

## **Sabbatverlof**

Regeling voor het opnemen  
van een sabbatperiode  
in het bisdom Rotterdam

I

## Inhoudsopgave

voorwoord

### Deel I

Wat is een sabbatperiode?

- 1      Waarom een sabbatverlof?
- 2      Wat betekent 'sabbat'?
- 3      Verschillende accenten  
Verdieping  
Vorming  
Studie
- 4      Wie komen in aanmerking?

### Deel II

De organisatie van de sabbatperiode

- 1      Het initiatief
- 2      De planning
- 3      De programmering
- 4      De overlegpartners
- 5      De voortgang
- 6      De aanvraag
- 7      De evaluatie

### Deel III

Praktische regelingen

- 1 Financiële regeling sabbatverlof
- 2 Taakomschrijving sabbatcommissie
- 3 VOORWOORD

In 1995 werd in ons bisdom voor het eerst een regeling van kracht voor het opnemen van een sabbatperiode voor professionele werkers in het pastoraat. De regeling is ad experimentum vastgesteld voor de duur van vijf jaar. Inmiddels hebben 25 pastoraal werkenden hiervan gebruik gemaakt. Hun ervaringen zijn in de regel positief. Daar waar de werkdruk door personeelstekort en andere factoren hoog is, wordt een sabbatperiode beleefd als een weldadige tijd.

Mede op basis van een grondige evaluatie, voorbereid door de diocesane commissie sabbatverlof, heeft het bisdombestuur besloten tot definitieve invoering van deze regeling per 1 januari 2001. Wel is de tekst van de regeling geheel herzien en op onderdelen aangevuld en bijgesteld. Daarmee is de mogelijkheid tot het opnemen van een sabbatperiode tot een vast onderdeel geworden van het personeelsbeleid in het bisdom Rotterdam.

De regeling bevat een algemeen raamwerk voor ons bisdom.

Daarin wordt op goede gronden bepleit, dat een pastor of pastorale dienstverlener in principe om de vijf jaar in aanmerking kan komen voor een

sabbatverlof van zo'n drie maanden. Dat betekent niet automatisch dat alle pastorale beroepskrachten daar recht op hebben. De regeling gaat ervan uit, dat opname van een sabbatverlof slechts mogelijk is op basis van onderling overleg en goede afspraken tussen het plaatselijke of verantwoordelijke bestuur en de pastoraal werkende.

Het betreffende bestuur betaalt zijn of haar toelage of salaris door en voor de extra kosten kan de sabbatganger een beroep doen op diocesane middelen. De diocesane sabbatcommissie begeleidt, beoordeelt en evalueert voorbereiding en verloop van de sabbattijd.

De hier gepresenteerde regeling verschaft naar wij hopen voldoende inzicht in het belang en de procedure van een sabbatverlof. In Deel I wordt beschreven wat een sabbatperiode is en voor wie zij bedoeld is. Deel II vormt een handreiking voor wie overweegt een aanvraag in te dienen. Deel III biedt vooral informatie over de praktisch-financiële kant van een dergelijk verlof. Als geheel beoogt de regeling bij te dragen aan de ontwikkeling en versterking van een gezond en inspirerend werkklimaat in ons bisdom.

Aldus vastgesteld en gepubliceerd te Rotterdam,  
januari 2001

+ A.H. van Luyn s.d.b.  
bisschop van Rotterdam

## Deel I

Wat is een sabbatperiode?

### 1. Waarom een sabbatverlof?

Het pastorale dienstwerk in onze kerk is er de laatste jaren niet eenvoudiger op geworden. Diepgaande veranderingen in kerk en samenleving hebben het werk van pastorale beroepskrachten (m/v) in hoge mate verzwaard. Maatschappelijke en culturele verschuivingen stellen nieuwe eisen aan de pastorale dienst. Pastores worden uitgedaagd zich opnieuw te verhouden tot deze veranderende realiteit door zich voortdurend bij te scholen. Binnen zo'n proces van 'permanent leren' is soms tijd en ruimte nodig voor een periode van kritische bezinning, voor een pas op de plaats.

Dat klemt des te meer, daar in het pastoraat beroepsleven en persoonlijk leven sterk op elkaar betrokken zijn. Voor velen betekent de dienst aan het evangelie een hoge mate van beschikbaarheid. In tijd en intensiteit, in beleving en betrokkenheid. Dat is eigen aan de aard van het beroep en de instelling van de werkers. Toch is niemand erbij gebaat dat een werker geheel opgaat in het pastoraat, er mee samen valt, er volledig door in beslag genomen wordt. Juist in een ambt of functie waarin mensen veel van zichzelf investeren, is de behoefte aan een wat langere periode van verlof groot. Zo kan voorkomen worden dat pastores opbranden en ontstaat er innerlijke vrijheid voor nieuwe perspectieven. Tenslotte is er duidelijk sprake van veranderingen in de functie zelf. Samenwerking in het pastoraat, schaalvergroting, gewijzigde verwachtingen van gelovigen, vermindering van het aantal priesters,

medewerking van andere professionele werkers, inschakeling van vrijwilligers – al deze aspecten hebben grote impact op het functioneren van pastores. Inzichten moeten bijgesteld, andere houdingen aangeleerd, nieuwe vaardigheden verworven. Daar is tijd en rust voor nodig, waaraan menig pastorale beroepskracht in het ritme van alledag niet gemakkelijk toekomt.

## 2. Wat betekent 'sabbat'?

Het werkwoord 'sabat' betekent staken, opschorten, ophouden met ... Daarmee wordt bedoeld: stoppen met de dagelijkse werkzaamheden om de vrijgekomen tijd een aparte bestemming te geven. Zoals God de sabbat heiligde, apart zette, haar anders maakte dan de andere dagen en haar een eigen kwaliteit gaf. Sabbat is vooral een tijd van heling (heiliging) en van herstel van evenwicht. Tijd dus voor andere dingen dan de gebruikelijke. Zich concentreren op het ene of de Enige. En daardoor ruimte maken voor het wezenlijke en openheid voor de Geest, die een mens doet opademen. Het is opvallend hoezeer degenen die reeds een sabbatperiode achter de rug hebben, zich van deze bijzondere betekenis bewust zijn geweest of geworden. Voor de mensen staat het motief van 'herademing' voorop: op adem komen, zich opnieuw opladen, zich uitdrukkelijk(er) hechten aan God als de Bron van leven en liefde. Voor anderen staat de sabbatperiode in het teken van 'herbezinning' op nieuwe uitdagingen of invalshoeken in kerk en samenleving. Bij enkelen is er zelfs sprake van 'heroriëntatie' in leven en werk: een nieuwe invulling van een bestaande baan, een overgang tussen twee banen of een voorbereiding op een nieuwe werkkring.

Maar voor allen betekent sabbat meer dan 'er even tussenuit'.

Deze periode van bezinning, studie, stilte of rust blijkt een intensief (leer)proces, waarin een mens kan nadenken,

tot zichzelf kan komen en het hart zich kan verkwikken. Een tijd waarin alle dingen weer op hun plaats kunnen komen. Kortom: een tijd van genade.

### 3. Verschillende accenten

Qua opzet laten zich voor een sabbatperiode globaal drie basisvormen onderscheiden: verdieping, vorming of studie. In elke invulling van het sabbatverlof keren deze accenten terug, zij het in verschillende verhoudingen. Meestal valt er wel een hoofdaccent te ontdekken, maar bijna altijd spelen de andere accenten evenzeer een rol. Welke vorm ook gekozen wordt, van belang is dat de invulling van de sabbatperiode in relatie staat tot de persoon van de pastor en het eigen werk.

### 3.1 Verdieping

Met verdieping wordt bedoeld het stilstaan bij de eigen religieuze levensgeschiedenis. Hier kan tijd vrijkomen voor vragen als: welke mogelijkheden biedt de eigen levensloop voor groei in spiritualiteit; hoe staat het met mijn gebeds- en geestelijk leven; welke bronnen ter bezinning worden aangeboord of verwaarloosd; wat blokkeert of bevordert de eigen levens- en geloofsgeschiedenis?

In de praktijk bestaan er vele mogelijkheden om aan dit accent gestalte te geven: gebedspractica, meditatie weken, retraites, een verblijf in een klooster, een spirituele wandeltocht, deelname aan culturele of creatieve manifestaties, gesprekken met geestelijke begeleiders, dagelijkse bijbellezing, bezinningsactiviteiten.

Voor veel van deze invullingen geldt dat men het niet ver hoeft te zoeken, omdat er in de eigen omgeving of het eigen land voldoende mogelijkheden voorhanden zijn. Soms is het juist goed wat verder van huis de confrontatie met zichzelf en met de ander/Ander aan te gaan en nieuwe ontdekkingen te doen. Zo kiezen sommigen voor een bestaan als pelgrim en gaan op bedevaart naar eeuwenoude plaatsen als Assisi, Rome of Santiago de Compostela. Anderen oriënteren zich op kerkelijke en/of maatschappelijke situaties in het buitenland, zoals Schotland, Spanje, Portugal of Brazilië. Maar dichtbij of veraf: per saldo keert men als sabbatganger altijd rijker terug.

### 3.2 Vorming

Bij vorming valt de nadruk meer op de ontwikkeling van houding en vaardigheden in het pastorale beroep. Naast het aanleren van nieuwe methoden en technieken biedt een sabbatverlof de kans extra aandacht te schenken aan de persoon van de sabbatganger, met eigen verleden, ervaringen en (on) hebbelijkheden. Te denken valt onder meer aan de ontwikkeling van een luisterhouding, aan vergroting van het invoelend vermogen, aan bewustwording van de eigen lichaamstaal, aan versterking van de eigen kernkwaliteiten. Maar ook het leren omgaan met groepen of leren leiding geven valt hieronder.

Evenals de wens om je meer te verdiepen in de situatie of de cultuur van anderen: asielzoekers, migranten, gehandicapten, jongeren.

In training en cursussen kan hieraan kort(er) of lang(er) gewerkt worden. Genoemd mogen worden: communicatie- en managementtrainingen, bibliodrama, cursus verhalen vertellen, taal- of computercursussen, meelopen in een aandachts- of opvangcentrum, vrijwilligerswerk in een maatschappelijke of diaconale setting, pastorale stage in het buitenland. Voor zover dat past binnen het kader en de doelstelling van een sabbatverlof, kan ook het volgen van een training Klinische Pastorale Vorming (KPV) onderdeel van de sabbatperiode uitmaken.

### 3.3 Studie

Van studie is sprake wanneer de sabbatganger voor zichzelf een meer aaneengesloten periode van reflectie wenst op een terrein dat zijn of haar speciale interesse heeft. Bijvoorbeeld pastoraat in de stad, liturgische studies, bijbelexegese, geloofsoverdracht, de verhouding jodendom-christendom, de relatie kerk-samenleving, jongerenpastoraat, massamedia nieuwe ontwikkelingen in de theologie, ethische vraagstukken, geloof en techniek. Veelal zal het gaan om een persoonlijk traject in de vorm van het lezen van boeken, kortlopend onderzoek, een individuele leerroute, een zelf geplande studiereis of het schrijven van een publicatie. Voor een dergelijke vorm van studie is een breed scala aan literatuur en onderwerpen voorhanden. Soms is er sprake van deelname aan iets dat in breder verband georganiseerd wordt, zoals postacademiale cursussen van de theologische universiteiten, bijbelstudieprogramma's in Nederland of Israël, of meer algemene studieprogramma's speciaal voor sabbatgangers (bijvoorbeeld in Rome of de Verenigde Staten). Welke studieroute ook gekozen wordt, belangrijk blijft uit het brede aanbod een verantwoorde keuze te maken.

#### 4. Wie komen in aanmerking?

Voor het aanvragen van een sabbatverlof komen in aanmerking alle pastorale beroepskrachten die met een benoeming of zending van de bisschop vijf jaar aaneengesloten werkzaam zijn in of ten dienste van de pastoraal in het bisdom Rotterdam. Allereerst de priesters, permanente diakens en pastorale werk(st)ers in het basispastoraat op parochieel, regionaal of dekenaal niveau. Vervolgens ook de pastoraal werkenden in het categoriale pastoraat, voor zover ze vallen onder de rechtspositieregeling van het bisdom en de arbeidsovereenkomst het toelaat. Tenslotte is de sabbatregeling ook van toepassing op alle medewerk(st)ers van het bisdom die een pastorale opdracht hebben.

#### Deel II

#### DE ORGANISATIE VAN DE SABBATPERIODE

In dit deel wordt beschreven wat er zoal bij de organisatie van een sabbatverlof komt kijken. Een sabbatperiode is een kostbare zaak, in meerdere betekenissen van het woord. Minimaal een half jaar aan voorbereiding is daarom geen overbodige luxe. Deze zes maanden geven gelegenheid voor het vormgeven van concrete ideeën in een programma, voor overleg in de parochie(s) en het dekenaat, voor het zoeken van een persoonlijke begeleider en/of van een sabbatplek, voor het maken van praktische afspraken tijdens de periode van afwezigheid. Wie op sabbat wil, moet bovendien met de diocesane commissie sabbatverlof overleggen en voor de invulling haar instemming verwerven. Stimulans en ondersteuning, ook in financiële zin, is datgene wat men daarbij mag verwachten.

#### 1. Het initiatief

Opname van een sabbatverlof is mogelijk na vijf jaar aaneengesloten werkzaamheid voor een periode van maximaal drie maanden. Of en wanneer een sabbatperiode wordt opgenomen, hangt onder meer af van een aantal factoren. Doorgaans zal de pastoraal werkende zelf het initiatief nemen op het moment dat hij of zij er aan toe is. Soms zullen anderen hem/haar op een idee brengen, bijvoorbeeld in het kader van loopbaan- of welzijnsgesprekken. Een gunstig moment kan wellicht gelegen zijn tussen twee functies in. Naast de behoefte en situatie van de kandidaat spelen andere overwegingen eveneens een rol, zoals de medewerking van bestuur en

collega's, de personele bezetting in het betreffende werkverband en de aard van het sabbatprogramma.

#### 2. De planning

Wie een eigen programma samenstelt, is in de regel weinig gebonden aan een vaste tijd. Vanuit de werksituatie bezien lijkt een planning in of rond de zomermaanden vaak een geschikt moment. Te denken valt aan het tijdvak van mei t/m juli of september t/m november. Maar ook de periode van januari t/m maart leent zich meestal goed voor een sabbatverlof. Bij voorkeur gaat het dan om een aaneengesloten periode van één tot drie maanden teneinde voldoende tijd en rust te hebben om op adem te komen. Spreiding over een aantal samenhangende kortere perioden blijft evenwel mogelijk.

Zeker indien men voor het volgen van bepaalde trainingen en andere vormen van onderwijs sterk is aangewezen op de planning van anderen. Bij koppeling van sabbatverlof aan vakantieverlof is het veelal verstandig eerst vakantie op te nemen teneinde een breuk te maken met de dagelijkse praktijk en op en te kunnen staan voor een ander leerproces. In enkele gevallen, zoals bij een intensief traject of langdurige training (als de KPV), is het beter de volgorde om te keren.

#### 3. De voorbereiding



Voor elke pastor of pastorale dienstverlener vormt de sabbatperiode een belangrijk moment in zijn of haar leven.

Gesprekken met anderen kunnen helpen om verlangens, verwachtingen en valkuilen te onderkennen. Afstemming en afspraken met echt- en/of huisgenoten zijn al in een vroeg stadium geboden. Zeker als men overweegt de sabbatperiode geheel of gedeeltelijk buiten de eigen woning of eigen parochie door te brengen. De keuze van een geschikte sabbatplek blijkt in de praktijk belangrijk voor het (her)vinden van innerlijke rust en harmonie. Tevens kan een gesprek met de secretaris van de sabbatcommissie de nodige verheldering verschaffen. Maar even aanbevelenswaardig is het om een aparte gesprekspartner te zoeken in de vorm van een persoonlijke begeleider. Deze kan niet enkel meedenken in de formulering van de doelstelling(en), maar ook tijdens de sabbatperiode de leerpunten helpen verhelderen en verwerken. Desgewenst kan de sabbatcommissie bemiddelen in het vinden van een geschikte begeleider.

#### 4. De programmering

Concrete invulling van de sabbatperiode is veelal een intensieve en tijdrovende aangelegenheid. Als sabbatganger moet je je afvragen welke de eigen behoeften, verlangens en belangen zijn. Ook het belang van parochie, dekenaat en bisdom is relevant.

Vervolgens moet je je op de hoogte stellen van de verschillende mogelijkheden. Dat kan gebeuren door gesprekken met collega's die al eerder op sabbat gingen en door contact te leggen met de sabbatcommissie. In de loop der jaren heeft deze commissie een aanzienlijke expertise opgebouwd en beschikt zij over nuttige informatie. Daardoor kan zij bijdragen aan een zinvol én haalbaar programma. Want de praktijk leert, dat pastores vaak hoog mikken bij hun programmering. Tevoren lijkt een periode van enkele maanden een onmetelijke zee van tijd. Eenmaal begonnen is de sabbatperiode om voor je het weet. In die zin moet de commissie soms ook mensen 'afremmen'.

Daarnaast zal de commissie met de kandidaten de praktische condities doornemen, die vooraf van betrokkene(n) het nodige vragen aan overleg inzet.

#### 5. De overlegpartners

Uiteraard zijn de directe collega's de eerst aangewezen partners om mee in overleg te treden. Hoe wordt aangekeken tegen een aanvraag voor een sabbatperiode; wat zijn de (voorlopige) plannen; wat is een geschikt moment; wat zijn de taken en door wie kunnen deze worden waargenomen; welke vervanging is eventueel nodig?

De volgende stap is overleg met het eigen bestuur (of besturen). Is het bestuur bereid toestemming te verlenen voor een dergelijk verlof? Welke regelingen moeten worden getroffen?

Welke voorlichting wordt er aan parochianen verstrekt en wanneer? Wat zijn de financiële consequenties?

Opname van een sabbatverlof betekent in de regel ook dat een aantal vrijwilligers (bijvoorbeeld leden van de pastoraatsgroep) er een belangrijke hoeveelheid werk bij krijgt. Daarom is het zaak hen tijdig over de plannen te informeren. Het samen maken van goede afspraken rond taken en verantwoordelijkheden is daarbij onontbeerlijk. Tenslotte dient ter verkrijging van instemming contact te worden opgenomen met de deken. Hij zal zowel oog hebben voor het welzijn van de pastoraal werkende als voor de belangen van eventuele derden. Zo zal hij er onder meer op toezien dat slechts een beperkt aantal pastorale krachten binnen een dekenaat in eenzelfde periode afwezig zijn. Ook het belang van regionale samenwerking en (beginnende) teamvorming kan bij een sabbataanvraag in het geding zijn. Tevens kan hij meedenken over mogelijke oplossingen voor vervanging of assistentie. Wanneer dekenaten meer en meer bij de sabbatperiode worden betrokken, ontstaat bovendien de mogelijkheid om elkaar als pastores wederzijds te stimuleren en zulke periodes gezamenlijk te roosteren.

## 6. De Voortgang

De praktijk heeft geleerd, dat er tijdens de sabbatperiode geen ernstige gaten hoeven te vallen. Vrijwilligers blijken vaak bereid hun bijdrage te intensiveren. Bovendien is er in toenemende mate sprake van ondersteuning van collega's vanuit een (interparochieel)

samenwerkingsverband. En een periode van enkele maanden valt uiteindelijk wel te overzien. Dat maakt het in principe mogelijk dat ieder pastor wel een keer op sabbat kan, mits vroegtijdig afspraken worden gemaakt over de voortgang van de werkzaamheden.

Een aantal activiteiten ligt mogelijk stil of worden door vrijwilligers overgenomen. Met werkgroepen wordt een planning gemaakt zodat zij een aantal maanden zelfstandig kunnen werken of indien nodig een beroep kunnen doen op een ander teamlid. Voor de sacramentele begeleiding wordt een plaatsvervanger of assistent gezocht, soms een emeritus, anders een collega uit het team of uit de buurt. Indien de sabbatganger hoofdverantwoordelijke is voor de parochie, wordt met de deken overlegd over wie het beste de taken van waarnemend pastoor op zich kan nemen. Ook zijn afspraken gewenst over wie tijdelijk als centraal contactpersoon in de parochie of deelgemeenschap wordt aangewezen.

## 7. De Aanvraag

De sabbatcommissie is beschikbaar om al in een vroeg stadium mee te denken over doelstelling en invulling van een sabbatperiode. Daarna, als de voornemens vastere vorm hebben gekregen, wordt door de betrokken werker een schriftelijke aanvraag bij de commissie ingediend. Als regel dient een periode van vier tot zes maanden te worden aangehouden tussen indiening van de aanvraag en ingangsdatum van het verlof.

De aanvraag bevat persoonlijke gegevens, korte beschrijving van de persoonlijke gang in het pastoraat en/of van de werksituatie, een motivering waarom voor een sabbatperiode wordt gekozen (met eventuele vermelding van eerdere periodes), een voorlopige of uitgewerkte opzet van het programma en een begroting van de extra kosten. Met 'extra kosten' worden bedoeld de kosten die de sabbatganger zelf, bij gebruikelijke continuering van de normale rechtspositieregeling, voor de sabbatperiode moet maken.

De aanvraag vermeldt tevens de stand van zaken met betrekking tot het overleg binnen het eigen werkverband: de toestemming van het (parochie)bestuur, de afstemming met de naaste collega's, de instemming van de deken. In geval binnen het eigen werkverband geen overeenstemming mogelijk is, vindt er overleg plaats met het bisdom.

De aanvraag wordt gezonden naar de secretaris van de diocesane commissie sabbatverlof. De sabbatcommissie beoordeelt de inhoud van de aanvraag, toetst de praktische condities en beslist over een financiële tegemoetkoming aan de sabbatganger.

## 8. De Evaluatie

De betrokken priester, diaken of pastoraal werk(st)er sluit de sabbatperiode af met een beknopt schriftelijk verslag. Dit wordt zo spoedig mogelijk na afloop van de sabbat naar de commissie verzonden. Naast een beschrijving van voorbereiding en verloop van de sabbatperiode bevat

het verslag een meer persoonlijke evaluatie. Dit verslag kan tevens dienen als verantwoording naar het eigen werkverband, met name naar bestuur en collega's. De toegezonden rapportage zal vanuit de sabbatcommissie als vertrouwelijk worden behandeld.

1. Financiële regeling sabbatverlof

Tijdens de sabbatperiode blijft de normale rechtspositieregeling van kracht. Omdat het hier gaat om een betaald verlof, continueert het betreffende bestuur alle financiële verplichtingen tegenover de pastorale beroepskracht die toestemming heeft verkregen voor een sabbatverlof. Dit betreft zowel het honorarium als de gebruikelijke onkostenvergoedingen. In principe komen eventuele vervangings- en/of assistentiekosten die samenhangen met het sabbatverlof eveneens voor de rekening van het verantwoordelijke bestuur. Indien er sprake is van onvermogen om de financiële lasten te dragen die een sabbat met zich mee brengt, kan het betreffende bestuur zich voor eventuele financiële ondersteuning wenden tot de econoom van het bisdom.

Een en ander geldt ook in geval het sabbatverlof wordt opgenomen tussen twee functies in. Ook dan betaalt het bestuur, waarbij de pastoraal werkende op dat moment in dienst is, het salaris en de overige kosten door. In nader overleg blijkt het soms mogelijk te zijn dat zowel het oude als het nieuwe bestuur gezamenlijk de kosten van het sabbatverlof voor hun rekening nemen.

Daarnaast bestaat voor de sabbatganger de mogelijkheid van een tegemoetkoming in de extra kosten die hij/zij persoonlijk maakt. Tot deze extra kosten behoren: verblijfkosten, reiskosten (op basis van openbaar vervoer), studiekosten (cursussen, trainingen,

collegegeld, literatuur). De sabbatganger die van deze mogelijkheid gebruik wil maken, dient bij de aanvraag een begroting in te dienen. De vergoeding is ter beoordeling van de sabbatcommissie en bedraagt maximaal € 950,-. Bij bijzondere omstandigheden of wensen kan additionele financiering plaatsvinden. Maar collectief heeft de commissie jaarlijks een budget ter beschikking van maximaal € 14.000,-.

## 2. Taakomschrijving sabbatcommissie

De begeleiding van de uitvoering van bovenstaande regeling is door de bisschop toevertrouwd aan de diocesane commissie sabbatverlof, kortweg 'sabbatcommissie' genoemd. In de commissie hebben zitting; een deken als voorzitter, een pastor uit het veld, de personeelsadviseur en de directeur van het Pastorale Dienstverlening als secretaris. De leden worden benoemd door het bisdombestuur, en kunnen telkens voor een periode van vier jaar worden herbenoemd.

De commissie heeft tot taak:

- \* Adviseren van diocesane, dekenale en parochiële beleidsinstanties inzake kwesties betreffende de sabbatperiode van professionele werkers in het pastoraat.
- \* Voorlichten en stimuleren inzake het gebruik van de sabbatregeling.

- \* Inventariseren en bekendmaken van mogelijkheden om een sabbatprogramma in te vullen.
- \* Begeleiden van pastoraal werkenden bij de voorbereiding en invulling van een sabbatperiode.
- \* Beoordelen van voorstellen van pastoraal werkenden inzake de vormgeving van een sabbatperiode.
- \* Bespreken van de evaluatie van een sabbatperiode aan de hand van het verslag.
- \* Rapporteren aan het bisdombestuur over de werkzaamheden en bevindingen van de commissie.