

Méér zicht op werken in de kerk

In mijn vorige column heb ik aandacht gevraagd voor de positie van kerkelijk werkers en pioniers, niet wetende dat in 2020 een onderzoek is gestart om de kerkelijke arbeidsmarkt binnen de PKN in kaart te brengen. CNV Kerk en Ideeël heeft zich gericht op de betaalde medewerkers werkzaam voor de kerk vanuit het werknemersperspectief. De VKB heeft datzelfde gedaan maar dan bij de colleges van kerkrentmeesters, dus vanuit het werkgeversperspectief. Vanuit beide invalshoeken geeft het onderzoek informatie over kerkelijk werkers, kerkelijk medewerkers (administratieve functies), kerkmusici en kosten(-beheerders). Predikanten vallen hierbuiten omdat ze niet in dienst zijn van de plaatselijke kerk.



Vertel eens,
Rik

"Werkgeverschap verdient de aandacht van kerkrentmeesters."

Hoofconclusie is mijns inziens dat het aantal gemeenten zonder betaalde medewerkers aanzienlijk is toegenomen en dat het totaal aantal medewerkers sterk terugloopt. Fulltime werken komt in de kerk niet vaak voor; het aandeel aanstellingen tussen 0,2 en 0,8 fte is duidelijk aan het groeien. Teruggang in het ledental van de PKN en de bezuinigingen, die daar het gevolg van zijn, eisen hier hun tol.

Op basis van het onderzoek kan de conclusie worden getrokken dat het personeelsbestand in de PKN sterk is vergrijsd. Bijna driekwart is 50 jaar of ouder waardoor er een aanzienlijke uitstroom is van medewerkers. Vertrokken medewerkers worden vaak niet vervangen of door vrijwilligers vervangen. Meer dan driekwart van de respondenten is tevreden of zeer tevreden over de inhoud van het werk, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. De tevredenheid bij kerkelijk werkers is niet minder dan bij de overige medewerkers. Als verklaring kan worden genoemd dat de focus bij de verhouding

kerkelijk werkers-predikanten ligt en daar ongelijkheid wordt gevoeld: 'zelfde werk maar minder salaris en aanzien!'

Veel medewerkers werken meer uren dan bepaald in het arbeidscontract, de zogenaamde 'vrijwilligersuren'. Specifiek in een kerkelijke omgeving herkennen we een loyaliteitsvraagstuk: als gemeentelid deel uitmaken van een geloofsgemeenschap en daarnaast een formele werkrelatie hebben met diezelfde kerk. Dit spanningsveld doet zich met name voor bij koster/beheerders en administratieve medewerkers, die vaker lid zijn van de gemeente waarin ze werken.

De professionaliteit van het werkgeverschap is een punt dat de aandacht verdient. Dit betreft onder meer de zorg voor de correcte toepassing van de arbeidsvoorwaarden die gelden in de PKN. Daarnaast is de wijze van leidinggeven aan medewerkers een terugkerend thema. Communicatielijnen zijn niet altijd helder, verwachtingen van werkgever en medewerkers komen niet altijd overeen. Functioneringsgesprekken vinden niet altijd regelmatig plaats. Nog niet de helft van de respondenten heeft recentelijk een opleidingsactiviteit gevolgd. De ontwikkeling van medewerkers is een belangrijk goed om te voorkomen dat uitstroom plaatsvindt omdat een medewerker geen mogelijkheid heeft zich te ontwikkelen in de functie en dat het belangrijk is dat medewerkers toegerust zijn om ontwikkelingen in het werk te kunnen bijhouden en zich in te stellen op veranderde omstandigheden.

Afsluitend kan de conclusie worden getrokken dat kerkrentmeesters in hun werkgeversrol met een aantal van de hierboven vermelde conclusies aan de slag moeten.