

## Fase 1: Vaststellen van het pastorale kader

Het kost zeker een jaar om via een verantwoord proces tot een pastoraal team te komen. Jammer genoeg zijn er gemeenten die niet voldoende tijd nemen voor een goed plan en een herkenbaar pastoraal theologisch kader. Sommige kerken beginnen met het bijeenroepen van een aantal mensen die wel iets met pastoraat hebben en zijn binnen een aantal weken operationeel als pastoraal team. Dat lijkt voortvarend, maar in de meeste gevallen valt een dergelijk team na verloop van tijd uit elkaar omdat ze tegen allerlei praktische, theologische en beleidsmatige zaken oplopen waar niet voldoende over is nagedacht. Daarom is het belangrijk dat de leiding van de gemeente een pastoraal kader vaststelt, voordat er andere acties worden ondernomen. Dit schept voor alle (toekomstige) betrokkenen helderheid. Een aantal punten:

- Pastorale stromingen

Binnen de pastorale hulpverlening zijn er diverse stromingen die een bepaalde theologie en methodiek vertegenwoordigen. In Nederland kennen we een breed scala aan cursussen en opleidingen om pastoraal te worden bijgeschoold. Sommige richten zich voornamelijk op innerlijke genezing en bevrijding. Anderen werken vanuit een contextueel kader of richten zich op de vernieuwing van het denken.

De vraag die hier gesteld moet worden is: welke stroming past het beste bij uw gemeente? Welke school sluit het meest aan bij de theologie van uw gemeente. Legt de gemeente zich toe op één bepaalde methodiek of gaat ze uit van de veelkleurigheid die er binnen deze stromingen te ontdekken is?

- Visie en beleid

Stel vast wat de visie is van de gemeente op de pastorale zorg die zij haar leden (en niet-leden) biedt. Wat verstaat u onder zorg? Hoe krijgt de basiszorg gestalte? Welke mogelijkheden zijn er voor het persoonlijk en specifiek pastoraat? Hoe verhoudt zich het pastorale vrijwilligerswerk (leden met een pastorale gave) tot de pastorale professie (medewerkers met een gave en een professionele deskundigheid)?

- Grondslag beschrijven

Beschrijf de uitgangspunten, regels en richtlijnen voor het pastoraat. Waar moeten leden van een pastoraal team aan voldoen? Belangrijk is dat pastorale medewerkers loyaal zijn ten opzichte van de raad van de gemeente. Ze moeten kunnen functioneren binnen het beleid van de gemeente. Er dient duidelijkheid zijn over de manier van omgaan met theologische meningsverschillen binnen het team. Zo voorkomt u dat er binnen de gemeente een groep ontstaat die, los van de zorg voor het geheel, een eigen koers gaat varen.

- Betrokkenheid van de kerkenraad

Zorg voor een vertegenwoordiger van de kerkenraad of oudstenraad die bij het opstarten en en het onderhouden van dit proces betrokken is. Laat regelmatig verslag uitbrengen bij de leiders van de gemeente over het functioneren van de pastorale teams (in oprichting).

- Discretie

Hoe worden problemen van gemeenteleden besproken? Hoe wordt zoveel mogelijk discretie gewaarborgd? Welk beleid wordt gehanteerd als teamleden onderling contacten uitwisselen? Leden van een pastoraal team dienen een

formulier voor geheimplicht te ondertekenen. Wat moeten pastorale medewerkers doen als er zich ernstige problemen binnen de gemeente voordoen (bijvoorbeeld echtscheiding, incest, suïcide, demonie)? Wanneer mogen of moeten ze de leiding/oudsten informeren, ook al hebben ze geheimhouding beloofd? Hoe bewaren pastorale medewerkers aantekeningen van pastorale gesprekken met gemeenteleden? Mag een oudste of kringleider zomaar op de hoogte worden gebracht van een pastoraal contact of is er toestemming van de betrokkene nodig? Hoe gaat de gemeente om met geheimhouding ten opzichte van kinderen en jongeren? Moeten ouders altijd er bij betrokken worden of juist niet?

- Verwijsbeleid

Naast een model voor geheimhouding dient er ook een verwijsbeleid te komen. Naar welke hulpverleners of instanties buiten de gemeente (sociale kaart) verwijst u door? Wie mag doorverwijzen, alleen de coördinator of ook de teamleiders?

- Coaching, supervisie en intervisie

Leden van een pastoraal team dienen bereid te zijn hun eigen functioneren bespreekbaar te maken. Dat betekent dat ze regelmatig evaluatiegesprekken en/of functioneringsgesprekken nodig hebben. Om medewerkers te helpen in de ontwikkeling van hun vaardigheden is het belangrijk dat er mogelijkheden van coaching, supervisie en intervisie zijn. Kan de gemeente dit bieden of moet er iemand van buiten worden gevraagd om deze taak op zich te nemen?