**van jaargesprek naar functioneringsgesprek**

**Leidraad bij functioneringsgesprekken**

Sinds 2008 wordt een jaargesprek verondersteld tussen vrijgestelden en hun directe leidinggevenden. Dat was toen nieuw en werd niet altijd goed ontvangen, laat staan omarmd als een **kans** op werkrelatieverbetering, werkingsverbetering en professionalisering. Vooral omwille van de weerstanden werd gekozen om het een ‘jaargesprek’ te noemen en nog geen functioneringsgesprek. 16 jaar later is in de meeste sectoren het functioneringsgesprek een **evident** deel van de **professionele cultuur**.

De roep om professionalisering in de Kerk is sindsdien enkel luider geworden, niet in het minst door de misbruikschandalen én door lokale vaststellingen van onprofessioneel en zelfs Kerk-onwaardig handelen. De Kerk heeft nood aan een **nieuwe cultuur** en die is gelukkig al **aan het ontstaan**, al is er nog een lange weg af te leggen.

Van kop tot teen is het nieuwe, moderne, maar in de kern héél **christelijke leiderschap** te herontdekken. Paus Franciscus is daarin een belangrijke voortrekker. Goed begrepen **synodaliteit** is op alle niveaus verder te leren en te ervaren. Het gedeelde leiderschap is niet zomaar een modewoord, maar een absolute noodzaak voor de lokale Kerkgemeenschappen. **Krachten bundelen** in de hoop dat in de toekomst nog op een 40-tal plekken in ons bisdom een duurzame levendige geloofsgemeenschap is die zich verzameld weet door Christus. Daarvoor is het nodig dat gewijden en leken, vrouwen en mannen, een goed begrepen en dus essentieel **gedeelde en** **dienende verantwoordelijkheid opnemen**.

Die evolutie vraagt om fundamenteel **christelijke houdingen**. De belangrijkste **naar zichzelf** gerichte houdingen zijn hiertoe: 1) zin voor waarheid over jezelf, 2) innerlijke ruimte maken voor wat de Geest ons te zeggen heeft, 3) vertrouwen op Gods Liefde: Hij ziet ons graag en worden vergeven als we ons steeds opnieuw bekeren.

De belangrijkste **naar anderen** gerichte houdingen zijn: 1) Geloof in de andere vanuit de absolute openheid voor het spreken van de Geest doorheen anderen, 2) een teken zijn van Gods Liefde voor elke ander, tot in de vergeving van elkaar, 3) onophoudelijke inzet voor de ander en zo een vastberaden teken zijn van het doorbreken van Gods droom voor deze wereld, en 4) gepaste en gebalanceerde plaats geven aan de aanmoediging en bevestiging enerzijds én de broederlijke/zusterlijke vermaning anderzijds, want beide zijn nodig om in waarheid te kunnen groeien.

Het functioneringsgesprek is een **dialoog** die uitgaat van absolute **gelijkwaardigheid** en **wederkerigheid**. Het gesprek wil een middel zijn voor een gezamenlijke reflectie op ons dagelijkse werk, zowel zelfstandig als in teamverband met andere vrijgestelden én vrijwilligers . Tegelijk staat het functioneringsgesprek los van het dagdagelijkse werk. Het is een moment van afstand name en overschouwing. Er wordt gekeken naar een langere periode en de evolutie daarin, inclusief pieken en dalen die benoemd mogen worden.

# Verschil functioneringsgesprek en evaluatiegesprek

Opdat een nieuwe naam geen foute verwachtingen zou opwekken, is het goed om te benadrukken dat een functioneringsgesprek geen evaluatiegesprek is. Hieronder enkele belangrijke verschillen:

|  |  |
| --- | --- |
| **Functioneringsgesprek** | **Evaluatiegesprek**  |
| 2-richtingsverkeer | 1-richtingsverkeer |
| Vanuit verleden en heden, toekomstgericht. | Kijken naar verleden, afgelopen periode. |
| Doel: verbeteren van de werkrelaties en het wederzijds functioneren | Doel: oordelen |
| Functioneren van de medewerker én van leidinggevende komt ter sprake | Functioneren van de medewerker staat centraal |
| Informatie uitwisselen over de kwaliteit van de werkrelaties en het functioneren. Een functioneringsgesprek, wil achterhalen wat de factoren zijn die het functioneren van de medewerker beïnvloeden, wil ontdekken wat dient te gebeuren bij de leidinggevende, bij de collega’s en bij de persoon zelf om het functioneren te optimaliseren. | Aan de hand van informatie over prestaties, relationele vaststellingen, geleverd werk, kwaliteit van het werk het functioneren van de medewerker gemotiveerd evalueren |
| Open gesprek | Meten aan de hand van parameters, indicatoren en doelstellingen |
| Cyclisch, minstens 1 keer per jaar, kan tussendoor op vraag van elke betrokkene | Cyclisch, typisch 1 keer per mandaatperiode |
| Beïnvloeden van de werksituatie d.m.v. nieuwe samenwerkingsverbanden, communicatietools, begeleiding, ontwikkeling... | Positief of negatief oordelen en/of belonen |
| Aandeel van de medewerker in het gesprek over functioneren is het grootst | Aandeel van de leidinggevende in het beoordelen is het grootst |
| Gericht op de groei van de medewerker | Oordeel van de leidinggevende |
| Door de directe leidinggevende (met eventueel een neutralere persoon aanwezig) | Komt de bisschop toe |
| Verslag bevat belangrijke nieuwe afspraken en voornemens als hulp voor de opvolging | Verslag bevat een conclusie en eventueel strikt na te leven actieplan |

**4 februari 2024**

**Leidraad voor jaarlijks Functioneringsgesprek**

**Parochiaal vrijgestelde of parochiaal actieve Diaken met de pastoor-moderator
(en op vraag van één van hen: de deken of dekenaal begeleider)**

**werkjaar ….**

Richtvraagjes ter inspiratie en ter voorbereiding.

**Over jezelf:**

* Hoe beleef je jouw opdracht als vrijgestelde in de parochie?
	+ Hoe sta je tegenover de diocesane visie op missionaire parochie (cfr. oriëntatietekst)?
* Waarvoor sta je?
* Waaraan twijfel je? Waar voel je weerstand in jezelf?
	+ Wat geeft vreugde?
	+ Wat is moeilijk?
	+ Waar(in) zou je persoonlijk willen groeien of geholpen/ondersteund worden?
	+ Hoe positioneer je jezelf in de parochieploeg
	+ Hoe voel je je positie in de huidige werking van de parochie aan?
	+ Hoe ga je om met weerstand in de parochieploeg, van parochianen, van de buitenwereld?
	+ Hoe verhoud je je tot jouw takenpakket (beschreven of impliciet (bijv. pastoor)
	+ Wat is gebeurd met opmerkingen of aanbevelingen uit het vorige jaargesprek
* Hoe ervaar jij de werkrelaties met collega’s vrijgestelden in de parochie, en met andere vrijgestelden in het dekenaat?
	+ In je dagelijkse werk?
	+ Hoe positioneer je jezelf in de groep van vrijgestelden?
	+ Hoe ervaar jij het werkoverleg onder vrijgestelden?
	+ Met wie is het contact zeer belangrijk? Op welke manier?
	+ Met wie zou je meer contact wensen (persoon of groep)? Om wat te bereiken?
	+ Hoe sta je tegenover de dekenale ploeg, het dekenaal bureau en tegenover hun werking?
	+ Hoe ervaar je de spiritualiteitsdag, priestersessies, diakenzondagen, bijeenkomsten parochieassistenten en dekenale, diocesane en andere vormingen en bijeenkomsten

**Over de parochie:**

* Hoe ver staan jullie naar eigen aanvoelen vandaag in de groei van de ene parochie?
	+ In welke domeinen krijgt die groei volgens jou richting?
* Catechese, initiatie, verkondiging, geloofsverdieping
* Gebed en liturgie
* Diaconie
* Gemeenschapsvorming
* Communicatie, secretariaat, administratie,
* Financiële en juridische structuren en beheer (vzw’s, KR, CKB)
	+ Waarin is de weg duidelijk maar (nog) niet mogelijk in de huidige context? Waarom?
	+ Hoe staat de parochieploeg tegenover de dekenale werking
* Noodzaak – nuttig – aanspreekbaar – collegiale bemoediging – inspiratie – last
* Is er voldoende uitwisseling, doorstroming dekenaat-parochie / parochie-dekenaat?
* Wat verlangt / verwachten jullie (meer) van het dekenaat
* Hoe ervaar je de parochieploeg?
	+ Naar draagkracht?
	+ Naar verantwoordelijkheidsdelen?
	+ Naar beleidsdenken?
	+ Naar denken voor het grotere geheel?
* Parochie in een dekenaat-bisdom-Vlaamse kerk-wereldkerk
	+ Wat is er nodig voor of in de parochieploeg?
* Groeit de betrokkenheid van elke parochiaan op de hele parochie?
	+ Waar/hoe ervaren ze geloofsverdieping en geloofsgemeenschap?
	+ Wat is er nu in beweging?
	+ Waar loopt het vast of stroef?

**Leidraad voor jaarlijks Functioneringsgesprek**

**(pastoor-) moderator of Pastoraalcoördinator + Aangesteld Pr. OF Finacor
met deken en begeleider (of vervanger)**

**werkjaar …**

**Over jezelf:**

* Hoe beleef je jouw opdracht als (pastoor-)moderator / pastoraalcoördinator / aangesteld priester?
	+ Zijn de contouren van je opdracht/benoeming duidelijk?
	+ Hoe sta je tegenover de diocesane visie op missionaire parochie (cfr. oriëntatietekst)?
* Waarvoor sta je?
* Waaraan twijfel je? Waar voel je weerstand in jezelf?
	+ Wat geeft vreugde?
	+ Wat is moeilijk?
	+ Waar(in) zou je persoonlijk willen groeien of geholpen/ondersteund worden?
	+ Hoe en wanneer positioneer je jezelf in de parochieploeg
* als leider?
* als bemiddelaar?
* als democratisch lid?
* als herder?
* als criticus?
* als volger?
* als visionair?
* als missionaris?
	+ Hoe ga je om met weerstand in de parochieploeg, van parochianen, van de buitenwereld?
	+ Hoe voel je je positie aan in het geheel van de nieuwe parochie?
	+ Hoe verhoud je je tot jouw takenpakket (beschreven of impliciet (bijv. pastoor)
	+ Wat is gebeurd met opmerkingen of aanbevelingen uit het vorige jaargesprek
* Hoe ervaar jij de werkrelaties met collega’s vrijgestelden in de parochie, met de deken, de dekenale begeleider en met andere vrijgestelden in het dekenaat?
	+ Met wie is het contact zeer belangrijk?
	+ Met wie zou je meer contact wensen (persoon of groep)?
	+ Hoe sta je tegenover de dekenale ploeg, het dekenaal bureau en tegenover hun werking?
	+ Hoe ervaar je de spiritualiteitsdag, priestersessies, diakenzondagen, bijeenkomsten parochieassistenten, bijeenkomsten finacoren en dekenale, diocesane en andere vormingen en bijeenkomsten
	+ Welke vrijgestelden in je parochie zijn aan/afwezig spiritualiteitsdag, priestersessies, diakenzondagen, bijeenkomsten parochieassistenten, en dekenale, diocesane en andere vormingen en bijeenkomsten

**Over de parochie:**

* Hoe ver staat de parochie naar jouw aanvoelen vandaag in de groei van de nieuwe parochie?
	+ In welke domeinen krijgt die groei volgens jou richting?
* Catechese, initiatie, verkondiging, geloofsverdieping
* Gebed en liturgie
* Diaconie, fraterniteit, solidariteit
* Gemeenschapsvorming, samenwerking, (werk)overleg, synodaliteit
* Communicatie, secretariaat, administratie,
* Financiële en juridische structuren en beheer (vzw’s, KR, CKB)
	+ Waarin is de weg duidelijk maar (nog) niet mogelijk in de huidige context? Waarom?
* Welke concrete pastorale doelen, werkpunten… zijn voorzien voor dit werkjaar?
Welke stappen zijn volgens jou nu het meest noodzakelijk of van belang?
	+ Hoe staat de parochieploeg tegenover de dekenale werking
* Noodzaak – nuttig – aanspreekbaar – collegiale bemoediging – inspiratie – last
* Wat verlangt / verwacht de parochieploeg van het dekenaat
* Hoe ervaar je de parochieploeg?
	+ Naar draagkracht?
	+ Naar verantwoordelijkheidsdelen en participatie (rolverdeling)?
	+ Naar beleidsdenken en het ontwikkelen/actualiseren van (toekomst)visie?
	+ Naar denken voor het grotere geheel?
* Nieuwe parochie-dekenaat-bisdom-Vlaamse kerk-wereldkerk
	+ Welk plaats nemen andere vrijgestelden in in de parochie, in de parochieploeg?
	+ Wat is er nodig voor of in de parochieploeg?
* Wat ervaar je als sterkten? Wat ervaar je als knelpunten?
* Zie je bij jouw lokale gemeenschap een groeiende betrokkenheid op de hele parochie?
	+ Wat is er nu in beweging?
	+ Waar loopt het vast of stroef?
* Hoe ervaar je de groei naar een duurzaam en efficiënt administratief en financieel beheer van de éne parochie?
	+ Wat is er nu in beweging?
	+ Waar liggen vandaag kansen?
	+ Waar loopt het vast of stroef?
	+ Is het financiële decreet een evidente leidraad?
	+ Zijn de financiën duurzaam gezond? Wat verhindert dat, wat lijkt nodig?
	+ Hoe ervaar je de ondersteuning door de dekenale financ- admin- coördinator (finacor)?

**Leidraad voor jaarlijks Functioneringsgesprek**

**PASTOOR-deken met begeleider en bisschoppelijk gedelegeerde**

**werkjaar …**

Richtvraagjes ter inspiratie en ter voorbereiding.

1. **Sterkte-zwakte analyse van parochie en pastoraal:**

**wat zijn sterkte punten, zwakke punten, werkpunten, plannen… op diverse terreinen?**

Ofwel elk terrein bespreken, ofwel selecteren: sterkste terreinen, zwakste terreinen.

* werking van de parochieploeg (zie ook gezondheidsscan)
* dragende krachten (vrijgestelden, vrijwilligers): aantal, functioneren
* synodaal werken: verantwoordelijkheid delen, teamgeest, overleg, diocesaan besef
* besef één parochie te zijn
* missionaire pastoraal: aansprekend, getuigend, toekomstgericht
* verkondiging, catechese, initiatie, geloofsvorming
* gebed, viering, liturgie
* diaconie, fraterniteit, solidariteit
* geloofsgemeenschapsvorming, samenwerking, hartelijkheid, geloofsverdieping
* communicatie (Kerk en Leven, website…),
* secretariaat, administratie
* financieel beheer
1. **Pastoor-moderator zijn vandaag.**
* Hoe ervaar en beleef je zelf je opdracht en rol?
* Welke vreugde(n) mag je ervaren? Waar vind je steun en gedragenheid?
* Waar ervaar je zelf teleurstelling of onmacht?
* Hoe ga je om met weerstand of onmacht bij medewerkers en parochianen?
* Waar(in) zou je willen groeien of geholpen/ondersteund worden?
* Hoe verhoud je je tot jouw takenpakket (beschreven of impliciet (bijv. pastoor)
* Wat is gebeurd met opmerkingen of aanbevelingen uit het vorige jaargesprek
1. **Perspectief Kerk 2050: hoe kijk je naar de toekomst van de parochie? Welke gestalte voor de Kerk in 2050?**
* Hoe vandaag een toekomst voor de Kerk in onze regio voorbereiden?
* Welke stappen zijn nodig? Welke drempels moeten we over?
* Wat kan in de parochie of het dekenaat nu al gebeuren?
* Geactualiseerd pastoraal meerjarenplan als basis voor vernieuwing Kerkenbeleidsplan tegen Pasen 2025
1. **Dekenaal en diocesaan (samen)werken. (terreinen, projecten)?**
* Verwachtingen, suggesties, thema’s, aandachtspunten voor de dekenale ploeg?
* Welke steun of hulp verwacht je van deken, begeleider, CCV, bisdom?
1. **Opvolging vrijgestelden**
* Belangrijkste punten uit het jaargesprek met elk van hen
* Aanwezigheid op spiritualiteitsdag, priestersessies, diakenzondagen, bijeenkomsten parochieassistenten, bijeenkomsten finacoren, andere vormingen

**functioneringsgesprek: verslag en afspraken**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam en voornaam van de medewerker |  |
| Naam en voornaam leidinggevende |  |
| Datum van het functioneringsgesprek |  |
| **Onderwerpen van het functioneringsgesprek**:1. Onderwerpen aangebracht door de medewerker:
* …
* …
* …
* …
* …
1. Onderwerpen aangebracht door de leidinggevende:
* …
* …
* …
* …
* …
 |
| **Opvolging**:1. Afspraken naar de medewerker toe (verwachtingen, doelstellingen, prioriteiten, vorming, aanpassing taakomschrijving, …):
* …
* …
1. Afspraken naar de leidinggevende:
* …
* …
1. Eventueel: verdere stappen of andere afspraken:
 |
| Datum |  |
| Handtekening medewerker |  |
| Handtekening leidinggevende |  |