

Van meer inzicht naar een beter werkklimaat voor werkers in de kerk

Op 30 september 2022 publiceerde CNV Kerk & Ideëel en VKB Kerkrentmeesters samen haar onderzoek onder kerkrentmeesters en kerkelijke medewerkers in protestantse gemeenten. Het blijkt dat betaalde krachten van gemeenten in het algemeen wel tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, maar tegelijk ook flinke verbeterpunten benoemen.

TEKST JOOST SCHELLING BEELD WILLEM JAN DE BRUIN FOTOGRAFIE

Gemeentepredikanten zijn in dit onderzoek niet ondervraagd, want zij zijn geen 'formele' werknemers. Het onderzoek betreft alle andere betaalde werkers. Als vervolg op dit onderzoek kijken we naar de aangedragen verbeterpunten voor de kerkrentmeesters, om zo het werkklimaat in de kerk te verbeteren.

Onduidelijk werkgeverschap en informatielekken

Werkgeverschap en de kerk, dat is geen vanzelfsprekende combinatie. En veelal zijn vrijwilligers in de positie van de formele werkgeverrol. Het college van kerkrentmeesters is verantwoordelijk voor de aansturing van het kerkelijk bureau, de beheerder of de kerkelijk werker. Maar tegelijk heeft zij niet altijd alleen

zeggenschap, maar blaast ook de (wijk-)kerkenraad een partijtje mee, of juist de algemene kerkenraad. Soms is er een kerkrentmeester die alle arbeidsrechtelijke zaken behartigt, soms tezamen met de uitvoering van de regels inzake het traktement voor predikanten, soms is een groot deel van het college erbij betrokken. En als het gaat om dienstwoningen voor het eigen personeel, dan kan de kerkrentmeester voor het onderhoud jouw aanspreekpunt zijn.

Het is juist deze onduidelijkheid, zeker ook naar de werknemer, die de situatie minder prettig maakt en waardoor ook waardevolle informatie wegloopt. De kerkenraad of de predikant weet iets over de werker, wat niet bij de kerkrentmeesters bekend is. Daar ligt dan ook een eerste startpunt voor de kerkrentmeester: zorg voor heldere afspraken en zorg dat alle betrokkenen in de kerk daar weet van hebben. Zorg ook dat je elkaar geregeld spreekt, en zeker bij jaargesprekken ook voor heldere verslaglegging, die ook de werker zelf ziet en accordeert. Want van de respondenten geeft liefst 53% aan het voorbije jaar geen functioneringsgesprek te hebben gehad. Dat gesprek wel voeren, zorgt voor meer openheid en voorkomt opgekropte frustraties.

Krimp en vergrijzing

Het onderzoek van CNV en VKB liet ook duidelijk de gevolgen van de krimp en vergrijzing in de kerk zien. De populatie werkers in de kerk wordt steeds ouder en per saldo stroomt daar nu jaarlijks 15% van uit, deels door natuurlijk verloop, door het wegvallen van

betaald werk of omdat werkers iets anders buiten de kerk gaan doen. En van de instroom is 64% 40 jaar of ouder. Toch blijkt dat nog altijd kerken in situaties betaald personeel boven vrijwilligers verkiezen, temeer ook omdat deze vrijwilligers zelf ook steeds ouder worden. Zo zijn er in toenemende mate 70-plussers verantwoordelijk voor de aansturing van de werkers.

Beide aspecten zorgen voor druk op een goed werkgeversklimaat, want steeds meer werkers nemen de verwachtingen van eerdere werkgevers mee, en tegelijk zijn de formele werkgevers zelf steeds verder van het werkzame bestaan komen af te staan. Het onderzoek maakt duidelijk dat op behoorlijk veel plekken geen gericht personeelsbeleid is, maar dat het verrassend vaak toch goed uitpakt. Meer dan 75% van de respondenten is tevreden of zeer tevreden over de arbeidsomstandigheden. En dat terwijl 23% van de respondenten (zeer) ontevreden is over de professionaliteit van de werkgever. Het kan dus lonen, ook voor de continuïteit van werkers in de kerk, werk te maken van een goed werkklimaat, zodat je lang(er) van elkaar plezier hebt. In een krappe arbeidsmarkt, zoals deze tijd, kan dit punt niet vaak genoeg worden benadrukt.

Het kan lonen werk te maken van een goed werkklimaat.

Dubbele loyaliteit van de kerkelijk medewerker

In veel gevallen is de werker zelf ook gemeentelid. Deel uitmaken van een gemeente, waar je zelf ook werkt, vraagt zeker om heldere afspraken. Over wat je wel en wat je niet (extra) doet. Want jij zet je betaald in voor de gemeente, terwijl anderen dit vrijwillig doen. En kun je wel goed je werk afbakenen, als je je zowel naar de gemeente als jouw 'vrijwillige' werkgever loyaal voelt? En hoe blijf je loyaal aan jouw eigen privésituatie?

Soms ervaart men (eigen) druk als werker om ook in vrije tijd extra werk voor de kerk te doen, onbetaald dus. Dit mag ten allen tijde geen onuitgesproken verwachting zijn, maar moet een vrije keuze van de werker zelf blijven. Liefst 48% geeft aan vrijwilligersuren buiten de contracturen te maken, waarvan weer 48% tot en met 4 uur extra per week werkt, de overige 52% dus nog meer uur per week. Wees als werkgever dus zuiver naar je werker toe, want jij kiest zelf vrijwillig jouw werk te doen, en de werker wordt geacht de contractuele uren elke week te maken, hoe de situatie ook is. Zorg dat je in goede onderlinge loyaliteit tot elkaar blijft staan, en niet op het punt komt: 'Ik ben hier ook vrijwillig, dus verwacht ik van jou deze inzet ook.'

Aanbod scholing

Een van de punten die genoemd worden als nauwelijks ontwikkeld, is scholing en zeker voor de werkers die geen Permanente Educatie (PE) kennen (deze PE is wel beschikbaar voor werkers die in het register van kerkelijk werkers in-

geschreven staan). Maar hoewel er aanbod van PE is, maakt lang niet iedereen hier gebruik van, terwijl er soms nadrukkelijk opleidingsbehoeften zijn. 35% geeft zelf aan dat (veel te) weinig ontwikkelingsmogelijkheden in de functie zijn en dat draagt uiteindelijk ook bij aan (vroegtijdige) uitstroom.

Besprek daarom als kerkrentmeester ook de behoeften aan scholing of werken aan persoonlijke leerdoelen. Dat kan natuurlijk op diverse manieren, en hoeft lang niet altijd veel te kosten. Soms is er een gemeentelid die coach of psycholoog is en mogelijkheden kent. Soms is er een sponsor in de gemeente die het belangrijk vindt dat de beheerder een commerciële training ontvangt. Soms bieden de bestaande trainingen van de VKB Academy of de Dienstenorganisatie van de PKN goede mogelijkheden. Goed om aan te geven dat de tijd die hiermee gemoeid is, werktijd kan zijn. Soms is dat nog belangrijker dan de vergoeding, omdat parttime werkers hun baan combineren met andere (zorg)taken.

Oproep

Mocht er gerichte behoefte zijn aan ander type scholing, dan wat nu geboden wordt, dan horen we dit graag. Wie weet kunnen we dan als VKB collectief hier iets in betekenen. Dat kan ook gericht zijn op een training werkgeverschap voor kerkrentmeesters. Al deze punten kunnen zo het werkklimaat in de kerk verbeteren en dat komt het werk, de werker en het werkgeverschap ten goede.

Lees hier de reactie van onze voorzitter en het gehele onderzoeksverslag

