed zijn indien ook andere kenmerkende elementen uit het optreden van Jezus naar voren worden gehaald om als voorbeelden na te volgen in het pastorale werk, zoals het zich af en toe even alleen terugtrekken; bijkomen, napraten en uitwisselen in een kleine groep; ruimte geven aan twijfels en aanvechtingen; en de zaak even uit handen geven..

*- Heeft Vrouwenstudies Theologie als wetenschappelijke onderzoeks- en onderwijsdiscipline naar uw mening een taak en/of functie in het bevorderen van de doorstroom van vrouwelijke theologen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie en in organisaties die - in enige mate - aan de kerk zijn gelieerd?*

De taak die Vrouwenstudies Theologie heeft is een onderwerp waarover veel mensen binnen en buiten de universitaire opleidingen een mening hebben en die meningen kunnen onderling uiteen lopen. Het komt nogal eens voor dat van feministisch theologen verwacht worden dat zij niet alleen over alle subrichtingen binnen de theologie iets vanuit het vrouwelijk standpunt te zeggen hebben, maar ook nog voor al die richtingen de vertaalslag naar de praktijk kunnen maken. Van feministisch theologen wordt - door hun omgeving en henzelf - nog vaak verwacht dat zij zich naast hun onderzoeks- en onderwijstaken ook nog bezighouden met vrouwengroepen en vrouwenwerk in de kerken

ter plaatse. Daarvoor heeft niet elke feministisch theologe de tijd en/of bekwaamheid, en de vraag is of het ook altijd haar taak is.

Als blijkt dat Vrouwenstudies Theologie een eigen discipline is waarin aan theorievorming wordt gewerkt, met een zekere abstractiegehalte wordt geredeneerd en gewerkt aan een eigen paradigma en waarin tot op zekere hoogte ook een eigen terminologie is ontwikkeld, dan wordt dat de feministisch theologen aangerekend; terwijl hetzelfde geldt voor tal van subdisciplines, zoals de systematische theologie, de moraaltheologie et cetera. In de afgelopen decennia móésten de feministisch theologen wel werken aan een eigen theoretisch fundament; dat vele van hun studies een meta-theoretisch gehalte hebben te verklaren uit het feit dat een nieuwe discipline zich moet verhouden tot de al eerder ontwikkelde en aan moet geven waarin zij andere keuzes maakt. De onderzoeksters die zich met deze theorievorming bezig (hebben ge-)houden zijn misschien niet in alle gevallen dezelfde als degenen die deze nieuwe inzichten gaan vertalen naar en toetsen aan concrete gevallen in de praktijk. Nu zijn we in het stadium dat veel jonge onderzoek(st)ers, die in deze theorieën zijn opgeleid, studies verrichten naar deelgebieden van de theologie: kerkgeschiedenis, ethiek, liturgie, pastoraaltheologie enzovoorts. Het proces waarin theorieën getoetst en bijgesteld worden, zodat zij leiden tot nieuwe inzichten en gaan doorwerken in het gehele veld van het theologisch vakgebied, heeft tijd nodig. Bovendien wordt dit proces in veel gevallen als de verantwoordelijkheid van uitsluitend feministisch theologen gezien: vele (mannelijke) onderzoekers en opleiders staan zeker niet onwelwillend tegenover Vrouwenstudies Theologie maar achten dit gebied voldoende “gecovered” door hun (vrouwelijke) collega die dit vak doceert. Het niet alleen kennis nemen van, maar zich ook vanuit de eigen discipline verhouden tot de bijdragen die zo’n onderzoeksgebied heeft voortgebracht is zeker nog geen gemeengoed. Dit terwijl het toch eigenlijk een vanzelfsprekendheid zou moeten zijn om vanuit de eigen subdiscipline op de hoogte te blijven van de belangrijkste thema’s, vragen en inzichten uit andere, belendende subdisciplines op de consequenties voor het eigen gebied - dit wordt van feministisch theologen ook verwacht als het gaat om ethiek, dogmatiek, bijbelwetenschappen et cetera. Deze wisselwerking is vanuit de andere zijde nog niet volledig tot wasdom gekomen, en daardoor blijft Vrouwenstudies Theologie tot op heden in zekere mate geïsoleerd, zoals dat bijvoorbeeld ook geldt voor theologie bedreven vanuit het standpunt van etnische groeperingen (*womanisme* en andere richtingen).

Verslag van gesprek met mw. A, 8e jaars studente theologie (hoofdvak: moraaltheologie; daarnaast pastorale variant), 26 jaar en mw. B, 7e jaar studente theologie (hoofdvak: kerkgeschiedenis), 24 jaar, beiden verkerend in de afrondende fase van de voltijds opleiding *klassieke theologie* aan de academische theologische opleiding te X. Gesprek dd. 31 januari 2001, correcties ontvangen februari 2001

*- Waar staat u op dit moment ten opzichte van een eventuele loopbaan binnen of gelieerd aan de kerkelijke organisatie?*

Mw. A zal over enkele weken in dienst treden als pastoraal werkende in een streekziekenhuis. Zij heeft het extra studiejaar Praktische Vorming Pastoraat gevolgd met stages in het basis- en ziekenhuispastoraat, en volgde tevens een door het bisdom X aangeboden tweejarig pastoraal toeleidingstraject. Bij het zoeken van een werkring twijfelde zij tussen basis- en ziekenhuispastoraat; nu er in beide typen pastoraat nogal wat vacatures zijn valt er ook werkelijk iets te kiezen. Hoewel de stage in het basispastoraat beter beviel dan zij op grond van haar voorafgaande veronderstellingen had verwacht, kiest zij vooralsnog voor de setting in de gezondheidszorg die altijd reeds haar voorkeur had. De functie die zij vond is in een ziekenhuis dat niet in bisdom X maar in Y ligt. In dit bisdom kende men haar nog niet - er is ook (nog) niet een echt toeleidingstraject voor pastoraal werk(st)ers - maar zij heeft in een gesprek met de betreffende vicaris van bisdom Y reeds instemming verkregen en zal met bisschoppelijke zending gaan werken. Het ziekenhuispastoraat is, hoewel minder "romantisch" dan zij zich van tevoren had verbeeld, aantrekkelijk vanwege de nadruk op het directe pastorale contact; in het basispastoraat ligt meer nadruk op het management van de vrijwilligersorganisatie die de parochie toch (geworden) is. De stage in een gefuseerde grotestads-parochie beviel niettemin goed, mede door het goed functionerende team (1 priester, 1 mannelijke en 3 vrouwelijke pastoraal werkers, allen academisch geschoold) en omdat het werk meer intern samenhangend, binnen een gelovige gemeenschap gebeurt. De hogere financiële beloning van het categoriale pastoraat was in de afweging geen beslissende factor, maar dat kan in andere levensfasen anders komen te liggen. Mw. A stelt zich voor dat in het verdere vervolg van haar loopbaan ook meer beleidsmatige of bestuurlijke taken een rol kunnen gaan spelen, binnen of buiten de directe kerkelijke organisatie; zij heeft reeds bestuurlijke ervaring opgedaan als studentlid in faculteitsraad en- bestuur alsmede in de parochie.

Mw. B is niet gedoopt en is opgegroeid in een protestantse omgeving; zij is geen frequente kerkganger. Studerend aan een theologische opleiding van een katholieke universiteit heeft zij wel de katholieke religie en het katholicisme van dichtbij leren kennen. De katholieke kerk roept bij haar allereerst het beeld op van een gestructureerde hiërarchie, en vervolgens pas dat van een beleefd en geleefd geloof of gelovige gemeenschap. Als kerkhistorica kiest zij er voor haar wetenschappelijke studie te scheiden van al dan niet gelovige privéleven daarnaast; een loopbaan binnen de kerkelijke organisatie ligt op dit moment niet erg voor de hand. Binnen de opleiding doet zij bestuurlijke ervaring op als studentlid van de leerstoelgroepvergadering Kerkgeschiedenis.

Beiden zijn het er over eens dat een positieve ervaring in de eigen kerkelijke achtergrond ten diepste de basis zal vormen voor een keuze voor beroepsmatige binding aan de kerk.

*- Welke rol speelt het feit dat een vrouw - u als vrouw - geen priester kunt worden gewijd in uw houding ten aanzien van de kerk?*

Opvallend noemen beiden het feit dat de jongere generatie theologiestudenten minder spanning ervaart ten aanzien van de ambtskwestie dan de wat oudere, veelal in deeltijd studerende. De jongeren zijn in mindere mate dan de ouderen persoonlijk gefrustreerd geraakt door het achterwege blijven van verwachte ontwikkelingen in de kerk, en kunnen meer afstand en een neutrale, zelfs welwillende houding aannemen ten aanzien van de kerk. In die zin veroorzaken de uiteenlopende ervaringen en houdingen van de twee groepen studenten binnen de theologie-opleidingen een zekere spanning. Bij vrouwelijke studenten in het bijzonder kan dit tegenstrijdig uitpakken: de oudere generatie die voortdurend waarschuwt voor de negatieve ervaringen die de jongere generatie nog wel op zal lopen, eens ze in de (pastorale) praktijk aan het werk is ("wacht maar, tot jij zelf ..."), terwijl de jongeren veelal niet erg ontvankelijk zijn voor dergelijke waarschuwingen en negatieve ervaringen - zij willen gewoon hun werk doen. Jonge vrouwen zullen zichzelf vaak ook niet in eerste instantie als vrouw beschouwen tegenover mannelijke functionarissen, maar veeleer als student of junior tegenover ervaren of hoger geplaatste functionarissen.

Het feit dat de priesterwijding voor vrouwen niet toegankelijk is roept bij jongere studenten vooral irritatie op door de argumentatie waarmee deze uitsluiting wordt verdedigd. Ter zake van dit thema voortdurend de strijd aangaan, wordt echter als niet effectief beschouwd. Je hebt in feite twee opties: de kerk (beroepsmatig) verlaten, omdat je de gehanteerde argumentatie als al te raar beoordeelt, en je niet kunt inzetten voor een organisatie die zich er mee verenigt; of constateren dat je met weggaan te veel opgeeft en je niet laten weerhouden om met positief engagement te blijven en binnen de kerk proberen je werk te doen en langzamerhand iets te veranderen. Toch is bij die laatste optie een zeker knagend gevoel steeds aanwezig, want die argumentatie blijft wringen.

*- Op grond van welke argumenten zou de kerkelijke organisatie zich moeten inspannen om meer vrouwen aan te stellen op beleidsbepalende functieniveaus?*

Een "naïeve" manier van argumenteren is te zeggen: Vanzelfsprekend dienen er vrouwen ook op het leidinggevende niveau in de kerk vertegenwoordigd zijn, er is geen argument tegen in te brengen. Maar als vervolgens blijkt dat het aandeel vrouwen op dit niveau desondanks sterk achterblijft, zijn verschillende argumenten te noemen waarom de kerk zich zou moeten inspannen het aandeel vrouwen op hogere organisatieniveaus te doen toenemen. Allereerst is de kerk een geloofsgemeenschap van alle gelovigen, mannen en vrouwen. Laat het ambtsniveau -vooralsnog- voor vrouwen onbereikbaar zijn, dan -juist dan- moeten alle niveaus waarvoor dit niet geldt vervolgens wel meer gelijkelijk verdeeld worden over de mannen en vrouwen. Voorts wordt vastgesteld dat in de maatschappij een duidelijke ontwikkeling gaande is waarin vrouwen meer invloed krijgen op diverse levensterreinen, in allerlei organisaties en op allerlei niveaus. De kerk kan bij deze ontwikkeling niet achterblijven, aangezien zij in de maatschappij staat (of zou dienen te staan); zo kan ze ook voeling houden met wat in de samenleving gebeurt en verandert. Vrouwen kunnen op beleidsbepalend niveau een eigen inbreng hebben in het werk binnen de kerk en het werk daarmee verbreden. Zo zal het er in een college van vier mannelijke en drie vrouwelijk perscheffs vast anders aan toe gaan dan in een college van zeven mannelijke perscheffs en wordt een ander, breder samengesteld product opgeleverd waarmee de kerk haar voordeel kan doen. Als zij niet profiteert van die meer diverse inbreng die vrouwen meegeven, is dat dus niet erg slim. Tenslotte valt het niet in te zien hoe de kerk verdedigen kan dat vrouwen vrijwel structureel uitgesloten worden van



functies waarin daadwerkelijk invloed kan worden uitgeoefend; een dergelijke onderdrukking door uitsluiting van vrouwen kan eenvoudigweg niet gerechtvaardigd worden.

*- Hoe zou bereikt kunnen worden dat meer vrouwen beleidsbepalende (bezoldigde en onbezoldigde) functies in de kerkelijke organisatie bereiken en kunnen uitoefenen?*

Het heeft geen zin om de kwaliteitseisen die gesteld worden bij vrouwelijke kandidaten te verlagen om hen maar benoemd te krijgen; dat keert zich tegen de vrouwen die op dergelijke wijze aangesteld worden. Wel kan het zinvol zijn om de criteria waarmee wordt bepaald wat kwaliteit is, worden ontrafeld: wie bepaalt wat kwaliteit is en wordt hierbij aan vrouwelijke kwaliteiten recht gedaan? Besproken wordt een in de wetenschap een veel bij vrouwen aangetroffen kenmerk - hier verwoord door mw. B - dat zij twijfelen aan het maatschappelijk nut van theoretisch onderzoek en een voorkeur hebben voor toegepast, op een breder publiek afgestemd onderzoek. Dat laatste zonder meer als kwalitatief minder beoordelen stelt hen in het nadeel. Op vergelijkbare wijze kunnen binnen de kerkelijke omgeving kwaliteitseisen kritisch bevestigd worden op onbewust sturende elementen.

Voorts heeft de kerkelijke organisatie met vele andere typen organisaties gemeen dat de doorstroom van vrouwen moeizaam loopt omdat de flexibilisering van arbeidsvoorwaarden nog verder ontwikkeld moet worden. De veranderingen die hier nodig zijn gelden dus binnen de kerk even hard als daarbuiten. Overigens mag er misschien wel een bijzondere waarde aan gehecht worden (speciaal door de kerk) wanneer vrouwen -èn mannen- tijdelijk of gedeeltelijk zorgtaken op zich nemen; immers, ook of juist daarin kunnen mensen een weliswaar minder zichtbaar, maar wel degelijk belangrijk stempel drukken op de maatschappij. Dat zou ook verdisconteerd moeten worden in de kansen die binnen de kerkelijke organisatie aan mensen geboden worden.

Een persoonlijk loopbaantraject met daaraan gekoppelde beloningsdifferentiatie is buiten de kerkelijke organisatie steeds meer gemeengoed en lijkt voor mensen die nu de arbeidsmarkt betreden zeker aantrekkelijk - in ieder geval wordt door "starters" in dit soort stappen en termen over zichzelf gedacht. Al zal status en beloning bij werken in de kerk nooit de eerste motivatie zijn, de vraag is toch of de kerk op den duur ook wat betreft functie- en beloningsontwikkeling niet wat meer "midden in de maatschappij" zou moeten gaan staan.

Waar het gaat om onbezoldigde advies- en bestuursfuncties (in parochie, dekenaat, bisdom, landelijk et cetera), waarvoor kennelijk nog vaak moeilijk vrouwen te vinden zijn, ligt het voor de hand om aansluiting te zoeken bij de tendens om binnen organisaties betaalde uren vrij te maken om in het vrijwilligerscircuit taken uit te voeren; dat zouden ook best taken in of gelieerd aan de kerk kunnen zijn. Zo'n uitleen-overeenkomst kan voor beide zijden winst opleveren.

*- Hebben de universitaire en HBO-opleidingen in de theologie naar uw mening een taak en/of functie in het bevorderen van de doorstroom van vrouwelijke theologen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie en in organisaties die - in enige mate - aan de kerk zijn gelieerd?*

De opleiding theologie is een wetenschappelijke opleiding; het eerste doel is noch geloofsverdieping, noch voorbereiding op een beroepspraktijk. Wat het eerste betreft valt op dat sommige studenten een spanning ervaren tussen de objectieve, wetenschappelijke

werkwijze en de ontwikkeling van het eigen geloof dan wel de eigen spiritualiteit. Wanneer de laatste ontwikkeling stopt - en dat gebeurt nogal eens, wellicht juist door de wetenschappelijke opleiding - zal iemand niet vlug voor een loopbaan binnen de kerkelijke organisatie kiezen. Juist voor dit type problemen is - op initiatief van studenten zelf - persoonlijke, pastorale begeleiding door een studentenpastor of docent mogelijk, maar dit is kennelijk voor sommige studenten geen voor de hand liggende of vertrouwde mogelijkheid. Voor studenten die priester willen worden is het wetenschappelijke, bij tijden het geloof onder kritische benadering stellende klimaat soms juist aanleiding om liever aan een seminarie of convict verder te studeren.

Uitdrukkelijk wordt het eigen handelen als individu en in teamverband aan reflectie onderworpen in de het praktijkgerichte jaar gericht op pastoraat (of onderwijs). Dit vindt plaats door middel van groepssupervisie; het gender-aspect wordt hierin overigens niet specifiek uitgelicht. Verder wordt in de pastorale variant -beknopt- aandacht besteed aan communicatie en conflicthantering.

Voor priesteropleidingen binnen de diocesen wordt als punt van aandacht genoemd dat de jongere generatie priesters zouden moeten worden voorbereid op een functioneren met medewerking van, liefst in daadwerkelijke samenwerking met pastoraal werk(st)ers; immers, het werken in divers samengestelde pastorale teams wordt steeds meer de realiteit. Er ontstaan in het pastoraat, blijkens ervaringen van oud-medestudenten, soms ingewikkelde situaties wanneer (jongere) priesters tenderen naar een meer traditionele opvatting van kerkelijk leiderschap strikt gekoppeld aan priesterambt.

*- Heeft Vrouwenstudies Theologie als wetenschappelijke onderzoeks- en onderwijsdiscipline naar uw mening een taak en/of functie in het bevorderen van de doorstroom van vrouwelijke theologen naar beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie en in organisaties die - in enige mate - aan de kerk zijn gelieerd?*

Binnen de opleiding aan te X. volgen alle studenten in het verplichte programma een inleidende cursus Vrouwenstudies Theologie. De perceptie van dit vak is heel verschillend. Het komt voor dat studenten het vooraf heel interessant lijkt, maar dat zij worden teleurgesteld door de ingewikkelde, naar hun indruk ver van de werkelijkheid afstaande theorievorming; anderen beginnen er vol scepsis aan (het imago van feministisch onderzoek als gedragen door strijdbare, typisch "mannelijke" vrouwen is nog actief werkzaam) maar worden gaandeweg enthousiast omdat zij een nieuw perspectief ontdekken en een nieuwe manier van kijken aanleren binnen een model dat zij hanteerbaar achten. Aan dit vak wordt tijdens het verplichte programma geen strategisch handelingsperspectief gekoppeld, in de zin van "hoe zich concreet als vrouw/man op te stellen in een door mannen gedomineerde organisatie als de kerk" (of enig andere organisatie).

Het valt de geïnterviewden op dat beeld van kerkelijk leiderschap voor hen vrijwel automatisch een mannelijk beeld is. Tot aan de uitnodiging van het onderhavige interview was het een voor hen nog niet verkende gedachte dat vrouwen in de kerk niet alleen pastorale of daarvan afgeleide taken kunnen verzorgen, maar ook beleid (mee) zouden kunnen bepalen, invloed zouden kunnen uitoefenen en mensen zouden kunnen aansturen binnen de kerkelijke organisatie. Geconstateerd wordt dat de identificatie van kerkelijk leiderschap met priesterambt kennelijk zo sterk is dat het perspectief niet is gericht op verschillende invloedrijke posities buiten de ambtshierarchie die leken, en dus vrouwen, zouden kunnen bekleden binnen of gelieerd aan de kerkelijke organisatie; als vrouw denk

je er gewoon niet aan dat dergelijke functies er ook zijn, noch werd zo'n idee binnen de opleiding uitgewerkt. Dit wordt als een des te opmerkelijker discrepantie ervaren, omdat beide geïnterviewden ervaring hebben met verschillende bestuurstaken en van zichzelf hebben ontdekt dat zij geschikt zijn en verdere bekwaamheid kunnen ontwikkelen om mee te denken over organisatie, beleid en bestuur.