

HEALTH OF MISSIONARIES

=====

With special reference to Mental hygiene and Human Relationships.

Full text of Dr. Hellberg's speech to the large Sedos Health Group
Rome, 22nd February 1972

Most health problems of missionaries are, in my opinion, related to questions of human relationships. This does not mean that diseases parasitic and others are not important, nor does it indicate that the continuous stress of a difficult climate cannot be a health hazard or that one should not take external dangers, political uncertainty and other factors seriously. Even starting with the assumption above, it is necessary to underline the importance of having the right vaccinations and to keep them up to date. It is also necessary to remember the need to get treatment as quickly as possible for any disease or illness. There is no place here for false ideology or a pseudo theology of sacrifice which sometimes appears among missionaries. Both the missionary and the responsible leadership should also remember that transfers due to illness, if done in time, can also be very effective in preventing disease and curing illness. Here we should also remember not to brand anyone thus transferred, too quickly and easily as a 'failure'. If we talk about 'failures' we have at least to ask whose failure? If a colleague has to leave earlier, it may be my failure rather than his or hers.

But even taking these health problems seriously - and another speaker at this meeting will deal with them in more detail - the problem of human relationships still remains one of the main issues when it comes to the health and the usefulness of the missionary. My personal interest in this problem was first aroused when, before going out as a missionary to Africa, I heard a returning nurse refer to a colleague in this way:- 'I love her in the Lord, but I don't like her!' The problem is there and it is real. The question is what to do about it.

ATTEMPTS TO DEAL WITH THE SITUATION

A method used earlier by some mission boards I know, if it was known that two people had difficulties in getting along with each other, was to deliberately put the two of them on an isolated mission station together. This meant what one might call 'to chase out the devil with Beelzebub'. Another way is what one might call the 'holier than thou' attitude. In this case one pretends not to have any personal problems among missionary workers. If this really were true, one could only congratulate such groups or organizations, because they really represent eschatology fulfilled.

Among more realistic attempts are appointments of personnel officers, counsellors or advisors for mission groups. On the Protestant side this works well in situations I know where an experienced missionary is used in such a position. In this context it would be interesting to hear about Catholic experiences concerning confession, because some of us Protestants have, at times, been envious of this tool, but we do not quite know how it has functioned or is functioning. Perhaps new forms are really needed today?

Today there are also different courses using applied group dynamics and understanding of inter-personal relationships in groups. Different forms are used and the experiences are varied. Personally I think this is a very important tool as long as one realizes not only its possibilities but also its limitations.

Missionary formation is a very important factor when it comes to the total health and effectiveness of church workers. This concerns both Pre-Service Training Programmes as well as In-Service and In-Furlough Training Programmes. Such programmes need to be well planned as well as regular and involving all the missionary workers in any group. In this context, group participation in planning of the work as well as of the formation becomes important. Different forms of applied democracy are coming into missionary work both on the Protestant and the Catholic side and there may be a need to share notes and experiences in this area. I think one can say that we really need multiple strategy because we are different and the tasks for which people are trained and formed are different. The frustration, dis-ease and ill-health going back to a training or formation which has been inadequate, have hampered the life and work of many a missionary.

Visits to the different national situations in mission by superiors and leadership of different kind are important also in the context of the health of missionaries. You are, I am sure, familiar with the internal problem of time and pressure as you try to arrange single appointments with all field workers in an area visited. This role of being a 'wailing wall or waste basket' is an important one but not easy. It is also related to the health of not only missionaries but also their superiors and leaders.

Wider issues concerning working conditions, housing, salaries, leaves, allowances etc., also enter into the picture of the health of the missionary, and need to be taken as seriously as parasites and bacteria.

An issue of great importance today, especially in the Catholic Church, is the question of Celibacy versus Marriage among missionaries. As an outsider I hesitate to say much about this problem, but it is no doubt one of those needing careful attention and frank discussion according to the degree of relevance and awareness in different groups. In a general way, I think one can say that the Church needs both married and unmarried workers. The question is in what proportions and who should provide them. Should there be more married Catholics and more unmarried non-Catholics?

SOME PRINCIPLES CONCERNING HEALTH AND HUMAN RELATIONSHIPS

In this context, it is necessary to consider the familiar principle of finding out what factors need to be changed and which factors should be accepted. What are the things that should be changed in me? It is sometimes good to ask oneself for whom am I difficult? It is mostly much easier to find out who the people are that I find difficult. It is also necessary to ask, on the other hand, what should or could be changed in others or in the circumstances? It is, however, very necessary also to realize what the factors are that must be accepted, that cannot be changed, at least for the moment. The process of trying to determine the difference between what should be changed and what should be accepted is the only way towards greater maturity and more effectiveness as a worker and servant for the Lord. Much time and strength is wasted if one confuses the things to be accepted with the things to be changed, and all of us have to learn continuously how to go forward with regard to this principle.

Another principle is the question of how much room I should have for my personality. Some of us spread out and encroach on the personalities of others through domination and particularistic attitudes. On the other hand, others are too meek and humble, pulling back so that they do not use all the room that really is there for their personality. This may be a very dangerous kind of humility because it invites others to express domination if I am not standing up to be myself. In all human relationships it is necessary to try and find this balance, both in working relationships and living together in a community, in order to prevent what one missionary worker said about his community: 'Here we go on torturing each other and thus fulfilling the will of the Lord!'

Both the principle of acceptance versus change and the one about the room for my personality indicate a process and not something static, something that one can achieve once and for all. In communities that live together and work together, I think it is necessary to face these issues in practical terms and discuss them among ourselves. These are not problems that we can solve easily but with which we have to struggle continuously. I think today and tomorrow it will be more important than ever that we help each other to develop as personalities and missionary workers.

SOME SITUATIONS THAT ARE OF IMPORTANCE TO THE HEALTH OF MISSIONARIES

Looking at these and other situations that may come into our mind from our own environment, I would suggest that the principles mentioned above are kept in mind as all of us, wherever we are, go through this process of learning, growing, sharing and serving.

Many missionaries have responsibility for children in hostels, schools, etc. The models of education and human relationships decide what kind of personalities, what kind of health in human relationships these children will grow up to express. Carrying out such responsibilities among children and young people, both their health and our health as missionary workers are interdependent and we need careful consideration with regard to models of education employed by all of us.

The health of individual missionaries depends on the health and the way of life of the communities where they live and work. This is especially important today when we share not only change but uncertainty and perhaps in the minds of some, chaos. Also here the words TENSION- INFORMATION - COMMUNICATION are important as also a realistic and open attitude to the problems we face together. This is not a time to keep 'skeletons in the cupboard'; one needs to openly discuss these 'secrets' that are, in actual fact, known by everybody. But bringing things out into the open is sometimes just as difficult as surgery. It hurts, it involves a risk and it leaves a scar. Therefore, group discussion, group participation, bringing things out into the open should be done according to the ability of any group or individual to carry these problems and to carry one another. Leaders especially need to look at their own ability or disability to carry these issues because this influences decisions regarding the whole group. All of us Christians are learning new ways of carrying each other, caring for each other, sharing with each other and serving each other in such a way that together we can be a community in mission.

In medical work generally as well as in church-related medical work, there are some 'classical conflicts' within the realm of personal relationships, and these are related to the health and usefulness of missionaries. There is the potential conflict between the matron and the medical superintendent or between an experienced sister and a young short-term doctor in a leading position. Other classical situations of tension are between the matron and the administrator or the medical superintendent and the administrator or treasurer. In these situations there is often a need to develop sound administrative mechanisms, staff meetings, job descriptions, etc., appropriate to the situations. Many situations of conflict have been allowed to develop because one started with a small situation in an institution where everybody knew everybody. Later the programme or the institution has grown, the staff has changed, the nature of the work has changed, and the administrative and planning mechanisms have not kept up with the development. Using medical language one could say that abscesses in personal relationships should not be allowed to develop and especially not allowed to become chronic fistulas. We should try to avoid these unhealthy relationships where pressures between people, again and again, cause 'oozing of pus and chronic pain'.

Into the classical conflicts mentioned above the relationship between men and women also enters and should be taken seriously. Today we need to look at this problem in new ways because there is much more contact and inter-action and we need to develop new ways of life to cope with the situation.

Other such classical conflicts are based on the statement in the beginning by the missionary nurse about the colleague - 'I love her in the Lord but I don't like her'. We have potential conflicts between the matron and the head of the nursing school with their different interests in nursing students. For instance - one wanted them to work as much as possible on the wards and the other wanted them to be students as much as possible. We have the problems between older and younger sisters, long-term and short-term commitment, different models of personal piety and devotional life etc. Living together means developing the right forms of coping with people who may have 'different habits' in both senses of the word. Developing such ways of life one needs to allow for the individuals to live their own life as much as possible as well as share with the

group. This brings up very practical problems of housing, cooking, etc. Some of us need more independence to be healthy and useful, others need more inter-change and support from the group. The wise leaders make allowance for this within the possibilities available.

The role of the professional medical worker, sister or physician in relationship to auxiliary or paramedical workers brings up new possibilities of tension and dis-ease today. More of the professionals should use more of their time in support/supervision in service training and delegating others to do the job. This is sometimes very difficult as we have been trained to 'deliver the goods' ourselves, and I have seen models of mission hospitals where expatriate missionary staff are really, literally working themselves to death instead of using auxiliary and national staff. Also here there is a temptation to develop a wrong or pseudo theology of sacrifice which is really very close to selfishness. Some sisters and doctors need to be able to distinguish their different roles whether they work in a hospital among In-patients, supervising auxiliaries in an Out-Patient department or visit, support and supervise auxiliary workers in health centres, health posts, dispensaries etc. Switching between these roles is difficult to some of us, and we need to learn with and from each other as we develop new models of health care.

One should also mention the special problems between national male workers and expatriate women sisters and others. This is another classical conflict where preparation for the job and getting a good introduction and a good start both in working and living relationships is extremely important. There is, of course, also the relationship between sisters and fathers, or on the Protestant side, between the married missionary families and the unmarried missionaries in nursing, teaching, etc. Problems of housing, transport, regulation of working hours, etc., become important in this respect. On the Protestant side it was very common, earlier, for unmarried women to have a common household with missionary families. This brought special tensions both because of the different working hours and eating habits, and today unmarried missionaries are usually given a possibility to live their own life. The relationship between the wife of a missionary and the unmarried teachers, nurses, etc., on the same mission station has also sometimes been problematic. The wife is usually staying at home with the children and feeling herself as an outsider. In the isolated situation, under certain pressure, she may also develop an attitude of conscious or sub-conscious jealousy towards the unmarried sisters, teachers or nurses who travel around with her husband, the missionary.

Demand for medical services by non-medical missionaries in the neighbourhood of a hospital can also cause tensions unless they are regulated by agreement, contract and a regular system for financing. To develop healthy relationships, within this sector, there is again a need to define job descriptions, arrange housing and other practical arrangements.

A special problem of tension and cause of dis-ease and ill-health, lies in the rapidly changing situation of today. Missionaries are required to develop new roles and face community participation in a way that has not been common until now. Taking the community, its needs, its wishes and perhaps its demands seriously, is considered as a threat and causes anxiety. Here again, regular consultation, learning from each other, openness both about the things that can be changed and the things that cannot be changed, should help us in the church to carry out not only our caring role but also the Prophetic role of a church in a mission.

Increased ecumenical contacts do not bring with them only promises - but also difficulties and even threats. For many Catholics and Protestants, new ecumenical relationships, working together and perhaps living together, bring problems of their own. Some of these may be simple and related to different terminology eg. the use of the words congregation or formation, while others are more deep. I think it is important to discuss these things, talk about them and share them with each other, as we learn to go forward in the common missionary task.

In conclusion one may say that there are no easy solutions to the problems of the health of the missionary with regard to the important sector of human relationships. Realistic preparation is a good preventive measure and this preparation or formation should be as close to the area work as possible. Learning to distinguish the things that should be changed and the things that should be accepted, is a good method of diagnosis and therapy, we need to strive for definition and criteria about change in me, in others and in the circumstances.

For the health and usefulness of missionaries, there is a need to develop forms of fellowship, joint planning, deliberation and counselling as we learn and work together. Doing things together and suffering things together, we should not neglect worship and the Eucharist as important tools of health and wholeness. It is evident that I have, in this paper, been dealing with matters familiar to all of us, but nevertheless important for the health and usefulness of us as missionaries. Finally, I would only like to remind all of us of the two most important tools of Mental Hygiene or health in human relationships. These are and remain the continuous and effective use of the words- 'Forgive Me' and 'Thank You'.

J. Hakan Hellberg, M.D.

29th February, 1972

LA SITUATION" LA S ANTE DES MISSIONNAIRES "

La plupart des problèmes de santé des missionnaires sont à mon avis relatifs aux questions des rapports humains. Ceci ne signifie pas que les maladies parasitaires ou autres ne sont pas importantes, ni n'indique pas non plus que les contraintes d'un climat difficile peuvent être un risque de santé ou bien que les dangers extérieurs, une incertitude politique ou autres facteurs devraient être considérés sérieusement.

En commençant avec l'hypothèse ci-dessus, il est essentiel de souligner l'importance d'avoir toutes les vaccinations nécessaires et d'en maintenir leur validité. Il est aussi important de rappeler la nécessité de recevoir un traitement aussi vite que possible, que ce soit pour une affection ou une maladie. Il n'y a pas de place ici pour une fausse idéologie ou pseudo-théologie du sacrifice qui se présente parfois chez les missionnaires.

Le missionnaire et le responsable dirigeant devront aussi se souvenir que les transferts à cause de maladie, s'ils sont faits en temps voulu, peuvent être très effectifs pour prévenir l'affection et soigner la maladie. Ici, nous devons aussi nous souvenir de ne pas considérer rapidement et facilement ce transfert, comme une défaillance. Si nous parlons de "défaillances", nous avons au moins à demander, à qui la faute ? Si un collègue a dû quitter plus tôt que prévu, c'est peut-être moi le coupable plutôt que lui ou elle.

Ces problèmes de santé sont à considérer sérieusement mais un autre conférencier fournira plus de détails; le problème des relations humaines reste encore un des buts principaux quand il s'agit de la santé et de l'efficacité du missionnaire. Mon intérêt personnel en ce problème fut d'abord ressenti bien avant mon départ pour l'Afrique comme missionnaire, lorsque j'entendis une infirmière de retour d'Afrique me parler d'une de ses collègues en ce sens: "Je l'aime dans le Seigneur mais elle ne me plait pas". Le problème est là et il est réel. Que pouvons-nous faire ?

EFFORTS POUR RESOUDRE LA SITUATION

Je connais une méthode qu'auparavant employaient quelques Instituts: Si deux personnes avaient des difficultés à s'entendre entre-elles, elles étaient mises délibérément ensemble dans un poste de mission isolé. Ceci signifiait ce que l'on pourrait appeler: "Chasser le démon avec Beelzebub". Un autre moyen est ce que l'on pourrait aussi appeler: "Celui qui croit les autres plus saints que lui-même". Dans ce cas, on prétend de ne pas avoir des problèmes personnels parmi les travailleurs missionnaires ; si ceci était vrai on pourrait simplement féliciter de tels groupes ou organisations parce qu'ils représentent réellement une eschatologie accomplie.

La nomination des Supérieurs et des conseillers pour les groupes de mission, est un des efforts les plus réalistes.

Du côté Protestant, dans les situations que je connais, lorsqu'un missionnaire expérimenté est employé dans une telle position, le résultat est positif.

Dans ce contexte, il serait intéressant d'entendre les expériences catholiques concernant la Confession, parce que certains d'entre-nous, Protestants ont, dans le temps été envieux de ce moyen, mais nous n'en étions pas suffisamment informés. Peut-être des nouvelles formes sont-elles vraiment nécessaires aujourd'hui ?

Aujourd'hui, il y a aussi des différents cours employant des groupes dynamiques et une entente dans les rapports inter-personnels en groupes. Différentes formes sont utilisées et les expériences variées. Personnellement, je pense que ceci est un moyen très important pour autant qu'on réalise non pas seulement ses possibilités mais aussi ses limitations.

La Formation Missionnaire est un facteur important quand il s'agit de la santé sous tous ses aspects et de l'efficacité des ouvriers de l'Eglise. Ceci concerne aussi bien les programmes de préparation avant le départ en mission, que la permanence. De tels programmes doivent être réguliers et bien planifiés, engageant tous les travailleurs missionnaires, quel que soit le groupe. Dans ce contexte, le groupe participant à la planification du travail aussi bien qu'à la formation devient important. Différentes formes de démocratie appliquée entrent dans le travail missionnaire aussi bien du côté Protestant que Catholique et il peut y avoir la nécessité de partager les notes et expériences dans ce domaine. Je pense que l'on peut dire que nous nécessitons réellement une stratégie multiple parce que nous sommes différents et les tâches pour lesquelles les personnes sont préparées et formées sont aussi différentes. Une Préparation ou Formation inadéquate est la cause de frustration, maladie et mauvaise santé, lesquelles ont entravé la vie et le travail de beaucoup de missionnaires.

Des visites par les Supérieurs et dirigeants dans les pays de mission sont aussi importantes dans le contexte de la santé des missionnaires. Vous êtes, j'en suis sûr, familier avec le problème du manque de temps et le surmenage pour pouvoir rencontrer chaque personne qui travaille dans le territoire visité. Le fait d'être disponible et patient pour écouter les lamentations et les critiques des autres, est important mais pas facile. Ce fait est aussi relatif à la santé, non seulement des missionnaires mais aussi de leurs supérieurs et des dirigeants.

Les problèmes d'une plus grande envergure concernant les conditions de travail, de logement, des salaires, des congés et de l'argent de poche, etc... entrent aussi dans le cadre de la Santé du missionnaire et doivent être considérés sérieusement aussi bien que les parasites et les bactéries.

Une question de grande importance spécialement aujourd'hui, dans l'Eglise Catholique, est la question du Célibat et Mariage parmi les missionnaires. N'étant pas catholique, j'hésite à parler de ce problème mais il n'y a pas de doute qu'il faudrait le considérer attentivement et en discuter franchement par rapport au degré de pertinence et de conscience des différents groupes.

D'une façon générale, je pense que l'on peut dire que l'Eglise nécessite à la fois des ouvriers mariés et célibataires. La question est dans quelles proportions et qui devrait les fournir. Devrait-il y avoir plus de Catholiques mariés et plus de non-catholiques célibataires ?

QUELQUES PRINCIPES CONCERNANT LA SANTE ET LES RAPPORTS HUMAINS

Dans ce contexte, il est nécessaire de considérer le principe bien connu, afin de découvrir les facteurs qui doivent être changés et ceux qui devraient être acceptés. Que faudrait-il changer en moi-même ? Il est parfois bon de se demander : à qui est-ce que je rends la vie difficile ? La plupart du temps, il est parfois plus facile de découvrir quelles sont les personnes que je trouve difficiles à supporter. D'autre part, il est aussi nécessaire de demander ce qui devrait ou pourrait être changé chez les autres ou dans certaines circonstances ? Cependant, il est aussi très important de réaliser quels sont les facteurs qui doivent être acceptés, ceux qui ne peuvent être changés, au moins pour le moment. La méthode pour essayer de déterminer la différence entre ce qui devrait être changé ou accepté, est le seul moyen pour arriver à une plus grande maturité et efficacité en ce qui concerne un ouvrier et servant du Seigneur. Trop de temps et de force sont gaspillés si l'on mêle ce qui est à accepter avec ce qui est à changer et nous avons tous continuellement à apprendre comment avancer en tenant compte de ce principe.

Un autre principe est la question de combien d'espace, devrais-je avoir pour moi-même. Certains d'entre-nous s'imposent empiétant sur la personnalité des autres par leur autorité et leurs attitudes personnelles. D'autre part, certains autres sont trop doux et trop humbles et en se retirant, ils refusent d'utiliser ou d'affirmer leurs capacités. Ceci peut être un genre d'humilité très dangereuse parce qu'elle invite les autres à exercer leur supériorité si l'on n'est pas assez résistant. Dans tous les rapports humains, il est nécessaire d'essayer et de trouver l'équilibre, aussi bien dans les rapports de travail qu'en vivant ensemble dans une communauté, afin de prévenir ce qu'un travailleur missionnaire dit de sa communauté: "Ici, nous nous torturons les uns-les autres et ainsi nous accomplissons la volonté du Seigneur !".

Le principe d'acceptation ou de changement et celui de l'espace personnel indiquent un procédé et non pas quelque chose de statique, quelque chose que l'on peut accomplir une bonne fois pour toutes. Dans les communautés, pour ceux qui vivent et travaillent ensemble, je pense qu'il est nécessaire d'affronter ces problèmes dans des termes pratiques et de les discuter entre nous-mêmes. Ceux-ci ne sont pas des problèmes que nous pouvons résoudre facilement mais avec lesquels nous avons à lutter continuellement. Je pense qu'aujourd'hui et demain, il sera plus important que jamais que nous nous aidions les uns les autres à nous développer, aussi bien en ce qui concerne notre personnalité que notre capacité dans le travail.

QUELQUES SITUATIONS IMPORTANTES POUR LA SANTE DES MISSIONNAIRES

Considérant les situations présentes et celles qui pourraient surgir de l'entourage, je suggèrerais que les principes mentionnés ci-dessus soient gardés en mémoire, de même que nous tous, où que nous soyons, nous adoptions cette méthode d'étude, de développement, de partage et de service.

Plusieurs missionnaires ont la responsabilité des enfants dans les foyers de jeunes, les écoles, etc... Les modèles d'éducation et les rapports humains décideront du genre de personnalité, de santé dans les rapports humains que les enfants témoigneront en grandissant. S'acquittant de telles responsabilités parmi les enfants et jeunes gens, leur santé et la nôtre, en tant qu'ouvriers missionnaires, sont solidaires et nous devons considérer attentivement les modèles d'éducation employés par nous tous.

Dans la situation traditionnelle des missions (qui peut-être un jour disparaîtra), il y avait dans les foyers et écoles un rapport trop réservé entre l'élève et le professeur. Comme de telles situations existent encore, je pense qu'il est nécessaire, pour la santé et l'efficacité des missionnaires plus jeunes, d'être préparé pour les problèmes qui se présentent dans de telles situations. Des manifestations et protestations en ce qui concerne le logement, la nourriture, etc... ont toujours existé, mais sans aucun doute, elles deviennent plus communes et les missionnaires devront être préparés en vue de cela. Les différences culturelles, l'autorité évidente ou dissimulée, raciale ou culturelle, sont des facteurs qui devront être mis en question pendant la préparation ou la formation. Un élément important dans la préparation est de bien apprendre la langue locale. Souvent, le personnel médical connaît trop peu la langue locale, ce qui montre que nous avons tendance à être trop sûrs de la connaissance technique et par conséquent, notre contact avec les gens, nécessairement sera superficiel et parfois même irréel. Ceci n'exclue pas la nécessité d'employer des interprètes dans des situations, où différentes langues sont utilisées et on devrait aussi réaliser les possibilités et limites des missionnaires, en ce qui concerne l'habileté à l'apprentissage de la langue.

Le missionnaire est aussi bien employeur qu'employé. Ma propre expérience principalement du côté Protestant se réfère à la relation entre les dirigeants de la mission ou les Eglises Nationales et les travailleurs locaux ou expatriés. Pour ces rapports, je pense que trois mots sont importants: TENSION - INFORMATION - COMMUNICATION. Nous tous, sommes familiers avec les différents problèmes et points de tension entre les travailleurs missionnaires et leurs supérieurs, entre les travailleurs expatriés, les dirigeants de l'Eglise Locale ou les travailleurs nationaux, etc.. aussi bien qu'entre les travailleurs missionnaires et les autorités du Gouvernement dans une situation patronale. Ici, je veux partager deux points de conseil pratique que j'ai essayé d'utiliser moi-même et pour lesquels j'ai encouragé aussi les travailleurs missionnaires. Les premières lettres d'intérêt à écrire à votre employeur ou supérieur. Quand la tension et le surmenage s'accumulent et que l'on doit écrire cette lettre, il est souvent bon de l'écrire mais d'attendre au moins au lendemain ou quelques jours, avant de l'envoyer. Relisant la lettre un peu plus tard, amène souvent à de grands changements dans le contenu de celle-ci, etc... ce qui aide à maintenir de bons rapports entre l'auteur de la lettre et ceux qui la reçoivent.

Ceci ne signifie pas qu'un échange franc et une critique ne devraient pas être mis au point entre nous. Ceci serait très nécessaire au point de vue mental et pour notre santé en général, mais nous sommes tous sans aucun doute, très familiers avec ces paroles irréflechies lesquelles on regrette plus tard quand il est trop tard pour retirer les observations.

Un autre facteur est la situation du nouveau venu et les premières impressions. Beaucoup succombent à la tentation de critiquer chaque chose durant les quelques premiers jours et de vouloir tout changer pendant les premières semaines. C'est peut-être que ces observations et solutions envisagées seront vraiment nécessaires mais l'expérience a montré qu'il est préférable d'attendre un peu avant de conclure à la légère. Cependant, mon conseil est d'écouter toutes les bonnes impressions depuis le premier jour, pour les consulter un peu plus tard et après quelques semaines ou même peut-être quelques mois, quand la situation se sera éclaircie, il faudra mettre alors en évidence les contributions qui sont la responsabilité d'un nouveau venu. Un nouveau venu voit les choses beaucoup plus clairement et des choses que les vétérans ne remarquent même plus mais elles sont importantes et devraient être mises au clair par le nouveau venu. C'est plutôt une question de jugement qu'une réalité.

La santé de chaque missionnaire dépend de l'état et de la façon de vivre dans les communautés où ils vivent et travaillent. Ceci est particulièrement important aujourd'hui, lorsque nous partageons, non seulement le changement, mais l'incertitude, ce que peut-être dans leurs esprits certains appellent "chaos". Les mots TENSION - INFORMATION - COMMUNICATION sont ici aussi importants qu'une attitude réaliste et ouverte aux problèmes qu'ensemble nous regardons. Ce n'est pas le moment de garder le secret honteux de la communauté ; il est nécessaire de parler ouvertement de ces secrets que d'ailleurs chacun connaît. Mais mettre les faits en évidence est quelquefois presque aussi difficile qu'une intervention chirurgicale. Cela fait mal, entraîne un risque et laisse une cicatrice. Cependant, la discussion, la participation en groupe, mettant les faits en évidence, devraient être envisagées selon l'habileté de chaque groupe ou individu pour supporter ces problèmes et nous supporter les uns les autres. Les dirigeants doivent surtout regarder leur propre habileté ou inhabileté pour résoudre ces questions, car ceci influence les décisions concernant tout le groupe. Nous tous, Chrétiens apprenons les nouvelles méthodes pour se supporter, prendre soin les uns des autres, en partageant et en se rendant service de telle façon que nous puissions ensemble former une communauté en mission.

Dans le domaine des rapports personnels, généralement dans le travail médical aussi bien que dans le travail médical relatif à l'Eglise, il y a des conflits typiques et ils sont relatifs à la santé et à l'efficacité des missionnaires. Il y a aussi un conflit latent entre la responsable et le Directeur médical ou entre une infirmière expérimentée et un jeune docteur dans une position dirigeante. Il y a aussi une situation de tension entre la responsable et l'administrateur ou le Directeur médical et l'Administrateur ou le Trésorier. Dans ces situations, il y a souvent la nécessité de développer des mécanismes administratifs équilibrés, les réunions du personnel, les occupations de chacun, etc... et approprier tout cela aux situations. Plusieurs situations de conflit se sont développées parce qu'on débutait avec un petit nombre dans une institution où chacun se connaissait.

Plus tard, le programme ou l'institution a pris de l'extension, le personnel, la nature du travail ont changé et les mécanismes d'administration et d'organisation n'ont pas suivi le développement. En employant le langage médical, on pourrait dire que dans les rapports personnels on ne devrait pas laisser se développer des abcès, mais plutôt éviter de provoquer des fistules chroniques.

Nous devrions essayer d'éviter ces rapports malsains où les pressions entre les personnes, maintes et maintes fois causent "le suintement du pus et une douleur chronique".

Le rapport entre hommes et femmes vient aussi dans les conflits communs mentionnés ci-dessus et il devrait être considéré sérieusement. Aujourd'hui, nous devons regarder ces problèmes sous de nouveaux aspects, parce qu'il y a beaucoup plus de contacts, d'action réciproque et nous devons développer de nouveaux moyens de vie pour faire face à la situation.

D'autres conflits sont basés sur la réflexion (citée précédemment) d'une Infirmière missionnaire à propos de sa collègue: "Je l'aime dans le Seigneur mais elle ne me plaît pas". Nous avons des conflits latents entre la responsable et la Directrice d'une école d'infirmières à cause de la diversité de leurs intérêts par rapport aux élèves infirmières. Une les voulait pour assurer autant que possible la garde et l'autre pour qu'elles étudient autant que possible. Nous avons des problèmes entre les infirmières plus âgées et les plus jeunes, engagement à long-terme et court-terme, différents genres de piété personnelle et de dévotion, etc... Vivre ensemble signifie développer les meilleurs moyens pour faire face aux personnes qui pourraient avoir "des habitudes diverses" dans les deux sens du mot. Pour développer de tels moyens de vie, on doit permettre aux individus de vivre autant que possible leur propre vie et de même que la possibilité de participer au groupe. Ceci met en question des problèmes très pratiques de logement, préparation des repas, etc... Certains d'entre-nous nécessitent plus d'indépendance pour être bien-portant et utiles, les autres nécessitent plus de soutien et d'échange avec le groupe. Le dirigeant expérimenté tient compte de ceci dans les possibilités dont il dispose.

Le rôle du travailleur médical professionnel, de l'infirmière ou du médecin en rapport avec les travailleurs auxiliaires ou para-médicaux, met en question de nouvelles possibilités de tension et de malaise. Les professionnels devraient consacrer davantage de leur temps à soutenir et superviser le service de formation et déléguer d'autres personnes pour faire le travail. Ceci est parfois très difficile puisque nous avons été nous-mêmes formés "pour délivrer les bons" et j'ai vu des hôpitaux modèles en mission où le personnel missionnaire expatrié travaille vraiment lui-même à se tuer littéralement au lieu d'employer un personnel auxiliaire ou national. Il y a là aussi une tentation de développer une fausse ou pseudo-théologie du sacrifice, lequel est vraiment très lié à l'égoïsme. Certaines infirmières et docteurs doivent être capables de distinguer leurs différents rôles, s'ils travaillent dans un hôpital parmi les malades ou en supervisant les infirmières auxiliaires dans un service externe, ou bien encore visitant, soutenant et supervisant les travailleurs auxiliaires dans des centres sanitaires, services médicaux, dispensaires, etc... Passer d'un rôle à l'autre est difficile pour certains d'entre-nous et nous devons apprendre avec et parler avec les autres, comment se maintenir en bonne santé.

On devrait aussi mentionner les problèmes spéciaux entre les ouvriers nationaux et les infirmières expatriées ou autres. Ceci est un autre conflit typique dans lequel il est extrêmement important de se préparer au travail, de le bien commencer et de vivre en commun. Il y a aussi bien sûr le rapport entre religieuses et prêtres ou du côté protestant entre les infirmières ou enseignantes missionnaires mariées et les missionnaires célibataires, etc... Les problèmes du logement, du transport, la régulation des heures de travail, etc... deviennent importants à cet égard. Du côté protestant, il est très fréquent surtout, pour les femmes célibataires d'avoir un domestique commun avec les familles missionnaires. Ceci amène des tensions particulières à cause des différentes heures de travail et de la préparation des repas; aujourd'hui, on donne habituellement aux missionnaires célibataires la possibilité de vivre leur propre vie. Le rapport entre la femme d'un missionnaire et les enseignantes ou infirmières célibataires, dans un même poste de mission a parfois aussi été problématique. La femme en principe reste à la maison avec les enfants et elle se considère comme non concernée; dans un poste isolé, étant un peu nerveuse elle peut aussi développer une attitude de jalousie consciente ou inconsciente envers les religieuses, enseignantes ou infirmières célibataires qui se déplacent dans les environs avec leur mari missionnaire.

La requête d'assistance médicale faite par des missionnaires non-médicaux, à un hôpital du voisinage peut aussi causer des tensions, à moins que ces rapports ne soient réglés par un accord, un contrat et un système régulier pour le financement. Pour développer les bons rapports à l'intérieur de ce secteur, il y a à nouveau la nécessité de préciser les occupations de chacun, de solutionner la question du logement et autres arrangements pratiques. Un problème particulier de tension, une maladie et une mauvaise santé occasionnent un rapide changement de la situation d'aujourd'hui.

Il est demandé aux missionnaires de développer de nouveaux rôles et de considérer la participation à la communauté d'une façon peu commune à ce jour. En prenant sérieusement en considération, la Communauté, ses exigences, ses espérances et peut-être ses demandes, tout cela peut être vu comme un menaçant et peut causer de l'anxiété. Voici encore quelques conseils: apprendre les uns par les autres, avoir une situation claire des choses pouvant être changées et de celles qui ne peuvent l'être, devrait nous aider dans l'Eglise à réaliser non seulement notre rôle mais aussi le rôle Prophétique d'une Eglise en mission.

Des contacts oecuméniques croissant n'apportent pas seulement des promesses mais aussi des difficultés et même des menaces. Pour beaucoup de Catholiques et Protestants, des nouveaux rapports oecuméniques, travaillant ensemble et peut-être vivant ensemble, apportent des problèmes particuliers. Certains parmi eux peuvent être simples et relatifs à une terminologie différente e.g. l'emploi des mots: congrégation ou formation, tandis que d'autres sont plus profonds. Je pense qu'il est important de discuter de ces choses-là, les partager avec les autres, ainsi nous apprenons à progresser dans la tâche missionnaire commune.

En conclusion, l'on peut dire qu'il n'y a pas de solutions faciles aux problèmes de la santé du missionnaire par rapport au point important des relations humaines. Une préparation réaliste est une bonne mesure préventive et cette préparation ou formation devra être le plus proche possible du territoire prévu. Apprendre à distinguer les choses qui devraient être changées ou acceptées, est une bonne méthode de diagnostic et de thérapie, nous devons essayer d'obtenir la définition et le critère concernant notre changement personnel, celui des autres et des circonstances.

Pour la santé et l'efficacité des missionnaires, il y a une nécessité à développer les formes d'amitié, de planification commune, de délibération et de conseil, ainsi nous apprenons et travaillons ensemble. En travaillant et en souffrant ensemble, nous ne devons pas négliger le Culte et l'Eucharistie comme important moyen de santé physique et spirituelle. Il est évident que je me suis, dans ce document, entretenu sur des questions familières à nous tous, mais malgré tout, importantes pour la santé et l'efficacité de nous tous comme missionnaires. Finalement, j'aimerais seulement que nous nous souvenions tous, des deux plus importants points par rapport à l'Hygiène Mentale et aux rapports humains: Ceux-ci sont et restent l'emploi constant et effectif des mots : "Pardonnez-moi et Merci".

Dr Hakan Hellberg MD

(Traduit de l'Anglais
par A. Fernandez)

SOCIAL COMMUNICATIONS

A meeting of the Social Communications Group was called at the OMI Generalate on 7th March at 3pm. to meet Rev. Fr. Joseph HEALEY, MM. Father was on a visit to Rome from East Africa where he has spent the last four years mainly involved in social communications and where he is at present Secretary of the Dept. of Social Communications for the Episcopal Conference of East Africa.

Present were: Fr. Joseph BROSSARD omi, Agrimissio, Fr. Walbert BUHLMANN ofm-cap, Sr. Joan BURKE sndn, Fr. Edward CAROLAN omi, Sr. Carolyn CARTE icm, Sr. Francesca DUNFEY sndn, Fr. Jean GREGOIRE pme-Quebec, Fr. Ernesto HERMOSO cm, Sr. Mary Ann LOUGHLIN fmm, Fr. Shaun MacCARTHY sma, Fr. Frank MOODY pa, Sr. Annemarie OOSCHOT scmm-m, Fr. Jean POITEVIN pme-Quebec, Sr. Edith RYAN sndn, Fr. Gabriele SOLDATI consolate frs., Fr. Cirillo TESCAROLI fscj.

In the Chair: Fr. Yves PERIGNY omi
 From Sedos: Fr. Tonna and Ann Ashford.

Father Healey introduced the main scope of his work for AMECEA (Association of Episcopal Conferences in East Africa - Kenya, Uganda, Tazania, Malawi and Zambia) as that of making Africans realise that they are communicators, and must use their own natural gifts to communicate.

Two years ago, at his last meeting with the Sedos group, Fr. Healey had emphasized the importance of communications training programmes in leadership and production for the Africans. Since then, there have been over 40 communications training seminars in the area of these five countries in which over 500 Africans have participated. The emphasis, Father said, is now shifting to the pastoral side of the media, and he referred to an article: "Communications in the Apostolate" which he had written for the APER magazine.

Father criticised the departmentalising of communications and illustrated his point. At Lagos University, Nigeria, where once a year he acts as external examiner in the Dept. of Soc. Comms., there was widespread complaint that not enough money was received for communications. As a result of much discussion and the sharing of ideas, a solution was arrived at, namely that instead of a common fund, each ministry in government should have its own communications component. A parallel example was the wrong approach adopted in the planning of the curriculum for seminary courses. Social communications figured as separate training courses, whereas, Father said, they should form an integral part of the whole curriculum and of each separate subject course. He suggested a one-week workshop on communications and the integration of communications into all courses.

Another generally accepted criticism voiced by Father was that too much of the work in the liturgical, pastoral and development areas in Africa, is done by and expressed by expatriates. A crucial role of the expatriate missionary in East and Central Africa today is to support and encourage African initiatives in communications. It is necessary to provide a platform for Africans to develop and style their own personality. Father repeated the words of Pope Paul on his visit to Uganda, 1969, which constitute a motto for Africa: "You may and you must have an African Christianity". **Today, expatriates are advocating** the use of drums and other traditional African means of communication: it is now time for the Africans to decide for themselves.

As Father pointed out, many people in Europe and North America are complaining about our western society and wondering what can be learned from Africa. There are many values in Africa that could be introduced into the West to bring new life, but they must be expressed by Africans. Father mentioned the Gaba Pastoral Paper for April 1972: "Communications in Action", which is being compiled by an all African team (see Appendix). African bishops, priests, sisters and lay men and women are writing about their own experiences. It is the first time a comprehensive, all African view on communications has been stated.

In Africa now special emphasis is put on traditional African means of communications. For instance, a sister writes in the Gaba publication on how to use teaching aids for religious education. African parables are being used to dramatise the Word of God. One drama is worth ten seminars for an African. Stories, especially animal stories, are popular. In Kenya an African sister 'hooks' her radio audience with a rabbit story and then uses it to illustrate some religious truth.

Father touched upon another point, namely that ecumenism is a very vital force in Africa today. Africans want a united Christianity, not the divided Christianity from the West. In the Moshi diocese in Tanzania, a very successful communications team is working on an ecumenical basis.

A final point made by Father concerned theology. He is convinced that the mission theology of the future will come out of the experience of the local churches: not from the theologian's desk, but from men in the field articulating their experiences. As yet, there are too few African theologians - one only on the Vatican Theological Commission.

In conclusion, Father stated that the print media is not the natural form of expression for the African. He mentioned an intriguing idea of Fr. Bamberger of Multimedia - "What would it be like if we could find a group of Africans never exposed to our influence, who could express themselves from within?" Father Healey pointed out that very few pastoral letters are issued by African bishops because cold print is alien to Africans. It is better for the bishop to walk and talk among his people. Father urged that a lot of flexibility and leeway be given to Africa. A multimedia happening is taking place, he said, and Africans are becoming aware of their freedom in development - eg. the Nairobi Seminar where students had negative outlooks, imagining themselves hemmed in by government control until they discovered, after realising the use of radio, visual aids, drama etc., that they are not 'trapped' and are free to express themselves. Father's closing words were: the Africans have terrific potential, but they will show it in their own way and in their own time.

SOME PARTICIPANTS THEN PUT QUESTIONS TO FATHER HEALEY.

Fr. Brossard from Agrimissio said that at the invitation of the Kenya government, FAO is setting up a 5-year country programme, and has invited the Catholic Church to participate through social communications. Agrimissio is responsible for organising a meeting in June with the religious generalates. He asked Fr. Healey how they could work together with him to organise the missionary effort in Kenya.

commit themselves to communications. Father expressed the need, eventually, for an African to replace him as the official secretary for communications for AMECEA.

A criticism expressed by one member present was that even though the Gaba publication is written by an all-African team, the contributors were all western trained and will, therefore, express themselves in western categories.

- Father accepted the criticism since one third of the contributors were trained in Rome. But this could be changed, he said:

-by using lay people. They are the best people to speak to other laymen as they are less affected by western culture and more in touch with problems of the world. In Kenya for instance, 75% of the people in radio programmes are lay people.

-Sisters are being trained in their own native setting and thus are less exposed to western influence.

-The big problem is the priests. All of them are trained in Rome or in Africa but on western models. Father, however, was optimistic that this will change, following the trend towards the pastoral emphasis in seminaries now.

Another member expressed concern at the principle that in order to be himself a person had to be isolated. Obviously, he said, when we mix we are being conditioned, but some western ideas are positive and to isolate the African from western culture is negative.

- Father replied that he had used the term mainly in relationship to creativity in the arts, in so much as an artist's talent is often diluted by distraction. He merely wanted to suggest that rather than bombard the African during training with western models, he should also be allowed to find himself.

- Thomas Maingi from Kenya also answered this criticism. He pointed to the success of socialism in Peking, due in some part to the lack of outside influence, whereas the politicians in Tanzania are bewildered by the pressures from outside. He, himself, as an African, felt a need to equip himself in the west. He made the point that unless he can respect the culture of others as well as his own, there can be no sharing.

A final question put to Fr. Healey was: "As representative of the bishops' conference, how practical is it for missionary institutes to work with you and try to communicate more on development issues?"

- This, Father said, was a question of influx, not only in the Third World but in the USA also, where superior generals would very much like to be more involved

in the decision of the bishops' conferences. In Africa, Zambia serves as a model, with sisters and priests full-time regional members in the episcopal conference. Also, in 1964, only bishops were part of AMECEA, but in 1970, due to the efforts of Fr. Flynn, ofm-cap, there were more priests, sisters and brothers than bishops. The climate is opening up for dialogue, Father said, but it is still in the embryo state, and we must remember that the bishops are sensitive and worried about bringing in religious.

- Thomas Maingi expressed his own experience in this respect. Only after coming to Rome did he understand that each congregation lives by its own set of rules. In his opinion, the various congregations have to meet and work together more. He saw missionary institutes as boxes' transplanted from one country to another, whereas an institute in one particular country needed to grow there and adapt itself.

The meeting was closed at this point, and Fr. Périgny, chairman of the Sedos Social Communications group, thanked Fr. Healey for the thoughts he had expressed during his brief meeting with the group.

(A. A.)

APPENDIX NEXT PAGE

APPENDIX - SOCIAL COMMUNICATIONS

African Initiatives in Communications

More and more African personnel are producing communications materials, editing newspapers and producing radio and television programmes. The April, 1972 Pastoral Paper from the Gaba Pastoral Institute, Kampala will have the theme of "Communications in Action". It will be a collection of 18 articles and reports on successful communications programmes and projects in the five AMECEA countries. All the contributors will be African: One archbishop, one bishop, four priests, an Anglican pastor, five sisters, seven laymen (including a Methodist) and one lay woman. This pastoral paper will be the first comprehensive picture of communications in Eastern Africa from a Christian point of view.

Advance orders for the Gaba Pastoral Paper on "Communications in Action" should be placed with Gaba Publications, P.O. Box 4165, Kampala, Uganda.

African priests, brothers, sisters, laymen and lay women are playing a greater role in communications training and production courses. During 1971 there were 15 communications workshops and seminars in the five AMECEA countries. The majority of lecturers and tutors were African especially in the pastoral communications field.

APRIL 1972 GABA PASTORAL PAPER:

Eighteen Africans Write on Communications in Action

TABLE OF CONTENTS:

Introduction by: Rt. Rev. Bishop Joseph Sipendi

1. "Planning a Pastoral Communications Workshop"
by: Rev. Nicodemus Kirima
2. "Journalism Training in Africa"
by: Mr. Ezekiel Makunike
3. "An African Parable"
by: Sister Juliana Zahi, T.S.
4. "Communications in Social Work"
by: Sister Martina Wambui
5. "Africanizing Church Singing in Malawi"
by: Rev. Joseph Chakanza
6. "Dramatizing the Word of God"
by: Mr. Christian Konjra Jacob
7. "A Vital Link in Zambia"
by: Mr. Bernard Kafula

8. "Local Church Runs Communications Centre"
by: Mr. Alfred Oledu
9. "African People in Their Own Image"
by: Mr. Jervase Chakumodzi
10. "Teaching Aids for Religious Education"
by: Sister Alexandrina Ndagire, L.S.O.S.F.
11. "Using Stories in Radio Programmes"
by: Sister Ephigenia Gachiri
12. "Teaching Development to Women"
by: Miss Magdalena Kashindye
13. "Action Weekend for Youth"
by: Mr. John Irungu
14. "Planning a Parish Communications Programme"
by: Mr. Patrick Ngare Kamau
15. "Celebrating World Communications Day"
by: Sister Mary Nives Kizito, D.S.P.
16. "Pulling Together to Communicate the Gospel Message"
by: Rev. Theobald Kyambo and Pastor N.E.P. Mtowe
17. "Multimedia Zambia--An Ecumenical First"
by: Most Rev. Archbishop Emmanuel Milingo
18. "Planning a National Social Communications Commission"
by: Rev. Joseph Mukwaya

90 PAGES. APPROXIMATE COST: \$ 2.00 USA FOR THE SERIES.

FEED BACK

Quelques annotations auprès de l'article: TANZANIA - "THE ROLE OF CHRISTIANS IN POLITICS"

L'article de Bernard Joinet, reproduit en forme abrégée en SEDOS pp.72/96-72/110 parle de la vie politique et sociale de Tanzanie ainsi que de l'attitude de l'Eglise. Il traite à un moment donné, du sens du droit de propriété et la doctrine de l'Ecriture Sainte à ce sujet. Si, dans ces annotations, je formule des réserves à ce propos, celles-ci ne regardent pas directement le fond de la théorie, mais se limitent aux quelques références faites à l'Ecriture Sainte.

La doctrine de la page 72/104 est celle-ci: la propriété privée doit servir au bien-être de la communauté. L'homme peut avoir tout ce dont il a besoin, pour sa propre subsistance (et sa famille) le reste doit rester disponible pour la communauté.

Le Père Joinet remarque: "Peut-être que nous avons été influencés par les théories capitalistes à tel point que nous avons difficulté à comprendre la vérité fondamentale de la Bible: un chrétien doit partager ses biens et les mettre au service des autres". Comme preuve, il cite les textes de St Paul: I Cor. 12,4-30; Eph. 4, 14-17, où à côté de la doctrine du "Corps Mystique" l'Apôtre dit que les dons personnels nous sont donnés pour le service de la communauté.

Mais dans les textes cités à l'appui de sa doctrine St Paul traite d'un "DON" tout spécial. Nous sommes au début de l'Eglise et St Paul y parle des "dons charismatiques". La description qu'il en donne dans la lettre aux Corinthiens classifie des dons dans une catégorie si spéciale que l'on n'est plus autorisé de les considérer comme "dons quelconques": Il s'agit de dons au service de l'Eglise et de la communauté en tant qu'Eglise de Dieu. Comme par ex: le sacerdoce ministériel, institué par le Christ, est un don de Dieu à l'homme, mais pour le service de l'Eglise. Il ne convient pas de prendre cet exemple si spécifique du don de la prêtrise pour en faire l'exemple de TOUT DON.

Au texte cité I Cor. 12,4, nous lisons: "Il y a, certes, diversité de dons spirituels... "En latin: "Divisiones vero gratiarum sunt, idem autem Spiritus"; suit une description en Grec de ces "dons spirituels".

Ce que je veux noter ici est ceci: La spécificité des dons dont il est traité dans les textes cités et le contexte spirituel qui les réfère à l'Eglise, ne saurait fournir un fondement à la théorie sociale de l'auteur. On affaiblit toute argumentation qu'on veut baser sur des fondements faux. L'application du "Corps Mystique" à une situation sociale n'est pas légitime. Nous savons très bien que l'édification de ce Corps Mystique qui est l'Eglise, impliquera des conséquences sociales. Je dirais: allez chercher le fondement de votre doctrine sociale dans les encycliques "Mater et Magistra" ou "Populorum Progressio", ou bien dans le document du Concile de Vatican II "Gaudium et Spes", qui, basés sur l'Ecriture Sainte, interprètent, pour notre temps, de qui est vraiment "attitude chrétienne" par rapport à la propriété privée.