

Samenwerking met niet-jezuïeten

Klaus Mertes S.J.

De Algemene Congregatie van 1995 vaardigde een decreet uit over de samenwerking van jezuïeten en niet-jezuïeten. Tijdens de volgende Congregatie, die in het voorjaar van 2008 plaatsvindt, zal dit punt opnieuw op de agenda staan. In de tussentijd is heel wat ervaring opgedaan, getuige onderstaande bijdrage uit Duitsland.

Medewerkers in de wijngaard van de Heer

Ignatius en de eerste jezuïeten herkenden zich graag in het bijbelse beeld van de “werkers in de wijngaard van de Heer” (Const., deel VII). In deze wijngaard werken wij niet alleen. Samen met niet-jezuïeten zijn wij “medewerkers en medewerksters in Christus” (Rom 16,3.9).

Paulus noemt op andere plaatsen zichzelf “Gods medewerker”, samen met anderen, die met verschillende opgaven aan hetzelfde werk staan (1 Kor 3,6). Hij relateert het concurrentiedenken tussen zijn eigen werken in vergelijking met het werken van anderen. Wel is het voor hem belangrijk, dat zijn “medewerken” als dienst wordt verstaan, niet als heersen over anderen (vgl. 2 Kor 1,23).

Maar ook Paulus had weer zijn medewerkers, die “zijn” medewerkers in engere zin waren, bijvoorbeeld Timoteüs (Rom 16,21), Titus (2 Kor 8,16.23v.; 1 Tess 3,21; Gal 2,3), Epafroditus (Fil 2,25), Syntyche en Euodia (Fil 4,3), Filemon (Film 1,1) en Aristarchus, Marcus en Jezus Justus (Kol 4,10).

Beide punten kunnen wij op onszelf als jezuïeten toepassen: wij zijn met vele niet-jezuïeten medewerkers aan het ene werk in de wijngaard van de Heer, én wij hebben medewerkers in onze werken.

Jezuïeten zijn zelf medewerkers

Onze oorsprongsteksten beschrijven de kerk meestal in relatie tot apostolische doelstellingen en activiteiten: de kerk is er om “de zielen te helpen”; wij jezuïeten zijn door God geroepen en door de kerk gezonden om aan deze zending mee te werken. Dus zijn wij op de eerste plaats medewerkers. De lijst van deze apostolische activiteiten is lang: preken, catechese en geestelijke oefeningen geven, biechthoren, meditaties, huizen voor daklozen en gevangenen bezoeken, stervenden begeleiden, prostituees helpen, voor wezen zorgen, solidariteit een structurele vorm geven, onderwijs en opvoeding, vorming van de priesters, wetenschap. Deze lijst zou zeker vandaag de dag nog uitgebreid kunnen worden.

Dikwijls werken wij in de wijngaard van de Heer en werken toch alleen. Wij hebben de ervaring nodig dat wij niet alleen in de wijngaard zijn. Anders kan het spreken over een gezamenlijk werken in de wijngaard gemakkelijk een ideologie worden. Feitelijk zijn wij dan toch vaak eerder eenzame werkers, die hun eigen ding doen.

Wij kunnen ons oefenen in medewerker-zijn:

- Velen buiten onze werken doen hetzelfde werk of iets wat daarop lijkt. Waar vinden wij buiten onze werken mensen met wie wij ons kunnen verbinden of bij wie wij kunnen aansluiten? Te denken valt aan actiegroepen, Amnesty international, vluchtelingenwerk, hospices enz.

- Veel medebroeders die vlak bij ons wonen kunnen ons als medewerkers gebruiken. Waar vinden wij een ingang in het werk van medebroeders? Waar kunnen wij medewerkers van hun medewerkers worden? Waar kunnen wij medebroeders uitnodigen om medewerkers te worden?

- Dagelijks komen er vragen op ons af, of wij dit of dat zouden kunnen doen. Vaak zijn het vragen die een beroep doen op specifieke kwaliteiten: een voordracht houden, een seminarie of geestelijke oefeningen begeleiden, een artikel schrijven enz. Maar zijn er ook niet vragen die eenvoudig een uitnodiging zijn om mee te werken: met een demonstratie meelopen, bij een voordracht of seminarie gewoon deelnemer zijn, bij een actie samen met veel anderen meehelpen – eenmalig of regelmatig?

- Naast ons bestaan er nog andere ordes. Met welke religieuzen in onze stad en in onze regio zijn wij meer verbonden in vriendschap, gezamenlijk gebed en gemeenschappelijke activiteiten? Er bestaan zelfs vele religieuze gemeenschappen die zich met het charisma van Ignatius verbonden voelen. Kennen wij die? Kunnen wij ze uitnodigen of bezoeken? Vinden wij wellicht zelfs concrete punten van overeenkomst, die het mogelijk zouden maken dat wij hun medewerkers zouden kunnen worden?

De ervaring medewerkers te zijn brengt ons dichterbij onze roeping, die hierin bestaat medewerkers te zijn in de wijngaard van de Heer. Zij brengt ons ook dichterbij mensen, in zoverre wij hen niet in een functie of met een op hen gerichte opdracht tegemoettreden. In het gezamenlijk meewerken ontstaat dikwijls een dialoog over de grenzen van allerlei saamhorigheid heen, die niet zou kunnen ontstaan als men elkaar tegemoet zou gaan met de vooropgezette bedoeling om tot dialoog te komen.

Toch vaak geroepen om leiding te geven

Juist doordat velen van ons ook priester zijn, raken wij toch weer gemakkelijk in de positie van degenen die medewerkers hebben, maar het niet zelf zijn. Het gebrek aan mankracht vergroot de druk op ons om eerder leidende posities te bekleden dan werken aan anderen in handen te geven en “slechts” medewerkers te zijn. In afzonderlijke gevallen zijn dat moeilijke beslissingen. Er heerst trouwens onder ons een tendens om onze werken te behouden, ten koste van het feit dat steeds meer van ons een leidende positie hebben.

Onze inschakeling in de bisdommen heeft dezelfde consequentie. De bisdommen hebben ons in de huidige situatie van het priestertekort nodig als een uitzendbureau voor personeel in de zielzorg dat in hogere posities kan worden ingezet, omdat in de gelederen van de eigen priesters dergelijke leidende figuren ontbreken. Wij zijn dan als het ware leidinggevende medewerkers van de bisschop, die zelf weer medewerkers en medewerksters hebben.

Om ook als leidinggevende chef een medewerker te zijn, lijkt het belangrijk het volgende te bedenken.

- Ook als chef zijn wij medewerker. Eigenlijk is chef-zijn een dienst aan de medewerkers. Dat komt in de oude formulering “*servus servorum*” of “dienaar van allen” (Mc 9,35) tot uitdrukking. Deze uitdrukking is beladen, omdat ze maar al te vaak gediend heeft om machtsaanspraken te versluieren: wie overheerst wordt moet ook nog de heerschappij over hem als dienst beschouwen. Daarom moet men voorzichtig zijn met de ideologie van een chef die zich als dienaar presenteert en een machtspositie zoekt, omdat hij daarin anderen kan dienen. Hier geldt heel bijzonder de regel uit de Geestelijke Oefeningen (230): “De liefde moet zich meer uiten in daden dan in woorden.” Dat betekent als concrete oefening: een chef moet steeds opnieuw het werk doen dat de medewerkers doen.

- Het burn-out van de chef begint vaak hiermee dat hij zich voor het werk opoffert en daarom natuurlijk onderhuids van de medewerkers hetzelfde offer verlangt; vervolgens ergert hij zich wanneer de medewerkers dat offer niet brengen; en dan worden die ergernis en het zelfmedelijden alsnog groter. Zo iemand is niet geholpen met een vrije dag of eens even goed-voorzichzelf-zijn. Het probleem ligt dieper. Het ligt in een te grote identificatie van de chef met het werk. Daarom hebben juist de medebroeders in een leidende positie – en dat is de meerderheid onder ons – behoefte aan de ervaring van het medewerker-zijn in andere werken, verbanden en acties.

Medewerkers en medewerksters in loonverband

Wie medewerkers “heeft” bindt hen aan zich. Dat geldt in het bijzonder voor onze officieel aangestelde medewerkers en medewerksters, met wie wij ook contractueel verbonden zijn. Wij komen daardoor in de rol van werkgever. De verhouding van werkgever en werknemer kan niet beperkt worden tot de categorie van prestatie (arbeid) en tegenprestatie (loon). Eerder gaat het om een verhouding die ons als werkgever meer aan de werknemers bindt dan omgekeerd. Ik denk dat we dat vaak vergeten.

Wat zou Paulus geweest zijn zonder zijn medewerkers? Wat zou er van de gemeentes die hij na zijn vertrek achterliet geworden zijn zonder mensen als Aquila en Priscilla (Hnd 18,2)? Wat zouden wij zijn zonder “onze” medewerkers? De waardering van onze medewerkers is ook niet allereerst een zaak van woorden, maar van daden.

- Luisteren naar de ervaringen van onze medewerkers en medewerksters. Vaak hoor ik het personeel in onze werken zeggen: “De jezuïeten komen en gaan, wij blijven.” Met ons charisma van mobiliteit verwisselen wij inderdaad dikwijls van woonplaats. Maar op veel plaatsen zouden wij ook in het belang van onze medewerkers en medewerksters de continuïteit in het oog moeten houden, doordat we niet eenvoudig als vlinders van de ene bloem naar de andere vliegen, zonder te letten op wat dit soort mobiliteit voor gevolgen heeft voor onze medewerkers. Door onze mobiliteit brengen wij wel onze nieuwe ervaringen in, maar omgekeerd hebben onze medewerkers door hun langere aanwezigheid ter plaatse een schat van ervaringen, die wij zouden kunnen waarderen en bevragen. Als wij jezuïeten onze medewerkers serieus nemen, dan kunnen wij niet bij iedere wisseling van personen van hen verlangen dat ze samen met ons opnieuw het wiel uitvinden en flexibel meegaan met onze laatste bevestiging, onder het motto: “Patsboem! Daar ben ik en nu gaat alles anders.” Dus is het van belang te luisteren naar de ervaringen van onze medewerkers en medewerksters en daarvan te leren.

- Zien wat onze medewerkers en medewerksters doen en hen daarvoor bedanken; niet alleen in een gesprek onder vier ogen, maar ook in het openbaar.

Een illustratie. Het 25-jarig bestaan van een van onze werken werd gevierd. Om de feestelijkheden goed te laten verlopen hadden enige medewerk(st)ers zich zeer ingespannen, in het bijzonder de secretaresse van de directeur, die dat zelfs zozeer had gedaan dat zij een paar dagen voor het begin van de feestelijkheden er een huiduitslag van had gekregen. Het feest vond plaats en was heel geslaagd. Een week later was er een bijeenkomst van de kring van vrienden en helpers. De jezuïet-directeur kwam bij het agendapunt “evaluatie van het jubileum”. Naast hem zat de directiesecretaresse, die het verslag maakte. Het ene compliment na het andere kwam uit de kring naar voren. Tot slot van de complimenten was er een bos bloemen, die onder grote bijval aan de jezuïet-directeur werd overhandigd. Deze dankte voor de bloemen en voegde daaraan toe: “Ook ik vond het feest heel geslaagd.” Daarop zette hij de bloemen in een vaas en ging verder met de agenda. De volgende dag kwam de directiesecretaresse bij een andere medebroeder, die in hetzelfde instituut werkzaam was en begon te huilen. Zij voelde zich gekwetst en kon met deze kwetsuur niet goed overweg. “Wat is het dat mij zo gekwetst heeft?”

- De medewerkers niet als quasi-jezuïeten inpalmen, maar hen in hun eigenheid erkennen. Veel aangestelde medewerkers nemen van ons activiteiten over die in onze traditie door “coadjutoren” (o.a. de broeders) werden gedaan: koken, poetsen, verplegen, receptie, telefoon aannemen en veel andere diensten.

- Ook de docenten in onze colleges zijn coadjutoren: zij helpen ons in ons werk; zonder hen zouden die werken niet kunnen bestaan. Maar zij zijn geen jezuïeten. Zij hebben geen armoede, zuiverheid of gehoorzaamheid beloofd. Zij hebben ten opzichte van ons alle rechten die werknemers ten opzichte van hun werkgever hebben. Het zijn huisvaders en huismoeders en zij hebben een eigen leefwereld buiten ons werk, die beschermd moet worden, ook tegen onze inmenging. Zij hebben recht op een rechtvaardig loon, op vakantie en op voortgezette vorming. Zij hebben in het geval van disciplinaire maatregelen recht op een open en rechtvaardige behandeling enz. Zij moeten zichzelf ook kunnen beschermen, als wij hen – vaak zonder het te merken – met onze eisen overvragen.

Nog een illustratie. Toen ik mijn werk op een van onze colleges begon, had ik een beeld van het beroep van leraar dat bepaald werd door het jezuïtische “adiuvare animas”. Voor mij als jezuïet was het helder dat lesgeven een vorm van zielzorg is en dat – zoals ik dat toen verwoordde – docenten aan een jezuïetenschool ook altijd zielzorgers zijn en in die zin ook hun vak niet alleen maar als het doorgeven van kennis moesten zien. Ik dacht dat ik de lekenleraren daardoor een hogere waardering gaf. Maar zij reageerden heel gereserveerd. De reden voor die reserve begreep ik pas toen een collega opstond en zei: “Ik ben hier aangesteld om Frans te geven, niet om zielzorger te zijn.” Ja, daar had hij gelijk in.

Vrijwillige medewerkers en medewerksters

“Om niet hebben jullie ontvangen, om niet moeten jullie geven” (Mt 10,8). Onze relatie met de aangestelde medewerkers is gebaseerd op een contract. Daardoor is deze relatie een andere dan die met degenen die ons om niet helpen en bijstaan. Eigenlijk zou je het religieuze leven kunnen beschouwen als een uitzonderlijke vorm van “vrijwillig” bezig zijn. Wij werken niet voor het geld, maar “ter ere Gods”. De eer van God wordt uiteindelijk zichtbaar – niet noodzakelijk, maar in ieder geval wel in het leven van Jezus – in het versmaad worden door de mensen (zie GO 167). De derde wijze van nederigheid is echter geen vrijbrief om onze vrijwillige medewerkers en hen die ons helpen niet op een bijzondere wijze te “eren”. De “eer” die wij hen geven is geen tegenprestatie, want wat “om niet” gegeven wordt laat zich niet be-

talen; nee, wij zouden eerder deze gave-om-niet niet mogen aannemen, als wij niet bereid zijn met de gevers een relatie aan te gaan.

- Nog één keer terug naar onszelf: Waar zijn wij zelf om niet aan het werk? Is er een dienst, een regelmatige dienst, die wij om niet verrichten?

- Onderscheiden: welke diensten-om-niet nemen wij op ons en welke niet? Vaak moeten we ook beslissen dat wij een dienst niet op ons nemen. Daarvoor kunnen verschillende redenen zijn. De politiek vraagt bijvoorbeeld, met het oog op de beperkte middelen, van mensen vrijwillige diensten die eigenlijk betaald zouden moeten worden. Maar diensten die men eigenlijk zou moeten betalen, moeten ook betaald worden en niet naar de vrijwillige sector doorgeschoven worden. Ook kan het zijn dat diensten die ons worden aangeboden, iets van omkoperij of chantage hebben.

- Bedanken. Geïnteresseerd zijn in het leven van onze vrienden en helpers. Hen in verdriet en vreugde nabij blijven; ze uitnodigen en aan ons communautair leven laten deelnemen en aan onze feesten en onze eigen zorgen. Het eigenlijke begint pas wanneer men de gave-om-niet ontvangen heeft. Dat ligt bij deze groep anders dan bij de aangestelde medewerkers, bij wie de privacy door de contractuele aard van de relatie tussen werknemer en werkgever om grenzen vraagt.

uit: Jesuitenintern, juli 2006

vertaling en bewerking: Mary Blickman en Hans van Leeuwen S.J.