

De vrijwilliger in de kerk

Tekst Adam van Bergeijk **Beeld** Istock

Inleiding

In 1980 werd door de overheid de definitie van de term vrijwilliger opgesteld om wet- en regelgeving te kunnen opstellen en toepassen. Zo konden overheidsinstellingen vaststellen wie er recht had op uitkeringen. De term vrijwilliger heeft inmiddels ook in de kerk een vaste plaats verworven. Vrijwilligers in de kerk verrichten tenslotte ook onverplicht, onbetaald, in georganiseerd verband en ten behoeve van anderen werk. Er zijn verschillen en overeenkomsten tussen vrijwilligers in het algemeen en vrijwilligers in de kerk. Dat impliceert dat werken met vrijwilligers een kerk-eigen aanpak heeft. Gemakshalve wordt evenwel de term vrijwilliger gehanteerd. In dit artikel worden vrijwilligers in de kerk geanalyseerd en geïdentificeerd. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag op welke wijze colleges van kerkrentmeesters kunnen werken met vrijwilligers.

Mensen die hun tijd en talenten willen inzetten in de gemeente hebben in de ene levensfase meer mogelijkheden dan in een andere levensfase

Wat kenmerkt de (kerkelijk) vrijwilliger?

Een vrijwilliger in de kerk werkt niet voor een vrijwilligersorganisatie, maar voor een plaatselijke gemeente. De kerk wordt door onderzoekers gerekend tot één van een elftal sectoren waarin van vrijwilligerswerk sprake is. In alle sectoren is onderzocht waar knelpunten liggen. Het werven van bestuursleden en overige vrijwilligers scoort daarin hoog. Vrijwilligers zijn er overigens ook niet in een ho-

mogene vorm. Mensen die hun tijd en talenten willen inzetten in de gemeente hebben in de ene levensfase meer mogelijkheden dan in een andere levensfase. Bovendien kan interesse ook verschuiven naarmate men vordert in leeftijd. De persoonlijkheid speelt ook een belangrijke rol. Wat past bij de één, is voor een ander een onmogelijkheid. Dat geldt in het bijzonder voor specifieke taken in en om de kerk, zoals koster, lector, voorzitter van de kerkenraad of pastoraal medewerker. De te vervullen functie sluit idealiter aan bij de persoonlijkheid van de vrijwilliger. Gemeenten, of kerkrentmeesters die op zoek zijn naar vrijwilligers kunnen in hun zoektocht aandacht geven aan een goede aansluiting tussen gaven en talenten van mensen en de beoogde werkzaamheden. Het kan ook andersom: voor een functie wordt een vrijwilliger gezocht. Dat sluit niet uit dat er vrijwilligers reageren op een vacature die mogelijk nog niet over de gevraagde ervaring beschikken, maar wel gemotiveerd zijn.

Motieven van vrijwilligers

Er zijn vele motieven van vrijwilligers om een bijdrage te leveren. De 'beloning' van vrijwilligerswerk kan liggen in de activiteit zelf. Dat kan bijvoorbeeld als iemand invloed wil uitoefenen en daardoor vrijwilliger wil zijn. Of, door het dienen van de gemeenschap door diens belangen te behartigen. Bij een functioneel motief kan vrijwilligerswerk een opstap betekenen voor iemand die op weg is naar de arbeidsmarkt en ervaring wil opdoen. Een sociaal motief betekent dat iemand het fijn vindt om met anderen samen te werken en van betekenis te zijn voor anderen. Tenslotte kan vrijwilligerswerk een werkplek zijn om negatieve gevoelens en ervaringen te ontlopen of te verwerken.

Daarnaast kan 'beloning' worden ervaren doordat een vrijwilliger door diens belangstelling, voorkeuren of



wensen tot zelfontplooiing wordt gemotiveerd. Voor kerkrentmeesters als werkgever van vrijwilligers betekent deze variëteit aan motieven een groep mensen die zeer divers kan zijn in hun beweegredenen om een bijdrage te leveren. Het wil niet zeggen dat kerkrentmeesters van alle motieven op de hoogte moeten zijn, maar het kan wel helpen om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen en te houden.

De kerkrentmeesters als coördinator

Per klus of project zijn mensen gemotiveerd om te helpen. Voor de één voelt iets goed, voor de ander geldt dat zijn of haar bijdrage op prijs wordt gesteld en nog weer een ander voelt zich verplicht om een bijdrage te leveren. Het is handig om bij de verdeling van werkzaamheden of voor het zoeken naar vrijwilligers deze indeling te gebruiken. Het motief dat vrijwilligerswerk goed moet voelen, spreekt vooral mensen aan die een snelle tevredenheid als resultaat willen zien. Werkzaamheden die kortdurend zijn of een 'leuk' karakter hebben, zijn geschikt voor mensen die een dergelijke 'beloning' op prijs stellen. Er wordt een appel op hun emotie gedaan. Vrijwilligerswerk dat loont spreekt eerder de ratio aan dan de emotie. Als het werk loont, is er een duidelijke meerwaarde, bijvoorbeeld in de zin van werkervaring of het aanleren van bepaalde vaardigheden. Het nadeel hierbij is de eindigheid van deze prikkel. Zodra mensen vaardig genoeg zijn of voldoende ervaring hebben opgedaan stoppen zij misschien wel met het vrijwilligerswerk. De verplichting om een taak op zich te nemen tenslotte, is een duurzaam motief. De verplichting houdt niet op bij het afronden van een bepaalde taak, maar wordt gevoed door motivatie vanuit de persoon.

De kerkrentmeester als werkgever

Kerkrentmeesters hoeven geen vrijwilligersorganisatie te

runnen, maar faciliteren mensen en middelen ten dienste van het leven en werken van de gemeente. Dat verlicht niet de taak en de zorg van het college van kerkrentmeesters, maar is realistisch. Hoe zou dat er in de praktijk uit kunnen zien? Er volgen enkele voorbeelden. Transparant zijn over werkzaamheden betekent goed kunnen vertellen wat werkzaamheden inhouden en wat daarvoor nodig is aan tijd en inspanning. Het voeren van jaargesprekken hoeft niet voor iedere functie, maar het kan wel tot verbeterd wederzijds begrip leiden. Overigens geldt voor alle communicatie tussen kerkrentmeesters en vrijwilligers dat die transparant is en er wordt voorzien in feedback. Feedback wil zeggen dat er niet wordt gezegd 'dat er over na zal worden gedacht' of 'dat het wordt meegenomen' maar daadwerkelijk aan de vraagsteller een inhoudelijk reactie volgt binnen een redelijke termijn. Kerkrentmeesters voorzien vrijwilligers voor zover mogelijk in hun materiële behoeften, voor zover die nodig zijn voor de uitoefening van deze werkzaamheden.

Bedrijfsmatig denken

Kerkrentmeesters kunnen in hun dagelijkse bestaan werkgever zijn of zijn geweest en het ligt in hun mogelijkheden om ook vrijwilligers als medewerkers te zien. Echter, in een kerkelijke gemeente wil je niet alles vastleggen in contracten of arbeidsovereenkomsten. Wat natuurlijk wel geregeld moet zijn is de vrijwilligersverzekering. Een verzekering wil overigens niet zeggen dat alle aansprakelijkheid kan worden afgewezen. Werkzaamheden die te specialistisch zijn of te veel risico's met zich meebrengen, kunnen door professionele organisaties worden gedaan. Van grote risico's houden kerkrentmeesters hun vrijwilligers weg. Een vrijwilliger verbindt zich aan de gemeente en verwacht er tenminste een veilige omgeving voor terug. Verwachtingenmanagement, ook dat is een mooie taak voor kerkrentmeesters.