



3. Priesters ¹

De hindernissen in het voorbije jaar waren groot om de verschillende ‘lagen van onze diocesane bevolking’ te leren kennen. Een van de gevolgen is dat ik, zij het nog steeds met grote beperkingen, duidelijk het meeste contact heb gehad met de priesters. Dat ligt niet aan een bewuste keuze van mijn kant. Integendeel, ik had liever een evenwichtiger ervaring opgedaan, in die zin dat ook diakens en enorm veel leken meewerken in kerkelijk verband, vrouwen en mannen, jongeren ook. Anderzijds zijn het de priesters die het meest direct met de bisschop te maken hebben en dus ook geïnteresseerd zijn in dat contact. Omdat dit contact mij vitaal lijkt, zowel voor de priesters zelf als voor de pastorale werking in het bisdom, heb ik in de eerste plaats de dekens en parochie-moderatoren uitgenodigd om hen beter te leren kennen. Dat zijn steeds heel positieve ontmoetingen geweest en ik ben daar dankbaar voor. Een aantal priesters is nog niet gekomen. Maar in de toekomst zal ik ook systematisch andere medewerkers uitnodigen.

Ook in de schriftelijke bijdragen die ik mocht ontvangen ter voorbereiding van mijn visieteksten na één jaar bisschop-zijn, was er veel aandacht voor de priesters (en niet alleen vanwege henzelf). Die zorg is goed en normaal en heeft op zich niets te maken met klerikalisme. Zowel in de persoonlijke contacten als in de geschreven bemerkingen die ik mocht ontvangen, ging het steeds over heel existentiële situaties. Niemand had het over theorieën: noch over de identiteit van de priester in de katholieke Kerk noch over verre, hypothetische toekomstperspectieven. Het gaat om concretere zorgen, waarvan men hoopt dat de oplossing praktisch haalbaar is. Ik houd het dus op dit niveau.

Welzijn

Het meest aangehaalde thema betreft het “welzijn”, zowel geestelijk, mentaal als fysiek, van onze priesters. Dit is de titel die ik bovenaan zou willen zetten in deze tekst. Het gaat hier niet zozeer om een trend die te maken heeft met de zelfontplooiingsideologie zoals die ruim ver-

¹ Delen 1 (algemeen 11 april 2021) en 2 (nieuwe parochie – 13 mei 2021) van de visietekst werden gepubliceerd in een bijlage van Kerkplein juni 2021. Dit derde deel werd voorgelegd aan de diocesane priesterraad van 8 september 2021.

spread is in onze maatschappij en die in de godsdienstige beleving vaak een vorm is van religieus narcisme. Ik heb dat niet ontmoet in onze gesprekken. Het thema welbevinden heeft zijn terechte plaats in ons denken en spreken als christenen. Het christendom is nu eenmaal een heilsgodsdienst. Dan is het niet verboden gelukkig te zijn. Integendeel.

Ik heb in het voorbije jaar benevens getuigenissen van authentiek geluk in het priester-zijn echter ook veel pijn gehoord. En laat het ons maar zeggen zoals het is: frustratie en soms echte verbittering. Sommigen hebben aan de noodrem getrokken. Als ik dit hier niet zou vermelden zou ik terecht de indruk wekken gewoon niet geluisterd te hebben. Van de bisschop verwacht men dat hij de goede ervaringen bevestigt en gelukkig is met de gelukkigen. Maar men verwacht meer nog dat hij de hedendaagse problemen ziet en au sérieux neemt.

Oorzaken

Ik probeer te peilen naar de redenen, want als je de oorzaak niet kent kan je ook geen oplossing vinden. Wat ik hier schrijf gaat niet terug op een wetenschappelijk enquête. Ik heb er ook niet veel rond gelezen. Zoals ik al schreef, zitten we hier niet op een puur theoretisch of theologisch niveau. Dat neemt niet weg dat men duidelijk verlangt naar een positief perspectief: waar staat de priester voor (d.i. zijn identiteit)? Ik beperk mij tot wat ikzelf gehoord en ontvangen heb in de boodschappen die tot mij persoonlijk waren gericht.

Algemeen klimaat

De eerste, meest algemene oorzaak van een tekort aan welzijn houdt verband met een algemene tijdsgeest. De maatschappij interesseert zich niet bijzonder aan kerk en geloof. De priester bekleedt al lang niet meer de sociale positie als in het 'Rijke Roomse Leven'. De coronaperiode toont dat nog meer. Bekommerd om het mentale welzijn van de mensen dachten weinig politici aan het belang van de godsdienst en van geestelijke ondersteuning, voor ouderen en jongeren, voor zieken en mensen die rouwen of hun werk kwijt zijn. De maatschappelijke erkenning van de "bedienaars van de eredienst" is dan in feite ook ver zoek. Priester zijn is vandaag geen succesberoep, en zeker niet in een maatschappij waarin de kerk de laatste decennia geconfronteerd geweest is met haar eigen tekorten. Sommige priesters lijden onder de negatieve blik die ze moeten ondergaan of onder het tekort aan begrip (en compassie, wanneer nodig) vanwege hun eigen geloofsgenoten. Ik weet niet in welke mate dit echt hun geloof in hun taak aantast. Op enkele uitzondering na praat men daar eigenlijk niet veel over. Dat geeft de indruk dat veel priesters voldoende in zichzelf blijven geloven om dat wel aan te kunnen. Of is het omdat andere pijnpunten dieper gaan? Voor mij is dat nog een open vraag. En we zullen het moeten uitdiepen in de toekomst.

Te veel

Voor de parochiepriesters lijkt een andere factor belangrijker. Hij is ook praktischer van aard. Het aantal priesters vermindert. Ze krijgen meer taken en moeten werken in grotere verbanden. Sommigen beleven het als een positieve uitdaging. Maar voor anderen is die opdracht lastig. Soms wordt hij aanvoeld als te zwaar. Ze voelen zich overvraagd. Dat is natuurlijk niet goed. En als het te lang duurt leeft men voortdurend met de rode lijn voor ogen.

De administratieve en bestuurlijke taken zijn toegenomen. Een gevolg van grotere werkterreinen is dat men het gevoel heeft met minder mensen contact te kunnen hebben. Bij veel priesters was dit persoonlijk contact nochtans meebepalend voor hun jawoord aan de roeping. Je kan natuurlijk antwoorden dat de moderne mens individualistischer geworden is en dat persoonlijk contact minder vraagt. Dit is echter maar gedeeltelijk juist. Mensen vragen meer dan men denkt als persoon benaderd te worden, onbaatzuchtig. Maar ook de priesters hebben die sociale band

nodig. Iemand drukt het zo uit: *“Geef aan de priesters opnieuw de mogelijkheid om aan eerstelijnspastoraal te doen: direct contact met mensen geeft energie en vreugde”*. Ik zie dat sommige pastoors-moderatoren daar goed in slagen en inderdaad vreugde uitstralen. Voor anderen ligt dat moeilijker.

“Het bisdom”

“Het bisdom” tussen aanhalingstekens. Als ik dit woord schrijf zie ik sommigen glimlachen. Ze denken: nu komt ook de bisschop daar met zijn frustratie, want hij houdt niet van die uitdrukking (toch niet in een bepaalde context). Maar ik stel vast – en ik wil dat hier niet achterhouden – dat meer dan een, terecht of niet (maar zo is het nu eenmaal aangevoeld) de ervaring heeft van niet gerespecteerd te worden vanuit de “bisschoppelijke overheid”. Het wordt te vaak gezegd om het niet ernstig te nemen. De uitdrukkingen zijn bekend: het beleid denkt vanuit zijn ivoren toren, te weinig aandacht voor de menselijke gevoelens, te weinig geduld, teveel vanuit de theorie, je gaat naar “het bisdom” alleen voor een benoeming of een bemerking, te weinig respect of dankbaarheid voor het gedane werk, niet genoeg begeleiding. Dezelfde bemerkingen worden ook geuit naar collega’s toe.

Soms verstaat men niet de “benoemingspolitiek” en heeft men de indruk van ongelijke behandeling. *“Er zijn er die nooit verplaatst worden of die met allerlei dingen weggomen. Anderen worden bij het minste geïnviseerd”*. De persoon die ik hier citeer voegde eraan toe: *“Dit lijkt pietluttig, maar leeft onderhuids”*. Ik heb het op mijn beurt gehoord, niet alleen van priesters maar ook van medewerkers. Het gaat niet zozeer om jaloezie. Eerder om onbegrip of de argwaan dat de enen hun zaak verkocht krijgen en anderen niet. Waar is de objectiviteit?

Uitwegen

Iemand drukt goed het essentieel probleem uit op de volgende manier: *“Hoe kunnen we weer met de kernzaken bezig zijn? Hoe actieve priesters opnieuw de vreugde van het evangelie laten beleven?”* Dat is het welzijn, het welbevinden waarover het al de hele tijd gaat.

Grosso modo heb ik de volgende antwoorden gehoord. Eigenlijk een arsenaal van mogelijke middelen.

1) Minder activisme.

De les van corona. Van *lockdown* tot *slow down*. Velen hebben van de nood een deugd gemaakt en hebben willens nillens geleerd dat het anders kan, dat het *beter* kan. Een kans voor het geestelijk leven. Meer tijd en zin voor gebed, lezing, studie, gewoon er zijn. Ja, sommigen hebben echt wel weer de smaak in het gebed, de lectio, de geestelijke lezing gevonden. Ik denk hier aan het mooie en pakkende getuigenis van kardinaal Jozef De Kesel dat als titel draagt *“God liet zijn volk een omweg maken”* (Ex 13, 18), waarin onze kardinaal openhartig deelt hoe hij de beproeving van corona en zijn ziekte heeft ervaren.² Is de coronatijd voor ons inderdaad een heilzame omweg geworden, of zijn we blijven steken in Massa en Meriba, naar de woorden van Psalm 95?

De vraag is natuurlijk hoelang de les geleerd *blijft*. En vooral *wat* we geleerd hebben? Onthaasten is alleen de ontkenning van haasten. Maar als je er geen positieve inhoud aan geeft verloor je het vlug. Alles in onze cultuur jaagt op en brengt tot verstrooidheid.

² Zie Kerknet, 1 maart 2021 : <https://www.kerknet.be/pastoralia/artikel-informatie/%E2%80%9Cgod-liet-zijn-volk-een-omweg-maken%E2%80%9D>

Stil worden en echt luisteren is vandaag een harde vorm van ascese geworden. Nochtans, “*als de ziele luistert, spreekt het al een taal dat leeft*” (G. Gezelle). Kan het mooier gezegd? De uitweg ligt niet in steeds meer werken en in veel vergaderen. We moeten integendeel tijd nemen om stil te staan bij kernvragen en daarover met elkaar in gesprek gaan: wat heeft het Evangelie vandaag te betekenen? Geeft het geloof zin aan ons leven en zijn wij getuigen daarvan? Worden we meer mens? In het Evangelie vinden we niet alle oplossingen. Maar wel bezieling. Is dat niet wat we het meest te bieden hebben aan de wereld van vandaag, aan de ons toevertrouwde mensen?

2) *Delegeren en samenwerken*

Priesters moeten vaak nog meer leren vertrouwen te schenken aan medewerkers in plaats van alles zelf te doen, alles te controleren. *Durven* delegeren omdat men *durft* vertrouwen te schenken aan anderen. We zitten nog te zeer in een klerikaal systeem. Toegegeven: het kerkelijk recht – geschreven voor de universele kerk – bevordert dat. De pastoor die de macht naar zich toe wil trekken heeft in veel gevallen (maar niet steeds!) het recht achter zich. Maar dit beantwoordt niet meer aan onze noden en verwachtingen in de huidige situatie. Paus Franciscus hamert voortdurend op dienstbaarheid in plaats van macht. Gemakkelijker gezegd dan gedaan. Het duiveltje zit in ons. We zijn nochtans omringd door veel competente en soms goed gevormde leken (vrouwen en mannen). Sommigen voelen zich niet erkend, gebruikt, afgewezen, miskend. Dit zijn sterke, maar in sommige gevallen geen misplaatste uitdrukkingen. Ik hoor ze. En dit keer zijn het niet meer de priesters die klagen over “het bisdom”, maar de leken over “de pasters”, zoals dat heet in ons... bisdom.

Hoe kan men continuïteit verzekeren tussen de pastoor en zijn opvolger? De mensen hebben daar recht op. Wat positief opgebouwd was – soms dankzij grote toewijding van parochianen – mag niet lichtvaardig opzijgeschoven worden als was het waardeloos. Trouwens, de parochianen blijven, terwijl de pastoor na zekere tijd vertrekt. Een goed werkende parochieploeg en een regelmatig werkoverleg zijn daarbij een noodzakelijke steun. Aandacht opbrengen voor continuïteit hoeft de opvolger niet te beletten de nodige vernieuwing door te voeren of eigen accenten te leggen. Maar hoe gehecht we ook zijn aan onze taak – en hopelijk zijn we dat – toch mogen wij er ons nooit mee identificeren. Ik denk aan het bekende citaat van Khalil Gibran, tot de ouders gericht: *Je kinderen zijn je kinderen niet...* Voor ons luidt dat: mijn mensen zijn mijn mensen niet. Moeilijk als je van hen houdt en het beste van jezelf aan hen geeft! Ook dat vraagt begeleiding. God is niet alleen een “omleider”, zoals ik aangaf in het eerste punt. Volgens de Statenvertaling van de Bijbel is Hij ook een “uitleider” (Ex 6,6).

Ik had het al over delegeren. De noodzaak om te werken met professionele leken doet ook daar de vraag rijzen naar begeleiding voor hen. “*Iemand die systematisch de contacten met actieve medewerkers onderhoudt, mensen met problemen begeleidt, doorverwijst en opvolgt*”. Hij zou tijdig de aandacht van de parochiepriesters kunnen trekken op bepaalde problemen, voor men in een escalatie zit die de toekomst compromitteert.

Iedereen ziet in dat we moeten verschuiven naar een andere taakverdeling, omdat er te weinig priesters zijn. Men doet het nog te vaak alleen omdat het niet anders meer kan. Er steekt bij sommigen te weinig een positieve visie achter. Het klerikalisme geraakt er niet uit. Het vraagt van veel priesters een andere geestesgesteldheid die ze niet echt

geleerd hebben. Het functioneerde vroeger helemaal anders. We komen stilaan tot een situatie waarin we zullen moeten toepassen wat het Concilie reeds voorzag: de officiële deelname van leken aan de pastorale zorg en leiding van de parochie. Hier ligt een immens veld voor ons, waaraan iedereen zal moeten werken vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid. Dat geldt ook voor niet-priesters, zij zijn evenmin immuun voor vormen van ‘klerikalisering’.

3) *Zorg voor het welzijn van de priesters*

Iemand zou moeten belast zijn met “het welzijn van de priester”, zeker in deze moeilijke tijd (ook los van corona). Een job op zich. Deze wens werd een paar keer geschreven en is mij meer dan eens woordelijk meegedeeld. Iemand die de priesters op het terrein opzoekt en ze laat uitspreken hoe ze zich voelen, wat ze verwachten. Het is eigenlijk wat bij ons bestaat voor de emeriti. Maar als het om actieve priesters gaat komt daar natuurlijk meer bij kijken.

Het zou dus kunnen gaan om iemand die de zorg opneemt voor de priesters. Deze taak hoeft niet per se aan een priester toevertrouwd te worden. Het kan een man of vrouw zijn. Iemand die men als “vrij” aanvoelt, zonder eigenbelang. Die persoon is niet “het oog van het bisdom” en moet niets verdedigen. Alleen luisteren en progressief zicht krijgen op de objectieve situatie van de mensen met wie hij/zij in contact komt. Sommige priesters hebben er nood aan. En het is goed dat de bisschop en zijn medewerkers de nodige aandacht schenken aan de bevindingen van deze persoon in hun personeelsbeleid.

De uitdrukkelijke vraag naar een dergelijke persoon treft mij. Maar is dit geen normale vraag? We moeten daar verder over nadenken. Maar daarnaast wil ik hier herinneren aan het bestaan van geestelijke begeleiding. We werken in ons bisdom sterk mee aan de opleiding en vorming van geestelijke begeleiders. En ik wil een uitdrukkelijk pleidooi houden voor de fraterniteit onder de priesters. Hoe kunnen we die bevorderen?

4) *Begeleiding in de pastorale taak*

De vraag naar begeleiding ligt in het verlengde van wat ik hierboven schreef, maar de opdracht is nu taakgericht. Het accent ligt minder op het goed gevoel dan op de goede manier van doen (wat dan wel een goed gevoel met zich kan meebrengen). Het gaat meer om wel-doen en wel-denken dan om wel-zijn. Het was een goede beslissing te zorgen voor begeleiding van dekenaten (al betekent dat in de huidige stand van zaken voor de begeleiders zelf een taak die er nog eens bij komt). De vraag naar taakbegeleiding is bij sommigen groot. Ze hebben het gevoel dat ze in hun pastorale taak zonder meer “geworpen” werden en dan al spartelend maar moesten leren zwemmen. Maar dat lukt niet altijd even goed. Wie kan de juiste tools aanreiken? Waarin bestaan die? Vandaar de huidige en terechte aandacht voor begeleiding.

In de loop van de priesteropleiding is daar aandacht voor, zowel op spiritueel als op pastoraal vlak. Maar daarna mag het niet ophouden. We zouden moeten bekijken op welke manier en in welke domeinen we begeleiding kunnen uitbreiden. Het is niet goed het gevoel te hebben van er alleen voor te staan.

5) *Uitbollen of vroeger stoppen?*

Het gevoel te veel te moeten dragen leidt tot de vrees het te lang te moeten uithouden. Waar de meeste priesters proberen dienst te leveren tot hun 75ste jaar hoor je nu vaker: laat ons maar stoppen op ons 65ste, ingaand op de mogelijkheid die de pensioenwetgeving voorziet. Een ander voorstel is een ‘uitbolfunctie’ te krijgen naar de 75 toe.

Op zich valt daar veel voor te zeggen, ook al heb ik soms de indruk dat de idee vooral ingegeven is door een tekort aan positief perspectief en schrik voor burn-out. Soms lijkt dat dan de oplossing. Maar we moeten toch in de eerste plaats werken aan de inhoud van het werk nu en niet alleen aan hoe we het laatste – of voorlaatste – hoofdstuk aanpakken, hoe belangrijk dat ook is! Wie voldoening vindt in zijn werk stelt minder vlug de vraag om af te ronden.

6) *Stoppen op 75*

Waarom

Niet iedereen wil uitbollen of vroeger ophouden. “Stoppen op 75”, vooral in de gebiedende wijs, klinkt wat brutaal en is eigenlijk niet de toon waarin het kerkelijk recht zich uitspreekt. De tekst luidt softer: “*Een pastoor wordt bij de voltooiing van zijn vijfenzeventigste levensjaar verzocht het ontslag uit zijn ambt aan de diocesane bisschop aan te bieden*” (CIC 538 §3). De bisschop kan dan nog beslissen tot aanvaarding of niet. Mijn kleine ervaring leert dat deze regel goed is, en dat zich houden aan de geest van de wetgeving (in principe houdt de benoeming van een pastoor op als hij 75 is) in de meeste gevallen redelijk is. Waarom er zich ook effectief aan houden?

In een steeds maar grijzer wordend priestercorps is het gevaar niet denkbeeldig dat vernieuwing van de kerk vrijwel onmogelijk wordt³. Sommigen blijven uitzonderlijk “jong voor hun leeftijd”. Maar we moeten ook realistisch zijn: voor een ouder wordende mens is zelfs de nabije toekomst niet meer vitaal voor zijn eigen leven. Voor jongeren is dat helemaal anders: het gaat om hun leven dat ze verder moeten uitbouwen. Ze hebben ook heel andere vragen naar die toekomst toe, die ouderen onderschatten of verkeerd inschatten. Er komt een leeftijd waarop je misschien wel denkt dat je je kan inbeelden waarover het gaat, maar het is niet meer zo. Dan wordt uitleggen hoe langer hoe moeilijker. De reactie van de oud geworden persoon is dan vaak dat hij zich niet meer aanvaard voelt, afgeschreven, niet meer gerespecteerd door “de kerk” (of “het bisdom”, waarom niet...?), tenslotte gewoon aan de kant gezet. Waar heeft hij dat verdiend? Dat is dramatisch. En er is misschien al meer dan eens over gesproken geweest. Maar dat lijkt (of is) vergeten. Wijsheid vraagt ons tijdig de plaats over te laten aan iemand anders, hoe moeilijk dat ook is. Men kan er zichzelf en anderen veel ellende mee besparen.

Er is een andere reden. Het is vooral hier dat de reactie gehoord wordt: “Waarom mag hij verder doen en ik niet?” Die andere, die nog mag verder werken, wordt dus beschouwd als iemand die van gunsten geniet! Misschien wordt de pastoor gesteund door zijn parochianen of een groot gedeelte ervan. Maar niet noodzakelijk door de andere priesters en nog minder door alle andere parochies. Dat geeft ten slotte negatieve gevoelens onder collega’s en naar ... “het bisdom”. Beter de objectieve regel uitvoeren.

³ Voor België zijn 51,4 % van de priesters ouder dan 75j. 21,9% is tussen 65 en 75j. 26,6% jonger dan 65j (d.i. 613 priesters voor heel het land). Zie jongste Jaarrapport Belgische Bisschoppenconferentie p. 18.

Na 75 krijgt men geen benoeming meer, maar men kan nog vele en goede diensten leveren.

Gevolgen

Een strikter respecteren van deze canonieke regel heeft gevolgen. Zoals in al het vorige beperk ik mij tot wat spontaan ter sprake gekomen is in de vorige maanden.

In de eerste plaats is het goed zich tijdig voor te bereiden op de leeftijdsgrens. Als je goed boven de zeventig bent, wordt het moeilijker om te denken aan zich verplaatsen, verhuizen, mensen verlaten waar je ondertussen vergroeid mee bent. Men kan dus beter tijdig schikkingen treffen en een perspectief uitbouwen waarin alles zoveel mogelijk voorzien is, vooral de plaats waar men gaat wonen en de financiële regeling. Ook de wilsverklaring vindt hier haar plaats.

Het is in de meeste gevallen beter elders te gaan dan in de parochie te blijven waarin men laatst dienst gedaan heeft. De nieuwe pastoor zal noodzakelijk nieuwe dingen doen. De vroegere pastoor voelt dat spontaan aan als een kritiek dat hij het niet goed genoeg gedaan heeft, ook al is dat misschien helemaal niet het geval, of hij kan die oriëntatie niet aanvaarden. Gevaarlijker is dat de parochianen die het wat moeilijk hebben met de nieuwe beslissingen dan hun beklag gaan doen bij “hun” (vroegere) pastoor en dat er verdeeldheid ontstaat in de parochie. Dat zijn heel menselijke gegevens die we kennen, zowel in het diocesane als in het religieuze leven (in de ondernemingswereld is het niet anders).

Iedereen is verschillend, niet alleen in karakter, capaciteit en interessepunten, maar ook in het ouder worden. Wat kan je nog doen? Wat zou je dan nog graag doen? Hoeveel en hoelang? Als iemand weigert zich voor te bereiden, dan moet hij plots op het laatste moment dringend iets gaan “vinden”, terwijl men voor hem misschien nog heel interessant werk had kunnen voorzien. Hoe vroeger men zich voorbereidt, hoe meer kansen men zichzelf geeft.

7) *Priesterraad*

Het lijkt me niet overbodig de omschrijving van de **priesterraad** aan te geven zoals die is uitgedrukt in de nieuwe statuten van de priesterraad: “De priesterraad is de vergadering van de priesters die het presbyterium vertegenwoordigt en die de bisschop in het bestuur van het bisdom helpt om het pastorale welzijn van de hem toevertrouwde gelovigen zo goed mogelijk te bevorderen en hem bijstaat in zijn zorg voor het dienstwerk en het leven van de priesters. (canon 495 § 1)

Recent is na herziening van de statuten onze priesterraad opnieuw samengesteld en ik ben heel tevreden met het resultaat. Het komt er nu op aan hem te laten functioneren

zoals het hoort. Het is voor mij belangrijk om samen te werken in een klimaat van vertrouwen. Dat veronderstelt dat we met elkaar spreken zoveel als nodig is. Ik zou willen ernstig nemen dat de priesterraad zelf onderwerpen kan aanbrengen en dat zijn raadgevende stem kan klinken en gehoord worden. Dat hoeft op zich de autoriteit van de bisschop niet in de schaduw te zetten. De priesterraad is beslist een van de organen die het ons mogelijk maken de synodale weg te behandelen. We hebben daarin nog veel te leren.

Ik hoop in de volgende jaren een goede articulatie te kunnen geven aan het samenspel tussen bisschopsraad, dekenvergadering, priesterraad en pastorale raad.

Er komt wel een bedenking bij mij op. Hoe een pastorale dynamiek onderhouden zonder zich te verliezen in vergaderingen en gediscussieer? Je kent de uitdrukking: als je een probleem *niet* wil oplossen, maak dan een commissie. Zo mag het echt niet zijn.

CONCLUSIE

Het laatste woord in deze brief lijkt me eens te meer de synodale weg te zijn. We zullen nog vaak de kans krijgen om erover na te denken, al was het maar om de bisschoppen-synode van 2023 voor te bereiden. Het thema is bekend: *Kerk en synodaliteit: communio, participatie en zending*.

Wat ik hier schrijf over en tot de priester blijft nog steeds een veeleer persoonlijke overweging en is dus geen echt “synodaal product”. Ook al heb ik veel geluisterd, het is slechts een evaluatie na een eerste kennismakingsperiode en dit in bijzondere omstandigheden. De wens werd geuit graag eens te vernemen hoe ik de zaken zie. Dat is dus wat ik kan delen wat de priesters betreft. Deze tekst wil vooral reacties stimuleren. Zie ik de zaken juist? En wat doen we ermee?

b. Lode

20 augustus 2021 – feest van Bernardus