

PASTORAAL WERKERS EN WERKSTERS
IN HET AARTSBISDOM MECHELEN-BRUSSEL

PASTORAAL WERK(ST)ER IN DE TERRITORIALE PASTORAAL

1.	Vooraf: enkele begripsbepalingen	2
1.1.	Vicariale verantwoordelijke voor de pastoraal werk(st)er	2
1.2.	Canonieke benoeming en een civiel contract met een werkgever	2
1.3.	Canonieke benoeming en geen arbeidscontract.....	2
2.	Vorbereiding van de canonieke benoeming	2
3.	Benoeming en aanstelling	3
3.1.	Benoeming	3
3.2.	Aanstelling	3
4.	Vormen van begeleiding.....	3
4.1.	Introductie in het pastoraal werkveld	3
4.1.1.	Een proces met een bepaald verloop.....	4
4.1.2.	Een gebeuren volgens een bepaalde methode met een bepaalde duur.....	4
4.1.3.	Een specifieke relatie.....	5
4.2.	Functioneringsgesprek	6
4.3.	Evaluatie bij herbenoeming	6
4.4.	Evaluatie bij onderbreking van het mandaat	6
4.5.	Gesprek bij wijziging van taak	6
4.6.	Exitgesprek.....	7
4.6.1.	Ontslag met wederzijdse toestemming.....	7
4.6.2.	Eenzijdig ontslag.....	7

Richtlijnen omtrent benoeming, aanstelling, vorming, wijzigingen van taak, uit dienst treden.

1. VOORAF: ENKELE BEGRIPSBEPALINGEN.

1.1. Vicariale verantwoordelijke voor de Pastoraal Werk(st)ers.

Per vicariaat (Vlaams-Brabant - Mechelen, Brussel) is de verantwoordelijkheid en de zorg voor pastoraal werk(st)ers toevertrouwd aan een vicariaal verantwoordelijke. Deze draagt mee de zorg voor de eerste benoeming en krijgt daarna namens de bisschop de verantwoordelijkheid voor de pastoraal werk(st)ers toevertrouwd. Dit wil zeggen dat alle pastoraal werk(st)ers met hun wensen en verlangens bij hem terecht kunnen. Hij draagt mee de verantwoordelijkheid voor de functioneringsgesprekken en bereidt ook mee de herbenoeming voor, samen met de vicariaal verantwoordelijke voor territoriale pastoraal en met de lokale territoriale verantwoordelijke.

1.2. Canonieke benoeming en civiel contract met werkgever

Wie in de kerk werkt als pastoraal werk(st)er stelt zich in dienst van de geloofsgemeenschap van het bisdom waarvan de bisschop de eindverantwoordelijke is. Het is de bisschop die de zending tot pastoraal werk geeft. Deze zending krijgt de vorm van een benoeming. Door de aanvaarding van een benoeming is men tevens onderworpen aan het canoniek recht. Deze benoeming is onderscheiden van het contract met de juridische werkgever. Dit contract is onderworpen aan de burgerlijke wet. De civiele werkgever verbindt er zich toe de richtlijnen van de canonieke verantwoordelijken zo goed mogelijk te volgen met inachtneming van de burgerlijke wet.

1.3. Canonieke benoeming en geen arbeidscontract

Wie in de kerk werkt als pastoraal werk(st)er stelt zich in dienst van de geloofsgemeenschap van het bisdom waarvan de bisschop de eindverantwoordelijke is. Het is de bisschop die de zending tot pastoraal werk geeft. Deze zending krijgt de vorm van een benoeming. Door de aanvaarding van een benoeming is men tevens onderworpen aan het canoniek recht.

2. VOORBEREIDING VAN DE CANONIEKE BENOEMING

De verantwoordelijke voor de opleidingen verkent met de studenten van het laatste jaar hun wensen en mogelijkheden. Zij/hij toetst dat daarna af met de adjunct van de hulpbisschop en met de plaatselijke sleutelfiguren.

De verantwoordelijke voor de opleidingen informeert daarna opnieuw de adjunct van de hulpbisschop. Deze maakt vervolgens kennis met de kandidaat.

Daarna is er een gesprek tussen de federatiepastoor, de kandidaat en de vicariaal verantwoordelijke voor de PW's. Tijdens dat gesprek worden de taken, het functioneringsverband en de materiele omkadering omschreven.

3. BENOEMING EN AANSTELLING

3.1. Benoeming

Van zodra alle voorwaarden voor de benoeming voldaan zijn schrijft de PW een brief aan de bisschop waarin hij/zij een benoeming aanvraagt met een korte motivering. De vicariale verantwoordelijke van de pastoraal werk(st)ers zorgt voor de uitvoering Voorbereiding van deze benoeming. Hij legt die voor aan de vicaris-generaal van het vicariaat en deze vicaris-generaal legt die voor aan de bisschopsraad waar de benoeming gebeurt. Bij de benoeming wordt steeds de termijn van de benoeming vermeld.

3.2. Aanstelling

De aanstelling tot pastoraal werk(st)er heeft plaats na de benoeming Deze gebeurt in de gemeenschap waarin de betrokkenen zullen werken.

'De aanstelling tot pastoraal werk(st)er gebeurt bij voorkeur tijdens een liturgische viering in de geloofsgemeenschap waarin de betrokkene voortaan zal werken. Bij een kandida(a)t(e) uit de territoriale pastoraal wordt de aartsbisschop daarbij vertegenwoordigd door de deken ; bij een kandida(a)t(e) uit de categoriale pastoraal door de vicariale verantwoordelijke. In naam van de aartsbisschop leest diens vertegenwoordiger de benoemingsbrief voor en verklaart hij de kandida(a)t(e) voor aangesteld, waarna door heel de aanwezige gemeenschap voor de nieuwe pastoraal werk(st)er gebeden wordt'. (Statuut 1.d).

In sommige situaties kan om pastoraal redenen de aanstelling weggelaten worden.

4. VORMEN VAN BEGELEIDING

4.1. Introductie in het pastoraal werkveld

Met beginnend pastoraal werker wordt hier die pastoraal werker bedoeld die, na zijn opleiding, voor het eerst in de territoriale pastoraal aan het werk gaat.

Aan elke beginnend pastoraal werker wordt door de zendende instantie een begeleider toevertrouwd. De pastoraal werker staat immers voor de uitdaging de hem toevertrouwde taken te leren uitvoeren, trouw aan God, aan zichzelf, aan de plaatselijke geloofsgemeenschap en aan de bisschop die hem deze verantwoordelijkheid geeft.

De begeleider heeft de opdracht de beginnende pastoraal werker praktijkgericht te ondersteunen en hem thuis te laten komen in zijn nieuwe werkveld. Hij bemoedigt en bevestigt. Hij ondersteunt bij moeilijkheden en bevraagt de pastoraal werker zodat die leert zijn pastorale opdracht in de gegeven omstandigheden naar best vermogen uit te oefenen, dit ten bate van alle betrokkenen: zichzelf, het werk, de medegelovigen en het bisdom.

4.1.1. Een proces met een bepaald verloop

In het begin ligt het accent in de begeleiding op het helpen thuiskomen in het werkmiddel. Informatie, bevestiging en bemoediging helpen de pastoraal werker over de onbekendheid en de daarbij horende onzekerheid. Dit houdt o.a. in dat de begeleider de pastoraal werker

- verwelkomt en hem helpt installeren; hem introduceert bij alle betrokkenen,
- wegwijs maakt in de structuur en de gewoonten, de verwachtingen en de eigen verhouding ten aanzien van die verwachtingen, de bestaande de gevoeligheden,
- op weg helpt in zijn opdracht en in de werkbegeleiding,
- dat hij met de pastor de lopende zaken, de samenwerking en de pastoraal-religieuze aanpak bespreekt.

Gaandeweg maken de opgelopen werkervaringen met hun vragen en zorgen het hoofdonderwerp uit van de gesprekken. In deze fase zal de begeleider

- via bevraging en confrontatie het leerproces van de pastoraal werker ondersteunen, (het verdient aanbeveling hiervoor een beroep te doen op objectiverende methoden zoals o.a. tijdschrijven.)
- mee in de gaten houden of alle aspecten van het werk in de begeleiding aan bod komen,
- en met de pastoraal werker in de loop van het proces evalueren of de begeleiding functioneert zoals ze bedoeld was en of er iets moet bijgestuurd worden.

Het beëindigen van deze periode van begeleiding gebeurt met een afrondend gesprek waardoor aan de begeleidingsrelatie formeel een einde komt. Vanaf dat moment gaan pastoraal werker en begeleider zich anders tot elkaar verhouden.

4.1.2. Een gebeuren volgens een bepaalde methode met een bepaalde duur

Pastoraal werker en begeleider maken klare afspraken – een contract - over

- het gewicht van de verschillende pastorale taken, de planning van het werk en het overleg daarover
- de methodische aanpak van de werkbegeleiding: van de pastoraal werker wordt verwacht dat hij de ervaringen en de werkzorgen die hij ter sprake wil brengen, noteert (Wat heb ik gedaan? Wat heb ik gezien, gedacht, beleefd? Wat leer ik uit deze ervaring? Welke vragen, welke werkzorgen heb ik nu?)
- de persoon bij wie de pastoraal werker terecht kan als de werkbegeleider de grenzen van dit genre relatie overschrijft.
- de duur van de begeleiding
- de frequentie, de duur en de inhoud van de gesprekken, bijvoorbeeld dagelijks of wekelijks om de lopende zaken te bespreken en om de veertien dagen, driewekelijks of maandelijks om stil te staan bij de opgedane ervaringen, de pastorale samenwerking en de pastoraal-religieuze aanpak om uit die ervaringen te leren
- de momenten waarop het verloop van de begeleiding wordt geëvalueerd en, indien nodig wordt bijgestuurd en eventueel wie hiervan op de hoogte moet worden gebracht
- hoe de begeleiding zal worden afgerond.

4.1.3. Een specifieke relatie

De begeleider en de beginnend pastoraal werker zullen in de meeste gevallen gedurende de begeleiding in een dubbele positie ten aanzien van elkaar staan. Er is enerzijds de gelijke relatie, het gaat immers om twee collega's maar anderzijds is dit een ongelijke relatie tussen een begeleider en een begeleide. Dit brengt specifieke spanningen mee waarmee met zorg moet worden omgegaan.

Het gaat enerzijds om een samenwerking tussen twee collega's. Beiden werken in hetzelfde werkveld. Beiden hebben al een eigen beroepsdeskundigheid verworven. Begeleider en begeleide hebben elk via opleiding, vorming en pastorale ervaring een visie op hun zending ontwikkeld. Ze hebben daarbij bepaalde kwaliteitsnormen voor ogen. Maar in de pastoraal zijn er niet zoveel kwaliteitsnormen ontwikkeld en algemeen aanvaard. Wat moet een beginnend pastoraal werker kunnen, kennen en zijn? Daarover bestaat geen eensgezindheid. Dit is een factor die de onderlinge relatie beïnvloedt. Een beginnend pastoraal werker komt daardoor nogal eens in de onzekerheid en in conflictsituaties terecht. Voor de begeleider betekent dit dat hij zal moeten beseffen dat hij geen objectieve, algemeen aanvaarde criteria tot zijn beschikking heeft die hij als dwingende norm in zijn begeleiding en evaluatie kan gebruiken. Hij zal ervoor zorgen dat hij zijn persoonlijke kwaliteitsnormen niet zo maar aan de beginnend pastoraal werker oplegt. Hij zal er, met andere woorden, voor zorgen dat de pastoraal werker op 'zijn eigen wijze' pastoraal werker kan worden.

Anderzijds gaat het om een ongelijke relatie gebaseerd op partnerschap. De begeleider stimuleert de beginnend pastoraal werker om mee de prioriteiten en de pastorale aanpak te bepalen en het geleverde werk te beoordelen. Daarnaast wordt door de begeleider niets aan derden doorgegeven zonder dat het eerst met de pastoraal werker is doorgesproken. Bij onderlinge misverstanden of conflicten doen beide partijen in eerste instantie beroep op de deken. Pas als er met zijn hulp geen uitweg gevonden wordt, zullen de betrokkenen zich tot de vicariale verantwoordelijke wenden.

Deze relatie is een begrensde relatie. In deze vorm van pastorale begeleiding staat het goed vervullen van de pastorale opdracht centraal en dit ten bate van alle betrokkenen. De begeleider zal er zorg voor dragen dat hij die focus mee bewaakt. De persoon van de pastoraal werker kan ter sprake komen in zoverre dit nodig is om de taak beter te vervullen. Voor aspecten die raken aan diepere persoonlijkheidskenmerken zal hij doorverwijzen naar andere vormen van begeleiding.

4.2. Functioneringsgesprek

Pastoraal werk(st)ers ontvangen een kerkelijke zending. Zij krijgen de opdracht in en aan de Kerk mee te werken. Om die samenwerking optimaal te laten verlopen worden regelmatig functioneringsgesprekken voorzien tussen pastoraal werk(st)er en de opdrachtgever.

Deze gesprekken kunnen betrekking hebben op:

- * problemen zoals die door de pastoraal werk(st)er worden ervaren bij de uitoefening van zijn/ haar functie en mogelijke oplossingen,
- * bespreking van mogelijke kennistekorten en hoe die kennis kan worden bijgewerkt,
- * bespreking van te verbeteren arbeidsomstandigheden.

Het gaat, samengevat, om de doelmatigheid van het werk, het optimaal functioneren van de medewerker en over mogelijke verbetering van het werkklimaat.

4.3. Evaluatie bij herbenoeming

4.3.1. Eén jaar voordat de benoeming afloopt, is er een evaluatiegesprek, waarbij dezelfde leidraad wordt gevolgd als bij een functioneringsgesprek (cfr. 4.2.). In principe gebeurt deze evaluatie met de vicariaal verantwoordelijke voor de PW's.

4.3.2. Er zal ook contact opgenomen worden met de verantwoordelijke ter plaatse, en indien gewenst met de ploeg of met de hele pastoraal dienst.

4.3.3. Hernieuwing van de benoeming zal aangevraagd worden door de vicariale verantwoordelijke.

4.4. Evaluatie bij het onderbreken van het mandaat

Wie als pastoraal werk(st)er een onderbreking van zijn of haar mandaat wenst schrijft een brief met de vraag om onderbreking aan de hulpbisschop met een kopie voor de kardinaal, de verantwoordelijke ter plaatse en de vicariale verantwoordelijke.

In een gesprek komen vervolgens de juridische en andere statutaire aspecten van een eventuele onderbreking aan de orde. Na dat gesprek zal al dan niet ingegaan worden op deze vraag.

4.5. gesprek bij wijziging van de taak

Voor iedere grondige wijziging van taak is het noodzakelijk een nieuwe benoeming te krijgen.

4.6 Exitgesprek

4.6.1 Ontslag met wederzijdse toestemming

Het ontslag met wederzijds akkoord kan zowel door de betrokkene als door de verantwoordelijken aangevraagd worden.

De ontslagbrief zal door de pastoraal werk(st)er gestuurd worden aan de aartsbisschop met een dubbel voor de hulpbisschop, de verantwoordelijke ter plaatse en de vicariale verantwoordelijke van de pastoraal werk(st)ers. De ontslagbrief dient ook gestuurd te worden aan de juridische werkgever.

4.6.2. Eenzijdig ontslag

Voor het geval dat de pastoraal werk(st)er ontslag wenst zal hij/zij dit eerst drie maand vooraf vragen aan de vicariale verantwoordelijke van de pastoraal werk(st)ers. Deze vraag zal besproken worden met de betrokkene en haar of zijn verantwoordelijken. Indien er op wordt ingegaan zal de pastoraal werk(st)er zijn of haar ontslagbrief sturen aan de aartsbisschop met een dubbel voor de hulpbisschop, de verantwoordelijke ter plaatse en de vicariale verantwoordelijke van de pastoraal werk(st)er's. De ontslagbrief dient ook gestuurd te worden aan de juridische werkgever.

Ook de aartsbisschop zelf kan een einde stellen aan de canonieke pastorale opdracht. Vooraleer hij de canonieke opdracht intrekt, is er in ieder geval een gesprek tussen hemzelf of een door hem aangeduide verantwoordelijke en de pastoraal werk(st)er zelf. Hij wint ook het advies in van de canonieke verantwoordelijke ter plaatse en van zijn medewerk(st)ers, van de vicariale verantwoordelijke en de Diocesane Commissie Pastoraal Werk(st)ers.

Voor de parochie assistent worden de mogelijke ontslagprocedures beschreven in 'Hoofdstuk VI: *Statuut van de parochieassistent(e)* Art. 8

Ook de werkgever kan het ontslag vragen. Voor het juridisch ontslag (door de werkgever) zullen de wettelijke termijnen geëerbiedigd worden. Indien de canonieke benoeming niet ten einde is, zal de pastoraal werk(st)er dit bericht per brief sturen aan de aartsbisschop met een dubbel voor de hulpbisschop, de verantwoordelijke ter plaatse en de vicariale verantwoordelijke van de pastoraal werk(st)ers. In overleg zal dan naar een oplossing gezocht worden.