

Waarderend veranderen¹.

In dit artikel wil ik op basis van mijn eerste ervaringen met Appreciative Inquiry (waarderend onderzoeken, afgekort *AI*) schetsenderwijs een beeld geven van wat er in de kerkelijke praktijk en dus ook in kerkelijk opbouwwerk met *AI* gedaan zou kunnen worden en wat werken met *AI* kan opleveren.

Eerst vertel ik kort hoe ik met *AI* in aanraking ben gekomen en beschrijf ik enkele kerngedachten ervan. Ik leg ook een link met een nieuwe theologische visie. Hoe ik ermee werk op de Fontys Hogeschool Theologie Levensbeschouwing. *AI* heeft ook meegespeeld in het master onderzoek van een van onze studenten, Hetty Bresser, en dat leverde een verrassend punt op voor kerkelijk opbouwwerk. Als hoofdmoot beschrijf ik een paar ervaringen bij de begeleiding van een dekenaal team, een pastoraal team, een bijeenkomst over geloofscommunicatie met ouderen en een parochiebestuur.

Ten slotte nog enkele kritische voetnoten.

Kennismakingsgeschiedenis

Als Jan Hendriks eind 2007 bezig is met de laatste fase van zijn *Verlangen en vertrouwen*² en we elkaar daarover in Almelo spreken, vertel ik hem enthousiast over mijn ontdekkingen via Selection Research Inc. met de StrengthsFinder van Gallup.³ Deze StrengthsFinder (afgekort *SF*) gaat – mede gebaseerd op de parabel van de talenten – op een positieve manier uit van de talenten die mensen hebben. Er is veel meer ontwikkeling te halen uit iemands talenten, iemands sterke punten dan bij voortdurend te werken aan, zo niet te hameren op zwakke punten die verbeterd moeten worden.

Iedereen heeft een roeping.

Wat belangrijk is, is dat je ontdekt welke dat is.

Die roeping komt niet met een donderende stem Gods van boven.

Die roeping komt van Zijn fluisteren diep in jou,

Vanuit de kern van jouw wezen.

God verwacht niets meer of minder van je

Dan dat je het leven leeft waarvoor je in het leven bent geroepen.

Hij wil dat je jezelf wordt.

Uit ALBERT L. WINSEMAN e.a. *Living your strengths*.

Maar dan moet ik, laat Jan me weten, als zijn boek uit is een paragraaf lezen die daarop aansluit: “3.2 Veranderen en vernieuwen via vermenigvuldiging van wat goed is; ‘*AI*’⁴ *AI* draait om het naar boven halen, onderzoeken en waarderen van wat wél werkt, wat voor mensen werkelijk van waarde is. Die positieve insteek alleen al levert energie en enthousiasme op. In plaats van ons te concentreren op problemen verzamelen we op een systematische wijze wat werkt, wat mensen inspireert. *AI* richt zich, vergelijkbaar met ‘vroedvrouwkunde’, op wat leven geeft. Als je daaraan aandacht geeft, groeit het ook. *AI* haalt als het ware de toekomst naar het nu toe door te bouwen op het reeds van die toekomst aanwezige. *AI* stelt vragen naar het aanwezige potentieel van een organisatie (de ‘kleur’ van de vraag bepaalt wat we zullen vinden): om dat zo volledig mogelijk tot zijn recht te laten komen. Door het vertellen van positieve verhalen veranderen de beelden en

¹ Dit artikel verscheen in Nieuwsbrief Werkverband Kerkelijk Opbouwwerk maart 2010, nr 72, 2-10.

² JAN HENDRIKS, *Verlangen en vertrouwen. Het hart van gemeente opbouw*. Kampen (Kok) 2008

³ Zie voor uitgebreide informatie www.gallup.com en www.strengthsfinder.com

⁴ JAN HENDRIKS, a.w. 120-127

verschuift de inhoud van interne gesprekken. Zo produceren mensen gezamenlijk nieuwe betekenissen.⁵

Een positieve attitude in intermenselijke relaties heeft als effect dat de kwaliteit van de interactie beter wordt doordat mensen zich veilig voelen en daardoor meer van zichzelf durven inbrengen.

Uit *Waarderend organiseren* pag. 9.

Nadat het thema is bepaald (define) waarom en waarover het *AI* proces in gang wordt gezet, worden vragen gesteld naar het beste dat er is. Nadat de verhalen daarover zijn verteld, geanalyseerd (waarom precies werkt het zo) en door de deelnemers gezamenlijk op een aantal kernen zijn 'teruggebracht' (discover), wordt de volgende stap gezet: het op basis van de kernthema's en representatieve verhalen creëren van gedeelde beelden – vaak ook op creatieve wijze verbeeld - van wat mogelijk is (dream)⁶. Hoe zal het er over vijf of tien jaar uitzien als we dat beste dat er al is verder uitbouwen. "Als je nu eens zonder belemmeringen helemaal vrijuit zou denken, waar kom je dan op uit?"⁷ Dat brengt men daarna onder woorden in prikkelende stellingen. Vervolgens wordt bepaald wat nodig is: wat er in de praktijk moet gebeuren om die prikkelende stellingen te verwezenlijken (design). En zo wordt een concreet begin gemaakt met het vertalen van het ontwerp in actie, een begin met het creëren van de toekomst (deliver). Hieronder ligt een taal en proces van het voortdurend bevestigen van het goede dat er reeds is.⁸

Theologische verwantschap

In het najaar van 2009 komt het boek uit van Erik Borgman *Overlopen naar de barbaren*.⁹ Al lezend daarin schrijf ik regelmatig de letters *SF* en *AI* in de kantlijn of soms hele teksten. Mijn herkenning van theologische verwantschap tussen Erik Borgmans theologie en de insteek van *AI* en *SF* lijkt bevestigd te worden in de keuze om bij de presentatie van het nieuwe boek van Jan Hendriks *Kerkvernieuwing .. een uitdaging*¹⁰ de zelfde Erik Borgman te vragen om de hoofdlezing te houden over: de weg van vertrouwen in de christelijke traditie. Ik beschouw *AI* en *SF* als instrumenten om de christelijke opdracht "te getuigen van de hoop die in ons is" concreet hanteerbaar te maken. Zo kunnen we onze traditie benutten om het geloof in de welwillendheid van mensen ten opzichte van elkaar levend te houden als hulp bij het vormgeven van samenleving en cultuur van de toekomst en ook van kerk met toekomst. In de talenten waarmee we begiftigd zijn en in dat wat lukt en werkelijk inspireert zijn concrete realiseringen te vinden van het goede leven en van het Koninkrijk van God. Die talenten en dat wat werkt vanuit geloof en religieuze moed naar boven halen ondersteunt de beweging van verbetering en hervorming in samenleving en kerk.

⁵ Zie bijvoorbeeld: ROBBERT MASSELINK, ROMBOUT VAN DEN NIEUWENHOF, JOEP C. de JONG, ANNEMARIE VAN IREN, *Waarderend organiseren. Appreciative Inquiry: co-creatie van duurzame verandering*. Nieuwerkerk aan den IJssel (Gelling publishing)2008. Zie ook twee heel handzame boekjes: SUE ANNIS HAMMOND, *The Thin Book of Appreciative Inquiry*. en SUSAN STAR PADDOCK, *Appreciative Inquiry in the Catholic Church*. Zie voor beide www.thinbook.com

⁶ Over de relevantie van dromen: BART KOET, *Door dromen van Rome naar Jeruzalem. Hieronymus' en Augustinus' wending van de klassieke literatuur naar De Schrift*. Oratie 12 maart 2010 te Tilburg: zie ook de daaraan gekoppelde studiedag.

⁷ *Waarderend organiseren* pag. 12.

⁸ In kort bestek meer uitgewerkt in hoofdstuk 3 van JAN HENDRIKS, *Kerkvernieuwing .. een uitdaging. Op weg gaan met visie en vertrouwen*. Heeswijk (Berne) 2010.

⁹ ERIK BORGMAN, *Overlopen naar de barbaren. Het publieke belang van religie en christendom*. Kampen (Klement)2009.

¹⁰ Bijeenkomst georganiseerd door Luce-CRC op vrijdag 26 maart op de Uithof in Utrecht.

Het zijn niet allereerst plichten, maar gaven. Voor wie samenleving en gemeenschap beleeft als onverdiend geschenk, verschijnt de inzet voor rechtvaardigheid als een manier om verantwoordelijkheid te nemen voor dit geschenk, en er zich dankbaar voor te betonen. (Borgman 124, over Rawls)

In een hbo-opleiding pastoraal werk

Neil Parent, de toenmalige directeur van de National Conference for Catechetical Leadership¹¹ wijst mij zeven jaar geleden op SRI en Gallup. Als stagecoördinator van de Fontys Hogeschool Theologie Levensbeschouwing wil ik graag naast mijn eigen beoordelingsvermogen, de deskundigheid en zorgvuldigheid van de stagestaf en de steun uit het boek van Gerard Groener *Ingewijd en toegewijd. Profiel en vorming van de parochiepastor*¹² beschikken over een geobjectiveerd instrument om mensen op hun geschiktheid voor het pastoraat te kunnen beoordelen. Via zoeken bij Gallup kom ik op het boek van Marcus Buckingham en Donald O Clifton *Ontdek je sterke punten*.¹³ Met behulp van de code op de binnenkant van de voorkaft kun je een talenttest doen op www.strengthsfinder.com. Die wijst je de weg naar vijf talentthema's waarmee je je sterke punten verder kunt ontwikkelen.

Nadat ik het zelf heb gedaan en merk hoezeer het mij helpt om gericht met mijn eigen sterke punten aan de slag te gaan en daar positieve energie aan over te houden, durf ik het ook aan dit in te zetten eerst met individuele studenten en later tijdens de eerstegraads/master training *Leiderschap en teamvorming*. Na de ontmoeting met Jan Hendriks (zie boven) ben ik daarbij *SF* gaan combineren met *AI*.

De *SF* zet ik op de eerste plaats in om op het individuele niveau van de talentthema's studenten op een dieper niveau inzicht te helpen verwerven in hun eigen mogelijkheden. Vooral het focussen op het positieve, in plaats van wat gangbaar is op wat je niet weet en kunt, werkt heel verrassend. Zoals negatieve beeldvorming verandering en vernieuwing op organisatieniveau bemoeilijkt, zo werkt focussen op talenten positief voor het ontwikkelen van een helderder zelfbeeld en toenemend zelfvertrouwen. Heel bijzondere ontdekkingen doen studenten op als ze hun talentthema's gekoppeld krijgen aan bijbelse thema's en teksten¹⁴. Studenten ontdekken dat door hen geliefde of voor hen bijzonder betekenisvolle bijbelteksten hier samengebracht worden met hun talentthema's: bijvoorbeeld de tekst die eentje had uitgekozen voor de viering van haar toetreding tot de kerk, of voor een ander de tekst uit de viering van haar huwelijk. Per talentthema staan in *Living your strengths* ook daarbij aansluitende suggesties voor eigen groeimogelijkheden en voor het verlenen van dienstbaarheid aan de geloofsgemeenschap. Zeer belangrijk is het wel dat men in de jaargroep de ervaringen met *SF* uitwisselt vanaf het kopen van het boek en het doen van de test tot en met de verdere ontdekkingstochten zoals de bijbelse linken en de vertaling naar inzet voor de geloofsgemeenschap.

Sommigen nemen de inzichten mee in hun thuissituatie. Er wordt aan tafel over gesproken. Soms koopt ook de partner het boek met de code om zelf de test te doen en er samen mee bezig te gaan. In een enkel gezin doen de uitwonende volwassen kinderen dat eveneens en ontstaan er hele gesprekken. De ouder die bij FHTL studeert, meldt dat het een heel ander gespreksklimaat in het gezin teweeg brengt. Vooral die beweging naar het positieve in plaats van wijzen op tekortkomingen.

¹¹ Zie www.nccl.org.

¹² GERARD GROENER, *Ingewijd en toegewijd. Profiel en vorming van de parochiepastor* Zoetermeer (Meinema) 2003.

¹³ MARCUS BUCKINGHAM, DONALD O. CLIFTON *Ontdek je sterke punten. Een revolutionair programma om unieke talenten te ontwikkelen*. Utrecht (Spectrum) 2002. De Nederlandse vertaling van een boek uit 2001.

¹⁴ Hierbij maak ik gebruik van ALBERT L. WINSEMAN, DONALD O. CLIFTON, CURT LIESVELD, *Living your strengths. Discover your God-given talents and inspire your community*. De katholieke editie New York (Gallup Press) 2006.

Na, naast en aanvullend op de *SF* breng ik inzichten en werkmethoden van *AI* snit in. Inmiddels heb ik deze *SF* en *AI* impuls naar voren geplaatst in de studie. Tijdens de groepssupervisie – die de stageperiode in bachelor jaar vier begeleidt - bied ik aan om met de jaargroep op een extracurriculaire dag (minimaal anderhalf dagdeel) op vrijwillige basis te beginnen met uitwisseling van de eerste *SF* testresultaten, om via de link met bijbelteksten vervolgens kennis te maken met de vijf D's van *AI*. In de lijn van *AI* wordt dan geschreven en gesproken naar aanleiding van vragen als

1. *Je beste ervaring met een vertegenwoordiger van de kerk/geloofsgemeenschap.*

Denk terug aan ervaringen met vertegenwoordigers van de kerk. Haal uit je herinnering een periode, situatie waar je het enthousiast over bent, waarin je je het meest aangesproken, het meest betrokken, het meest geïnspireerd voelde in je geloven. Vertel over die heuglijke situatie. Graag zo gedetailleerd mogelijk. Wat maakte het nu tot zo'n memorabele ervaring. Wie waren erbij betrokken. Hoe voelde jij je precies. Beschrijf wat je vanuit die ervaring bent gaan doen.

2. *Wat voor jou van bijzondere waarde is als je straks pastoraal werkster/geestelijk verzorgster bent.*

a. wat betreft jou zelf: Zonder bescheidenheid wat vind jij van jou zelf het meest waardevolle bijvoorbeeld als mens, werknemer, vriend, ouder, burger etc.?

b. als pastoraal werkster/geestelijk verzorgster: Wat vind jij van jezelf het meest waardevolle voor je rol/functie straks als pastoraal werkster/ geestelijk verzorgster? Wat zal het verschil zijn dat jij maakt?

c. van de kerk/geloofsgemeenschap: Wat van de kerk/geloofsgemeenschap vind jij het meest waardevolle? Wat is het allerbelangrijkste dat de kerk/geloofsgemeenschap heeft bijgedragen aan jouw leven?

d. de parochie: Wat is voor jou het allerbelangrijkste om lid van een parochie te zijn?

3. *Kernwaarde van je pastoraal werkerschap/geestelijk verzorger-zijn.*

a. Wat zullen straks de kernwaarden zijn van jouw manier van werken? Welke kernwaarden ontdek je nu al tijdens je stage? Waarin liggen de belangrijkste bronnen die die waarden voor jou levend houden? Wat zal van beslissende invloed zijn om jou functioneren bijzonder te maken?

b. Wat is voor jou de kernwaarde van de kerk? En wat zou de kerk compleet anders maken als je haar vergelijkt met zoals ze nu functioneert.

4. *Drie wensen*

Als je drie dingen mocht wensen voor jouw pastoraal werkerschap, wat zou je dan wensen.

De reacties op het werken met een dergelijke benadering zijn positief. Menig student vindt in *SF* en *AI* een bron van nieuw leren en van nieuw zelfvertrouwen. "Ik mag zijn zoals mijn talenten me te doen geven." De plaats waarop ik met mijn talenten sta, is heilige grond.

Het afgelopen jaar heb ik de studenten van master jaar twee de colleges *Leiderschap en teamvorming* en *Spiritualiteit van het maatschappelijk handelen*¹⁵ als een samenhangend geheel gepresenteerd en door hen laten afsluiten met het maken van een beroepsproduct: een brochure *Vitale geloofsgemeenschap* waarin wordt beschreven a. de situatie van de kerk in de samenleving, b. hoe zelfverwerkelijking met kerkopbouw samenhangt, c. wat daarbij de kracht van positieve ervaringen en talenten is; en dit alles geïllustreerd met concrete voorbeelden. In deze brochure¹⁶ vormen *SF* en *AI* het fundament.

Openlucht vieringen; gastvrije gemeenschapsopbouw

¹⁵ Over dat laatste college zie HANS JONKER, CHRIS 't MANNETJE, *Een veranderende wereld vraagt om andere theologie*, in WKO-Nieuwsbrief 2008 nr. 66, pag. 9-11.

¹⁶ De brochure is bij mij aan te vragen. Ze is in te zien op <http://www.steenindevijver.nl/sidv/index.php?pagina=10020>

In 2008 besluit studente Hetty Bresser mede naar aanleiding van haar stage ervaringen om haar masteronderzoek te richten op het verwerven van inzicht in de eigenheid van openluchtvieringen en of die bijdragen aan de ontwikkeling van een missionaire kerk.¹⁷ Ze onderzoekt daartoe de beleving van deelnemers aan deze vieringen en vooral wanneer en waarom ze daarover enthousiast zijn. Want met dergelijke ervaringen zijn anderen ook te enthousiasmeren. En dat sluit precies aan bij een grondovertuiging van *AI*: onderzoeken wat werkt en hoe wat werkt is uit te breiden. De *AI* inzichten worden toegepast in kwalitatieve open interviews bestaande uit vijf vragen, waardoor deelnemers aan openluchtvieringen juist hun beleving daarvan uitvoerig vertellen. Analyse van deze belevingsverhalen met behulp van labelen levert een aantal kernbegrippen op. Daarbij blijken missionaire aspecten als vanzelf uit de verhalen naar boven te komen. De beleving van de natuur en van de – open, ook in termen van transcendentie – ruimte versterken de beleving van de liturgie. Door die geraaktheid ervaart men onderlinge verbondenheid en verbondenheid met God waardoor groei in geloven mogelijk wordt. Over die ervaring wil men vertellen, bij het samenzijn en de koffie na afloop met de aanwezigen, maar ook later elders aan anderen.

Met name in een samenwerkingsverband van parochies wil het vieren in een van de kerkgebouwen nog wel eens een drempel opwerpen. “Ik ga toch niet in die andere kerk in dat andere dorp... terwijl onze kerk ...” Het vieren in de openlucht lijkt een eigen dynamiek te hebben die dergelijke drempels slecht. Men komt er makkelijker samen over begrenzings van bestaande parochies heen. Parochiële bloedgroepen blijken daar relatief.

De plek van de openluchtviering is ofwel zelf vanouds een heilige plek bijvoorbeeld een bedevaartsoord zoals Lourdes of een aanwezig kapelletje of wordt tijdens de openluchtviering tot heilige plek door wat er gevierd en ervaren wordt.

Aan het einde van haar onderzoek blikt Hetty terug op haar bachelor scriptie over be-ziel-ing in het pastorale gesprek. Ze ontwikkelde daarin een eigen werkmodel van een pastoraal gesprek, maar nu heeft ze, zoals ze schrijft “Appreciative Inquiry als basis voor een goed pastoraal gesprek” gevonden.

Met pastorale professionals: doen waar we goed in zijn

Onder de titel *Talenten waarderen bouwt effectief geloofsgemeenschap* mocht ik vorig jaar met zes stafleden van een dekenaat aan de slag in bezinningscentrum *Stal op de Kaag*.¹⁸ Uitgangspunt is een vraag naar meer interdisciplinaire samenwerking in het team. Bij de aanpak gaan we uit van de verschillende sterkten van de teamleden. Hoe men zo beter en gericht feedback kan geven aan elkaar en meer kan spreken vanuit het hier en nu: de bevordering van een maieutisch gespreksklimaat om een professionele visie gezamenlijk al onderzoekend en bevragend te ontwikkelen. En om emotionele ruis te verminderen. *SF* en *AI* helpen namelijk om een geweldloze communicatie te bedrijven.

Op de dag vertelt ieder zijn vijf talentthema's. Er wordt een teamtalentenprofiel gepresenteerd, met de gemeenschappelijkheden en de complementaire kanten. Over de bij de talentthema's horende bijbelteksten gaat ieder eerst voor zichzelf aan de slag. Rond de lunchpauze wordt de ervaring daarmee uitgewisseld. De middag start met een korte uitleg van *AI*. Ik leg een link met de drie basisbehoeften (erkenning, invloed, genegenheid) van werken in groepen. Vervolgens interviewt men in tweetallen elkaar met behulp van vragen vergelijkbaar met die voor de studenten (zie boven) maar dan toegespitst op het werken in een dekenaal team:

1. Beschrijf een moment in de tijd toen je ervoer dat het team echt goed functioneerde. Wat maakte dat mogelijk?
2. Beschrijf een moment dat je er trots op was om lid te zijn van dit team. Waarom was je trots?

¹⁷ HETTY BRESSER-ELFRINK, *Als buiten binnen komt ... Onderzoek naar de liturgische beleving van openluchtvieringen in het kader van de ontwikkeling van de missionaire kerk*. Hengelo 2009 De integrale tekst is in te zien op www.hbo-kennisbank.nl zoeken onder “bresser”.

¹⁸ www.destalopdekaag.nl

3. Wat waardeer je het meest aan je lidmaatschap van dit team? Waarom?

Zeer openhartig gaat men in een teamgesprek niet alleen in op de gemeenschappelijkheden maar men durft het ook aan om heel gedetailleerd elkaars gedrag en de effecten daarvan op andere teamleden te bespreken. Vooral in bemoedigende en bij de talenten aansluitende persoonlijke wijze wordt dat gedaan.

De beste ervaringen in het werken worden uitgewisseld, evenals wat men van zichzelf in die ervaringen/situaties het meest waardeert, wat de kern is van de eigen bijdrage daarin. Ook de kernwaarden van het dekenale team komen op tafel en de wensen voor de toekomst. Het team is er na deze dag verder mee aan de slag gegaan.

Een zelfde werkwijze pas ik toe bij een groep van tien, pastores en pastorale medewerkers, tijdens twee hele dagen in twee opeenvolgende weken. Van een van de deelnemers, bij wie deze positieve aanpak aansluit bij een fundamentele keuze van hemzelf in zijn beroepsuitoefening, krijg ik binnen een paar dagen een mail: "om je een idee te geven van hoe de trainingdagen doorwerken, stuur ik je mijn preek voor aanstaand weekend. Ik heb genoten van onze dagen; het sloot geweldig goed aan bij mijn eigen ontwikkeling van de laatste jaren."

Op de vijfde zondag door het jaar houdt hij de kandidaat vormelingen het volgende voor: Bij onze geboorte hebben we allemaal een aantal **talenten** meegekregen en in onze eerste levensjaren hebben die talenten zich in ons brein ontwikkeld. De kunst is nu om in de loop van je leven te ontdekken waar je talenten liggen en wat je met die talenten kunt doen. Zeker als je nog jong bent is dat niet altijd simpel.

Als ik er als **gelovige** naar kijk, dan mag ik zeggen dat ik bij mijn geboorte van God bepaalde talenten heb gekregen en juist in die talenten ligt mijn roeping verborgen. Als ik eenmaal weet waar mijn talenten liggen, dan weet ik ook waar mijn roeping ligt, mijn levensopdracht. Juist in die meegegeven talenten roept God mij om mij in te zetten voor de wereld, voor mensen, voor de kerk en uiteindelijk natuurlijk voor het Koninkrijk van God.

Aan de collega's in het pastoraat wil ik het advies geven: houd het inzicht in je sterke punten niet alleen voor jezelf, maar bespreek ze met je werkgever, je parochiebestuur. Als ook zij weten wat je goed kunt, kun je waarschijnlijk met hun medeweten en steun meer tijd in je werkweek inruimen om te doen waar je goed in bent.

De komende maanden ga ik deze werkwijze toepassen in een grote parochie, met het pastorale team, met het nieuw gevormde parochiebestuur, met de leden van opgerichte en op te richten pastoraatsgroepen. Ik ben benieuwd hoe dat op elkaar gaat inwerken, hoe zij met elkaar gaan communiceren wanneer ze ervaringen met *SF* en *AI* opdoen.

In de praktijk kom je als pastorale beroepskracht natuurlijk ook werkzaamheden tegen waar je niet sterk in bent. Daarbij kun je mogelijk de volgende strategieën toepassen. A. Zorg dat je er iets beter in wordt. B. Zeker nu er meer in teamverband gewerkt wordt kun je een ondersteuningssysteem opbouwen om die zwakkere punten te ondervangen. C. Gebruik een van je sterke punten om een zwak punt te compenseren. D. Zoek - in je team of onder de vrijwilligers - iemand als 'partner' die je aanvult. E. Hou er gewoon mee op om iets met het zwakke te willen.¹⁹

Grootouders die kleinkinderen willen bereiken

¹⁹ Zie *Ontdek je sterke punten* pag. 154-166.

Nog niet zo lang geleden ben ik benaderd om met een catechese werkgroep senioren een themaochtend te werken naar aanleiding van *Van huis uit katholiek*²⁰. Wat is je plek als grootouders, en hoe kun je je eigen gelovige inbreng hebben naar je kleinkinderen en naar je kinderen. Grootouders zijn bang om er te weinig aan te doen, maar ook bang om te betuttelen en ze weten soms als partners van elkaar niet eens hoe de ander er precies over denkt. De katholieke traditie wordt vanouds eerder belichaamd dan besproken. Katholieken zijn eerder gericht op sociaal handelen en maatschappelijk engagement en relativeren kennis van en spreken over geloven. Maar kerkelijke jongeren expliciteren hun betrokkenheid meer dan hun ouders. Het is vaak de rol van grootouders om de familie bij elkaar te houden. Om daarbij de inhoudelijke kernbetekenis van de familie, die de verschillen tussen de generaties overstijgt, te kunnen communiceren is het van belang wanneer ouders en (klein)kinderen elkaar ontmoeten dat grootouders bewust weten hoe het werkt: met vragen stellen en verhalen vertellen. Onder de titel “Vertel eens” gaan de aanwezige grootouders met elkaar in gesprek met behulp van vragen als:

1. Wie of welke gebeurtenis heeft mij in mijn leven het meest geïnspireerd?
Hoe voelde ik me toen precies?
Wat maakte het nu juist zo inspirerend?
Waarom herinner ik het me nog steeds?
2. Bij welk moment uit het leven in mijn eigen gezin heb ik ervaren dat het was alsof God er zelf bij aanwezig was?
Wat of wie maakte dat moment nu juist zo bijzonder?
3. Wat is het bijzonderste gesprek dat ik met een van mijn kinderen of kleinkinderen heb gehad?
4. Aan wie van mijn kinderen of kleinkinderen zou ik willen vragen wat hem of haar inspireert of motiveert in het leven dat zij/hij leidt?
Welk verhaal denk ik dat zij of hij mij dan zal vertellen.

Uit deze vragen mag ieder kiezen waar hij of zij op in wil gaan. In drie groepen vertellen de ruim twintig deelnemers soms heel indrukwekkende en ontroerende verhalen. Een volgende keer zou het boeiend zijn als meer kinderen en kleinkinderen daarbij meedoen dan de ene dochter die er nu is. Om het in het echt uit te proberen.

Met een parochiebestuur op weg

Begin februari begeleid ik een parochiebestuur van een nu nog relatief zelfstandige parochie met een open en oecumenische kleur. Opgaan in een groter verband en het verliezen van eigen identiteit is de doem die ze vrezen in de nabije toekomst. Ze willen niet alleen maar op de eigen winkel passen, zich niet neerleggen bij de vergrijzing als een noodlot. Maar zo klinkt het in het voorgesprek “Je wordt sterker als je weet wie je bent, en als je daaraan woorden kunt geven.” En vandaar uit wil men dan een visie verwoorden en plannen maken. De kern, zegt de vicevoorzitter, is betrokkenheid.²¹ Aan het eind van het contracteringsgesprek zegt de vicevoorzitter dat hij het helemaal ziet zitten. Hij heeft er zin in, verwacht er veel van. Ter voorbereiding op de dag wordt iedere deelnemer gevraagd de StrengthsFinder test te doen om zo de vijf talent thema’s te krijgen. Een van de deelnemers is zo sceptisch en zijn computer onwillig dat hij die test niet doet: en zijn scepsis straalt hij uit bij de begroeting. Eerst maken we een kennismakingsrondje. Nadat ik me ruim heb voorgesteld wordt het rondje langs de tien deelnemers een heel lang rondje van ruim drie kwartier. “Dit hebben we nog nooit gehoord van elkaar!”

²⁰ TOKE ELSHOF, *Van huis uit katholiek. Een praktisch theologisch, semiotisch onderzoek naar de ontwikkeling van religiositeit in drie generaties van rooms-katholieke families*. Delft (Eburon) 2009

²¹ Dat sluit precies aan bij een boek uit de Gallup familie: ALBERT L. WINSEMAN, *Growing an engaged church. How to stop “doing church” and start BEING the church again*. New York (Gallup Press) 2006. Dit boek komt aan de orde in de bachelor scriptie van MIRIAM HEIJN, *Geloofsgemeenschap: de voorwaarden en mogelijkheden: aan de hand van twee Amerikaanse modellen: Growing an Engaged Church – Small Church Communities* Amsterdam 2009: ook volledig terug te vinden op www.hbo-kennisbank.nl.

Vervolgens word ik volkomen verrast als de vicevoorzitter bij de start van een nieuw rondje om de talent thema's te inventariseren me in de reden valt en meldt dat het boek bij lezen hem steeds meer is gaan tegenstaan door het Amerikaanse accent op het zo optimaal mogelijk presteren. "Geen aantrekkelijk boek om te lezen." Dat wordt dubbel attent zijn voor mij. We verzamelen de ervaringen met het doen van de test en de talent thema's van een ieder worden uitgewisseld. Ik heb tevoren een overzichtelijk schema hiervan gemaakt, een groepstalenten portret.

In de middag pauze zegt de vicevoorzitter dat hij tevreden is met wat er gebeurt.

Na de middagpauze deel ik achtergrondinformatie en werkpapers uit om met de talenten verder te kunnen werken. Daarna werken we nog aanzetten uit voor een vernieuwing van de omgang met vrijwilligers in de parochie: aan de hand van twaalf vragen om de verbondenheid met de parochie te meten. Volgens Winseman gaat het dan om vier basis vragen die de vier basisbehoeften van vertrouwen, medeleven, stabiliteit en hoop concretiseren: 1. wat krijg ik, 2. wat geef ik, 3. hoor ik erbij, 4. hoe kunnen we groeien. Het is een uitdaging om de door mij alvast vertaalde twaalf vragen om te zetten naar een Nederlandse parochie context.

Wat krijg ik?

1. Ik weet wat er van mij als lid van de gemeenschap verwacht wordt.
2. Mijn spirituele behoeften worden in de gemeenschap vervuld.

Wat geef ik?

3. In mijn gemeenschap kan ik regelmatig doen waar ik goed in ben.
4. De laatste maand heb ik erkenning of lof gekregen van iemand van de gemeenschap.
5. De spirituele leiders van de gemeenschap lijken om mij als persoon te geven.
6. Er is iemand in mijn gemeenschap die mijn spirituele ontwikkeling aanmoedigt.

Hoor ik erbij?

7. Als lid van de gemeenschap lijkt mijn mening te tellen.
8. De missie, het doel van de gemeenschap geeft me het gevoel dat ik onmisbaar ben.
9. De andere leden van de gemeenschap zijn betrokken bij mijn spirituele groei.
10. Naast familieleden heb ik een beste vriend in de gemeenschap.

Hoe kunnen we groeien?

11. In de afgelopen zes maanden heeft iemand met me gesproken over mijn spirituele groei.
12. In mijn gemeenschap heb ik mogelijkheden om te leren en te groeien.

Aan het einde klinken positieve evaluatieve opmerkingen: waardierend, positief, ik zit vol, een bijzonder kennismakingsrondje, dit vraagt om een vervolg, je zit zo op het goede spoor als parochiebestuur. De vicevoorzitter meldt: ik ben onder de indruk. Ik maakte dit soort bijeenkomsten in mijn bedrijf wel vaker mee, maar dit geeft inspiratie. Ik had hoge verwachtingen maar ik heb ze drievoudig gekregen.

Met Emiel Ratelband op pad

De reactie van de vicevoorzitter van het parochiebestuur aan het begin van de dag staat niet op zich. Zeer geregeld kom ik reacties tegen van afwijzen van deze Amerikaanse impuls. Te zeer vanuit een andere samenleving en cultuur dan dat wij er wat mee zouden kunnen en willen. Op de achtergrond speelt zeker mee het imago dat Emiel Ratelband met zijn "tsjakka" versie van NLP op de buis heeft gebracht. Allergie voor een maakbare wereld, zeker op het persoonlijke vlak. Dat men ten opzichte daarvan in de wereld van de kerken afstand wil bewaren, daar ben ik hartgrondig mee akkoord. Met wat ik in bovenstaande vertel wil ik niet suggereren dat succes verzekerd is als we werken met *SF* en *AI*. Zeker in kerkopbouw zijn processen vaak veel te complex om van *SF* en *AI* een simpele oplossing te verwachten. Het is me al werkend met *SF* en met *AI* literatuur volstrekt duidelijk dat er heel wat vertaalslagen naar de specifiek Nederlandse situatie moeten worden gemaakt. Gelukkig is er

op het gebied van *AI* al heel wat Nederlands ervaringsmateriaal beschikbaar.²² Het is eveneens een uitdaging om het gedachtegoed van *SF* en *AI* theologisch te doordenken. Onder de vleugels van het WKO zou een toolkit dag over een van de genoemde voorbeelden een gezamenlijke start kunnen zijn. In het kader van de *Stichting leve de kerk* neemt een werkgroepje bestaande uit Jan Hendriks, Robbert Masselink, Leen van Doorn, Eduard Groen, Menco van Koningsveld en Chris 't Mannetje hier alvast een voorschot op. De werkgroep is druk doende om ervaringen met *AI* op te doen in het kerkelijk veld en om werkwijzen voor de Nederlandse kerken uit te werken en te doordenken.²³

Almelo, maart 2010
Chris 't Mannetje

²² Zie <http://appreciativeinquiry.case.edu/> (zoek daar de Nederlandse taal en u vindt enige sites en artikelen) www.waarderendonderzoek.nl <http://taosinstitue.net> <http://appreciative-inquiry.nl> en *Waarderend organiseren*.

²³ Met een sectie levensbeschouwing van een grotere middelbare school is in het kader van deskundigheidsbevordering uitgebreid met *SF* en *AI* gewerkt. Ook op een dag met directie, staf en teamleiders van dezelfde middelbare school blijken *SF* en *AI* concepten te werken.