

De kerk als 'gewone' vrijwilligersorganisatie

Tekst Jos Aarnoudse

In de eerste VKB-lezing, die 14 april jl. werd uitgesproken door dr. René de Reuver, scriba van de synode van onze Protestantse Kerk, stipte hij het onderscheid aan tussen 'geloofstaal' en 'organisatietaal'. Hij spoorde de kerkrentmeesters aan om naast de organisatietaal vooral ook de geloofstaal te blijven gebruiken. 'We zijn immers kerk en geen bedrijf'. In de discussie nuanceerde hij dat. Want ja, de kerk is ook een organisatie, en misschien kun je zelfs wel zeggen: een bedrijf.

Botsing van perspectieven

Rond het thema 'vrijwilliger' merk je meteen de botsing van perspectieven. Kijk je met de ogen van het geloof naar de kerk, dan zie je een gemeenschap van gelovigen en betrokkenen, die samen op de één of andere manier vorm proberen te geven aan getuigenis en dienst in de wereld. In het Nieuwe Testament worden ze als 'broeders en zusters' aangeduid. Dat suggereert een soort familie. Sommigen spreken dan ook over de kerk als de '*familia Dei*' (het huisgezin van God). Anderen vinden dat (voor vandaag) wel erg klef of vatten het een beetje ludiek op. Hoe dan ook, het is goed protestants om te zeggen: de kerk zijn wij zelf, als het bijeenvergaderde volk van God. En wij samen zijn geroepen om de kerk kerk te laten zijn. En soms stellen wij sommige broeders en zusters vrij van arbeid in de wereld om zich geheel te kunnen wijden aan taken voor en in de kerk (zoals dominee's, kerkelijk werkers, musici, koster, ondersteunende medewerkers). Maar wij zijn samen de kerk als gemeenschap der heiligen. Dat is de geloofstaal.

Ondertussen is de kerk, zoals we die kennen, gewoon georganiseerd, met toekenning van bevoegdheden. Bevoegdheden betekent verantwoordelijkheden. De kerk is in het maatschappelijk verkeer een rechtspersoon. In onze kerk hebben, naast de landelijke kerk, ook de plaatselijke gemeenten en plaatselijke diaconieën rechtspersoonlijkheid. Dus van die kant gezien is de kerk gewoon een organisatie met een bevoegd bestuur (geregeld in onze kerkorde, als het reglement van de kerk), die betaalde krachten in dienst heeft en die vele taken en werkzaamheden laat verrichten door vrijwilligers (onbezoldigde medewerkers). Dat is dan de organisatietaal. In onze gemeenten zijn er drie besturen die bevoegdheden en dus ook verantwoordelijkheden hebben voor wat er in en namens de organisatie wordt gedaan en door wie, te weten: de kerkenraad, het college

van kerkrentmeesters en het college van diakenen. Zij allen hebben dus na te denken over hun vrijwilligersbeleid. Ik stip een aantal punten aan, waar je dan bij zou kunnen stil staan.

1. Wat verstaan we onder een 'vrijwilliger'?

Het gaat bij vrijwilligerswerk om grotere en kleinere taken en klussen waarvan het bestuur heeft bepaald dat die uitgevoerd dienen te worden en die vervolgens gedaan worden door mensen zonder geldelijke beloning (over de vrijwilligersvergoeding zometeen een apart punt). Het gaat dus niet om allerlei spontane acties van gemeenteleden, maar om werkzaamheden waarvan een kerkenraad, een college van kerkrentmeesters of een college van diakenen heeft bedacht (of heeft goedgevonden), dat die onder zijn verantwoordelijkheid zullen plaatsvinden. Vrijwilligersbeleid begint er dus mee om eerst een complete lijst van taken en klussen op te stellen, en die regelmatig langs te lopen, met de vraag: zijn al die taken en klussen (en klusjes) nog nodig of gewenst? Welke zijn essentieel (je zult in ieder geval een minimaal aantal ambtsdragers op de been moeten zien te houden), welke zijn bijkomend? Moeten er sommige worden opgesplitst omdat ze te groot zijn voor de vervulling door één persoon, moeten er sommige worden samengevoegd, omdat dat best kan? In sommige gemeenten is het lastig om voor alle taken personele invulling te vinden. Niet te snel, maar er komt dan een moment dat we het moeten omdraaien: hoeveel mensen hebben we eigenlijk en welke taken kunnen we daarmee gedaan krijgen, zodat we (terug naar de kern) het wezenlijke van kerk-zijn overeind kunnen houden? Dan moet je dus taken schrappen en dus ook durven zaken los te laten en te beëindigen, om niet voortdurend tegen het enorm demotiverende gegeven van eindeloze vacatures aan te blijven hikken. ►



2.. Eenduidige aansturing van vrijwilligers

Het tweede punt van belang is dat er in de gemeente goede afspraken worden gemaakt over de vraag wie verantwoordelijk is voor welke vrijwilligers (kerkenraad, college van kerkrentmeesters en college van diakenen). Tegelijk dient ervoor gezorgd te worden dat er op een eenduidige manier aansturing plaatsvindt. Dat wil zeggen: gelijke monniken, gelijke kappen. Er moet één aanpak zijn waar het gaat om het mogelijk toekennen van een vrijwilligersvergoeding, het al dan niet werken met een vrijwilligersovereenkomst, het wel of niet aanvragen van een onderscheiding bij een jubileum, het mogelijk werken met een gedragscode, het verzorgen van attenties of waarderingmomenten voor vrijwilligers, of het faciliteren van training en toerusting voor vrijwilligers. Het moet niet zo zijn dat de vrijwilligers die vallen onder de zorg van de kerkenraad, andere ervaringen opdoen dan die vallen onder de zorg van de colleges van kerkrentmeesters en diakenen. Stem dat af, beschrijf dat, of stel een algemene vrijwilligerscoördinator aan.

3. Welke vrijwilligersregelingen dienen we te verzorgen?

Het derde punt van belang is dat we beleid maken rond de regelingen die we moeten of willen treffen. (a) Als er een lijst met taken is vastgesteld (zie punt 1), is het zinnig om voor elke taak een korte en bondige taakomschrijving vast te stellen, inclusief het college onder wiens verantwoordelijkheid die specifieke taak wordt uitgevoerd. (b) Dan is de vraag: met wie stellen we een vrijwilligersovereenkomst op? Het ligt voor de hand dit te doen met hen die een substantiële taak vervullen. In zo'n overeenkomst regel je namelijk ook een soort opzegtermijn. Denk aan de vrijwillige koster of organist, of aan een vrijwillige ouderenspastor. Je wilt niet dat die zomaar het werk uit hun handen laten vallen, maar zich wel degelijk binden aan een stukje continuïteit. (c) Daarnaast is voor alle vrijwilligers een gedragscode af te spreken. Dat hoeft niet meer te bevatten, dan wat sommigen misschien gewoon vinden. Denk aan zaken als geheimhouding, omgangsvormen, melden van oneffenheden waar het hoort, je houden aan veiligheidsvoorschriften (Arbo), openstaan voor evaluaties (al-

leen) met degenen die daarvoor zijn aangesteld. Half mei zullen we een eerste model gedragscode op de website van de VKB plaatsen, met de vraag die waar nodig van commentaar te voorzien, zodat die beter en beter kan worden. (d) Tenslotte is het van belang na te gaan op welke manier aansprakelijkheid is afgedekt middels verzekeringen. In het nummer van Kerkbeheer van april 2018 was daarover een behartigenswaardig artikel te lezen. U vindt het op de website.

4. Vrijwilligersvergoedingen en VOG-screening

Apart dient er in de gemeente nagedacht te worden over beleid inzake het toekennen van vrijwilligersvergoedingen. De fiscus vraagt meer en meer dat daarover beleid wordt vastgelegd. Voor de fiscus is dat een instrument om oneigenlijk gebruik tegen te gaan. Voor onszelf is het een instrument om willekeur te voorkomen. In ieder geval is er uit de hervormde traditie kerkelijke jurisprudentie dat een vrijwilligersvergoeding toekennen aan een ambtsdrager 'tegen de geest van de kerkorde is', dus dat ligt niet voor de hand. Voorts zou het aan specifieke functies kunnen worden gekoppeld (de vrijwillige organist, of de vrijwillige koster), of aan het structurele tijdsbeslag dat met een vrijwilligerstaak is gemoeid (bijvoorbeeld: gemiddeld meer dan 8 uur aantoonbare inzet voor de kerk per week). Hoe dan ook, het is van belang hierover na te denken, beslissingen te nemen en het beleid vervolgens eenduidig vast te leggen. Hetzelfde geldt voor de mogelijke screening van vrijwilligers door het laten aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag. Welke vrijwilligers dienen deze te moeten overleggen? Met name organisaties die werken met kinderen en andere kwetsbare mensen, zijn hiertoe meer en meer verplicht. De kerk hoort daar niet bij. Maar elke organisatie mag dat ook vrijwillig invoeren. Het ligt in een kerkelijke gemeente niet voor de hand dit voor alle medewerkers of vrijwilligers te doen, maar wel voor het kinder- een jeugdwerk wellicht. Er zitten in de kerk ook principiële kanten aan (hoe verhoudt zich een eventuele misstap uit het verleden met de rehabilitatiegedachte waarvan de kerk leeft?). U vindt op de website van de VKB hierover nadere gedachtenbepalende informatie. Zoek via de 'kennisbank' bij het onderwerp 'veiligheid'.