KADER

Orgaan voor functionarissen van het Humanistisch Verbond

11e JAARGANG - JANUARI '68 - NR. 1

Verschijnt 1 x per 2 maanden

INHOUD

Diverse mededelingen 1

De verbondsraad geïnstalleerd 3

Berichten uit de gemeenschappen en gewesten 7

Een brief 8

Conferentie over de problematiek van de vertegenwoordiging van het H.V. . . 9

Betekenis en problemen van humanistische vertegenwoordiging in niet-humanistische organen 11

Model van een werkschema 16

Jongerenkadertraining 17

Statistiek gespreksgroepen binnen het verbond 18

Gesprekschema over vrijheidsstraf 19

G.V. geheimzinnig? 21

Humanistische geestelijke verzorging in de Nederlandse strijdkrachten . . . 22

Humanistisch vormingsonderwijs 24

TIJD EN TAAK

24 februari	Vergadering Verbondsraad
9 maart	Jongerenconferentie
30 maart	Regionale Kaderconferenties

KADER

ORGAAN VAN HET

HUMANISTISCH VERBOND

REDACTEUR: TH. W. POLET, HILDEBRANDLAAN 6, SOEST-ZUID, TELEFOON 02155-2508

Tijdelijk: J. de Leede, van Meckl. Schwerinlaan 31, Waddinxveen, tel. 01828—2887.

ADMINISTRATIE: POSTBUS 114, UTRECHT, TELEFOON 030—24641

DIVERSE MEDEDELINGEN

1. *Personalia*

Naar onze lezers in Mens en Wereld gelezen zullen hebben heeft *dr. H. Bonger* zijn functie van hoofdredakteur per 1 januari overgedragen aan *dr. A. L. Constandse*. De redactie-secretaris de heer *J. van Straten* heeft dit voorbeeld gevolgd en zijn taak overgedragen aan de heer *F. C. van Soesbergen.* Het adres van de redactie van Mens en Wereld is voortaan gevestigd op het Centraal Bureau van het Humanistisch Verbond, postbus 114 te Utrecht.

De centraal geestelijke raadsman, de heer *D. Th. F. d'Angremond,* die reeds in mei 1967 de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt, heeft per 1 jan. 1968 al zijn functies in het HV neergelegd. Wel blijft hij als vrijwilliger nog enkele vertegenwoordigende functies vervullen.
In de plaats van de heer d'Angremond heeft het hoofdbestuur de heer *P. A. Pols* benoemd tot adviseur van het H.B. De heer Pols zal dus voortaan alle hoofdbestuursvergaderingen bijwonen.

Ook de geestelijke raadsman in dienst van het HV, de heer *P. W. van der Vliet* ging in 1967 met pensioen. Het officiële afscheid van hem vond plaats op 13 januari te Utrecht.

De heer *Wansbeek* moest zijn functie van part-time public relations officer voor het HV in de herfst van het afgelopen jaar neerleggen. Gelukkig bleek de heer *W. van Praag* weer beschikbaar te zijn zodat hij deze functie ingaande 1 november 1967 opnieuw op zich kon nemen.

2. *Nieuwe publikaties*
In de inmiddels reeds welbekende „oriëntatie-reeks" verscheen het eerste deeltje van een vierde serie over wereldproblemen. Deze brochure is getiteld: „Het bevolkingsvraagstuk" en is geschreven door mevr. mr. dr. M. Rood-de Boer. (prijs ƒ 0,50).
Kort daarna verraste onze vriend Lips ons met het boekje „Het Humanistisch Verbond", dat door verschillende personen werd geschreven, 141 blz., prijs ƒ 2,—.
Hebt u al eens gezien hoeveel goede boeken en brochures wij de laatste twee jaren aan onze collectie hebben kunnen toevoegen? *Wij kunnen thans op onze bijeenkomsten boeken en brochure-tafels inrichten, die zéér de moeite waard zijn!*

3. *Een nieuw plaatsje in het radio-nieuws*
De NRU zendt op zondagmiddag om de veertien dagen een radiorubriek uit getiteld: „TIJDING, nieuws uit de wereld van levensbeschouwelijke instellingen". Ook bijzondere gebeurtenissen uit het Humanistisch Verbond kunnen in deze rubriek worden opgenomen. Gemeenschappen, die iets hebben dat voor deze rubriek in aanmerking komt, worden verzocht zich in verbinding te stellen met de heer W. van Praag, Volkerakstraat 22 III te Amsterdam, tel.: 739800.

4. *I.H.E.U.-conferentie in Hannover*
Van 14 tot 19 juli 1968 zal de IHEU te Hannover een Europese conferentie te houden over het tema: „Het behoud en de verwezenlijking van de mens". Het hoofdtema wordt nader onderverdeeld in twee hoofdstukken: I „Bescherming van het leven door doordachte en doelbewuste beheersing van de menselijke omgeving" en II „De verwezenlijking van het mens-zijn door het kiezen van en streven naar idealen en de vreugde van het bereiken van gestelde doelen". Nadere inlichtingen omtrent deze conferentie zijn verkrijgbaar bij het Centraal Bureau te Utrecht.

5. *20 jaar Rechten van de Mens*
In 1968 wordt het 20-jarig bestaan gevierd van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. De IHEU heeft aan alle aangesloten organisaties gevraagd hieraan de nodige aandacht te besteden en daarbij mogen wij natuurlijk niet achterblijven. In het volgende nummer van Kader zullen wij enige suggesties publiceren van aktiviteiten, die de gemeenschappen over dit onderwerp kunnen ondernemen. Houdt u alvast een plaats in uw programma open?

6. *20 jaar Ned. Cultureel Contact*
Het HV is aangesloten bij het Nederlands Cultureel Contact, een overkoepelende organisatie van meer dan honderd landelijke culturele verenigingen. Ook dit N.C.C. viert in 1968 zijn 20e verjaardag onder het motto: „Onze eigen tijd". Dit in de dubbele zin van zowel de tijd omstreeks 1968 als onze privé-tijd. De aktiviteiten rondom deze verjaardag zullen medio september a.s. in hoofdzaak in Amsterdam plaatsvinden. Voor onze gemeenschappen in en om de hoofdstad een goede gelegenheid om op in te haken. Ook hierover volgen nadere mededelingen.

7. *Aanbevolen literatuur*
Onlangs verscheen van de hand van Ds. J. G. Jacobs, predikant bij de Protestantenbond in Den Haag, een boekje getiteld: *„Geloven na de dood van God"*. Wit Beertje, 124 blz, prijs *f* 3,50.
Een werkelijk voortreffelijke bijdrage in het gesprek tussen humanisme en christendom.

8. *Gesprekschema „Humanisme en arbeid"*
Eén dezer dagen zal het rapport van de stichting „Socrates", getiteld: „Humanisme en arbeid" van de pers komen. Zie hiervoor nadere aankondigingen in Mens en Wereld en In en Om. Tegelijkertijd is bij dit rapport een gesprekshandleiding gemaakt, die voor gespreksleiders bij het Centraal Bureau op aanvraag gratis verkrijgbaar is. Wij hopen dat veel gespreksgroepen hiervan gebruik zullen maken. Op aanvraag vooral vermelden: *„gesprekshandleiding humanisme en arbeid."*

9. *Jaargang 1967 Kader*
De jaargang 1967 van Kader heeft bestaan uit vier nummers met in totaal 80 pagina's.

DE VERBONDSRAAD GEÏNSTALLEERD

Op het congres van april 1967 werd besloten een verbondsraad te vormen teneinde ook in de perioden tussen de twee-jaarlijkse congressen regelmatig overleg te kunnen plegen over belangrijke beleidsvragen met een groep, die wat groter is dan het hoofdbestuur. Volgens het huishoudelijk reglement worden de leden van de verbondsraad op het congres gekozen. Volgens deze regels zou de verbondsraad pas op het congres van 1969 kunnen worden samengesteld. Aangezien er echter behoefte aan bestond met het bedoelde overleg zo spoedig mogelijk te starten is voor de periode tot het volgende congres een verbondsraad samengesteld volgens een afwijkende procedure.

In de maand mei is aan alle gemeenschappen en gewesten verzocht in elk gewest twee leden aan te wijzen voor de verbondsraad, bovendien zouden er door het hoofdbestuur tien leden worden aangewezen. Begin oktober was het gezelschap nagenoeg compleet, zodat we op 28 oktober de eerste bijeenkomst konden houden. De verbondsraad bestaat thans uit de volgende personen:

Samenstelling verbondsraad

Leden hoofdbestuur:

prof. dr. J. P. van Praag
mr. dr. H. J. Roethof
mr. M. G. Rood
P. Spigt
prof. dr. W. van Dooren
H. Bosselaar
mr. A. Warburg
B. J. Max
mevrouw J. K. van Eck
dr. H. Bonger
mevrouw O. R. Varkevisser-de Boer
I. van der Willik

Leden aangewezen door gewesten/federatie:

C. Brink, Amsterdam
J. P. Hemerik, Amstelveen
mevrouw D. Vos-Vermeulen, Den Haag
H. van Boheemen, Den Haag
M. Kortman, Sappemeer
H. Praktiek, Groningen
G. A. Coert, Assen
mevrouw H. van Buiten-van Aarle, Emmen
mevrouw A. Baljet-Rogge, Almelo
drs. D. de Vries, Enschede
R. Mollema, Wageningen
F. A. G. Vrind, Arnhem

A. P. van der Busse, Bilthoven
mr. A. Katan, De Bilt
Th. W. de Boer, Den Helder
drs. F. Muller, Haarlem
A. Thijssen, Den Haag
C. J. Oortgijsen, Delft
G. van Herwaarden, Rotterdam
drs. J. Zwakhals, Rotterdam
R. van Hulst, Terneuzen
mevrouw C. H. Seybel-Waage, Middelburg
ir. M. Klerk, Aalst
A. H. M. Smits, Oss
mevrouw M. Groefsema, Maastricht
A. A. Hoekmeijer, Amby

Leden aangewezen door het hoofdbestuur:

J. Bijleveld
D. Heroma-Meilink
dr. E. Nordlohne
W. A. van Opijnen
prof. dr. B. W. Schaper
prof. dr. G. Stuiveling
prof. dr. Libbe van der Wal
mr. A. Stempels
R. de la Rie
prof. dr. G. A. Kooy

Adviserende leden:

D. Th. F. d'Angremond
J. van den Ban
dr. A. L. Constandse
P. N. Kruyswijk
J. de Leede
H. J. J. Lips
J. Pasman
Th. W. Polet
P. A. Pols
C. H. Schonk

Vertegenwoordiger S.V.H.G.:

B. G. van 't Land, Utrecht

Vertegenwoordiger H.J.B.: volgt nader

Notulist:

F. C. van Soesbergen

Installatie

Om 14 uur opende voorzitter van Praag de vergadering. Het is een

belangrijk moment in de geschiedenis van het verbond, nu de eerste vergadering van de verbondsraad plaatsvindt. Het is wederom een stap op de weg, die reeds eerder werd ingeslagen. Weliswaar was er reeds vroeger een soortgelijk lichaam dat de mooie naam van „trekpaardenconferentie" droeg waarvan ook de gewestbestuurders deel uitmaakten. Later zijn hieruit de RKC's voortgekomen. Het verschil met de verbondsraad is echter, dat vroeger dit soort conferenties door wisselende vertegenwoordigers werd bijgewoond. De ene keer was de één de vertegenwoordiger, dan weer een ander. Spreker meent, dat er nu een stap in de goede richting is gedaan. De verbondsraad bestaat uit vaste leden, die voor de tijd van twee jaar zijn gekozen. Dit geeft de mogelijkheid op de diskussies te kunnen voortbouwen.

Er ligt een belangrijke taak voor de verbondsraad. Op een congres plegen nogal eens dualiteiten te ontstaan tussen enerzijds het hoofdbestuur en anderzijds de vertegenwoordigers. Wat dit betreft kan men een vergelijking maken met het bestuur van ons land. Aan de ene kant de ministers en aan de andere kant de Tweede Kamer. De verbondsraad is een overlegorgaan. Hij is in zijn geheel benoemd door het congres. De leden van de raad zijn allen mandatarissen van het congres. Wij moeten dus niet spreken van een hoofdbestuur en een verbondsraad, maar van een verbondsraad waarin ook de leden van het hoofdbestuur zijn opgenomen en waarin wij met elkaar moeten overleggen. Wij moeten ons voelen als een zeer uitgebreid hoofdbestuur. Men moet het dan ook niet zo zien, dat de stukken, die worden overgelegd, van achter de tafel moeten worden verdedigd. Het is een gezamenlijk beraad, waarin ieder uit eigen verantwoordelijkheid spreekt, teneinde tot beter inzicht te komen. Wij zijn geen vertegenwoordigers van een bepaalde gemeenschap of van een bepaald gewest, maar mandatarissen van het gehele Humanistisch Verbond.
Wel zal natuurlijk de lokale situatie een belangrijk gegeven zijn. Er is echter een groot verschil tussen het gebruik maken van kennis van lokale situaties en het vertegenwoordigen van bepaalde belangen. De verbondsraad is verder belangrijk, omdat deze later bepaalde taken van het congres kan overnemen. Zover is het nu echter nog niet. Het is een groeiproces. Nù is het reeds een belangrijke verbindende schakel tussen de dagelijkse leiding van het verbond en de leden. Gezamenlijk staan wij voor een zeer zwaar karwei. Wij verkeren in moeilijke omstandigheden, er zijn veel technische en organisatorische zaken, die om een oplossing vragen, terwijl ook financiële problemen onze aandacht vragen. Met deze woorden meende de voorzitter voldoende duidelijk te hebben gemaakt, wat de verbondsraad voor het verbond kan betekenen en verklaarde hij de verbondsraad voor geïnstalleerd.

Diskussie

Na de opening en installatie wijdde de verbondsraad enige uren aan een zeer levendige diskussie over de nota „Inleiding tot het verbondsbeleid". Deze nota is eveneens toegezonden aan alle gemeenschappen en gewesten, een korte samenvatting is opgenomen in het nummer van

nov./dec. 1967 van In en Om. Uit de bespreking in de verbondsraad noteren wij enkele punten:

— In de nota worden enige opmerkingen gemaakt over de invloed van ons optreden op de kerken. Dat geeft aanleiding tot heel wat diskussie: Hoe groot is die invloed?, is het wel onze taak invloed uit te oefenen op de kerken?, het is zeker belangrijk te kijken naar hetgeen er in de kerken gaande is, maar stemmen wij ons beleid niet teveel hierop af?

— Een andere vraag is of wij bij ons beleidsonderzoek niet enige zaken als een gegeven aanvaarden terwijl juist ook deze zaken aan een critisch onderzoek zouden moeten worden onderworpen. Als eerste punt worden hier de gemeenschappen genoemd. Daarvan zijn er vele te zwak. In hoeverre bepalen de gemeenschappen het gezicht van het verbond? Enkelen maken nogal critische opmerkingen over de betekenis van de gemeenschappen, anderen stellen nadrukkelijk, dat we zonder gemeenschappen nergens zouden blijven.

— Nauw met het vorige punt hangt samen de vraag wat het H.V. aan haar leden heeft te bieden. Tot dusver in ieder geval geen concrete, zakelijke voordelen. Ook rijst de vraag of niet velen behoefte hebben aan enig ceremonieel bij belangrijke levensgebeurtenissen. Wij doen wel iets op dit gebied, maar zou het niet meer moeten zijn? Uit correspondentie is gebleken, dat velen ook behoefte hebben aan meer muziek, meer beleving, meer saamhorigheidsgevoel. Anderen daarentegen interesseren zich nauwelijks voor hun gemeenschap.

— Opgemerkt wordt, dat wij een duidelijk onderscheid moeten maken tussen ledental en onze „aanhang". De laatste is veel groter dan de eerste.

— Van grote invloed op ons gezicht en onze werfkracht is ook het gebruik, dat wij maken van moderne massacommunicatiemiddelen, met name de televisie en onze publiciteit, inclusief onze eigen bladen en blaadjes.

— Sommigen meenden ook, dat het H.V. aan aantrekkelijkheid zou winnen als het zich duidelijker, radicaler, meer provocerend zou uitspreken over allerlei, met name ook politieke actuele kwesties. Ook in de nota worden over deze zaak duidelijke uitspraken gedaan. Maar voorlopig zullen we over dit probleem wel niet uitgepraat zijn.

De verbondsraad heeft in haar eerste vergadering een goede start gemaakt, er is in een prettige sfeer zeer levendig en vruchtbaar gediskussieerd.

BERICHTEN UIT DE GEMEENSCHAPPEN EN GEWESTEN

1. De gemeenschap *Amstelveen-Buitenveldert* kwam op het idee voor de zondagmorgen-bijeenkomsten niet een levende spreker uit te nodigen, maar onderling van gedachten te wisselen over het radiopraatje, dat het HV zojuist om kwart voor tien had uitgezonden. Dit is nu een vast programma voor elke laatste zondag van de maand. De bijeenkomst begint om elf uur met een herhaling via de bandrecorder van de radio-uitzending, waarna gelegenheid wordt gegeven tot onderlinge gedachtenwisseling. Voor het geval de uitzending van de betreffende ochtend weinig aanknopingspunten voor een gesprek mocht bieden staan ook de uitzendingen van de voorafgaande zondagochtenden op de band, waarvan er zonodig één kan worden afgedraaid. Voorts wordt aan deze bijeenkomsten een ruime bekendheid gegeven.
   Dit lijkt ons een uitstekende manier om in de gemeenschappen aan te sluiten op ons radiowerk en wij zijn zeer benieuwd naar de ervaringen, die de gemeenschap Amstelveen-Buitenveldert met deze aktiviteit opdoet. Als veel gemeenschappen hieraan zouden willen meedoen dan:
   — is het mogelijk voor de laatste zondag van de maand speciale discussie-onderwerpen te programmeren,
   — kan het mogelijk worden gemaakt de teksten van de lezingen vooraf aan de diskussieleiders toe te zenden,
   — kan er zelfs door de radio worden gewezen op de gelegenheid tot diskussie, waar de luisteraars over een uur heen kunnen gaan.
   Beslist noodzakelijk is dat de gemeenschappen hiervoor over een goede gespreksleider beschikken. We zijn zover nog niet, maar praat er alvast eens over.

2. Uit de gemeenschap *Amsterdam-tuinsteden-west* bereikten ons een tweetal stukken, die algemeen aandacht waard zijn. In de eerste plaats een exemplaar van een werkplan voor een bepaalde bijeenkomst, dat wij in zijn geheel in dit nummer van Kader afdrukken (zie blz. 16). Het werken met werkplannen of werkschema's heeft twee grote voordelen: a. als je de gehele zaak zo op papier zet zie je reeds bij de voorbereiding direct duidelijk waar nog eventuele hiaten zitten of nog ruimte is voor een goede aanvulling en b. alle betrokkenen krijgen op deze wijze een duidelijk inzicht in het gehele gebeuren alsmede in hun eigen taak daarbij.
   Het tweede is een exemplaar van „HV-INFORMATIE", een keurig verzorgd drukwerkje van twaalf pagina's, waarin de verschillende aktiviteiten van de gemeenschap niet alleen worden genoemd maar ook nader worden toegelicht. Als wij wensen, dat de leden hun gemeenschap als een zinvolle zaak beschouwen zullen wij hen ook regelmatig moeten vertellen wat er allemaal gebeurt. Met interessante mededelingen op aantrekkelijk verzorgd drukwerk.

3. De *federatie Amsterdam* heeft op 25 november jl een kaderdag gehouden over het belangrijke onderwerp: „De verhouding tussen geestelijke verzorging en maatschappelijk werk". Sprekers waren de heren

J. Maasdam van Humanitas en P. A. Pols van het HV. Beiden behandelden de volgende punten:

— doel en bedoeling van de geestelijke verzorging c.q. het maatschappelijk werk,
— positie van de maatschappelijk werker c.q. geestelijk verzorger ten opzichte van de cliënt,
— methoden van werken,
— de opleiding c.q. vaardigheden en bekwaamheden van de maatschappelijk werker c.q. geestelijk verzorger en
— de organisatie van het werk.

— — —

Een brief:

Zutphen, 27 nov. '67

Waarde Vriend de Leede,

Aangezien van ons secretariaat uit geen reacties komen betreffende informantenwerk enz. en er ook officieel niets te melden valt, wil ik toch laten weten dat:

1e de informantenmap momenteel circuleert onder de bestuursleden.

2e op onze laatste bestuursvergadering alle voorradige adressen van belangstellenden verdeeld zijn om persoonlijk te bezoeken (een 10-tal).

3e de volgende bestuursvergadering het resultaat besproken wordt en eventueel nieuwe adressen uitgezet zullen worden.

De bedoeling van dit schrijven is te laten weten dat organisatorische suggesties, al komen er geen officiële reacties, toch dikwijls in de practijk wel degelijk hun nut hebben al is het soms na lange tijd.

Vriendelijke groeten.

A. Bool-de Jong,
voorzitster gem. Zutphen,
Hum. Verbond.

Hartelijk dank, mevrouw Bool.

CONFERENTIE OVER DE PROBLEMATIEK VAN DE VERTEGENWOORDIGING VAN HET H.V.

Op 21 oktober 1967 is in Delft een conferentie gehouden voor de gehele provincie Zuid-Holland over het onderwerp:
„De ervaringen en problemen van vertegenwoordigers van het HV bij instanties buiten het HV."

Aan deze conferentie is een enquête voorafgegaan bij alle gemeenschappen in Zuid-Holland met het verzoek een opgave te verstrekken van hun vertegenwoordigers. Op dit verzoek hebben alle gemeenschappen geantwoord. Daarna is een enquête gehouden onder de vertegenwoordigers zelf.

Wij hebben van de gemeenschappen opgave gekregen van 35 personen met een vertegenwoordigende functie, 14 dames en 21 heren, die aldus werkzaam waren in de volgende soorten werk:

bejaardenzorg	11
wijkopbouworganen	10
kunstcentrum	1
zorg buitenlandse arbeiders	1
jeugdzorg	2
comm. nat. herdenking	1
buro LGM	1
MOB	2
bibliotheek	2
Novib	1
comm. huishoudelijke en gezinsvoorlichting	1
Humanitas	1
onbekend	1
totaal	35

Van de enquête onder de vertegenwoordigers werden 24 formulieren terug ontvangen. Deze 24 formulieren dekken vrijwel volledig alle vertegenwoordigingen omdat in verschillende gevallen meerdere mensen namens het HV zitting hebben in één bestuur. Uit deze formulieren blijkt het volgende:

— 24 mensen zitten in een breed samengesteld bestuur, d.w.z. met vertegenwoordigers uit alle grote geestelijke, soms ook maatschappelijke, stromingen. 4 Zitten in een smal samengesteld bestuur.
— De problemen, waarmede men te maken krijgt zijn praktische problemen van de betreffende instelling. Slechts 10 maken melding van onderwerpen, waarbij de levensovertuiging een rol speelde. Er wordt geen melding gemaakt van gevallen, waarbij het humanisme of humanisten in de knel dreigden te raken.
— Er werd geen melding gemaakt van problemen, waar men in zijn vertegenwoordigende functie „mee zit".

— Er vindt weinig communicatie plaats tussen vertegenwoordigers en de gemeenschapsbesturen.

Op de conferentie van 21 oktober werd de aan de orde gestelde problematiek nader toegelicht door de heren G. Neervoort en J. Koops. De volledige tekst van de inleiding van eerstgenoemde vindt u elders in dit nummer.

Deze conferentie werd bijgewoond door 32 personen. Daarvan bekleedden er 13 een vertegenwoordigende functie, waarvan 3 tevens bestuurslid in het HV, 19 deelnemers waren alleen bestuurslid in het HV.

Aan de deelnemers werden na de inleidingen in gespreksgroepen de volgende diskussievragen voorgelegd:

1. Kunt u zeggen wat uw specifiek humanistische bijdrage is in het bestuur, waarvan u lid bent?
2. Ontvangt u informatie over de algemene problematiek van het werk, waarmede het bestuur, waarvan u deel uitmaakt, heeft te maken? Hoe?
3. Geeft het werk in het bestuur, waarvan u lid bent, u voldoening? Indien dit niet het geval is, wat is daarvan volgens u dan de oorzaak?
4. Op welke wijze onderhoudt u contact met het bestuur van uw gemeenschap van het HV?
5. Welke overwegingen spelen een rol in het bestuur van uw gemeenschap bij verzoeken om het beschikbaar stellen van een vertegenwoordiger van het HV in het bestuur van een andere instantie?
6. Welke andere punten, die u voor deze conferentie van belang acht, wenst u naar voren te brengen?

Uit de conferentie werd gevraagd of het mogelijk is vanuit het HV aan vertegenwoordigers regelmatig informatie te geven over het werk, waarmee zij te maken hebben. Wij willen proberen in Kader aan deze vraag te voldoen, zij het ook dat dit slechts op een bescheiden wijze zal kunnen gebeuren. In ieder geval vindt u in dit nummer van Kader reeds enige stof op dit gebied.

J. de Leede.

BETEKENIS EN PROBLEMEN VAN HUMANISTISCHE VERTEGENWOORDIGING IN NIET-HUMANISTISCHE ORGANEN

In toenemende mate vindt er een verruiming plaats van het gezichtsveld der plaatselijke bestuurders van het H.V. ten aanzien van de taak die het HV heeft in de plaatselijke samenleving.

In bejaardencentra, in bibliotheken, in kommissies voor bejaardenzorg, in bureaus voor Levens- en Gezinsmoeilijkheden, medisch opvoedkundige bureaus, jeugdkomité's, maatschappelijke zorg, novib-komités, kunstcentra, recreatieorganen, jeugd(zorg)werk, buurthuiswerk en sociale wijkopbouw etc. vindt men tegenwoordig humanisten, die direct namens het H.V., of als persoon als humanist, of als persoon om persoonlijke kwaliteiten zijn gevraagd om „mee te doen" en verantwoordelijkheid te dragen.

Dit is van grote betekenis, dit schept ook problemen. Om op deze laatste eerst in te gaan is het goed om de verschillende vormen van representatie eens na te gaan.

Formele representatie namens HV

Het bestuur van het HV in de plaatselijke gemeenschap wordt gevraagd om een vertegenwoordiger te benoemen in een orgaan. Dit bestuur zal dan nagaan of een representatie in dat orgaan zinvol is en eventueel een representant benoemen. Het vragen van een instelling om een representant kan ook nog door het bestuur langs allerlei wegen gestimuleerd worden.

Duidelijk is dat iemand namens het HV zitting neemt en namens het HV optreedt. Hier treden problemen op van kommunikatie, d.w.z. verslaggeving, informatie, kontakt met achterland (HV), eventuele ruggespraak komen aan de orde als taken die door representant en benoemende instantie dienen te worden afgetast en behandeld, d.w. als taak gezien die uitgevoerd dient te worden.

Informele representatie als HV

In dit geval is niet het bestuur van het HV gevraagd om een vertegenwoordiger aan te wijzen, maar is een persoon duidelijk als humanist gevraagd om „ergens" zitting in te nemen.

Ik zou mij kunnen voorstellen dat deze persoon en het bestuur van het H.V. dan willen overleggen. De als humanist opererende eenling wordt. n.l. in het orgaan waarin hij zitting neemt steeds geconfronteerd met vragen als: „wat denkt men nu in jullie kring hiervan?" „Is het mogelijk om het doel van ons orgaan ook in uw kring grotere bekendheid te geven?" of „Is het mogelijk dat uw kring ook financieel bijdraagt in ons streven?"

Het bestuur, in zijn streven naar zicht te krijgen op het maatschappelijk

gebeuren in de plaatselijke samenleving, (daar ga ik gemakshalve maar even van uit) zal ontdekken dat er humanisten als persoon „ergens" zitting in hebben en informatie willen ontvangen over het doel en streven van dat orgaan en de bijdrage die de humanist daar in levert. Als het nog verder denkt zal het bestuur deze individueel werkende humanist willen ondersteunen.

Ook hier dus problemen van kommunikatie.

Een humanist zit „ergens" „toevallig" in

Het zal ongetwijfeld zo zijn dat vele bekwame mensen op grond van hun humanistische visie zullen pogen in hun werk of in hun vrije tijd in tal van organen werkzaam te zijn welke een niet confessioneel karakter dragen en wiens werkzaamheid op het sociale, culturele, maatschappelijke of politieke vlak ligt.

Daarnaast zullen humanisten als persoon lid zijn van kommissies voor verkeersveiligheid, aktiekomité's tegen geluidshinder (niet van nozems maar van vliegtuigen), of water en luchtverontreiniging. Zaken van algemeen belang dus.

Zij zullen in deze organen niet ontkomen aan het geven van hun visie op de problematiek en de wensen en mogelijkheden van het orgaan waar ze zitting in hebben.

Het bestuur van een plaatselijke gemeenschap van het HV zou m.i. moeten nagaan welke humanisten in welke komité's en organisaties funktioneren en pogen een relatie met deze, individueel opererende humanisten, te leggen.

Niet om invloed op hem of haar uit te oefenen, maar gewoon om het weten van, het op de hoogte zijn van strevingen in het maatschappelijk gebeuren en de ontwikkeling ten deze.

Ook hier dus een kommunikatievraagstuk.

Kommunikatie een eerste eis

Kommunikatie, het tover- en modewoord van deze tijd. Een vak, specialiteit, leerstoel etc. op zichzelf. Voor ons geval meen ik uit te moeten gaan van een belangrijke vooronderstelling van de kommunikatie, n.l.:
men, dat is in dit geval het bestuur of bestuursleden van het H.V. en de humanist die als zodanig opereert, dient uit te gaan van één der fundamentele humanistische beginselen, n.l. *de voortdurende bereidheid zich in denken en doen redelijk te verantwoorden.*

Dat klinkt mooi en deftig, in de praktijk is het niet zo eenvoudig. Het komt dan neer op de bereidheid èn de stevigheid om je beleid, je doen en laten als humanist in een orgaan, discutabel te stellen, er verantwoording voor af te leggen, het te (laten) toetsen bij of door anderen.

Het betekent dat je kritiek moet kunnen en willen hebben.

Een bestuur dat niet kommunikatief is

Laten we het maar eens van de negatieve kant benaderen: en noteren wat een bestuur, dat *niet* kommunikatief is ingesteld, allemaal nalaat:

— het geeft geen jaarverslag uit, of omdat het formeel moet, schrijft het vol algemene vaagheden en clichees.

— het geeft geen ledenblad of anderzins uit of zet er alleen maar flauwe kul in, zoals opwekkingen om toch vooral de volgende bijeenkomst te bezoeken.

— het geeft de leden en medewerkers op allerlei terreinen geen informatie over zijn werkzaamheden, over de werkterreinen en de problematiek daarvan.

— in het algemeen, het maakt het de leden van het HV onmogelijk om ook maar enigszins mee te denken en te begrijpen om welke zaken het gaat.

Een representant die niet-kommunikatief is

Met de verschillende humanisten die formeel en informeel of toevallig ergens in zitten kan het net zo negatief gesteld zijn. Ik gebruik deze negatieve benadering om aan te duiden waar de problemen kunnen liggen.

De niet-kommunikatieve humanist in een orgaan laat vaak het volgende beeld zien:
hij laat na

— het bestuur van een gemeenschap te laten weten dat hij/zij als persoon of representant ergens in zit.

— hij/zij laat zich wel benoemen als humanist in een orgaan maar laat nooit verder iets van zich horen en opereert op eigen houtje.

— een verzoek van het bestuur om eens wat te laten horen hoe het er mee gaat als representant wordt in de prullebak gedeponeerd.

— men draaft wel op om eens met het bestuur te praten maar geeft geen informatie over de gang van zaken en uit wat algemeenheden.

— men betwijfeld het recht van het bestuur na de benoeming om op de hoogte van de gang van zaken gesteld te worden: „ik zit toch in een stichting en heb daar mijn eigen verantwoordelijkheid" „Laten we het niet te omslachtig maken".

Met bovenstaande negatieve voorbeelden heb ik gepoogd aan te tonen dat de houding van de representant en de houding van het bestuur van de gemeenschap t.a.v. deze representatie al op het vlak van de kommunikatie stuk dreigen te lopen.

Dat houdt m.i. in dat, indien er sprake is van vertegenwoordiging in organen, formeel of informeel, de kwestie van de kommunikatie als belangrijkste en eerste punt onder ogen moet worden gezien. Daar dienen duide-

lijke afspraken over te worden gemaakt. Bij het voortzetten cq continueren van een representatie zou m.i. de houding van de representant t.a.v. de kommunikatie een belangrijk criterium voor herbenoeming dienen te zijn.

Omgekeerd mag een representant niet nalaten van het bestuur te eisen dat deze open staat voor een goede kommunikatie en hiervoor een redelijke techniek ontwikkelt.

Men zal nu misschien stellen dat er eerst nog gepraat moet worden over geschiktheid voor de deelname in een orgaan, dat voel ik mee, dat is zo, maar ze is me weinig waard als de kandidaat representant niet-communikatief is. Het bestuur blijft medeverantwoordelijkheid dragen via de benoeming voor de draagwijdte van de handelingen der representant en dient daarover dus geïnformeerd te worden.

De keuze van representant

In het ledenbestand van het H.V. zijn vele kwaliteiten, specialiteiten en professies verborgen. Wanneer we op zoek zijn naar een representant voor een bejaardencentrum zou m.i. eerst gedacht moeten worden aan hen, die door studie , beroep of anderzins in dit vlak enige bekendheid met en zicht hebben op het vraagstuk van de bejaardenhuisvesting. Daarnaast mogen eisen gesteld worden t.a.v. zakelijkheid, teamgeest en niveau, welke het meedraaien in een bestuur mogelijk maken.

Anders gezegd: bij het zoeken van representanten dient het bestuur van een H.V. gemeenschap steeds duidelijkheid te verkrijgen over de specifieke zaken welke behartigd dienen te worden en de specifieke kwaliteiten die daarvoor nodig zijn.

Men moet tenslotte bij het zoeken van een kandidaat met een reëel verhaal komen, niet stellen, „doe het maar want die lui vergaderen maar 6 x per jaar". Ook de representant in spé moet duidelijk nagaan wat zijn mogelijkheden zijn en goed nagaan wat er precies van hem of haar gevraagd wordt.

De taak van de representant

Men zal zich, als nieuwkomer in een misschien bestaand gezelschap, aanvankelijk wat voorzichtig opstellen en niet meteen vragen stellen die als dom worden uitgelegd.

De representant zal langzamerhand echter zicht dienen te krijgen op de doelstelling en doeleinden van het orgaan waarin hij zit; voorts dient hij na te gaan of de middelen en methoden die gebruikt worden wel effectief zijn.

Hij moet dus kritisch denken en creatief zijn bij het zoeken naar oplossingen voor gestelde problemen. Hij mag ook best nagaan wat nu de vooronderstellingen zijn van de mensen die het orgaan gesticht hebben, zich afvragend of deze vooronderstellingen wel juist zijn of eens herzien moeten worden.

Hij moet kunnen luisteren naar anderen en pogen begrip te hebben voor

andere opvattingen dan de zijne.

Wat brengt de humanist in?

Ik mag hierbij uitgaan van wat algemene veronderstellingen die er over „de humanist" bestaan en die, hoop ik, enige waarheid bevatten.

— hij is niet dogmatisch; hij heeft een open vraag t.a.v. de dingen die er zijn en moeten gebeuren. Voor hem geen enige en laatste waarheid, maar wel de erkenning dat anderen dit anders zien.

— hij zit niet vol vooroordelen over ras, sociale status (die voor sommigen van God gegeven is) geloofsovertuigingen, maatschappijstrukturen en menselijke verhoudingen. Als hij vooroordelen heeft is hij zich er van bewust en hanteert ze voor hem zelf, niet voor anderen.

— hij heeft een mensbeeld dat uitgaat van een aanwezig waardebesef dat niet willekeurig is, dat uitgaat van de rede in ieder mens en de gelijkwaardigheid van alle mensen.

— hij stelt vrijheid en gerechtigheid als eis voor persoonlijk en maatschappelijk leven.

Als de representant in een orgaan zich bewust is van deze eigenschappen en opvattingen en nagaat hoe dit ligt in de situatie waarin hij komt te werken, nagaat hoe zijn teamgenoten in het orgaan t.o.v. deze zaken staan krijgt hij een genuanceerd beeld van „de klub" waarin hij zit en zijn specifieke positie.

Is hij daarnaast kritisch en konstruktief dan kan hij, in elk willekeurig orgaan, en in de opsomming aan het begin zag u dat er vele zijn, een bijdrage leveren die typisch is voor de humanist.

Hij zal zich in bijna elk orgaan kunnen inzetten om de menselijke waardigheid en het recht op vrijheid en gerechtigheid opeisen, of dat nu ten behoeve van een bibliotheekabonné of een bewoner van een bejaardencentrum is, of een cliënt van het maatschappelijk werk of MOB of zo maar een bewoner is van een wijk waarin een wijkopbouworgaan werkzaam is.

Hij zal kunnen stellen dat er, in de benadering en behandeling van mensen ook rekening wordt gehouden met zijn mensbeeld, dat er wezen mag.

G. Neervoort.

werkschema

HUMANISTISCH VERBOND

Gemeenschap amsterdam tuinsteden west

werkplan inzake openingsavond dinsdag 10 oktober 1967
zaal: slotania, Slotermeerlaan: aanvangstijd: 20.15 uur.

bedoeling

De bedoeling van een openingsavond is niet alleen het aan de orde stellen van een relevant onderwerp; het is ook noodzakelijk om kontakt tussen de bezoekers mogelijk te maken; omdat dit niet altijd vanzelf gaat — alleen bekenden zoeken elkaar op — zou dit kontakt wat georganiseerd kunnen worden. Gekozen is nu voor een manier die èn kontakt bevordert èn de behandeling van het onderwerp bevordert.

methode en tijdschema

20.00–20.15: mensen komen binnen, krijgen aan ingang kaartje met letter.

20.15 uur: : voorzitter opent, verzoekt om in groepen volgens letter bijeen te gaan zitten; gespreksleider heeft vragen.
(koffie bestellen tijdens gesprek in groep)

21.00 uur: : inleiding dr. O. Noordenbos.
Wat is de oecumene? hoe ontwikkelt zich deze; wat betekent het voor de kerken; wat betekent het voor de humanisten. Is er sprake van inkapseling van het humanisme?

21.45 uur: : koffiepauze.

22.00 uur: : plenaire discussie.

22.45 uur: : uiterlijk: sluiting van de bijeenkomst.

vragen voor kontakt-gespreksgroepen

a. Maak eerst kennis met elkaar; stel uzelf voor, laat anderen zich voorstellen.
b. Is iedereen duidelijk wat oecumene betekent. Laat het een der aanwezigen verwoorden en vraag de anderen of ze het ook zo zien.
c. Is de samensmelting, cq. nauwe samenwerking der kerken gericht *tegen* de toenemende buitenkerkelijkhaid?
d. Is het samengaan van verschillende kerken voldoende waarborg voor wat men noemt de algemeenheid; d.w.z. het voor iedereen zijn.
e. Zou één kerk een dam op kunnen werpen tegen de onkerkelijkheid?
f. Hebben wij als humanisten er iets mee te maken?

gespreksleiders

Bij voorkeur de deelnemers aan de gespreksleiderskursus.

van HV informatie	:	*toezending werkschema*
– bevestigen huur zaal	: Duyvendak	– bestuursleden
– maken kaartjes voor 5 groepen	: Buikes	– dr. O. Noordenbos
– vragen gespreksleiders	: Buikes	– gespreksleiders
– regelen koffie (2 x)	: Duyvendak	– t.k.n. federatie
– uitreiken kaartjes	: Buikes	– t.k.n. de Leede
– inleider attent maken op afspraak en plaats, ook wijze van vervoer vragen	: Duyvendak	
– attent zijn op tijdige verzending van HV informatie	: Kellerman/ Buikes	

JONGERENKADERTRAINING

Reeds geruime tijd is de werkgroep Jeugd en Jongeren bezig met plannen voor een kadertraining voor, met en door jongeren. De globale indeling is door de werkgroep gemaakt en dat wil zeggen dat er een openings- en een sluitingsweekend worden gehouden en daar tussenin 4 zaterdaagse bijeenkomsten. Met de deelnemers tezamen wordt het grootste deel van het programma vastgesteld, waarbij gedacht wordt aan theoretische zaken met zeer korte inleidingen en ruime diskussie en aan praktijkwerk in de vorm van kreatief werk, spelen e.d. Van de deelnemers wordt verwacht, dat zij in de periode tussen de bijeenkomsten thuis of met de leden van de plaatselijke jongerengroep ook enig werk verrichten. De totale duur van de training zal ca 3 maanden zijn. Deze kadertraining is zowel voor als door jongeren, m.a.w. als leeftijdsgrens is van 18 tot 30 jaar gesteld en de inhoud van de training is gericht op jongerenaktiviteiten.

De deelnemersbijdrage zal *f* 25,— zijn, waarvoor per deelnemer een beroep zal worden gedaan op de jongerengroep of gemeenschap waartoe hij of zij behoort. Ook de reiskosten komen voor rekening van de deelnemers. Desondanks is een dergelijke kadertraining nog een kostbare aangelegenheid voor de werkgroep. Daarom behoudt deze zich het recht voor haar inziens minder geschikte kandidaten te weigeren, bijv. omdat hij of zij in de nabije toekomst toch geen tijd zal hebben in de praktijk aktief werkzaam te zijn.

Voor een goede voorbereiding is het thans dringend gewenst te weten wie belangstelling heeft voor deze kadertraining. Met hen zal groepsgewijs van te voren een gesprek worden gehouden opdat men weet waar men aan begint en opdat de leiding weet welke wensen er leven. Teneinde deze gesprekken (landelijk, regionaal of plaatselijk, afhankelijk van de spreiding van de belangstellenden over het land) in februari te voeren, is het noodzakelijk dat zij zich zo snel mogelijk (uiterlijk eind januari) opgeven bij de sekretaris van de werkgroep Jeugd en Jongeren, Marathonweg 71 hs, Amsterdam, telefoon 020-721569.

STATISTIEK GESPREKSGROEPEN BINNEN HET VERBOND
1e HALFJAAR 1967

1. In dit overzicht zijn de verslagen verwerkt van de gespreksgroepen in de volgende plaatsen: Almelo, Arnhem, Bussum, Doetinchem (2), Eindhoven (4), Enschede (2), Geleen, Den Haag (9), Haarlem (5), Hengelo, Hilversum (3), Maastricht, Nijmegen, Rotterdam (3), Spijkenisse, Voorburg (2), Utrecht, Wageningen, Weesp en Woerden. Dit zijn 42 gespreksgroepen, werkzaam in 19 gemeenschappen en 3 werkgroepen. Er zijn nog ongeveer 12 gespreksgroepen, waarvan wij geen gegevens hebben ontvangen.

2. Hoeveel bijeenkomsten heeft elke groep gehouden in de periode van 1 januari tot 1 juli 1967?

aantal bijeenkomsten:	1	2	3	4	5	6	7
aantal groepen:	4	2	9	11	14	1	1

totaal aantal gehouden bijeenkomsten: 160.

3. Gemiddeld aantal deelnemers per groep:

gem. aantal deeln.:	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
aantal groepen:	1	2	4	7	3	6	6	3	6	2

totaal aantal deelnemers (op basis van het gemiddeld aantal deelnemers per groep): 372.
totaal aantal deelnemers (op basis van het maximum aantal deelnemers per groep): 446.
Wanneer wij rekening houden met enige wisseling in het bezoek en met het bezoek aan de groepen, waarvan wij geen gegevens hebben ontvangen, kunnen wij zeggen, dat in de eerste helft van 1967 ongeveer 600 mensen hebben deelgenomen aan het gespreksgroepenwerk binnen het verbond.

4. Over welke onderwerpen is gesproken?
(indien een bepaald onderwerp meerdere keren is besproken is dit met een cijfer achter het onderwerp aangegeven)
   A. *Levensbeschouwelijke onderwerpen:*
   Congrestema plaats en taak 33x, het gevoelsleven, de kracht van een levensovertuiging 2x, zekerheid-twijfel-waarschijnlijkheid, waarom maken we ons mooi?, het werk van onze gemeenschap 3x, nabeschouwing congres HV 2x, wat verwachten wij van de toekomst?, pijn-eenzaamheid-leed, onze houding in de wereld, de tien geboden, het humanisme en christelijke naastenliefde, vrijheid en gerechtigheid, godsbesef en bijzondere openbaring, arbeidsvreugde, de humanistische bijdrage tot oplossing van menselijke problemen, atheisme 2x, sexualiteit 4x, toepassing van het humanisme in de praktijk 2x, betekenis van de bijbel, parapsychologie 2x, offervaardigheid, euthanasie 3x, normen 3x, psychologie en opvoeding, denken-natuur-genezing, beginsel-verklaring HV 3x,

het geloof van een ketter (boek) 2x, het probleem van de schuld, de verhouding tussen christelijk en buitenkerkelijk denken, is er harmonie in de kosmos?, geluk, gesprek met gereformeerde jongeren, „De val" van Camus, straf en vergelding, de waarde van idealen, vrije wil, god is dood, medemenselijkheid, leven na de dood?, waarom praten we het niet uit?, ons mensbeeld, ouder worden 2x, reanimatie, wetenschap en ethiek, de oorsprong van het religieuze denken, de Margriet-enquête God en Nederland.
Totaal 100 bijeenkomsten.

B. *Maatschappelijke onderwerpen:*

D66, automatisering 2x, nationalisme, de invloed van de landbouw op de toekomst, de werkende gehuwde vrouw 2x, woningproblemen, mode, mens en techniek, echtscheiding, het westerse avontuur van de mens, democratie 3x, kinderen en televisie, hulp aan Israël, India, de monarchie, ontwikkelingshulp 3x, het huwelijk 2x, gelijkstelling man en vrouw, politiek 3x, sexuele voorlichting, jongeren in de samenleving, geheelonthouding, oorlog en vrede, gezag, behandeling oorlogsmisdadigers, Bellamy 2x, het werk van Humanitas, opvoeding 4x, is de wereld volmaakt?, bevolkingsvraagstuk, de wereld overmorgen.

Totaal 43 bijeenkomsten.

C. *Culturele en andere onderwerpen:*

Klassieke muziek, kunst 2x, wat is muziek, boek van Harry Mulisch, gesprekstechniek 2x, diversen 10x.

Totaal 17 bijeenkomsten.

J. de Leede

Gespreksschema

VRIJHEIDSSTRAF

Inleiding.

Aan menselijk leven in groepsverband is onverbrekelijk verbonden dat er leden van de groep zijn, die de regels van de groep overtreden.

De samenleving neemt maatregelen tegen degene, die rust, orde en veiligheid van de samenleving verstoort. Deze straffen bestaan uit het toebrengen van leed aan de overtreder in de vorm van datgene waartegen men de leden van de samenleving wil beschermen (dood, toebrengen van letsel, vrijheidsbeneming etc.).
Enige aspecten van de straf:

— Vergelding. Leed, opwegend tegen door de overtreder veroorzaakt leed.

— Boetedoening. „Loutering" van de gestrafte. Onderscheid tussen een innerlijke behoefte tot boete doen en een van buiten opgelegde drang tot boete doen.

— Afschrikking. De z.g. „Generale Preventie". Door het in het vooruitzicht stellen van straf misdaden trachten te voorkomen. Poging tot (zelf)bescherming van de maatschappij.

— Behandeling tot verbetering, de heropvoeding. Hierbij wordt er van uit gegaan dat het mogelijk is een mens (weer) aan te passen aan de maatschappij en dat het mogelijk is de mens te leren de regels van de samenleving niet te overtreden.

De praktijk van het straffen heeft in de loop der tijd een ontwikkeling ondergaan, waarbij, naast de bescherming van de maatschappij, de gestrafte als mens meer aandacht krijgt (Beginselenwet 1951). De nieuwe ontwikkeling komt echter zeer schoorvoetend op gang.

Diskussievragen.

1. Is het mogelijk om een mens, die men bewust leed aandoet, te verbeteren?
2. Acht u het mogelijk dat men een mens leed aandoet zonder (blijvende) schadelijke gevolgen?
3. Acht u het mogelijk, dat er mensen zijn die als het ware „voorbestemd" zijn om de regels van de maatschappij te overtreden?
4. Wat zou u eventueel kunnen aanwijzen als oorzaken van dat „voorbestemd" zijn?
5. Kunnen wij het afschrikwekkend voorbeeld van de straf geheel missen?
6. In hoeverre dacht u dat heropvoeding in onvrijheid mogelijk is?
7. Wat is uw oordeel over de lange (langer dan 2 jaar) gevangenisstraf? Welk effect zou een dergelijke straf op de veroordeelde hebben?
8. Denkt u dat vrijheidsstraf tegemoet komt aan de behoefte tot boetedoen van een veroordeelde?
9. Wat zou de bijdrage kunnen zijn van de geestelijke raadsman bij de pogingen de gestrafte weer (of meer) in harmonie te brengen met de samenleving?
10. Denkt u dat heropvoeding (wederaanpassing, behandeling) van delinquenten mogelijk is zonder vrijheidsstraf?
    Zo ja, hoe denkt u zich dan een dergelijke behandeling?

Literatuur:

1. „Rekenschap", maart 1967. 14e jaargang, nummer 1.
2. „De gevangenisstraf". H. W. G.-cahier nr. 1. Uitgave van de Humanische Werkgemeenschap in de Partij van de Arbeid. Amsterdam 1966.
3. „Misdaad en Straf." Publicatie nr. 34 van het Nederlands Gesprek Centrum, 1967.

H. J. G. de Jong.

GV GEHEIMZINNIG?

Organisatie

Nog steeds zijn er gemeenschappen, waar de dienst „Geestelijke Verzorging" met een waas van onbekendheid omgeven is.
Geheel ten onrechte. Het enige wat geheim moet blijven, zijn de namen van degenen die hulp zoeken; en dus ook bijzondere omstandigheden, waaraan zij herkend zouden kunnen worden.
Een PGR of MGV kan gerust aan het bestuur berichten, hoeveel contacten hij in een bepaald tijdsbestek heeft gehad; tot welke rubriek deze behoren (b.v. eenzaamheid, beroepsmoeilijkheden); en langs welke weg ze tot stand kwamen (b.v. door persoonlijke recommandatie, of via het bureau Sociale Zaken).
Zulk een berichtgeving aan het bestuur is zelfs noodzakelijk, omdat het bestuur in organisatorisch opzicht verantwoordelijk is voor al het werk dat in en door de gemeenschap geschiedt. De onkosten worden toch ook door het bestuur vergoed?
Tweemaal per jaar ontvangen de PGR's en MGV's een statistiekformulier in tweevoud: Eén voor de centraal geestelijk raadsman, één voor het bestuur.
Wordt dit formulier overal aan het bestuur ingezonden?
En omgekeerd: Nodigt het bestuur regelmatig, b.v. tweemaal per jaar de plaatselijke vertegenwoordigers van GV op een vergadering; om verslag uit te brengen en de wederzijdse samenwerking te bespreken?
Als een bestuur dit vergeet, willen de medewerkers GV er dan uit zichzelf eens aan herinneren? Onderlinge besprekingen over de hoofdlijnen van dit werk, inclusief critiek en advies, is voor de ontplooiing zowel van de GV als van het hele gemeenschapsleven, onmisbaar.

Methodiek

Bovengenoemde richtlijnen voor samenwerking zijn bij herhaling doorgegeven via documentatiebladen, circulaires en door persoonlijke werkbesprekingen met de landelijke functionarissen.
Dat er toch nog restanten van onbekendheid zijn, wordt mede veroorzaakt door een meer principieel punt in het beleid. Nl. dat de PGR's en MGV's

weliswaar organisatorisch verantwoording schuldig zijn aan het bestuur, maar wat hun methodiek betreft aan de beroepsraadsman.
Dit laatste kan niet anders, omdat de GV een gespecialiseerde oriëntatie en vorming vereist. Maar daarmee is niet gezegd, dat de beginselen van haar methodiek buiten discussie zouden staan.
De hoofdlijnen liggen, voor ieder bereikbaar, geformuleerd in de landelijke brochure „Geestelijke Verzorging op Humanistische Grondslag". Bovendien zal iedere medewerker zijn eigen opvatting en laten we hopen zijn eigen onzekerheiden, over deze materie hebben.
Het is geen overbodigheid, wanneer over dit alles in de plaatselijke gemeenschap wordt meegedacht en -overlegd. In bijeenkomsten en gespreksgroepen. En in ontmoetingen van het bestuur met de medewerkers GV. Landelijke brochures en richtlijnen zijn aan voortdurende herziening onderhevig; onder meer wegens vooruitgang van het wetenschappelijk onderzoek in binnen- en buitenland. Maar toch vooral op grond van zich verdiepende ervaringen. En van toenemend inzicht bij de humanistische gemeenschap als geheel.

Conclusie

Geestelijke verzorging is ontstaan en tot ontwikkeling gekomen door een beroep dat gedaan wordt op het georganiseerde humanisme als totaliteit. Wanneer er factoren van onbekendheid en isolement zijn ingeslopen en blijven hangen, is er alle reden en ruimte om deze te vervangen door positieve communicatie.

Kruyswijk

HUMANISTISCHE GEESTELIJKE VERZORGING IN DE NEDERLANDSE STRIJDKRACHTEN

Uit het jaarverslag over 1966 van de Adviescommissie G.V. in de strijdkrachten nemen wij onderstaande gegevens over:

Deelnemers

Het aantal deelnemers ontwikkelde zich in 1966 als volgt:

1 januari 1966	2.850	deelnemers
1 april	3.106	,,
1 juli	3.447	,,
1 oktober	3.756	,,

Raadslieden

In verband met deze groei werd aan de Minister van Defensie toestemming verzocht het aantal raadslieden te mogen uitbreiden.

Per 1 augustus 1966 werd daarop benoemd tot raadsman voor een deel van het zuiden van het land de heer W. J. Stuyver. Door het in dienst treden van de heer Stuyver is het nu mogelijk geworden de grote opkomstcentra intensiever te bewerken.
Werkzaam zijn nu de raadslieden v. d. Belt en Stuyver in het zuiden van het land, Zoetebier op de Veluwe, van Sandwijk in het noord-oosten, m.u.v. de Veluwe, Troost in het westen, m.i.v. de Marine. De hoofdraadsman Lips neemt voorlopig de nederlandse troepen in west-Duitsland voor zijn rekening. De contacten tussen de raadslieden en de overige geestelijke verzorgers zijn met een enkele uitzondering bevredigend. Ditzelfde geldt ook voor de contacten met de officieren.
De geestelijke verzorgingslessen worden regelmatig bij de diverse onderdelen gegeven. Een rem op deze werkzaamheden wordt nog steeds gevormd door de grote afstanden, die moeten worden afgelegd om deze lessen te kunnen geven. Ook op de individuele verzorging heeft deze extra belasting van de raadslieden enige nadelige invloed, alsmede op de contacten die gelegd moeten worden tussen ouders en raadslieden en commandanten en raadslieden.

Ego

De oplage van EGO bedroeg op 1-1-1966 7.500 stuks, op 31-12-1966 8.000 stuks.
De oplage werd op deze data verdeeld zoals hieronder aangegeven.

	1-1-1966	31-12-1966
Abonnees	4.500	5.100
Geestelijke verzorgers (RK en Prot)	200	200
Militaire en Burgelijke autoriteiten	250	250
Vakverenigingen, Instituten, Tehuizen	250	200
Coornherthuis	300	250
Kazernes en onderdelen	2.000	2.000
	7.500	8.000

Onder abonnees moet niet worden verstaan betalende abonnees, maar militairen die schriftelijk hebben verzocht EGO togestuurd te krijgen. Deze abonnementen houden dan ook op bij het beëindigen van de militaire diensttijd.
De belangstelling voor de inhoud van EGO is bepaald heel groot. Men hoort van verschillende kanten over ons blad spreken, met name onze artikelen betreffende de militaire dienst zelve trekken grote, ook kritische, belangstelling.

Vormingscentrum

Het aantal bezoekers aan het Coornherthuis bedroeg in 1965 en 1966 resp. 2714 en 2725. De bijeenkomsten hebben hun normale voortgang. Vermeld kan worden dat in 1966 twee officiers- en één onderofficiersbijeenkomsten zijn gehouden.

HUMANISTISCH VORMINGSONDERWIJS

Wie doet er wat aan? Hoe zullen we het aanpakken?

Er dreigt iets mis te lopen. In 1968 treedt de wet op het voortgezet onderwijs in werking. DE MAMMOET-WET. Bij het samenstellen van de nieuwe lesroosters zullen er heel wat hoofden en directies van scholen zijn, die zich in de maanden mei en juni van het volgende jaar afvragen: „hebben die humanisten al humanistische vormingsleiders(sters) aan te bieden?" Stel dat er per gemeente gemiddeld maar om één humanistisch vormingsleider wordt gevraagd, dan zullen we al vaak nee moeten verkopen. Op het ogenblik zijn er 14 vormingsleiders(sters) werkzaam met 34 groepen, omvattende ruim 400 deelnemers.

Vijf vormen er in kweekscholen, één vormingsleidster staat voor drie groepen van brugklassen, vijf ervaren vormers staan voor HBS/gymnasium/lycea-groepen, één dame heeft ULO-groepen, een andere dame IVO-groepen en een Twentse vormingsleider staat iedere week voor vijf groepen, d.w.z. 54 leerlingen van een LTS.

Uit de monden van de werkzame humanistische vormingsleiders(sters), afgekort v.l.'s, kunnen we al heel wat ervaringen optekenen. Ze mogen ook best in KADER eens schrijven wat hun ervaringen zijn met de vormingslessen. Misschien moeten we gewoon zeggen „vormingsuren".

Maar het is duidelijk, dat er nog te weinig v.l.'s zijn. Zo lang er niet om meer gevraagd wordt door de schoolhoofden, hebben we rustig in de stoel kunnen zitten. Maar dat wordt anders het volgend jaar. *Daarom vraag ik de gemeenschapsbesturen héél dringend een werkgroep voor het humanistisch vormingsonderwijs tot stand te brengen.*

Jammer genoeg is er maar één full time beroepskracht beschikbaar, die het de gemeenschapsbesturn wat het hvo betreft wat lastig kan maken. Maar hij heeft het nu éénmaal in zijn achterhoofd om zoveel mogelijk werkgroepen te vormen, die plaatselijk of regionaal het humanistisch vormingsonderwijs tot werkelijkheid zullen maken.

Waarom werkgroepen HVO.

Humanistische vorming in de scholen tot stand brengen vraagt van een aantal leden van het HV een bijzondere geïnteresseerdheid voor de vraagstukken van onderwijs en opvoeding. Het vraagt een hoge inzet voor een specifieke taak. Over het algemeen zullen de leden van de gemeenschapsbesturen zich naast het vele wat er al te doen is, niet voldoende in de problemen van het hvo verdiepen. We hebben reeds enige ervaringen met werkgroepen hvo. In Amsterdam en Arnhem hebben ze reeds resultaten geboekt. In Amstelveen wordt hard gestudeerd. In Friesland is een commissie van drie, welke grote plannen heeft. Utrecht is bezig een werkgroep te vormen. Samenwerkingsvormen zijn nodig tussen kleinere gemeenschappen. Apeldoorn b.v. heeft een werkgroep gevormd en wacht nu op Deventer en Zutphen om samen mee van start te gaan.

Almelo, Enschede en Hengelo wachten op elkaar. Er is echter over gesproken en het komt in beweging.

Welke taken hebben de werkgroepen?

Een enkele maal hoorde ik van een gemeenschapsbestuur, dat ze zich geen taken kunnen voorstellen van een werkgroep, zolang er officieel in de scholen geen hvo wordt toegestaan. Maar als het plotseling wèl mag, wat hebben we dan te doen? Ik geloof, dat we ons moeten voorbereiden op de tijd, dat we één en ander mogen.

De werkgroepen moeten een bijscholingscursus in het leven roepen, daar waar dat mogelijk is. We moeten dus op zoek naar candidaten voor zo'n cursus. Als die in een voldoend aantal (8 tot 15 per cursus) zijn gevonden, moeten er docenten en een studieleider(ster) gezocht worden. Er is een lokaliteit nodig en geld. Alleen door zoveel mogelijk spoedopleidingen te stichten kunnen we aan de vraag naar v.l.'s in de toekomst misschien voldoen. Het Humanistisch Opleidings Instituut, een zwaarder en uitgebreider opleiding, levert jaarlijks te weinig afgestudeerden op. Zij kunnen t.z.t. ingeschakeld worden bij de z.g. applicatiecursussen.
In Amsterdam, Hilversum, Den Haag en Rotterdam is zo'n bijscholingscursus begonnen, bestaande uit 20 cursusavonden. Op het programma staan de vakken: humanisme, filosofie, groepswerk (gesprekstechniek), wereldgodsdiensten enz. Elke studiegroep wordt begeleid door een studieleider(ster). De consulent voor het hvo zal zoveel mogelijk voor de werkgroepen adviserend optreden. In de beginfase zal de consulent wel eens zelf docenten voor een cursus moeten zoeken. In een later stadium hopen we dit volledig aan een werkgroep te kunnen over laten. In sommige gevallen kan men het overlaten aan de studieleider(ster).

Hoe komen we aan cursisten voor de applicatiecursussen?

De werkgroepen zijn wel in staat zelf de mogelijkheden te bedenken. Voor alle zekerheid noem ik er een aantal, die mij zo te binnen schieten.

1. aan alle leerkrachten van openbare- en neutrale onderwijsinstellingen kan een circulaire worden verstuurd, waarin een uiteenzetting van het doel van een applicatiecursus kan worden gegeven. Een invulformulier en of telefoonnummer en adres biedt de mogelijkheid zich hiervoor aan te melden.

2. aan alle hoofden en directies van scholen kan per brief het verzoek worden gericht op de één of andere wijze aandacht aan het bestaan van de applicatiecursussen te besteden.

3. persoonlijke gesprekken kunnen worden gevoerd met hoofden en leerkrachten van onderwijsinstellingen. Dit lijkt mij de beste methode om zo goed mogelijk te slagen.

4. advertenties en publicaties in allerlei plaatselijke en regionale organen (ook onderwijsorganen) kunnen een ondersteuning zijn van de activiteiten van een werkgroep.

5. onder de leden van het HV zijn een aantal gehuwde onderwijzeressen en leraressen, die nu niet als zodanig meer werkzaam zijn, maar misschien toch wel een of twee uren humanistisch vormingsonderwijs

willen geven. In het Gooi volgen een aantal van deze dames een applicatiecursus.

6. er zijn jeugdleiders, buurthuisleiders, maatschappelijke werkers, wie het groepswerk niet vreemd is op wie een beroep kan worden gedaan.

Wat is er nog meer te doen?

Als er eenmaal een groepje studerende is (minimaal 8, maximaal 15). moet gedacht worden aan de continuïteit. Er moet gewerkt worden aan de opbouw van een nieuwe groep cursisten. Onderwijl moet men zich rekenschap geven van het feit, dat er een verwerkingsgesprek moet plaats vinden aan het eind van de cursus. Dat wordt de taak van de studieleider(ster) die een eindgesprek met elke cursist moet houden in aanwezigheid van twee gecommiteerden van het HOI.

Het ogenblik moet bepaald worden, waarop er met een aantal scholen contact moet worden opgenomen. Dat kan een van de deelnemers van de werkgroep doen, b.v. de voorzitter of de secretaris.

Moet een candidaat worden voorgedragen als voorlopig vormingsleider, dan pleegt de werkgroep namens de gemeenschap overleg met de consulent. Hij draagt de candidaat verder voor aan de ACGV, waarna benoeming plaats vindt door het Hoofdbestuur.

De werkgroep hvo kan ook proberen het aantal contribuanten van het CHV uit te breiden. Er zijn nog wel een aantal HV leden, die ook contribuant willen worden van het CHV. Ik heb het gevoel, dat velen er wel enig geld voor over hebben als daarmee het buitenkerkelijke kind aan zijn trekken kan komen. Er zijn vele mogelijkheden te bedenken, die benut kunnen worden. We kunnen de adressen inventariseren van de ouders, die hun kinderen naar de hvo lessen stuurden. Wat denkt u van de adressen van de ouders, wier zonen een geestelijk verzorgde tijd in het leger door brachten, door toedoen van humanistische raadslieden?

Samenvatting:

1. de gemeenschappen of een aantal gemeenschappen stellen werkgroepen hvo in;
2. deze werkgroep begint met scholingsplannen voor voorlopige vormingsleiders;
3. gezocht wordt naar cursisten, docenten en een studieleider;
4. organisatie van eindgesprekken, benoeming tot voorlopig vormingsleider;
5. realisering van het hvo in de scholen;
6. werven van contribuanten voor het CHV.

Geen aantrekkelijke opgave? 't Is maar hoe je het bekijkt.

J. Koops