

Memo

Datum: 12 april 2022
Onderwerp: Samenvatting synodaal gesprek katholieke maatschappelijke organisaties ter voorbereiding op de tweede bijeenkomst van de Synode

Achtergrond

Op verzoek van de werkgroep 'Luisterend op weg' heeft het VKMO opnieuw een middag georganiseerd waarin het synodaal gesprek met de katholieke maatschappelijke organisaties plaatsgevonden heeft. Organisaties die zichzelf verbonden weten met het katholiek sociaal denken en katholieke wortels of een katholieke identiteit hebben. Veel aangesloten organisaties definiëren zichzelf als christelijk of oecumenisch.

We hebben de organisaties bevroegd op het thema Verwelkomende Kerk. Het thema is toegespitst op de realiteit van de maatschappelijke organisaties:

'Hoe gaat u (of zou u om willen gaan) met de uitdagingen van de multiculturele en multireligieuze context waarin u zich als organisatie begeeft? En: Hoe kunnen we als maatschappelijke organisaties zelf een stuk van de verwelkomende kerk zichtbaar maken?'

Het gesprek vond plaats in drie rondes, voorafgegaan door stilte en had de vorm van een luistergesprek.

De gesprekken vonden plaats in vijf groepen van vijf á zes personen. Aan het gesprek namen vertegenwoordigers van 21 organisaties deel.

Actioma	Mensen met een Missie
Adelbert Vereniging	Reliëf
Bonaventura	Stichting Kwintessens Educatief
Christoffelreizen	Stichting Mara
CNV	Stichting Thomas More
FNV	Thijmgenootschap
Katholiek Nieuwsblad	Vastenactie
Katholiek Thuisfront/ SKVM	Verus
Katholiek Vrouwen Dispuut	VKMO- Katholiek Netwerk
KNR	WKHP
Mariënborgvereniging	

De subgroepen waren gemengd samengesteld, waarbij een organisatie in meerdere groepen vertegenwoordigd kon zijn, doordat zij met meerdere vertegenwoordigers aanwezig waren. Alle gesprekken werden geleid door een participerende gespreksleider. In dit document vindt u de samenvatting per gespreksgroep.

Korte samenvattingen per groep

In **groep 1** zijn Christoffel reizen, CNV, Mensen met een Missie en het WKHP vertegenwoordigd. Alle vier de organisaties hebben te maken met de multiculturele context. De meeste organisaties hebben ook te maken met een multireligieuze context. Uit deze groep komt naar voren dat het van belang is om de dialoog te blijven voeren, ook als de neiging bestaat om weg te lopen. Dialoog betekent ook dat er een echt gesprek plaats moet vinden met 'andersdenkenden' geen eenzijdig zenden, maar het evangelie leren verstaan vanuit de 'ander'. De groep merkt op dat het er zijn voor iedereen een gedeeld streven is, maar dat het soms toch lastig is om de 'ander' ook echt te betrekken.

Verwelkomend zijn ziet deze groep als het als pelgrims samen op reis gaan en als pelgrims anderen uit te nodigen mee op reis te gaan. Door een voortrekkersrol te nemen als het gaat om het zichtbaar maken van de liefde voor de schepping en de mensen, bijvoorbeeld ook door 'groene arbeidsvoorwaarden'. Door dingen als (internationale)solidariteit en geweldsvrije communicatie te blijven benoemen vanuit de identiteit van de organisatie en anderen nadrukkelijk welkom te heten. Door het gesprek aan te gaan en de 'ander' te willen verstaan en ontvangen en je te laten vormen door wat vreemden ons leren.

In **groep 2** zijn Actioma, de Adelbertvereniging, de Marienburgvereniging, het Nationaal Katholiek Thuisfront, Stichting Thomas More en het WKHP vertegenwoordigd. De organisaties geven aan dat zij overwegend 'wit' zijn en dat het thema multi-culturaliteit met name als onderwerp aan de orde komt in lezingen/bijeenkomsten. Een organisatie geeft aan dat integratie en multicultureel denken en doen tot de kern van de activiteiten behoort. De meeste van deze organisaties werken op bestuurlijk niveau met mensen die een benoeming krijgen van de bisschop en daarmee is voorgegeven dat zij katholiek moeten zijn. Enkele organisaties hebben in hun achterban ook zoekende e/o andersgelovigen (met name protestanten) en vinden dat van meerwaarde. De organisaties zien wel een uitdaging om de context waarin we leven ook meer tot uiting te laten komen in het werk. Daarbij merkt een aantal organisaties op dat het benoemen van bestuurders met een andere signatuur afhankelijk is van de welwillendheid van de bisschoppen.

De groep spreekt in de laatste ronde over het zichtbaar maken van de verwelkomende kerk. Daarover zegt deze groep: Zoek de dialoog met andersgelovigen en andersdenkenden. Kies daarbij onverkort voor het mede-mens zijn, dat betekent de ander te respecteren en te accepteren ook als je het fundamenteel met elkaar oneens bent. Blijf dus met elkaar in gesprek en blijf luisteren. Wees zelf ook authentiek. Respect voor de ander betekent ook ruimte bieden aan die ander, ook aan jonge mensen die het wellicht anders doen. Zoek naar pragmatische oplossingen wanneer dogmatische oplossingen niet lijken te komen. Communiceer over activiteiten. En gebruik activiteiten, zoals bijv. de Lourdesbedevaarten om mensen enthousiast te maken voor een inclusieve kerk. Zoek bewust naar diversiteit, in je activiteiten en in de mensen die je bijv. op bestuurlijke posities benoemt. Wees in alles synodaal, ga samen op weg.

In **groep 3** zijn Stichting Kwintessens Educatief, de KNR, de Marienburgvereniging en Reliëf vertegenwoordigd. Deze organisaties merken op dat om in de interreligieuze e/o interculturele context te kunnen werken het belangrijk is om goed te weten wie je zelf bent en waar je als organisatie voor staat. Pas dan kun je je goed verhouden tot de ander. Daarbij is het wel van belang om de regels niet tot doel op zich te verheffen. 'De mens is er niet voor de sabbat, maar de sabbat is er voor de mens.' Voor alle organisaties geldt dat het oog hebben voor mensen aan de rand van de samenleving en de rand van de kerk belangrijk is, hen moeten we het gevoel geven dat ze er mogen zijn.

Over de vraag hoe we meer verwelkomend kunnen zijn zegt deze groep: Het VKMO en ook de RK-Kerk zijn in zichzelf al heel divers, buit dat uit met meer initiatieven voor ontmoeting. Vormen en rituelen kunnen verbindend werken tussen groepen, zoals bijv. zichtbaar in Lourdes of bij een

programma als Kruispunt. We moeten leren te communiceren over de eigen identiteit, over wat ons als organisaties inspireert, dat is ook de kracht van de organisaties. Daarin authentiek zijn: wat drijft jou?

In **groep 4** zijn de FNV, het Katholiek Nieuwsblad, de KNR, het VKMO en het KVD vertegenwoordigd. Deze groep wijst erop dat veel van hun organisaties e/o hun achterbannen op het oog uniform lijken, maar vaak pluriform zijn: 'Mijn blik op het Goddelijke hoeft niet de jouwe te zijn.' Ruimte bieden aan diversiteit is daarom voor al deze organisaties van belang. Luisteren, ruimte geven, rekening houden met en pragmatisch en niet dogmatisch te werk gaan zijn kernwoorden. Daar hoort wat deze groep betreft ook het verantwoordelijkheden durven geven aan mensen die van buiten komen en hen niet verplichten onze mores over te nemen.

Deze groep brengt rondom de vraag naar het verwelkomend zijn naar het woord 'doen' naar voren. Dat moet in de praktijk gebracht worden: Het begint met 'doen' vanuit vertrouwen. Daarin moeten we zelf loslaten wat we gewend zijn. Dat vraagt ook oefening, dus *practice before you preach*. Verschillend zijn verrijkend, mits er respectvol mee omgegaan wordt. Ongelijkheid moet soms ongelijk behandeld worden, dat zeggen de werken van barmhartigheid ook. Daarbij is er geen ongelijkwaardigheid. Laat de interne diversiteit zien, zodat ook een bestaande groep geen uniforme en daardoor wellicht afstotende groep blijft én geef de diversiteit ruimte in het grote huis van de kerk waar zij zichzelf kunnen zijn, terwijl zij wel bij volwaardig bij dezelfde groep horen.

In **groep 5** zijn de CNV, het Nationaal Katholiek Thuisfront/SKVM, Bonaventura, Vastenactie en het Thijmgenootschap vertegenwoordigd. Taal lijkt in deze groep het hoofdthema te zijn. Verstaan we elkaar? Hebben we woorden voor wat we belangrijk vinden? Waar het onderwijs van zich uit multicultureel en multireligieus is zijn een aantal andere organisaties zoekend. Spreken over wat je beweegt wordt belangrijk en lastig gevonden. Vorming is nodig om het vormende aspect in het onderwijs, maar ook andere organisaties tot zijn recht te laten komen. Identiteit is (opnieuw) belangrijker geworden. Het begint dus bij taal: verstaan we elkaar, bedoelen we hetzelfde enz. Diversiteit zou niet alleen als thema aan de orde moeten komen, maar ook zichtbaar moeten zijn in de organisaties: bestuur, sprekers, auteurs enz.

Voor het zijn van een (meer) verwelkomende organisatie en kerk is taal belangrijk, zowel het letten op het taalgebruik als het hebben van woorden om de eigen identiteit te verwoorden. Voor dat laatste is vorming brood nodig.

Door van binnenuit in beweging te komen, mensen uit te nodigen tot zover als ze willen en durven en hen dan uit te nodigen nog een stap verder te gaan en ons verhaal te vertellen, soms door de barricade op te gaan en soms door stille aanmoediging.

Door gastvrij te zijn en bij het organiseren van bijeenkomsten te letten op diversiteit in deelnemers, sprekers enz.) En daarbij ook zo weinig mogelijk drempels op te werpen (ook financieel niet). Wees dus katholiek in de letterlijke betekenis van het woord.

Door de dialoog bewust op te zoeken over thema's als multiculturaliteit en religiositeit, waarbij andere perspectieven er mogen zijn. Laat de ander ook aan het woord.