

Werkdruk onder r.-k. basispastores
Een beknopte en secundaire inventarisatie

Rapport no 489

december 2001

dr. José Sanders

KASKI
beleidsonderzoek naar godsdienst en levensbeschouwing

Toernooiveld 5
6525 ED Nijmegen
Postbus 6656
6503 GD Nijmegen

tel.024 365 35 31
fax024 365 34 85
www.ru.kaski.nl
info@kaski.ru.nl

Inhoud

1. Achtergrond: onderzoeksvraag en methode	3
2. Literatuur over werkdruk bij pastores	4
2.1 Pastorale professionals in de Nederlandse katholieke kerk	4
2.2 Motivatie en arbeidssatisfactie bij r.-k. pastores en predikanten	4
2.3 Werkdruk en overbelasting bij parochiepriesters	5
2.4 Context: Werkdruk bij enkele vergelijkbare kerkelijke groepen	6
3. Stress bij pastores in het katholieke parochiepastoraat: een secundaire analyse	8
3.1 Achtergrond van het onderzoek: Beroepsprofiel van parochiepastores	8
3.2 Stressvolle en andere aspecten van het beroep parochiepastor	8
3.3 Verband tussen stress, werkdruk en leeftijd	9
4. Onderzoekers en professionals over parochiepastores in de praktijk	11
4.1 Onderzoekers over beleid in pastoraat	11
4.2 Interviews met professionals	12
4.2.1 Supervisoren in het aartsbisdom	14
4.2.2 Diocesane personeelsfunctionarissen	17
4.2.3 Godsdienstpsycholoog	20
5. Samenvatting van de resultaten en aandachtspunten	23
Bronnen	27

1 Achtergrond: onderzoeksvraag en methode

Dit in omvang beperkte onderzoek, dat wordt uitgevoerd in opdracht van de KRO, heeft tot doel te inventariseren hoe de werkdruk en stress onder katholieke pastores in Nederland kan worden ingeschat. In de media wordt al enige tijd met regelmaat aandacht gevraagd voor de veronderstelde druk waaronder mensen werkzaam in het pastoraat werken. Recente onderzoeken door de VU onder predikanten en onder katholieke priesters in Limburg door de VPW Roermond geven aan dat in de onderzochte groepen een aanzienlijke werkdruk wordt ervaren.

Bij de KRO bestaat de behoefte om dergelijke bevindingen in een wat breder kader te plaatsen: wat kan gezegd worden over werkdruk en stress bij priesters, diakens en pastoraal werkenden in het katholieke basispastoraat, welke stress-veroorzakende factoren kunnen hierbij aangewezen worden en welke maatregelen kunnen aanbevolen worden. Omdat het om een in omvang beperkt onderzoek gaat is gekozen voor een onderzoek op basis van secundaire analyses van eerdere, recent uitgevoerde onderzoeken onder katholieke pastores, waar werkdruk en stress niet het belangrijkste onderzoeksobject waren maar wel in de vraagstelling aan de orde zijn geweest; op deze plaats kan met nieuwe aandacht naar dit thema gekeken worden.

De gegevens zullen worden aangevuld met een korte vergelijking met enkele recente publicaties over werkdruk onder pastores en met enkele groepsgesprekken met deskundige betrokken uit de kerkelijke omgeving: diocesane supervisors, diocesane personeelsfunctionarissen en een universitair docent godsdienstpsychologie, die ieder vanuit hun eigen competentie te maken hebben met de begeleiding en aansturing van pastores in het basispastoraat. Het werd de betrokkenen voorafgaand aan het gesprek duidelijk gemaakt dat het een inventariserend onderzoek in opdracht van de KRO ging. Een inherente beperking van dit probleem-inventariserend onderzoek is dat de primaire bronnen van informatie over al dan niet aanwezige werkdruk bij pastores, de in het basispastoraat werkzame pastores zelf, niet rechtstreeks aan het woord komen. Weliswaar worden indirect gegevens over hun werkdruk ingewonnen door secundaire data-analyse en raadpleging van deskundigen en begeleiders, maar het is niet te zeggen of een rechtstreekse consultatie van een representatieve steekproef van pastores exact hetzelfde beeld zou hebben opgeleverd of juist een verrassend ander beeld. Het zou een grootschaliger studie vergen om op die vraag een antwoord te geven.

2 Literatuur over werkdruk bij pastores

2.1 Pastorale professionals in de Nederlandse katholieke kerk

In de katholieke kerk waren op 1 januari 2001 1.257 priesters, 234 diakens en 783 pastoraal werk(st)ers door de bisschoppen benoemd en in actieve dienst, van wie in totaal 1.605 priesters, pastoraal werk(st)ers en diakens in het parochiepastoraat. Uit statistisch onderzoek kan geconcludeerd worden dat minder professionele pastores te zamen het pastorale werk doen in ongeveer evenveel parochies als voorheen; het aantal actieve parochianen en het aantal pastorale “diensten” (toegediende sacramenten en liturgische vieringen) zijn echter sterk afgenomen in vergelijking met voorheen. De aard van het pastorale werk is echter niet hetzelfde. Lag in het verleden de nadruk op liturgie en sacramenten, thans zijn veel pastores betrokken bij de coördinatie van het pastorale werk dat binnen de parochie plaatsvindt en/of dat onder verantwoordelijkheid van verschillende parochies gezamenlijk wordt uitgevoerd, grotendeels door parochiële vrijwilligers. Dergelijke taken, die in elke parochie voorkomen, waren voorheen veel minder aan de orde.¹

In de nabije toekomst zal het totale aantal pastorale professionals verder afnemen. In ieder geval daalt het aantal beschikbare priesters in de komende jaren in hoog tempo door vergrijzing en een instroom die daarmee bij lange na geen gelijke tred houdt. Voor pastoraal werk(st)ers kan het categoriale pastoraat (aan instellingen van gezondheidszorg, justitie, defensie et cetera) aantrekkelijker zijn dan het territoriale pastoraat (in parochies) vanwege de daar geldende bezoldiging en meer gereguleerde werktijden. Momenteel lijkt het totale aantal door de bisschoppen in het territoriaal en categoriaal pastoraat benoemde pastoraal werk(st)ers zich te stabiliseren; een verdere vergroting van het totale aantal lijkt, gezien de trends aan theologische opleidingen, niet te verwachten. Wel is het aantal permanente en bezoldigde diakens in de afgelopen jaren gegroeid (bron: KASKI-statistieken).

2.2 Motivatie en arbeidssatisfactie bij r.-k. pastores en predikanten

In onderzoek onder katholieke en protestantse pastores (Zondag 2001 en te verschijnen), wordt aandacht besteed aan aspecten van arbeidssatisfactie en werkdruk. Zondag onderzocht in 1996 onder katholieke priesters, pastoraal werk(st)ers en diakens in het

¹ Uit een vergelijking tussen 1966 en 1980 bleek het gemiddelde aantal gewerkte uren per pastor afgenomen van 62 naar 49 uur; vooral het aantal uren individueel pastoraat en opleiding/ studie/ gebed/ bezinning nam sterk af, terwijl het aantal uren besteed aan kerkopbouw verveelvoudigde (M. Van Hemert 1982: 98).

bisdom 's-Hertogenbosch en onder hervormde predikanten in de provincie Gelderland, welke kenmerken van pastores en van het pastorale werk de arbeidssatisfactie van pastores beïnvloeden.

Stress en burnout zijn verschijnselen die zich vooral voordoen bij mensen die werken in een contactueel beroep dat veel emotionele investering vraagt en die 50 uur of meer per week werken (onderzoek geciteerd door Zondag 2001, p. 168). Contacten met mensen die een fors emotioneel appèl doen, behoren tot de kern van het pastoraal beroep en meer dan de helft van de pastores maakt werkweken van minimaal 50 uur, aldus Zondag. Dat pastores kwetsbaar zijn blijkt uit hun hoge ziekteverzuim en veel pastores schrijven dit toe aan hun werkomstandigheden.

Tijdsdruk en competentie van de pastores zelf spelen een belangrijke rol: bekwame pastores zijn tevreden, pastores die relatief veel tijd investeren ontevreden. Tevreden pastores volharden in het pastorale beroep. Bekwame pastores zullen het langer volhouden dan pastores met een grote inzet, dat wil zeggen pastores die veel tijd in hun pastoraat steken. Het meest bepalend hierbij blijkt de mate waarin pastores kennis hebben van de resultaten die zij met hun werk bereiken: hebben zij een duidelijk beeld van hun effectiviteit, dan zal hun arbeidssatisfactie groter zijn. De kennis van resultaten hangt vooral af van de doelen die men vooraf stelt: hoe concreter de doelstelling, des de groter de kans dat een duidelijk vast te stellen resultaat geboekt wordt. Pastores die de doelstellingen van hun pastorale arbeid "dichtbij" kiezen, zoals het leveren van een bijdrage aan het wereldse welzijn van anderen, of het verschaffen van sociale zekerheid en een vast inkomen voor zichzelf, rapporteren een hogere arbeidssatisfactie en zijn minder gevoelig voor stress en burnout dan pastores die "hogere" doelstellingen kiezen, zoals het verwerkelijken van een evangelische levenswijze of het bereiken van het eeuwig leven via het pastoraat. Het is mogelijk dat pastores met een dergelijke motivatie zich naar verhouding sterker verbonden voelen met een religieus beroep, zodanig dat het pastoraat als het ware hun identiteit vormt; bijgevolg zijn zij ook bereid zich voor zo'n beroep sterker (lees: meer uren) in te zetten. Immers, naarmate pastores zich meer met hun beroep identificeren maken zij langere werkweken, zo blijkt uit het onderzoek.

Wellicht ook laten immanente doelen zich in specifiekere termen vertalen dan doelen met een transcendent karakter en schuilt de bekwaamheid van pastores er mede in dat zij hiervoor oog en maat ontwikkelen, concludeert Zondag (te verschijnen). Het blijkt namelijk uit het onderzoek dat pastores die langer in het pastoraat werkzaam zijn minder werkdruk ervaren dan pastores die pas kort werkzaam zijn. Mogelijk selecteren pastores die veel werkdruk ervaren zichzelf in de loop van de tijd uit door de beroepsgroep te verlaten; het is ook mogelijk dat pastores gaandeweg leren hun werkdruk te verlagen door "immanentere" doelen voor ogen te nemen. Het stellen van concrete en haalbare doelstellingen is met andere woorden een aspect van pastorale bekwaamheid die aan pastores eigen kan zijn en/of mettertijd aangeleerd kan worden, zodanig dat deze bekwaamheid in het oudere en meer ervaren deel van de beroepsgroep sterker aanwezig is dan in het jongere deel.

2.3 Werkdruk en overbelasting bij parochiepriesters

In een recente studie door de VPW onder Limburgse parochiepriesters constateert Van der Wal (2000) dat het complex van werkdruk onder parochiepriesters één van de meest herkenbare knelpunten vormt in het Limburgse bisdom. Het complex wordt naar zijn

mening veroorzaakt door het gelijktijdig voorkomen van tijdgebrek, overbelasting door (te veel) pastorale bevoegdheden die niet gedeeld kunnen worden onvoldoende externe ondersteuning en toerusting en een ernstig toenemend personeelstekort in de pastoraal. Aandacht wordt gevraagd voor de verminderende energie bij ouder wordende pastoors, de druk van traditionele parochie-activiteiten die vernieuwing van pastoraat en gemeenschapsofbouw in de weg staat en het gebrek aan tijd voor persoonlijke bezinning, studie en gebed. Priesters zijn, aldus Van der Wal, veelal niet geëquipeerd met de noodzakelijke agogische kennis en vaardigheden om management- en delegatietaken uit te voeren ten aanzien van vrijwilligers en collega-pastorale beroepskrachten, noch om samenwerkingsprocessen met andere parochies vorm te geven.

Dit, terwijl het samenwerken tussen en samengaan van parochies tot verschillende vormen van stress aanleiding kan geven bij de vrijwilligers die aan de samenwerking mede vorm en inhoud moeten geven. Sonnberger (2001) spreekt zelfs in termen van rouwverwerking, zoals verdriet en woede naast acceptatie, om het proces te beschrijven dat parochiële bestuurders doormaken wanneer hun vertrouwde parochie opgaat in een groter geheel. Het moge duidelijk zijn dat het samenvoegen van parochies niet alleen werk bespaart maar ook - anderssoortige en wellicht (tijdelijk) stressvollere - arbeid kan opleveren.

2.4 Context: Werkdruk bij enkele vergelijkbare kerkelijke groepen

Amerikaanse priesters en pastoraal werk(st)ers

Hoge, Shields en Soroka (1993) rapporteren uit een onderzoek onder priesters werkzaam in het Amerikaanse parochiepastoraat dat priesters ouder dan 50 jaar minder stress rapporteren dan jongere priesters. Met name overwerk, oververantwoordelijkheidsgevoelens en tijdsdruk zijn sterke stress-veroorzakers bij jongere priesters. Hoge, Shields en Soroka menen dat het parochiepastoraat in de loop van de jaren '80 aanmerkelijk is veranderd door het teruglopen van het aantal beschikbare priesters en de veranderde definities van en verwachtingen ten aanzien van het pastorale werk en dat dit alles het werk in het pastoraat stressvoller heeft gemaakt. Oudere priesters hebben hier wellicht mee om leren gaan en daarnaast hebben de minst stress-bestendige priesters het parochiepastoraat wellicht reeds verlaten (zelfselectie).

Ook organisatorische problemen zoals gebrekkige communicatie met of waardering vanuit het bisdom kunnen stress veroorzaken bij priesters (Hoge, Shields en Soroka, 1993). Uit een onderzoek onder Amerikaansen priesters, zusters en leken werkzaam in het pastoraat concludeert Wittberg (1993) dat met name gebrekkige promotie-kansen of gebrek aan autonomie stress kunnen veroorzaken. Dergelijke factoren beïnvloeden de arbeidssatisfactie negatief, vooral onder niet-gewijde pastorale arbeidskrachten en kunnen er toe leiden dat men de pastorale werkkring verlaat of dit overweegt.

Werkdruk bij Nederlands-hervormde predikanten

Uit recent onderzoek onder Nederlands-hervormde predikanten concluderen Alblas et al. (2000) dat predikanten ongeveer evenveel burnout-verschijnselen vertonen als professionele en hoog opgeleide mensen in andere beroepsgroepen. Factoren die de kans op burnout vergroten zijn rolproblemen (verschil in verwachtingen tussen gemeente en predikant of diens rol), gebrek aan sociale steun (te weinig ervaren betrokkenheid bij gemeente en collega's) en vooral werkdruk: een hoge werkdruk is een belangrijke

voorspeller van burnout. Ruim 25% van de predikanten vond de werkdruk te hoog. Oorzaken zijn o.m. de leegloop van de kerken en vergrijzing van de gemeente, waardoor het aantal beschikbare vrijwilligers afneemt, en de toegenomen mondigheid van de gemeenteleden. De diversiteit en versnippering van het pastorale werk betekenen een verzwaring van de taak; veel predikanten ervaren de bestuurlijke, organisatorische en beleidsmatige taken als de zwaarste en rapporteren spanningen veroorzaakt door conflicten met de kerkenraad en door ontbreken van secretariële ondersteuning. Druk wordt ook veroorzaakt door typisch pastorale en catechetische taken als preekvoorbereiding, rouwbegeleiding en de omgang met kinderen en jongeren. Door de werkdruk is er te weinig scheiding tussen werk en privé en wordt te weinig tijd genomen voor de eigen spiritualiteit en studie. Ook zouden de eigen competenties van predikanten vergroot dienen te worden ter zake van delegeren en management door onder andere training en intervisie. Uit het Michsjol-onderzoek (2001) blijkt dat twee-derde van de predikanten soms of vaker het veranderen van werk aan de orde stelt.

3 Stress bij pastores in het katholieke parochiepastoraat: een secundaire analyse

3.1 Achtergrond van het onderzoek: Beroepsprofiel van parochiepastores

In 1998 heeft het KASKI in samenwerking met het ITS een onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Federatie van Verenigingen voor Pastoraal Werkenden (VPW) naar het beroepsprofiel van parochiepastores. Circa 750 respondenten uit het pastoraat deden aan het onderzoek mee en beantwoordden een vragenlijst over het feitelijk werk dat pastores doen, hun tijdsbesteding en contacten, de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de beroepsuitoefening et cetera. De belangrijkste bevinding uit het onderzoek was dat parochiepastores eigenlijk geen scherp te omschrijven beroepsprofiel hebben. Pastores stellen zelf hun takenpakket samen en die takenpakketten verschillen onderling zodanig dat er alleen in zeer grote lijnen uitspraken over kunnen worden gedaan, bijvoorbeeld: nadruk op liturgie en kerkopbouw, of nadruk op liturgie en catechese. Een verklaring is dat pastores in feite hun eigen takenpakket invullen en daarbij hun eigen taakopvatting, hun bekwaamheden en voorkeuren en de pastorale context een grote rol laten spelen. Tussen priesters en pastoraal werk(st)ers werden geen onderscheiden beroepsprofielen voor het parochiepastoraat vastgesteld.

3.2 Stressvolle en andere aspecten van het beroep parochiepastor

Eén van de aspecten van het werk van parochiepastores die in de vragenlijst aan de orde kwamen was de mate van druk waaronder pastores werken. Dit was in de lijst opgenomen in het volgende item, waarbij respondenten dienden aan te geven in hoeverre zij het eens zijn met de volgende stelling: *U werkt (soms) onder grote (tijds)druk en van uw beslissingen hangt veel af.* Deze stelling maakte deel uit van een item waarin verschillende stellingen door respondenten, die voor in overgrote meerderheid in het territoriale pastoraat (= parochies) werkzaam zijn, werden beoordeeld om aspecten van de functie in kaart te kunnen brengen. De in dit verband mogelijk relevante stellingen uit het item worden hieronder weergegeven; de resultaten staan in tabel 1.

Stellingen met betrekking tot de functie in het basispastoraat

- _ Stressbestendigheid: U werkt (soms) onder grote (tijds)druk en van uw werk en beslissingen hangt veel af.
- _ Leiding geven: U geeft leiding aan een aantal medewerkers
- _ Samenwerking: U moet in uw werk rekening houden met andere medewerkers.
- _ Verantwoordelijkheid: 'Fouten' in het werk kunnen leiden tot grote gevolgen, omdat ze niet direct worden ontdekt en gecorrigeerd.
- _ Zelfstandigheid: U moet uw werk doen zonder dat u daarover steeds met anderen moet overleggen.
- _ Initiatief: Er wordt niet precies voorgeschreven wat u moet doen

Tabel 1 - Mate waarin pastores verschillende stellingen van toepassing achten op de functie die zij in het basispastoraat bekleden (percentages)

	Niet van toepassing	Enigszins van toepassing	Tamelijk sterk van toepassing	Sterk van toepassing	Zeer sterk van toepassing	totaal	N
Stressbestendigheid	7	25	23	29	16	100%	730
Samenwerking	1	8	22	34	35	100%	728
Leiding geven	8	19	23	27	23	100%	726
Verantwoordelijkheid	13	37	25	17	8	100%	712
Zelfstandigheid	12	28	23	26	11	100%	728
Initiatief	6	16	20	36	22	100%	729

Tabel 1 laat zien dat twee derde van de respondenten de stelling over stress op de eigen functie tamelijk sterk, sterk of zeer sterk van toepassing acht; 16% acht deze zeer sterk van toepassing.

Voorts zien we dat meer dan 90% van de responderende pastores samenwerkt met collega's, en dat driekwart leidinggevende taken heeft. De helft van de respondenten heeft een aanzienlijke verantwoordelijkheid en zelfstandigheid, terwijl viervijfde op eigen initiatief het werk indeelt.

3.3 Verband tussen stress, werkdruk en leeftijd

Hoe houden de verschillende kenmerken van de functie "parochiepastor" nu onderling verband met elkaar? Tabel 2 laat zien welke correlaties er tussen de kenmerken bestaan.

Tabel 2 - Correlaties tussen mate waarin verschillende stellingen (tabel 1) door respondenten bevestigd werden (* $p < 0.10$; ** $p < 0.05$)

Correlaties	Stressbestendigheid	Samenwerking	Leiding geven	Verantwoordelijkheid	Zelfstandigheid	Initiatief
Stressbestendigheid	1.00					
Samenwerking	0.20**	1.00				
Leiding geven	0.36**	0.39**	1.00			
Verantwoordelijkheid	0.35**	0.23**	0.35**	1.00		
Zelfstandigheid	0.23**	-0.17**	-0.04	0.20**	1.00	
Initiatief	0.26**	0.02	0.08*	0.15**	0.43**	1.00

Tabel 2 laat zien dat wanneer we uitgaan van de stelling met betrekking tot stress en werkdruk, de sterkste correlaties bestaan met de stellingen over leiding geven en die over verantwoordelijkheid. Wanneer we genoemde stelling over werkdruk en stress in verband brengen met een ander item uit het VPW-onderzoek zien we dat naarmate respondenten meer stress en werkdruk ervaren, zij het ook sterker eens zijn met de stellingen dat management een steeds belangrijker aspect van het werk wordt en dat de herstructurering

van parochies tot steeds meer managementtaken leiden. Een dergelijk verband werd echter niet gevonden met de stelling dat financieel beheer steeds belangrijker wordt in het werk - dit element verhoogt de ervaren stress en werkdruk kennelijk niet, waar samenwerking tussen parochies en het - daarmee samenhangende - belangrijker worden van managementtaken dit kennelijk wel doen.

Voorts blijkt uit de secundaire analyse van de onderzoeksgegevens dat er geen significant verschil in stress en werkdruk werd aangetroffen tussen vrouwelijke en mannelijke pastores². Wel bleek uit de secundaire analyse dat pastores die werkzaam zijn in instellingen van gezondheidszorg, justitie et cetera minder stress en werkdruk in hun functie ervaren dan pastores in het basispastoraat of doelgroepenpastoraat (gericht op jongeren, ouderen, buurt en wijk et cetera). Een duidelijk verband werd tevens gevonden met leeftijd: naarmate respondenten ouder waren gaven zij aan minder stress en werkdruk in hun functie te ervaren. Geen duidelijke verbanden echter werden gevonden tussen enerzijds de ervaren stress en werkdruk en anderzijds het geslacht, het bisdom, het type ambt of functie (pastoraal werker, diaken of priester) of het type aandachtsveld (liturgie, catechese, diaconie et cetera) binnen het basispastoraat.

Wanneer we genoemde factoren inbrengen in een multivariate analyse waarbij met alle factoren in hun onderlinge samenhang rekening wordt gehouden, dan blijkt dat er duidelijke samenhang bestaat tussen stress en werkdruk enerzijds, en anderzijds de leeftijd en het al dan niet functioneren in een parochie die een samenwerkingsverband heeft met één of meer andere parochies. Naarmate pastores jonger zijn en werken in een samenwerkende parochie is de kans groter dat zij werkdruk en stress in hun functie rapporteren. De precieze functie of het ambt doet er dan niet toe - de stress hangt samen met leeftijd en werksituatie, en niet met of men nu priester, diaken of pastoraal werk(st)er is. Het omslagpunt voor leeftijd, waar de stress sterker wordt, ligt blijkens dit onderzoek bij ongeveer 50 jaar. Kennelijk ervaren oudere respondenten dankzij hun werkervaring, levenservaring en/of inmiddels "dikkere huid" minder werkdruk en stress dan vroeger, dan wel hebben zij als pastores van een andere generatie altijd al minder werkdruk en stress gekend dan pastores van jongere generaties.

² Er werd wel een enigszins verhoogde mate van stress en werkdruk waargenomen voor vrouwelijke pastores in vergelijking met mannelijke, maar het verschil was niet significant. Gezien het grote verschil in aantallen vrouwelijke en mannelijke respondenten is verdere vergelijking moeilijk; bovendien lijkt tevens van een leeftijdseffect sprake te zijn (vrouwen zijn per definitie aangesteld als pastoraal werksters en alleen al daardoor gemiddeld jonger dan de gemiddelde mannelijke respondent, waaronder ook de gemiddeld oudere priesters vallen).

4 Onderzoekers en professionals over parochiepastores in de praktijk

In dit hoofdstuk willen we weergeven welke analyse van de huidige situatie in het pastoraat gegeven wordt door onderzoekers en professionals in het veld van het pastoraat. Eerst wordt een aantal studies samengevat, waarin onderzoekers op basis van een interpretatie van de pastorale situatie richtingen aangeven aan die zij wenselijk achten voor verdere ontwikkeling van het pastorale werk. Dergelijke uitwerkingen zijn relevant omdat zij soms expliciet ingaan op de ervaren werkdruk en onvrede onder pastores, dan wel consequenties uitwerken voor de taken en taakopvatting van pastores. Vervolgens wordt een aantal professionals uit het veld geïnterviewd die ervaren zijn in het begeleiden van pastores in het basispastoraat.

4.1 Onderzoekers over beleid in pastoraat

Godsdienstsocioloog Ton Bernts, verbonden aan het KASKI werkt in (Bernts te verschijnen) de thematiek uit van religieuze de-traditionalisering en pluriformiteit en schetst hoe de katholieke kerk in Nederland van volkskerk een denominatie is geworden in een pluriform veld. De vragen die vanuit verschillende doelgroepen aan de kerk - en daarmee aan pastores - gesteld worden zijn steeds diverser, terwijl ook de pastorale professionals een pluriforme groep is geworden: de priesters zijn aangevuld met groepen werkers (pastoraal werk(st)ers en kader-vrijwilligers) die in veel opzichten een minder traditioneel zelfbeeld hebben. De kerkelijke hiërarchie wil de kern van de traditie behouden - de sacramentele kerk - en sterker dan voorheen profileren; anderzijds is men zich bewust van de maatschappelijke en kerkelijke context. Als oplossing stelt men een uitwerking voor van wat in de parochiepraktijk reeds groeit: een duaal stelsel van een spaarzaam sacramentele praktijk als herkenbare, traditionele kern, eventueel omgeven door een "vrije" ruimte waarin nieuwe vormen van religieuze participatie kunnen worden ontwikkeld. Vanuit een dergelijk model wordt gevraagd om visie op verbinding tussen traditie en diverse behoeften vormgegeven in nieuwe praktische initiatieven, waarbij prioriteitenstelling en keuzes niet vermeden kunnen worden.

Socioloog Kees de Groot, verbonden aan het bisdom Rotterdam en de Fontys Hogeschool, schetst in (De Groot 2001) dat parochies zich naar doelstelling kunnen onderscheiden als dienstverlenende organisatie of als lidmaatschapsorganisatie, waarbij werving en gemeenschapsvorming voorop staan. Naar doelgroep kunnen zij zich onderscheiden als gericht op religieus sterk geïnteresseerden of religieus matig geïnteresseerden. Voor de laatstgenoemde - verreweg de grootste - groep is een dienstverlenende kerk aantrekkelijker dan een wervende kerk, want in opname door een religieus geïnspireerde gemeenschap zijn zij niet geïnteresseerd. Parochies zelf gedragen zich echter vaak als lidmaatschapsorganisatie, waarbij de wijze waarop mensen lid zijn van de gemeenschap belangrijk is. Het spreekt vanzelf dat dergelijke tegenstellingen in verwachtingen spanningen kunnen opleveren. De typologie die De Groot schetst kan gebruikt worden om te analyseren hoe parochies zich thans opstellen maar ook om een wenselijke situatie te definiëren. Het belangrijkste is volgens De Groot dat parochies durven kiezen voor een bepaalde doelstelling en doelgroep. Het gaat niet alleen om de eigen voorkeur en

overtuiging, maar ook om het bewust zijn van de sociologische consequenties die de keuze (waarschijnlijk) met zich mee zal brengen.

Praktisch theoloog en pastoraal supervisor Gerard Groener, verbonden aan de Katholieke Theologische Universiteit Utrecht stelt in (Groener 2001) dat parochiepastores hun inspanningen ongelijk verdelen over de doelgroepen van parochies. In navolging van Helleman onderscheidt hij naast de kerkbetrokkenen, welke doelgroep ongeveer 10% van alle parochianen uitmaakt, een veel grotere doelgroep die bestaat uit mensen die op bepaalde momenten in het leven matig geïnteresseerd zijn in religie. Pastores besteden in de praktijk verreweg het grootste deel van hun tijd aan de kleine groep kerkbetrokkenen. De pastorale agenda, die door de toegenomen differentiatie van vragen en de steeds sterkere samenwerking tussen parochies steeds sterker gevuld is, wordt voorts goeddeels bepaald door de verwachtingen van deze kerkbetrokken groep; daarmee wordt de facto beleden dat kerkbetrokkenheid de hoogste waarde is in het leven, aldus Groener. Hij pleit ervoor dat parochiepastores duidelijker voor geestelijk leiderschap kiezen en daaraan daadwerkelijk keuzes verbinden, waarmee ook de werkdruk verminderd kan worden: uitkomen voor wat je echt belangrijk vindt.

Hoogleraar godsdienstpsychologie Nauta, werkzaam aan de Theologische Faculteit Tilburg, pleit in verschillende publicaties (1998, 2001a, 2001b) voor een pastoraat dat meer gebaseerd is op de persoonlijke inzet en keuzes van de pastorale professionals. Het is immers de persoonlijke inbreng van de pastor, meer dan de organisatiestructuur en -doelen van de parochie, die in belangrijke mate de sfeer, de gedragspatronen en de aantrekkelijkheid van de parochiële gemeenschap bepaalt. Juist in een seculariserende omgeving, waarin mensen vage of latente behoeften aan zingeving en religiositeit ervaren, liggen de taken voor pastores voor het oprapen. Zij zouden niet ontmoedigd moeten raken maar juist in deze omstandigheden moeten theologiseren, inspireren, confronteren, lastige vragen stellen, prioriteiten stellen. Nauta constateert echter dat pastores niet zelden hun eigen overwerkte problematiek van afhankelijkheid in het pastoraat meebrengen en relatief weinig gelijkwaardige vriendschappen beleven waardoor zij zich laten leiden door het bestaande patroon van pastoraat en keuzes vermijden, zich verschuilen achter een theologische façade en hun energie laten opsorpen door de steeds vragende, steeds kleiner wordende gemeenschap en dienstafnemers. Een burn-out ligt dan voor de hand. In een vraaggesprek werd Nauta om een toelichting op zijn kritische observaties gevraagd (zie 4.2.3).

4.2 Interviews met professionals

Op basis van de literatuur en de analyse van onderzoeksgegevens kunnen we een aantal veronderstellingen formuleren ten aanzien van de huidige werkdruk waaronder parochiepastores staan en de oorzaken van deze werkdruk. Deze veronderstellingen werden getoetst door ze voor te leggen aan drie groepen ervaringsdeskundigen uit de kerkelijke omgeving: diocesane supervisoren, diocesane personeelsfunctionarissen en een universitair docent godsdienstpsychologie. Vertegenwoordigers uit deze groepen hebben vaak zelf als (parochie)pastor ervaring opgedaan en hebben in hun huidige functie veelvuldig te maken met parochiepastores, wier werk zij begeleiden/nascholen, beleidsmatig aansturen en/of coördineren. Met hulp van drs. H. Bisseling, Hoofd Personeelsdienst van het Aartsbisdom Utrecht en drs. D. Gudde, beleidsmedewerker voor

het taakgebied Personele Organisatie voor het Secretariaat van de Rooms-Katholieke Kerk in Nederland (SRKK) werden ontmoetingen gearrangeerd met genoemde functionarissen. De gesprekken vonden plaats in een halfgestructureerde vorm aan de hand van de volgende lijst met stellingen, die de gespreksdeelnemers tevoren werd toegezonden.

Veronderstellingen

- Parochiepastores ervaren meer werkdruk dan vroeger (door personeelskrapte, fusies, secularisering en/of toegenomen verwachtingen en mondigheid van pastoranten)
- Oudere pastores ervaren minder werkdruk dan jongere (door zelfselectie, opgedane ervaring en wijsheid, relativering van de eigen rijkwijdte gezien de krimpende kerk), hoewel zij ook met werkdrukverhogende factoren te maken kunnen hebben (vermindering van vermogens, gebrek aan agogische en managementvaardigheden, taakverzwaring m.n. bij priester-administratoren, gebrek aan opvolging)
- Priesters ervaren minder werkdruk dan pastoraal werk(st)ers (door verschil in arbeids/levensmotivatie, verschil in professionele opvattingen, verschil in sociale context, verschil in competenties en bevoegdheden)
- Pastores in het categoriaal pastoraat ervaren minder werkdruk dan pastores in het territoriale pastoraat (door betere bezoldiging, grotere autonomie, vaste en beperkte arbeidstijden)
- Pastores die in samenwerkende parochies functioneren ervaren meer werkdruk dan pastores die in een zelfstandige parochie werken (door soms moeizame contacten en onderhandelingen met andere pastores en parochiebestuurders, emotionele overgangsprocessen, verdubbeling van vergaderingen)
- Pastores die met hun pastorale arbeid "aardse" doelen hebben, zoals hun eigen of andermans welzijn vergroten, ervaren minder werkdruk dan pastores die meer transcendente doelen hebben met hun pastoraat (evangelisch leven, eeuwig leven) omdat zij hun doelen beperkter, concreter, haalbaarder en controleerbaarder stellen, en zich minder geheel identificeren met hun pastor-zijn
- Pastores die vernieuwingsprocessen initiëren ervaren meer werkdruk dan pastores die zich bij vertrouwde parochietaken houden (bijvoorbeeld: het zich richten op andere, randkerkelijke doelgroepen en diaconaal werk komt bovenop of ten koste van traditioneel liturgisch en catechetisch werk)
- Pastores die in een team werken ervaren meer of juist minder werkdruk dan pastores op éénmans/vrouwsposten (afhankelijk van de harmonie in taak- en verantwoordelijkheidsverdeling)
- Mannelijke pastoraal werk(st)ers ervaren meer of juist minder werkdruk dan vrouwelijke (afhankelijk van de mate van acceptatie van vrouwelijke pastor door plaatselijke gemeenschap, mate van vooringenomenheid dan wel onbevangenheid van mannelijke en vrouwelijke collega's in pastoraal team et cetera)
- De mate van werkdruk waaronder parochiepastores staan is vergelijkbaar met die waaronder soortgelijke hoog opgeleide, veelvuldig met cliënten werkende functionarissen in non-profit dienstverlenende organisaties staan (kenmerk van deze tijd in dergelijke organisaties, overgang naar meer vraaggericht, marktconform, betaald(?) functioneren).

4.2.1 Supervisoren in het aartsbisdom

Verslag van gesprek met supervisoren-overleg van het Aartsbisdom Utrecht: drs. H. Bisseling (hoofd Personeelsdienst), mw. drs. M.M. Schulte Kemna, drs. P.A. van den Hoven,; gesprek dd. 5 november 2001 te Arnhem.

De supervisoren hadden tijdens hun werkoverleg tijd ingeruimd om met de onderzoeker over dit onderwerp van gedachten te wisselen. Om de gedachten te bepalen waren van te voren enkele stellingen en veronderstellingen (zoals hierboven opgesomd) uitgereikt welke waren gebaseerd op de secundaire analyse van data, de gegevens uit het onderzoek van Zondag (te verschijnen) en diverse geraadpleegde literatuur. In reactie hierop brachten de supervisoren verschillende factoren aan de orde welke volgens hun praktijkwaarneming stressverhogend kunnen werken in het werk van parochiepastores.

1. Idealisme als basis

Parochiepastores kiezen voor een studie theologie en vervolgens voor een werkkring in het (parochie-)pastoraat veelal vanuit een sterk idealisme. Wanneer zij in hun eerste werkkring aan de slag gaan kan blijken dat hun idealen niet zo gemakkelijk vorm te geven zijn in de praktijk: de parochie blijkt een organisatie, soms verbonden in een samenwerkingsverband met andere parochies, die deel uitmaakt van een dekenaat en een bisdom, een organisatie ook waarin mensen en taken en structuren werkzaam zijn. In en met die voorgegevenheden je idealen tot realiteit brengen kan moeilijk blijken. Idealisme laat zich moeilijk vertalen in werkvormen; zaken als effectiviteit, time-management en coördinatie van werkzaamheden zijn van een zodanig andere dimensie dat ze als het ware niet van toepassing lijken te zijn op het eigene van het pastorale werk. Maar als je die instrumenten niet toepast is de taak overloos en kan het nooit bereikte ideaal een bron van stress worden.

2. Onvoldoende ontwikkeling van agogische en communicatieve vaardigheden

In de praktijk van het parochiepastoraat zijn agogische en communicatieve vaardigheden onontbeerlijk, zowel in de uitvoering van het pastoraat met mensen, als voor de zelfbescherming van de pastor zelf. Tijdens de studie praktische theologie/pastoraaltheologie komen deze aspecten echter nog onvoldoende aan de orde. "De theologische vorming mist agogische uitwerking." Pastores zijn daardoor wel pastoraaltheologisch onderlegd maar hebben niet systematisch geleerd om te werken met doelstellingen en doelgerichte methoden, met evaluaties en tijdsbeheersing. Ook vraagt het werk om de articulatie en communicatie van de kaders waarbinnen het pastoraal werk zich afspeelt. Pastores die niet voor zichzelf kunnen vaststellen en aan anderen kunnen duidelijk maken waar hun taak en werktijd ophouden zijn onvoldoende weerbaar. Het parochiepastoraat is complex en gulzig; de verwachtingen die pastoranten aan pastores kunnen stellen zijn veelvormig en vaak ook onbeprekter, grenzenlozer dan in het categoriaal pastoraat of in de pastorale dienstverlening. De grenzen aan de taak van de pastor zijn daar veelal duidelijker vastgelegd, ook voor cliënten die daardoor minder "onbescheiden" verwachtingen uiten dan in het parochiepastoraat voorkomt.

3. Persoonlijkheidsstructuur van pastores roept soms stress op

Het komt voor, waarschijnlijk zelfs in veel gevallen, dat pastores voor een loopbaan in het pastoraat hebben gekozen om dienstbaar te zijn aan hun ideaal en aan anderen vanuit een behoefte om nuttig en waardevol te zijn, met andere woorden, om een leemte in hun eigen zelfvertrouwen en zelfbeeld te vullen met de bevestiging van pastoranten. Dergelijke motivaties, in feite ingegeven vanuit een tekort in de persoonlijkheidsstructuur, zijn ook in andere beroepsgroepen zoals die van de psychologen niet onbekend. De verwachtingen vanuit de parochie zijn echter talrijk en divers, zodat niet gemakkelijk aan ieders behoeften kan worden voldaan en bevestiging kan uitblijven. Voorts kunnen pastores die (deels) vanuit een dergelijke “tekort”-motivatie werken gemakkelijk in een competitie met collega-pastores en/of met vrijwilligers verzeild raken. Wie het nodig heeft om steeds nodig te zijn raakt sneller in conflict met een collega die hetzij meer bevoegdheden heeft, hetzij beter lijkt te liggen bij de pastoranten, hetzij door een hogere opleiding of andere persoonlijkheid beter gebekt is et cetera. Ook kunnen onzekere pastores problemen krijgen in communicatie met vrijwilligers die soms goed opgeleid zijn en in het dagelijks leven hooggeplaatste functies vervullen. Omgang met collega's en vrijwilligers vraagt om een rustige professionaliteit, waarin de pastor vertrouwt op zijn of haar inhoudelijke inbreng, onderwijl de ander diens inbreng gunnend op een terrein waar deze sterker is en/of bredere bevoegdheden heeft. Met name dat laatste leidt in de praktijk ook tot onvrede. Men ziet dat veel spanningen in het werkveld van de liturgie tot uiting komen: ieder eist dan een eigen moment en “optreden” op om de binding met publiek tot stand te brengen en in stand te houden. In de teambegeleiding komen deze en dergelijke spanningen veelvuldig aan het daglicht, maar opvallend is het hoeveel tijd en moeite het kost dergelijke spanningen überhaupt te thematiseren: het past immers niet in het zelfbeeld van idealistisch pastor om op zelfverwerkelijking uit te zijn en daarbij in conflict te raken met collega's of vrijwilligers.

4. Identiteit en taakopvatting

Er bestaan onder parochiepastores vele verschillende wijzen waarop de eigen identiteit, taak en plaats van de parochiepastor wordt gezien. Moet de pastor overal bij zijn, of kunnen ook anderen de pastorale nabijheid vertegenwoordigen? Moet de agenda van de pastor grotendeels leeg blijven om “er op uit te kunnen trekken”, of wordt de agenda bepaald door een carrousel van parochie-activiteiten die zichzelf in beweging houdt? Maakt de pastor een eigen pastorale taakopvatting en beleid, of worden die (ook) bepaald door het parochiebestuur, het dekenaat, het bisdom? Ook maakt het uit waar het zwaartepunt van kerk-zijn wordt gelegd: in de parochiegemeenschap, waarin de pastor een passant is als instrument van pastoraat, of in de pastores als permanente vertegenwoordigers en belichamingen van de kerk.

Hoe dit zij, vanuit het bisdom gezien is het parochiepastoraat geen vrije setting: men functioneert *in* een organisatie, een context die bestaat uit verschillende lagen. Die context heeft hoe dan ook invloed op het werk, men moet zich ertoe verhouden. Sommige pastores echter stellen zich als het ware op een eiland-standpunt, waarbij ze zich alleen hoeven te verhouden tot de parochie zelf. Dat iemand vanuit dekenaat of bisdom vraagt naar de inhoud, de tijdbesteding en het effect van het pastoraal werk is dan een ongewenste, onbeantwoorbare vraag. Teamwerk, taakverdeling en profilering worden dan erg moeilijk. Andere pastores, meest onder priesters aangetroffen, verhouden zich wat de verantwoording voor hun taak en functioneren vooral of uitsluitend tot de bisschop door wie zij gewijd en benoemd zijn. Deze pastores staan evenzeer bloot aan stress, maar dan

veelal vanuit de toekomst van de seculariserende samenleving die het “klassieke” pastoraat bedreigt en die in de richting van teamwerk en taakprofilering noopt: wil en kan men dat wel, is men daartoe wel geëquipeerd? Al die uiteenlopende opvattingen over de identiteit en taakopvatting door en over pastores beïnvloeden vanzelfsprekend wat men tot zijn of haar taak rekent, tegenover wie men zich moet verantwoorden, wat goed en wat slecht pastoraat is. Waar zoveel (potentiële) onduidelijkheden over de taak van pastores bestaan, liggen stress en conflicten tussen pastores en hun superieuren, tussen pastores onderling en tussen pastores en hun parochianen voor de hand. Vooral bij startende pastores, die hun taakopvatting vaak vlug willen realiseren, komen conflicten en afbrandsituaties soms verrassend snel op. De stages tijdens de opleiding vrijwaren hiervoor kennelijk niet.

5. Privé situatie ondersteunt pastores soms niet

Er zijn priesters die hun celibataire levensstaat geaccepteerd en op evenwichtige wijze geïntegreerd hebben, maar daarnaast zijn er priesters die weifelend of negatief tegenover het celibaat staan en dit tijdelijk of met reserve geaccepteerd hebben, in afwachting van andere tijden. Deze laatste groep zullen kwetsbaarder zijn voor stress die het pastorale beroep met zich meebrengt dan de eerstgenoemde groep. Hetzelfde geldt waarschijnlijk voor pastores die geen partner hebben gevonden of die door hun homoseksuele geaardheid spanningen ervaren tussen hun levensstaat en hun kerkelijke positie. Pastores met een (jong) gezin ervaren wel extra werkdruk maar hun combinatie van pastorale en zorgtaken geeft veelal speelruimte en alternatieven aan beide kanten, zeker wanneer men in deeltijd werkt.

6. Benoemingen en begeleiding vanuit het bisdom niet altijd systematisch

De benoemingen van het bisdom kunnen tegenwoordig vaak geen zorgvuldige “match” maken van pastor en parochie: er moet schaarste verdeeld worden. Parochies hebben veelal sterke en vaststaande opvattingen over wat een pastor is en moet doen, en kunnen onverdraagzaam blijken als een door het bisdom benoemde pastor niet aan dit beeld wil of kan voldoen. Vervolgens functioneert ook het personeels-volgsbeleid vanuit het bisdom niet altijd optimaal. Als het goed is wordt jaarlijks een functioneringsgesprek met iedere pastor gehouden door de deken, een collega-pastor en een vertegenwoordiger van het dekenaat. Onduidelijk is echter in hoeverre dit regelmatig gebeurt en of deze gesprekken zodanig gevoerd worden dat mogelijk aanwezige stressfactoren geïdentificeerd en benoemd kunnen worden. Vanuit het personeelswerk van het bisdom wordt er naar gestreefd om op gezette tijden welzijnsgesprekken te voeren. Daarin kunnen patronen of problemen gesignaleerd in het functioneringsgesprek terugkomen. Tenslotte kan aan pastorale teams begeleiding toegewezen worden, desnoods onvrijwillig. Individuele supervisie kan echter nooit opgelegd worden en werkt ook niet als de betreffende pastor er niets voor voelt. In de praktijk zijn de middelen die het bisdom ter beschikking staan om stressfactoren in pastorale werksituaties te identificeren en uit te schakelen tamelijk beperkt. De situatie van het pastoraat is in het algemeen verre van eenvoudig: het pastoraat is sterk in beweging, maar bevindt zich in verschillende parochies en bisdommen in ongelijktijdige fasen van beweging. Wie in dat krachtenveld van veranderende beelden en verwachtingen een in de kern simpel pastoraat wil voeren staat voor een complexe taak, die hoge eisen aan de professionaliteit en aan de persoonlijkheid van de pastor stelt.

4.2.2 Diocesane personeelsfunctionarissen

Verslag van het gesprek met diocesane personeelsfunctionarissen; gesprek 20 november 2001 te Utrecht. Aanwezig waren o.m. vertegenwoordigers van de personeelsdiensten van de bisdommen Utrecht, Groningen, Breda, Rotterdam en Haarlem. De personeelsfunctionarissen hadden tijdens hun tweemaandelijks overleg tijd ingeruimd om met de onderzoeker over dit onderwerp van gedachten te wisselen. De aanwezigen gaven hun ervaringen weer van de werkdruk onder pastores, daarbij reagerend op enkele aan hen aangereikte veronderstellingen. De veronderstellingen (zie hierboven) zijn gebaseerd op de secundaire analyse van data, de gegevens uit het onderzoek van Zondag (te verschijnen) en diverse geraadpleegde literatuur. In het gesprek kwamen verschillende inzichten ter zake van werkdruk naar voren als ook factoren die de ervaren werkdruk beïnvloeden.

1. De subjectieve interpretatie van de term werkdruk

Voordat ingegaan wordt op factoren die de mate van werkdruk onder pastores beïnvloeden is het van belang aan te geven dat het ervaren van werkdruk verbonden is aan de hedendaagse samenleving. In het verleden was “werkdruk” een onbekend verschijnsel, in ieder geval werd er niet als zodanig over gesproken. Wanneer men de werkdruk van pastores in de huidige samenleving vergelijkt met die van in het verleden kan het zijn dat men voor een groot gedeelte het verschil meet van de mate waarin het spreken over werkdruk als iets gewoons wordt ervaren, in plaats van de objectieve werkdruk te meten. Werkdruk kan voor een deel een subjectief verschijnsel zijn en vergelijkingen met het verleden moeten hiermee rekening houden.

Mensen, en dus ook pastores, bekijken en beoordelen werk tegenwoordig zakelijk en functioneel, vaak al voor ze er mee beginnen. Zij staan stil bij de werkdruk die zij mogelijk (gaan) ervaren, iets wat in het verleden veel minder het geval was.

2. Rol van persoonlijke taakstelling

In het verleden waren werk en privé in het leven van priesters niet te scheiden: men was altijd beschikbaar voor het pastoraat. Thans wordt vooral bij jongere pastores – pastoraal werkers maar ook priesters - steeds meer de behoefte gevoeld om een duidelijke scheiding aan te brengen. Een scheiding tussen beiden is vaak moeilijk te realiseren door het niet te plannen karakter van veel pastorale taken (uitvaarten, individuele contacten). De taakstelling van pastores is tegenwoordig vaak divers en specifiek (zie verder onder punt 3) wat, zeker bij wat minder ervaren pastores, kan leiden tot toename van werkdruk en het onvermogen het werk van de privé-sfeer te scheiden. Volgens sommige aanwezigen zal naarmate men het privé-leven meer van het werk wil afschermen de werkdruk toenemen, omdat men dan te maken heeft met een strenge tijdsbeheersing. Dit vergt een zuivere taakstelling aan de hand van strikte criteria wat wel en niet moet worden uitgevoerd. Een zuivere taakstelling ontbreekt echter vaak. De behoefte van scheiding tussen het werk en de privé-sfeer leidt volgens deze redenering ertoe dat jongere pastores meer werkdruk zullen ervaren dan oudere pastores. Oudere pastores hebben minder behoefte aan de scheiding en zullen minder druk ervaren wanneer het werk een zeer groot deel van het leven inneemt. Er zijn echter ook personeelsfunctionarissen die de scheiding tussen het werk en het privé-leven juist noodzakelijk achten om hoge werkdruk te voorkomen. Met betrekking tot de zuivere taakstelling zijn pastores soms wel bereid taken te delegeren maar zijn vaak met de controle van de (kwaliteit van de) uitvoering alsnog veel tijd kwijt.

3. Veranderende taakstelling

De opvattingen over de omvang en inhoud van de taken van pastores beïnvloedt de mate van werkdruk die men ervaart. De taken van de pastores zijn in de loop der tijd minder duidelijk geworden. Vroeger waren veel van de taken standaardprocedures, tegenwoordig moeten veel taken (bijvoorbeeld het uitvoeren van een begrafenis) op maat worden geleverd, dat wil zeggen naar de persoonlijke wensen van de betrokken parochianen. Pastores moeten origineel zijn in de uitvoering, hun diensten afgestemd op de betrokkenen, in eigen woorden en met veel beleving aanbieden. Er is een grote diversiteit van manieren van uitvoering van hun functie. Misschien zijn de taken op zich niet zo veel veranderd, wel de invulling ervan door de pastores. Onder invloed van de toenemende assertiviteit onder parochianen moeten pastores open staan voor een grote verscheidenheid van uitvoering van taken. Zeker wanneer pastores nog niet zo veel ervaring hebben en nog niet zo deskundig en professioneel zijn kan deze verscheidenheid leiden tot verhoogde werkdruk. De onduidelijke taakopvatting van de pastores leidt er toe dat men het gevoel heeft nooit met het werk klaar te zijn, er is altijd wel iets dat nog gedaan moet worden. Een toename van de werkdruk kan hier het logische gevolg van zijn.

Tegelijkertijd met de hier geschetste ontwikkeling naar een steeds specifiekere en individuelere taakstelling van de pastores vindt organisatorische schaalvergroting in het parochiepastoraat plaats. Bij de afname van het aantal pastores maakt samenwerking het noodzakelijk dat parochies samenwerken als organisaties, met veelomvattende vaak nieuwe taken voor de pastores. Pastores krijgen vaak verschillende verantwoordelijkheden die soms moeilijk te combineren zijn. Ze hebben behoefte aan een duidelijke taakstelling - dit ondanks dat velen van hen in de praktijk erg ruime taakopvattingen hebben en niet graag taken afstaan.

Pastores maken tegenwoordig met hun parochie grote en snelle veranderingen mee, bijvoorbeeld ten aanzien van het personeelsbestand en de toenemende samenwerking tussen parochies - de werksituatie in het pastoraat is zelden stabiel. Zij hebben de verantwoordelijkheid in te spelen en te improviseren op de ontwikkelingen. In de meeste gevallen ervaren pastores nieuwe pastorale activiteiten dan als extra werkdruk, terwijl vergeten wordt dat vernieuwing tevens kan zorgen voor afwisseling en energie kan geven. Pastores hebben veelal het gevoel dat er binnen hun werk niet veel ruimte is voor uitbreidende taken: alleen het nadenken al van hoe het anders moet leidt tot het gevoel van een extra belasting. Dit veroorzaakt een paradox tussen enerzijds het gevoel van een te hoge werkdruk in de huidige situatie met het niet willen veranderen van die situatie vanwege de extra belasting die dat met zich mee zou kunnen brengen.

4. Accentverschuiving van eerstelijnswerk naar tweedelijnswerk

In de loop der tijd heeft er een verschuiving plaatsgevonden in de taken van de pastores. Bestonden de taken van de pastores voorheen met name uit eerstelijnswerk, tegenwoordig vormt ook het tweedelijnswerk een aanzienlijk deel van de taken van pastores. Het pastoraat is meer en meer gedemocratiseerd geraakt. Steeds meer parochianen raken betrokken bij de uitvoering van taken binnen de parochie. In combinatie met de afname van het aantal professionals binnen het pastoraat en de toename van de intensiteit van de uitvoering van het pastoraat (de taken zijn specifiekere en individueler geworden) leidt dit er toe dat pastores degenen worden die zich moeten bezig houden met de coördinatie en aansturing van de verschillende groepen die actief zijn binnen de parochies. Dit

coördineren en aansturen wordt meer en meer een pastorale kerntaak van pastores en dat behoeft zeker niet negatief geduid te worden: modern pastoraat is óók communiceren, ontmoetingen mogelijk maken, groei in groepsprocessen begeleiden, consensus bereiken. De pastores zelf ervaren het tweedelijnswerk echter vaak als extra belastend en minder bevredigend dan het persoonlijk pastoraal contact. Hoewel velen het tweedelijnswerk zoveel mogelijk als zinnig proberen te ervaren kunnen deze taken tot een vermindering van de arbeidssatisfactie leiden. Pastores richten zich liever op eerstelijnswerk; dit lijkt te worden bevestigd door de uitstroom van basispastores naar het categoriale pastoraat (waar de nadruk ligt op eerstelijnswerk en daarnaast als kenmerken vaste werktijden, duidelijke taken, betere beloning en grotere afstand tot het bisdom).

Weerstand tegen de opkomst van de 'vergadercultuur' zou als voorbeeld kunnen dienen van de afwijzing van pastores van tweedelijnswerk; met name oudere pastores (emeriti) wordt het vergaderen soms te veel. Vergaderen wordt echter niet eenduidig als negatief ervaren en dus ook niet als bron van verhoging van werkdruk: men ziet ook het belang van de dialoog tussen de pastores en hun omgeving. Vaak ondersteunen vergaderingen het contact met parochianen en zien parochianen deelname van de pastores als een stuk erkenning. Het bijwonen van vergaderingen is een belangrijke taak van de pastores en moet beslist niet worden gezien als een ongewilde verschuiving richting tweedelijnswerk maar als nieuwe kans van de pastores om het pastoraat goed te laten werken, in samenwerking met parochianen, zeker nu het aantal professionals afneemt.

5. Rol opleiding en bisdom

De opleiding die de pastores hebben genoten vormt soms onvoldoende voorbereiding op de uiteindelijke uitvoering van het werk. Tijdens de opleiding ligt het accent op het leren uitvoeren van het eerstelijnswerk: persoonlijk pastoraal contact, één-op-één gespreksvoering. Een deel van het werk van de pastores omvat echter ook tweedelijnsstaken en juist aan de uitvoering van deze taken wordt in de opleidingen niet voldoende aandacht besteed; dit leidt er toe dat het moeilijk is ze in de praktijk als eindverantwoordelijke uit te voeren. Ook verwachten pastores die net met het werk zijn begonnen niet dat ze zo veel te maken krijgen met het tweedelijnswerk, hetgeen als een onwennige en ongewenste situatie kan worden beleefd en beschouwd wordt als extra last van het werk.

Naast het ontbreken van fundamentele gedeeltes van het werk van de pastors in hun opleiding kan ook de toegenomen diversiteit van de opleidingen het werk beïnvloeden. Door de grote variatie aan opleidingen neemt de eensgezindheid en "groepsgeest" onder de pastores af. Ze zijn allen afkomstig van verschillende opleidingen uit verschillende delen van het land. De cultuur van een hechte homogene groep van pastores is verminderd en dit zorgt ervoor dat onderling kwalitatief contact afneemt. Pastores geven elkaar hierdoor minder advies, kunnen elkaar geen spiegel voor houden zodat controle van elkaar met betrekking tot werkdruk ontbreekt.

Tenslotte zouden de opleidingen maar ook de bisdommen pastores meer kunnen begeleiden in het afbakenen van hun taakstelling. Pastores moeten leren hoe ze moeten omgaan met de uitvoering van een grote diversiteit aan taken (agendamanagement) en hoe ze bepaalde taken uit handen moeten delegeren of afstoten. Om dit te bereiken moet het bisdom wel mogelijkheden geven voor een zuivere taakstelling. Hierbij valt te denken aan verdere professionalisering en bevordering van samenwerking tussen parochies (zodat bepaalde taken op grote schaal snel kunnen worden uitgevoerd). Overigens, wordt opgemerkt, leidt het delegeren van delegeerbare taken er tevens toe dat de echt moeilijke

en intensieve taken voor pastores verder geconcentreerd worden: het inhoudelijke werk, de persoonlijke pastorale contacten worden er niet lichter op.

6. Leeftijdseffect van werkdruk

Uit de geciteerde onderzoeken valt af te leiden dat jongere pastores vaker een hoge werkdruk ervaren dan oudere pastores. Voor een deel is dit mogelijk te verklaren vanuit het feit dat jongere pastores zijn opgegroeid in een tijd dat de term werkdruk gangbaar is en dat ze zich al voor aanvang van het beroep bezig houden met de zakelijke en functionele beoordeling ervan. Jongere pastores willen vaker een combinatie van het werk met een afzonderlijk, afgescheiden, privé-leven en dit is niet eenvoudig te realiseren. Zeker in de eerste jaren van het werk ontbreekt het hen nog aan ervaring en opgebouwde deskundigheid en vergt het leerproces extra tijd en energie. Dit, en de toegenomen diversiteit aan taken (een specifieke en individuele dienstverlening aan de assertieve parochiaan is gewenst) brengt beginnende pastores in het nadeel. Daarbij komt nog dat ze vanuit hun studie niet voor alle onderdelen zijn opgeleid (tweedelijnswerk) wat kan leiden tot ontevredenheid en extra werkdruk. Het zou goed zijn voor de jonge pastores als ze ervaringen konden uitwisselen met collegae; helaas is de onderlinge verwantschap door de diversiteit aan opleidingen afgenomen. Ook zouden ze vanuit het bisdom extra ondersteuning moeten krijgen, met name wat betreft uitzuivering van de taakstelling (onder andere door samenwerking met andere parochies).

4.2.3 Godsdienstpsycholoog

Verslag van gesprek met prof. dr. R. Nauta, hoogleraar godsdienstpsychologie aan de TFT te Tilburg. Gesprek dd. 16-10-2001 te Tilburg. Het gesprek was voorbereid door middel van een telefoongesprek over een aantal recente artikelen van Nauta over taakstelling en werkbelasting van pastores en predikanten (zie literatuuroverzicht).

1. Theologie legitimeert de pastor

De pastor vindt zijn of haar legitimering in het theoloog-zijn. Het is de taak van de pastor om mensen ter sprake te brengen via God. Dat gebeurt te weinig: pastores houden zich teveel bezig met activiteiten en structuren die uit een voorbij tijdperk stammen. Ze moeten meer doen waar ze voor zijn: er op uit trekken en als theoloog mensen de verhalen te vertellen en deze vertalen naar mensen van vandaag. En dat niet alleen in geval van crisispastoraat, als de mensen zelf een pastor inroepen: dan staan ze vanuit hun existentiële vragen al open voor de pastor. Crisispastoraat is in dat opzicht gemakkelijker dan bijvoorbeeld groot huisbezoek. Voor veel mensen zijn de alledaagse ervaringen van fragmentatie, gebrokenheid, schaamte en falen nauwelijks bespreekbaar. Pastores moeten dit oppakken en in verband brengen met de teksten die hun bron vormen.

Opvallend is echter hoezeer getracht wordt om in vele vergaderingen en werkgroepen pastoraal beleid te formuleren in nota's die een doel op zich lijken te zijn, en om pastoraat te bedrijven aan groepen die nauwelijks of niet open staan voor religie en pastoraat. De discrepantie tussen bijvoorbeeld religie en kerk enerzijds en de leefwereld van jongeren anderzijds is op dit moment te groot om te overbruggen op enige schaal. Het is veel effectiever om aan basisschoolkinderen de verhalen over te brengen en voor jongeren op de middelbare school jaarlijks enkele vieringen te houden. Laat het dan daarbij, het is voldoende als basis en meer effect mag toch niet verwacht worden.

2. Taakopvatting en prioriteitenstelling beïnvloeden de ervaren werkdruk

Pastores kunnen beter hun tijd besteden aan activiteiten waar zij zelf plezier in hebben en waarvan zij weten dat ze effectief zijn. In feite hebben zij een grote vrijheid om daarin hun prioriteiten te stellen, een vrijheid die ze echter zelden nemen. De taakopvatting van pastores staat zo'n handelwijze echter veelal in de weg. Uit eerder onderzoek (JSSR 1988 (4)) is bekend dat pastores hun taak moeilijk vinden, dat daarvoor grote inspanning noodzakelijk is en dat dit niet zonder Gods leiding gaat. Zo'n taakopvatting staat een 'lichte' benadering van het pastoraat in de weg, waarin men vertrouwt op de eigen professionaliteit en ervaring en men op basis van eigen voorkeuren en kwaliteiten handelt. Wanneer de pastor de pastorale taak als zwaar ervaart en de invulling ervan grotendeels laat bepalen door ontstane structuren en bestaande verwachtingen zal het vervullen van deze taak gemakkelijk tot gevoelens van overbelasting kunnen leiden. Onder pastores wijdverspreid zijn noties als 'gastvrijheid' en 'presentie'; modellen die soms bij gebrek aan analytisch referentiekader door pastores zonder meer worden overgenomen en toegepast op hun situatie. Ze kunnen leiden tot een afwachtende houding maar houden in het verborgene veelal pretenties van almachtsdenken in: de gemeenschap wordt beter, mensen worden beter simpelweg omdat jij er bent. Het er zijn is niet het hoofddoel, het gaat er wel degelijk om, veranderingen bij de ander teweeg te brengen door er te zijn. Maar omdat het er zijn, waarbij het initiatief van anderen uitgaat en jij hen daarin volgt, leidt tot het doen van wat anderen willen, tot plichtmatige activiteiten en niet tot activiteiten die je doet omdat je ze leuk en/of nuttig vindt, en omdat het effect veelal gering of afwezig is, liggen teleurstelling en mislukking te wachten. Bovendien kunnen dergelijke benadering heel moeilijk structureel gemaakt worden, omdat ze nu eenmaal gebonden zijn aan de persoon van de pastor; je kunt jezelf niet wegcijferen, je bent zelf in het geding, en dat is ook goed. Je kunt geen pastor zijn zonder in nauw contact te komen met mensen, jezelf te tonen, initiatief te nemen, te confronteren. En wie goed wil doen als pastor of als pastorale gemeenschap kan beter concreet een stuk werk ter hand nemen waarvan het effect duidelijk en nuttig is.

3. Plaats van pastoraat in veranderende samenleving

Wat de kerkelijke doelgroep betreft doen parochies er goed aan geen wonderen te verwachten. Als men zich richt op het leren van verhalen, het schone vieren en het goede doen, en dat alles gebeurt op een voor de betrokkenen aantrekkelijke en voldoende prikkelende manier, dan zullen andere mensen de weg ernaartoe vinden. Centraal staat de combinatie van het bewaren van de traditie met een analyse van de hedendaagse cultuur waarin de traditie haar plaats moet vinden. Dat gebeurt te weinig omdat er in vergelijking met vroeger minder eruditie onder pastores aanwezig lijkt te zijn en omdat pastores te weinig op het leven van mensen betrokken zijn. Juist in dit laatste opzicht is het heel belangrijk dat meer vrouwen in de kerkelijke organisatie worden opgenomen, omdat vrouwen die levensnabijheid vaak sterker vertegenwoordigen.

Veel parochies leunen zwaar op de pastor in hun midden. Voor parochies wier pastorale professionals vrijwel of geheel vertrokken zijn, is het extra moeilijk om los te komen van de centrale vaderfiguur, zeker wanneer dit een priester was. Na de noodzakelijke "rouw-
arbeid" over dit verlies kan er iemand in de gemeenschap opstaan die het voortouw neemt om opnieuw - maar misschien dan in kleiner verband - bijeen te komen rond teksten en/of liederen. Maar zo'n ontwikkeling zal nog wel even duren.

5 Samenvatting van de resultaten en aandachtspunten

Dit in omvang beperkte onderzoek, dat werd uitgevoerd in opdracht van de KRO, had tot doel te inventariseren hoe de werkdruk en stress onder katholieke pastores in Nederland kan worden ingeschat. Aanleiding was dat in de media al enige tijd met regelmaat aandacht wordt gevraagd voor de veronderstelde druk waaronder mensen werkzaam in het pastoraat werken. Recente onderzoeken door de VU onder predikanten en onder katholieke priesters in Limburg door de VPW Roermond geven aan dat in de onderzochte groepen een aanzienlijke werkdruk wordt ervaren.

Omdat het om een in omvang beperkt onderzoek ging werd gekozen voor een onderzoek op basis van secundaire analyses van eerdere, recent uitgevoerde onderzoeken onder katholieke pastores, waar werkdruk en stress niet het belangrijkste onderzoeksobject waren maar wel in de vraagstelling aan de orde zijn geweest; in dit rapport is met nieuwe aandacht naar dit thema gekeken. De gegevens zijn aangevuld met inzichten uit enkele recente publicaties over werkdruk onder pastores en met enkele interviews met deskundige betrokkenen uit de kerkelijke omgeving: diocesane supervisors, diocesane personeelsfunctionarissen en een universitair docent godsdienstpsychologie, die ieder vanuit hun eigen competentie te maken hebben met de begeleiding en aansturing van pastores in het basispastoraat.

Uit statistisch onderzoek kan geconcludeerd worden: minder professionele pastores doen te zamen het pastorale werk in ongeveer evenveel parochies als voorheen; het aantal actieve parochianen en het aantal pastorale “diensten” - opgevat als sacramenten toedienen en voorgaan in liturgische vieringen - zijn echter sterk afgenomen in vergelijking met voorheen. Daartegenover staat dat het aantal coördinerende taken in parochies (vrijwilligerskader) en tussen parochies (fusies, personele unies, pastorale teams) sterk is toegenomen.

Uit de secundaire analyses van veldonderzoek onder pastores zijn de belangrijkste vindingen:

- hoe ouder de pastores, des te minder werkdruk zij ervaren;
- pastores die in een samenwerkingsverband van parochies functioneren ervaren meer werkdruk;
- pastores die de doelstellingen van hun pastorale arbeid “dichtbij” kiezen, zoals het leveren van een bijdrage aan het wereldse welzijn van anderen, of het verschaffen van sociale zekerheid en een vast inkomen voor zichzelf, rapporteren een hogere arbeidssatisfactie en zijn minder gevoelig voor stress en burnout dan pastores die “hogere” doelstellingen kiezen, zoals het verwerkelijken van een evangelische levenswijze of het bereiken van het eeuwig leven via het pastoraat.

Het verband tussen leeftijd en doelstellingen kan op verschillende manieren gelegd worden: mogelijk selecteren pastores die veel werkdruk ervaren zichzelf in de loop van de tijd uit door de beroepsgroep te verlaten; het is ook mogelijk dat pastores gaandeweg leren hun werkdruk te verlagen door “immanentere” doelen voor ogen te nemen. Het stellen van concrete en haalbare doelstellingen is met andere woorden een aspect van pastorale bekwaamheid die aan pastores eigen kan zijn en/of mettertijd aangeleerd kan worden,

zodanig dat deze bekwaamheid in het oudere en meer ervaren deel van de beroepsgroep sterker aanwezig is dan in het jongere deel.

De interviews met deskundigen kleuren deze resultaten verder in. Enerzijds wordt vastgesteld dat het programma van pastores in sterke mate wordt bepaald door een betrekkelijk kleine groep kerkbetrokkenen en dat pastores relatief weinig toe komen aan het stellen van eigen prioriteiten. De eigen prioriteit is veelal het persoonlijk pastoraal contact en het voorgaan in liturgische vieringen: dit zijn de werkzaamheden waaraan veel bevrediging wordt ontleend, die voor de beroepskeuze doorslaggevend waren, en waarvoor men waarschijnlijk ook - via zelfselectie - aanleg of zelfs talent heeft. Het hedendaags pastoraat vraagt echter meer van pastores, aldus de deskundigen. Wat dat meer is, daarover verschillen zij echter van mening.

Supervisors en personeelsfunctionarissen benadrukken dat de aard van het pastorale werk is veranderd, en dat pastores daarop niet altijd afgestemd zijn. Supervisors benadrukken dat de pastores bepaalde vaardigheden niet aangeleerd hebben gekregen tijdens hun opleiding: het agogische en communicatieve instrumentarium is ontoereikend en wordt onvoldoende bereflecteerd in werking gebracht: dat maakt het werk met vrijwilligersgroepen en individuele pastoranten zwaar en onbegrensd. Daarnaast bemerken de supervisors een neiging tot weerstand bij pastores om zich te realiseren dat pastoraat geen individuele bezigheid is maar een beroepsuitoefening die zich afspeelt of af zou moeten spelen binnen diocesane kaders van pastoraal beleid. Het zich meer verhouden tot dergelijke kaders zouden ook kunnen helpen om het pastorale takenpakket te begrenzen en prioriteiten te stellen. De personeelsfunctionarissen benadrukken dat de accentverschuiving van eerste- naar tweedelijns taken binnen het parochiepastoraat een feit is in de eigenlijke taak, maar dat dit door veel pastores niet verwerkt is; het eerstelijns werk blijft in hun ogen het eigenlijke pastoraat. Het tweedelijns werk kan dan tegenvallen omdat de bevrediging ervan niet op dezelfde wijze ervaren wordt en als het ware geleerd moet worden. Het is nog lang geen gedeelde opvatting dat deze moderne verschijningsvorm van het pastoraat, ook al is zij geboren uit de nood van het krimpend aantal professionals, evenzeer nuttig en goed is: ontmoeten en doen ontmoeten, consensus bereiken, groei in spiritualiteit bij groepen zien en laten ontstaan, onderlinge reflectie in samenwerking met andere pastorale professionals.

Vanuit de opleiding wordt het geluid gehoord dat pastores meer "tegenstem" moeten geven vanuit de theologie. Het pastoraat ontbeert theologische eruditie, die pastores het vermogen moet geven in elke situatie te theologiseren: God ter sprake te brengen, heelheid tegenover fragmentatie te tonen, vragen te stellen en te confronteren. In plaats van deze eigenlijke taak verliest de pastor zich, aldus deze opvatting, te vaak in het gebeuren dat binnen de parochies plaatsvindt: groepjes mensen die bij elkaar komen en elkaar bezighouden bevestigen in hun bezig-zijn - en daarmee zichzelf als pastor bevestigen.

Alle geïnterviewden bevestigen dat het werk van pastores sterk is veranderd. Vroeger waren werk en privé-leven van pastores één geheel: de priester was altijd pastor en voortdurend beschikbaar voor pastorale taken. Bovendien waren deze taken vastgesteld volgens een stramien dat in iedere parochie geldig was. Dat die situatie drastisch is veranderd, moge duidelijk zijn: pastores en parochies zijn onderling sterk gaan verschillen en alle pastores maken, in meerdere of mindere mate, een onderscheid tussen werk en

privé-leven. Dan kan de ervaring ontstaan dat het werk te zwaar gaat drukken op de rest van het leven. De verschillende verklaringen hiervoor en de hieraan ten grondslag liggende opvattingen, naar voren gebracht in deze beperkte inventariserende studie, mogen duidelijk maken dat het verschijnsel van werkdruk bij pastores niet eenduidig beschreven en verklaard kan worden. Duidelijk is wel dat het parochiepastoraat zelf als beroep en taak heftig in beweging is, evenals zijn maatschappelijk omgeving. Bovendien is de onmiddellijke werkomgeving van individuele pastores eveneens dikwijls onstabiel: veel personele wisselingen, onduidelijkheid over benoemingen en opvolging, parochiefusies en pastorale teamvorming et cetera. Tenslotte bevat de pastorale weekinvulling tal van onzekere factoren door de onverwachte en niet te plannen taken: uitvaarten, crisiscontacten enzovoorts. Dit amalgaam van onstabiele elementen doet zich temeer voelen als de verwachtingen en interpretaties die ten opzichte van het pastoraat gelden onderling zo tegenstrijdig zijn, en dikwijls zo strijdig zijn met wat veel pastores waarschijnlijk zelf als ideaal houden: persoonlijk pastoraat en vieren. Zolang deze taakstelling niet beter uitgezuiverd is en in overeenstemming gebracht tussen pastores zelf (inclusief hun beroepsmotivatie en zelfselectie), theologische opleidingen, diocesane beleidsmakers en begeleiders en de plaatselijke parochiegemeenschappen, zal spanning gegeneerd blijven worden. Sommige (oudere) pastores zullen hiermee beter om kunnen gaan dan andere (jongere), omdat ze eraan gewend zijn, ermee om hebben leren gaan, de daarvoor benodigde vaardigheden van nature hebben of aangeleerd hebben, omdat ze als ze er niet aan konden wennen het pastoraat al verlaten zouden hebben, omdat ze geleerd hebben hun doelstellingen bij te stellen - lees: te verlagen.

Werkdruk is een modern verschijnsel. Er zijn altijd (zeer) hardwerkende mensen geweest, maar het benoemen van werkdruk als een verschijnsel dat te sterk kan worden en een negatieve invloed op het welzijn van de betreffende werknemer kan hebben is betrekkelijk nieuw. Wat werkdruk betreft kan het (parochie-)pastoraat in sommige opzichten worden vergeleken met vrije beroepssectoren zoals in de advocatuur, het notariaat, de accountancy, de (huis-)artsenij en de farmacie. Kenmerkend voor deze beroepen is dat ze gebaseerd zijn om een omvattend geheel van systematische, door academische studie verkregen kennis, en voorts de betrekkelijk grote kwetsbaarheid van de betrokken partijen (cliënten, beroepsbeoefenaars, samenleving) (voor een recente studie over de veranderingen, o.a. de toegenomen concurrentie en afgenomen regulering, zie Arts et al. 2001). De beoefenaar(ster) van een vrij beroep is in hoge mate vrij om de eigen dagindeling te bepalen, het aantal contacten te bepalen, cliënten al dan niet door te verwijzen, en op eigen en persoonlijke wijze invulling te geven aan het dienstverlenende beroep; een reeks van kenmerken die overigens ook deels bij het leraarschap kunnen worden gevonden. In al deze en dergelijke sectoren wordt regelmatig gesproken over werkdruk. Cliënten van dienstverleners vragen om een steeds meer individueel toegespitste dienstverlening; een standaardaanpak is lang niet altijd toepasbaar. Dit gevoegd bij een steeds grotere diversiteit onder de cliënten als groep en het emotionele appèl dat cliënten niet zelden doen op de dienstverlener maakt dit duidelijk dat pastores zich in een breed gezelschap van flink belaste beroepsbeoefenaren bevinden. Voor een deel is de kwestie van de toegenomen werkdruk bij pastores een verschijnsel dat breed in de professionele dienstverlening aangetroffen wordt, zich niet tot het pastoraat beperkt en er niet uitsluitend toe te herleiden is: het zit in het type beroep en in de verwachtingen van de geïndividualiseerde samenleving aan dit type beroep.

Een belangrijk verschil met genoemde beroepsgroepen is echter dat pastores geen onderneming voeren en voor hun diensten geen tarief kunnen berekenen; indien zij dit wel (kunnen) doen (bij uitvaart-, huwelijks- of doopverzorging), dan komen de inkomsten niet ten goede van de eigen individuele onderneming maar van de parochiegemeenschap. Deze gemeenschap is echter sterk van karakter en omvang veranderd in de afgelopen decennia: van grote en bloeiende gemeenschappen zijn de meeste parochies geworden tot een kleine en vergrijsde groep kernleden/vrijwilligers, daaromheen een eveneens vergrijsde, betrekkelijk kleine groep regelmatige kerkgangers, en daaromheen een grote cirkel van nauwelijks of niet betrokken randkerkelijken. Aan wie verleent men dan een pastorale dienst, met een rekening of met een beroep op het gemeenschap-zijn, een dienst die ook nog precisiewerk en maatwerk dient te zijn?

Geraadpleegde bronnen

KASKI: parochiestatistiek, personeelsstatistiek, opleidingsstatistiek

- Alblas, G., W. Lahey, E. Van Staalduinen en W. Tomic (2001) *Burnout bij Nederlands-hervormde predikanten*. Open Universiteit Nederland.
- Arts, W., R. Batenburg en P. Groenewegen (red.) 2001. *Een kwestie van vertrouwen. Over veranderingen op de markt voor professionele diensten en in de organisatie van vrije beroepen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Bernts, T. te verschijnen. "De priester is geen druïde." De Nederlandse katholieke kerk en de religieuze de-traditionalisering. Te verschijnen in *Sociologische Gids*.
- Buis, Th., J. Frietman, J. Sanders en L. Spruit (1998). *Beroepsprofiel van parochiepastores*. Nijmegen/Den Haag: ITS/KASKI (onderzoek in opdracht van de VPW)
- Centraal Bureau voor de Statistiek 2000. Persbericht 28-4-2000 *Ziekteverzuim verder toegenomen*. Voorburg: CBS.
- Groener, G. 2001. Pastores tussen schaalvergroting en nabijheid. In: *Kerkzijn in schaalvergroting en nabijheid - het leiderschap van pastores. Verslag van studiemiddag 20-4-2001*. Breda: Bisdom Breda, p. 15-30.
- Groot, Kees de 2001. Religieuze organisaties in meervoud. Mogelijkheden voor 'de kerk' in de huidige Nederlandse samenleving. *Praktische Theologie 28 (1)*, 5-24.
- Hemert, M. van, 1982. De praktijk in het licht van pastorale modellen. In M. van Hemert, L. Spruit en H. Van Zoelen (red.) *Meetellen en meedoen - Kerkelijke participatie in de praktijk*. Hilversum: Gooi en Sticht, 69-118.
- Hoge, D., J. Shields & S. Soroka 1993. Sources of stress experienced by Catholic priests. *Review of religious research vol. 35 (1)*, 3-18.
- Michsjol 2001. *Predikant, voor het leven of maar even? Over flexibilisering van het predikantswerk*. Michsjol 2001, jaargang 10 (1).
- Nauta, R. 1998. Theologie als handicap. *Praktische theologie 25 (3)*, 281-290.
- Nauta, R. 2001a. Mensen maken de kerk. Over de identiteit van de plaatselijke gemeente. *Praktische Theologie 28 (1)*, 25-40.
- Nauta, R. 2001b. "...maar gij geheel anders?" *Bespiegelingen over het werk van de predikant*. Lezing voor studiedag gereformeerde predikanten, Nijkerk 2 oktober 2001. Ongepubliceerd.
- Plantier, E. 2001. *De pastor als openbaar lichaam. Pastoraat en de klinische pastorale vorming in Nederland*. Ten Have.
- Sonnberger, K. H. Zondag en F. Van Iersel (red.) 2001. *Redden pastores het? Religieus leiderschap aan het begin van de 21e eeuw*. Budel: Damon.
- Sonnberger, K. 2001. Samenwerking in de toekomst. In Sonnberger et al. (red.), 2001, p. 46-61.
- Wal, J. van der (red.) 2000. *Aan het eind van zijn latijn. Inventarisatie en analyse van de situatie van parochiepriesters in Limburg - Handreikingen voor een adequaat personeelsbeleid*. Roermond: Vereniging voor Pastoraal Werkenden Roermond.
- Wittberg, P. 1993. Job satisfaction among lay, clergy and religious order workers for the catholic church: a preliminary investigation. *Review of religious research vol. 35 (1)*, 19-33.
- Zondag, H. 2001. Identiteit kost tijd. De inzet van pastores. In Sonnberger et al (red.), 2001, p. 159-170.

Zondag, H. Te verschijnen. Kennis van resultaten: sleutel voor satisfactie met het pastorale beroep.