

# Gezondheidsscan voor parochieploegen



God,  
Geef mij **kalmte**  
om te aanvaarden  
wat ik niet kan veranderen,  
**moed**  
om te veranderen  
wat ik kan veranderen,  
en **wijsheid**  
om tussen deze twee  
onderscheid te maken.

## Inleiding

Een gezonde parochieploeg...  
een noodzaak voor elke parochie.

Maar hoe hou je een parochieploeg gezond en fit?  
Zeker niet door te wachten tot ze uit vorm is of ziek wordt.  
Je onderhoudt de conditie.  
Je verzorgt de sterktes en bent waakzaam voor de zwaktes.  
Je doet af en toe een check-up.  
Voorkomen is beter dan genezen!

Daarom deze **Gezondheidsscan voor parochieploegen**.  
Een boekje waarmee je zelf de conditie van jullie ploeg kunt nagaan.  
We rangschikten 9 gezondheidsaspecten als onderscheiden terreinen voor  
een zelfonderzoek van de parochieploeg.  
Hoe je precies te werk kunt gaan, lees je verderop in de gebruiksaanwijzing.

Dit boekje is een hulpmiddel dat je zelf in handen hebt.  
Gebruik het op gepaste manier in je ploeg.  
We verwachten louter positieve nevenwerkingen.  
Hopelijk wordt (zelf)evaluatie een goede gewoonte in de parochieploeg.

Goede gezondheid!

CCV in het bisdom Gent

# Gebruiksaanwijzing

## Doordacht evalueren

Maak er een gewoonte van de werking van de parochieploeg geregeld te evalueren. Deze gezondheidsscan wil je daartoe helpen.

Plan de momenten van evaluatie in de jaarkalender en bepaal vooraf hoeveel tijd je hiervoor wil uittrekken. Dat kan zowel tijdens de maandelijkse vergaderingen als op een plannings- of evaluatiedag.

Spreek iedere keer op voorhand af op welke manier je met dit boekje wil werken.

Heb bij het scannen oog voor zowel de sterke als de zwakke punten.

Laat elke bespreking door ieder ploeglid vooraf persoonlijk voorbereiden.

## Mogelijkheden

**Zelf scan:** Te gebruiken als reflectie op het eigen functioneren.

- ▷ Het is zinvol om elke groepsevaluatie te laten voorafgaan door een zelfreflectie aan de hand van de grondhoudingen.
- ▷ In je individuele voorbereiding van de groepsevaluatie leg je de afgesproken vraagjes/thema's ook op je eigen functioneren.

**Ploeg scan:** Te gebruiken als reflectie op het gezamenlijk functioneren

**Full scan:** Terrein per terrein werken.

- ▷ Je kan in elk terrein steeds alle vragen doorlopen en een stand van zaken opmaken: wat loopt goed? wat kunnen we verbeteren? welke werkpunten hebben we nog?
- ▷ Je kan één of enkele terreinen selecteren naar prioriteit (sterkte of zwakte), bijvoorbeeld door gebruik te maken van het diagnoserapport.
- ▷ Je kan in volgorde alle terreinen aan bod laten komen.
- ▷ Je kan in twee delen werken: terreinen 2-5 (over de ploeg zelf) of terreinen 6-9 (over de taak van de ploeg) samen nemen.
- ▷ Over een wat langere termijn zouden alle terreinen zeker eens aan bod moeten komen

**Quick scan:** Met geselecteerde vragen werken.

- ▷ De ploegleden lezen alle vragen vooraf door en selecteren welke vragen meest urgent/prioritair zijn of in het oog springen: wat dringt zich op? (zowel sterktes als zwaktes)
- ▷ De selectie die ieder ploeglid inbrengt, is op zichzelf significant.
- ▷ De vaakst ingebrachte topics kunnen eerst besproken worden.

**Checkpoint scan:** Een diagnoserapport opstellen (zie achterzijde boekje)

- ▷ Dit kan je doen als tussentijds controlemiddel of om te bespreken vraagjes te selecteren.

## Bij de bespreking

Beluister steeds ieders mening.

Spreek niet aanvallend, maar in ik-boodschappen.

Kies bewust de methode van werken. In een apart document zullen we een aantal mogelijkheden aanbieden die kunnen helpen bij een vlotte, veilige bespreking. Dit document is beschikbaar op de website van CCV-Gent ([www.ccv.be/gent](http://www.ccv.be/gent)), in de rubriek De nieuwe parochie.

Zoek externe begeleiding indien het onderwerp te gevoelig of moeilijk zou liggen.

Evalueren doen we om te evolueren: blijf niet hangen bij het verleden, maar zoek hoe je als ploeg verder kan groeien.

Formuleer tot besluit steeds een antwoord op de vraag: 'Waartoe voelt de parochieploeg zich (op dit terrein) uitgenodigd na de bespreking?'

# Terreinen voor een zelfscan van de parochieploegen

1. Grondhoudingen
2. Vergaderwijze
3. Onderlinge relaties
4. Spiritualiteit
5. Profiel van de ploeg
6. Beleidsploeg zijn
7. Missionaire pastoraal
8. Verhouding met teams en medewerkers
9. Communicatie en gedragenheid

Terrein 1 schetst algemene grondhoudingen voor een ploeglid. Ze vormen de basis voor een persoonlijk zelfonderzoek dat bij voorkeur vooraf gaat aan de zelfscan van de ploeg.

Terreinen 2-5 gaan over de ploeg zelf: wie ze is, hoort te ZIJN (naar binnen).

Terreinen 6-9 gaan over de taak van de ploeg: wat ze te DOEN heeft (naar buiten).

## 1. Grondhoudingen

1. 'Als de Heer het huis niet bouwt, bouwen de werkers vergeefs'.
2. Levend houden en verdiepen van je geloof.
3. Je diep verbinden met de Kerk, liefde voor de gemeenschap.
4. Openheid en verantwoordelijkheid met het oog op de hele parochie.
5. Integer en authentiek zijn als mens.
6. Loyaal en collegiaal ingesteld zijn.
7. Luisterbereid en ontvankelijk.
8. Kritisch en innovatief.
9. Realistisch en hoopvol.

In welke mate herken ik deze grondhoudingen bij mezelf?  
Waartoe voel ik mij uitgenodigd na dit zelfonderzoek?

## 2. Vergaderwijze

1. Hoe dikwijls komt de parochieploeg samen?  
In hoeverre vind je dat voldoende, gezien de taakstelling?
2. Hoe besteedt de ploeg aandacht aan planning, terugblik en vooruitblik?  
(plandag, brondag, evaluatiedag ...)
3. Hoe komt de agenda tot stand?  
(is er een bureau, inbreng van de leden, een vast schema, een aantal vaste agendapunten, goede timing, haalbaarheid, relevantie, agendapunten goed voorbereid, tijdig bezorgd ...)
4. Hoe goed zijn de rollen van moderator en verslaggever toegekend en verdeeld?  
Hoe goed wordt de rol van moderator ingevuld?  
(iedereen aan bod, time keeping ...)
5. Is er een degelijke verslaggeving?  
(conclusies, afspraken, tijdig bezorgd ...)
6. Hoe wordt omgegaan met leden die regelmatig afwezig zijn?  
Wat valt hieruit te leren?

Waar toe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 3. Onderlinge relaties

Overweeg een specifieke werkwijze. Zie het aparte document met werkmethode op de website van CCV Gent ([www.ccv.be/gent](http://www.ccv.be/gent)), in de rubriek *De nieuwe parochie*.

1. Hoe voel ik mij in de ploeg?  
(vrijuit spreken, vertrouwen, verantwoordelijk, belangrijk, nuttig, persoonlijke mening uiten, van tel zijn ...)
2. Welke sfeer heerst er in de ploeg?  
(respect, vertrouwen, gelijkwaardigheid, loyaliteit, één team, elkaar kennen, elkaar tijd geven, elkaar beluisteren ...)
3. Hoe komen we tot een besluit?  
(openheid, conflict bijleggen, naar elkaar luisteren, ruimte voor debat, iedereen betrokken, bereid tot compromis, achteraf loyaal aan een genomen ploegbeslissing ...)

Waar toe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 4. Spiritualiteit

1. In welke mate stelt de ploeg zich open voor Gods Woord?  
(gebedsmoment in elke vergadering, Bijbelse insteek, lectio divina, contemplatieve dialoog ...)
2. In welke mate wordt aandacht besteed aan vorming?  
(School voor Geloofsverdieping, Bijbels Leerhuis, HDGI, CCV, dekenale vorming, vormingsmoment in vergadering, tijdens een eigen bezinnings- of werkdag ...)
3. Groeit de ploeg als geloofsgroep?  
(geloof delen, woorden geven, gedragen zijn, samen bidden, geloofsgesprek over een Bijbeltekst ...)
4. Hoe bewaren we het evenwicht
  - tussen vreugde van het geloof (hoop, enthousiasme, nieuwe kansen zien ...) en pessimisme (ontmoediging, problemen zien ...)?
  - tussen vertrouwen op God (de Geest laten werken) en eigen inspanning (karwei, prestatie, activisme ...)?

Waartoe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 5. Profiel van de ploeg

1. Hoe evenwichtig is de ploeg samengesteld?  
(m/v, vrijgestelden/vrijwilligers, gewijden/gedoopten, leeftijd, complementaire competenties, volgens werkterreinen en niet volgens vertegenwoordiging ...)
2. In welke mate kunnen wij als ploeg onze beleidsverantwoordelijkheden aan?  
(toerusting en competentie op vlak van catechese, liturgie, diaconie, beheer, communicatie, financies ...)
3. Hoe duidelijk zijn verantwoordelijkheden en taken verdeeld?  
Welke terreinen ontbreken?  
Waarvoor moeten we versterking zoeken?
4. In hoever kan iedereen die (een) verantwoordelijkheid draagt, deze aan?  
(visie, tijd, engagement, gedragenheid, ondersteuning, kennis, vorming, feeling, past het bij wie iemand is? ...)
5. Op welke manier denken we na over een eventuele aanpassing of hernieuwing van de ploeg?  
Hoe gaan we om met een mogelijk definitief uitvallen van een ploeglid (verhuis, te druk, ziekte...)

Waartoe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 6. Beleidsploeg zijn

1. In hoeverre zijn we als ploeg thuis in de visie op de nieuwe parochie in ons bisdom?  
(voldoende achtergrond, visie op kerk in deze tijd, kennis visie- en oriëntatie-teksten, zich eigen maken ...)  
In welke mate maken we deze visie concreet in onze eigen parochie?  
(duidelijkheid, bereidheid, zicht op haalbaarheid, durf ...)
2. Hoe zetten we de visie om in beleid?  
(vertalen naar concrete doelen, toekomstgericht knopen doorhakken, werken met stappenplannen, tijdig evalueren ...)
3. Besteedt de parochieploeg voldoende tijd aan beleid (stuurgroep zijn) zonder te worden opgeslorpt door zaken die in een werkgroep thuishoren?
4. In welke mate zijn we niet (te) eenzijdig met één aspect van het parochieleven bezig?
5. Hoe stimuleren we parochianen/medewerkers/werkgroepen om zich in te schakelen in samenwerking als één parochie?  
In welke mate slaagt de ploeg erin om op elk werkterrein mensen te verbinden en samen te brengen?

Waartoe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 7. Missionaire pastoraal

*Achtergrond bij deze vragen: zie de Oriëntatienota 'Pastorale uitdagingen voor de parochie' (geactualiseerde versie, brochure april 2021)*

1. Hoe maken we werk van een warme gemeenschap: hartelijkheid, fraterniteit, onthaal, verwelkoming, ontmoeting als broers en zussen vanuit het geloof, openheid voor nieuwkomers ...?
2. Op welke manieren erkennen, beleven en stimuleren we dat de parochie gevormd wordt vanuit de ontmoeting met Christus in de eucharistie op zondag?
3. Welke aandacht en betrokkenheid ontwikkelt de parochie voor de meest kwetsbare mensen en groepen?  
Hoe wordt dit breed gedragen en beleefd in de hele geloofsgemeenschap?  
Waar nemen we pastoraal initiatief voor mensen die uit de boot vallen?
4. In welke mate is de parochie aantrekkelijk voor nieuwkomers, jongeren en gezinnen?  
(groeikansen in geloof, ontmoetingen, warm onthaal in de gemeenschap, enthousiasme, vreugde, kwalitatieve en doorleefde liturgie, gebed ...)
5. Hoe evolueert de parochie van 'bodembedekkend' (vasthouden aan vroegere kerkplekken) naar 'oases' (verzamelen in minder maar kwalitatiever plekken)?

Waartoe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 8. Verhouding met teams en medewerkers

1. Hoe verhouden de eventuele lokale teams zich tot de parochieploeg?  
Hoe duidelijk is hun taakstelling? Zijn ze nodig?  
Klopt de afstemming: beleid (parochieploeg) tegenover contactpunt, atenne, ondersteuning, uitvoering (lokaal team)?  
Hoe goed loopt de communicatie?  
(af en toe overleg, doorstroming info en verslag, aanwezigheid leden ...)?
2. Hoe verhoudt de parochieploeg zich tot verschillende taak- en werkgroepen in de parochie, vb. werkgroepen catechese, liturgie, diaconie, beheer ...?  
(informereren, consulteren, samenbrengen op niveau van parochie, synodaal werken, kwaliteit verzekeren ...)
3. Hoe gepast hanteren wij het parochiaal beraad?  
(consultatie, informatie, verbinden, verzamelen, niet als vroegere parochieraad ...)
4. In welke mate hebben we als parochieploeg zicht op de gehele parochie?  
In welke mate hebben we als parochieploeg voeling met de hele parochie (alles wat ter plaatse leeft)?  
Hoe nemen we mensen, medewerkers/groepen... mee in de omvorming tot nieuwe parochie als een positief verhaal?
5. Hoe motiverend en appreciërend is ons vrijwilligersbeleid?  
(bedanken, waarderen, attentie, feest ...)

Waartoe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?

## 9. Communicatie en gedragenheid

1. Hoe communiceert de parochieploeg met de parochianen?  
Benutten we daarvoor voldoende en op een goede manier de mogelijkheden tot communicatie?  
(website, Kerk en Leven, Facebook, nieuwsbrief ...)  
Weet de parochie waarmee de parochieploeg bezig is?  
(visie, focuspunten, besluiten ...)
2. In hoeverre kent de parochie de parochieploeg? (samenstelling, rol ...)  
Hoe aanspreekbaar en bereikbaar is de parochieploeg?  
(contactpersonen, contactgegevens, zichtbaar aanwezig, open voor feedback ...)
3. In welke mate wordt de parochieploeg in de parochie breed erkend en gedragen in haar rol?
4. In welke mate is er een goed werkend parochiesecretariaat?  
(geïnformeerde en gevormde medewerkers, doorstroming van en naar lokale contactpunten, geïntegreerde systemen ...)
5. Heb je als ploeg(lid) voldoende toegang tot de nodige informatie?  
(Kerkplein, nieuwsbrief bisdom, communicaties aan pastoors-moderatoren, vormingsinitiatieven CCV ...)  
Hoeveel aandacht heeft de parochieploeg voor goede doorstroming en beschikbaar stellen van informatie? (uitnodigen, doorverwijzen, adverteren ...)

Waartoe voelt de PP zich op dit terrein uitgenodigd na bespreking?



