



## BISDOM ANTWERPEN

Aan:

Alle actieve pastores, bruggenbouwers

Ter info:

Dekens en adjuncten, medewerkers van diocesane diensten, vicariaten en het bisschopshuis

Antwerpen, 1 maart 2021

### INFORMATIE OVER NIEUWE ELEMENTEN ZORGZAAM MEDEWERKERSBELEID

Beste pastor of pastorale medewerker,

Werken als pastor heeft iets bijzonders. Het is geen beroep als een ander. Uiteraard verwachten mensen veel van je en ben je bereid aan deze verwachtingen tegemoet te komen. Toch is er een vraag die daaraan voorafgaat. Een roeping die van God komt. In naam van Jezus wil je mensen tegemoet treden. Je wil doen wat Jezus met en voor hen zou doen. En daarin sta je niet alleen. Je bent een schakel in de ketting. Je deelt in het engagement van heel de Kerk. En je doet dat op je persoonlijke manier, vanuit je eigen talenten en bekwaamheden. Een zanger zingt met zijn eigen stem als instrument. Zo ben jij pastor met je eigen talenten en levenservaring als instrument. Voor dat instrument moet je zorg dragen.

#### *Zelfzorg*

In de eerste plaats zelfzorg. Wie zichzelf een beetje kent, weet wanneer het allemaal te veel wordt, wanneer je zenuwachtig of gespannen wordt, wanneer de connectie met je roeping flippert, of wanneer een goed gesprek nodig is. Dat erkennen is een deugd. Bernardus van Clairvaux schreef het al in de 12<sup>de</sup> eeuw: *'Kijk naar de bron zelf van het leven. Laat eerst jezelf vullen. Laat daarna wat de bron je nog méér geeft overvloeien naar anderen. Liefde stroomt over. Je leeg laten lopen is niet wat liefde vraagt. Voor wie kun je goed zijn als je voor jezelf slecht bent?'*

#### *Zorg voor elkaar*

Zoals jij is ook je buurman of buurvrouw in het pastoraal werk door God geroepen en gezonden. Samen staan we in dienst van het Evangelie van de diocesane kerkgemeenschap. We hangen bovendien af van elkaars welslagen en welbevinden. Dat vraagt om aandacht en zorg voor elkaar.

---

<sup>1</sup> *Uit: 18e toespraak over het Hooglied door Bernardus van Clairvaux, geschreven rond het jaar 1136*



## BISDOM ANTWERPEN

### *Zorgzaam medewerkersbeleid*

Onderlinge zorg is niet voldoende. Elk samenwerkingsverband vraagt om een zorgzaam medewerkersbeleid. In de Kerk betekent dit: een doordacht systeem om mensen te ondersteunen, zowel in hun spirituele roeping als in hun pastoraal functioneren. Deze ondersteuning vraagt bovendien om de nodige onderscheiding tussen wie werkt in de territoriale of in de categoriale pastoraal, wie werkt in een werknemersstatuut of als bedienaar van de eredienst, wie werkt in een plaatselijke gemeenschap of als staflid in een vicariaat, een diocesane dienst of het bisschopshuis.

### *Introductietraject*

Voor wie begint aan een eerste benoeming is een introductietraject voorzien. In de territoriale pastoraal is dit introductietraject wat uitgebreider dan in de categoriale pastoraal. Aan medewerkers in de territoriale pastoraal biedt dit traject kansen tot kennismaking met de collega's, met de plaatselijke pastorale context en met het nieuwe takenpakket. De bruggenbouwer(s) van de pastorale eenheid spelen bij dit introductietraject een belangrijke rol. Voor medewerkers in de categoriale pastoraal vindt dit introductietraject plaats in de betreffende voorziening. Echter, zoals hun collega's in de territoriale pastoraal, kunnen ook zij kennismaken met de werking van de vicariaten en het bisdom, alsook met de personeelondersteuning.

### *Functionerings- en welzijngesprekken*

Voor alle medewerkers met een canonieke benoeming, zowel pastores of als teamleden van een pastorale eenheid, zijn functionerings- en welzijngesprekken voorzien. Die vinden plaats op geregelde tijdstippen of belangrijke overgangsmomenten tijdens de beroepsloopbaan.

Voor startende pastores in de territoriale pastoraal zijn twee opvolggesprekken voorzien: na een half jaar en na een volledig jaar pastoraal werk. Bedoeling van deze opvolggesprekken is nagaan of de startende pastor zich goed voelt in zijn rol en in zijn takenpakket.

Voor teamleden van een pastorale eenheid is een waarderingsgesprek voorzien in het derde jaar van hun benoeming. Dat waarderingsgesprek gebeurt met de bruggenbouwer(s) van de pastorale eenheid. Bedoeling is nagaan of het teamlid zich thuis voelt in het team en zijn plek vindt tegenover de andere teamleden. Nadere informatie over dit gesprek ontvangen de bruggenbouwers in maart 2021.

Voor alle medewerkers met een canonieke benoeming is een functioneringsgesprek voorzien in het vijfde jaar van hun benoeming. Zowel pastores in de territoriale als in de categoriale pastoraal, als teamleden van een pastorale eenheid komen voor dit functioneringsgesprek in aanmerking. In dit gesprek is ruimte voor wederzijdse feedback. Op vraag van de pastor kan reeds in het derde jaar van de benoeming een functioneringsgesprek doorgaan.

Voor pastores met een langdurige ziekte zijn bijkomende gesprekken voorzien. Sommigen kunnen en willen aan het werk blijven, maar zijn verminderd belastbaar. Anderen verkiezen of zien zich genoodzaakt hun werk te beëindigen. Bedoeling van deze gesprekken is om na te gaan wat aan ondersteuning nodig is en of het takenpakket dient te worden aangepast.



## BISDOM ANTWERPEN

### *Pensioneringsgesprekken*

Met medewerkers van wie het burgerlijke en/of canonieke pensioen nadert zijn pensioneringsgesprekken voorzien. Bedoeling van deze gesprekken is alle formaliteiten rond de pensionering te bekijken, een aantal praktische gevolgen voor zowel de medewerkers als de gemeenschap in kaart te brengen, en de nodige voorbereiding te voorzien op deze belangrijke overgang in het leven, zowel beroepsmatig als spiritueel.

### *Continuïteit met wat al bestaat*

Uiteraard zet het bisdom al langer in op een zorgvuldig personeelsbeleid. Niet nieuw is de ondersteuning door middel van supervisie-, intervisie-, en coaching trajecten voor twee groepen: voor nieuw startende pastores in het eerste jaar van hun benoeming, en voor alle professionele medewerkers om de vijf jaar. Bedoeling van deze gesprekken is om te reflecteren op het eigen werk en het eigen welbevinden daarin.

Wat eveneens doorgaat is de vorming en werkbegeleiding voor teamleden van een pastorale eenheid. Bedoeling is hen te ondersteunen in hun specifieke taak en nieuwe vaardigheden aan te reiken, via onderlinge uitwisseling van 'good practices' en bijkomende vorming.

Daarnaast kan wie het wenst een traject van geestelijke begeleiding volgen. Dit traject schept ruimte om stil te staan bij je roeping, geloofsgroei, levenservaring en plaats in de Kerk.

### *Een dankbaar slot*

Beste medewerker, dank je wel. Je inzetten met en voor de Kerk is een heuse uitdaging. Een waagstuk zelfs. Bovendien raakt deze inzet aan je eigen vel. Je kan jezelf niet buiten de inhoud van je werk voor de Kerk houden. Integendeel. Persoon en werk liggen in de Kerk heel dicht bij elkaar. Dank je wel omdat je een engagement en een taak wil opnemen. Van onze kant engageren we ons om je daarin zo goed mogelijk te omkaderen en te ondersteunen. Dat is het doel van een zorgzaam medewerkersbeleid.

Heb je vragen bij deze informatie: aarzel niet om contact op te nemen met het vicariaat of het dekenaat waartoe je behoort.

Bruno Aerts, o.praem  
Vicaris-generaal

Wim Selderslaghs  
Vicaris Vicariaat Kempen

Bart Paepen  
Vicaris Vicariaat Antwerpen