

# Betaalde krachten in de gemeente: Heb respect voor hun 'duale loyaliteit'

## In gesprek met John Kerseboom, voorzitter van CNV Kerk en Ideëel

**Tekst** Bert van Rijssen **Beeld** John Kerseboom, Pixabay

**De arbeidsvoorwaarden van betaalde krachten in de Protestantse Kerk (bij gemeenten en bovenplaatselijke organen) worden besproken in het zogenaamde GOM, het Gezamenlijk Overleg Medewerkers binnen de Protestantse Kerk. Daar ontmoeten vertegenwoordigers van de Dienstenorganisatie, de kerkrentmeesters ('werkgevers', vertegenwoordigd door de VKB) en medewerkers elkaar. De belangen van de medewerkers (met uitzondering van kerkmusici) worden behartigd door de vakbond CNV Kerk en Ideëel. Maar die doet meer dan alleen belangenbehartiging. Een interview met John Kerseboom, voorzitter van Kerk en Ideëel.**

### CNV Kerk en Ideëel

"Kun je iets zeggen over de structuur van CNV Kerk en Ideëel?" trap ik het interview af. John Kerseboom: "CNV Kerk en Ideëel is onderdeel van CNV Zorg en Welzijn. Het bestaat uit vier separate voormalige vakbonden: de bond kerkelijke medewerkers (medewerkers van het PLD en administratief personeel van de kerkelijke bureaus in grotere gemeenten), de kosterbond, de vereniging van kerkelijk werkers, en de vereniging pastoraal werkers (in de Rooms-Katholieke Kerk). Het sectorgroepsbestuur is samengesteld uit voormalige bestuurders van de vier geledingen. Het kent een werkgroepachtige status waar specifieke activiteiten voor de betreffende geleding worden georganiseerd. We hebben één beroepsmatige bestuurder (Jan Franken, meegekomen met de vereniging pastoraal werkers), wij andere bestuursleden zijn vrijwilligers."

### Ontstaan

Op de vraag hoe is CNV Kerk en Ideëel ontstaan antwoordt Kerseboom: "De samenstellende vakbonden vormden van oorsprong informele groepen die zich hebben ontwikkeld tot vakvereniging. De bond kerkelijke medewerkers bijvoorbeeld is rond de oorlog ontstaan als een informeel overleg van kerkelijke administrateurs, waarbij de ontmoeting het belangrijkste was. De voornaamste bestaansreden was het leren van elkaar. De vereniging van kerkelijk werkers ontstond vooral ook als platform voor bezinning

op het werk, inspireren. Dat heeft ook te maken met het theologisch gehalte van de werkzaamheden. Vanwege het denken over werkzaam zijn als betaalde kracht in de kerk kwam er gaandeweg steeds meer aandacht voor arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Er trad een accentverschuiving op richting het streven naar goede rechtsposities en arbeidsvoorwaarden, van een ontmoetingsplatform naar een meer vakbondsachtig karakter."

*"We proberen de band met de leden zo sterk mogelijk te houden, ze te bezoeken, kennis mee te geven."*

"De betreffende bonden werden deelnemers aan het arbeidsvoorwaardenoverleg GOM (georganiseerd overleg medewerkers) binnen de Protestantse Kerk. De afzonderlijke bonden zochten aansluiting bij het CNV, als eerste de bond kerkelijke medewerkers, daarna de vereniging van kerkelijk werkers, de vereniging pastoraal werkers en als laatste de kosterbond (pas begin dit jaar). Er was wel schroom om die aansluiting te zoeken. Men bewoog zich in netwerk waarin men elkaar tegenkwam en iedereen kende, en was huiverig voor de grotere organisatie, bang voor het opgaan in een groter geheel en daarmee de eigenheid te verliezen. Daarom ook wordt geprobeerd om in de sectoren toch aparte bijeenkomsten te blijven organiseren (dat is nu even lastig vanwege corona) rond specifieke thema's, bijvoorbeeld levensbeëindiging of ongewenst gedrag. We proberen de band met de leden zo sterk mogelijk te houden, ze te bezoeken, kennis mee te geven."

"Maar er zijn belangrijke voordelen van de grotere schaal: continuïteit en deskundigheid. De bonden hadden kleine ►





besturen, allemaal vrijwilligers, en nu kunnen we een beroep doen op de werkorganisatie van het CNV (bijvoorbeeld voor adresbeheer en communicatie met de leden). En op hun expertise: een goede basis om op terug te vallen is belangrijk, hoewel er natuurlijk al veel deskundigheid bij de bestuursleden is.”

*“Onze doelstelling is feitelijk drieledig: we zijn een platform waar men elkaar kan ontmoeten, we streven naar een algemene arbeidsvoorwaardenregeling voor iedereen die in de kerk werkt en we streven naar professionalisering.”*

#### **Betekenis voor de leden**

“Welke betekenis heeft CNV Kerk en Ideëel voor de leden?” Kerseboom: “Onze doelstelling is feitelijk drieledig: we zijn een platform waar men elkaar kan ontmoeten, we streven naar een algemene arbeidsvoorwaardenregeling voor iedereen die in de kerk werkt zodat je niet afzonderlijk een positie moet bevechten bij de werkgever, en we streven naar professionalisering van mensen die in de kerk werken. Dat doen we onder meer door het beleggen van

thematisch gerichte bijeenkomsten. Maar ook: proberen mensen zich dusdanig te laten ontwikkelen dat ze aandacht krijgen voor de positie binnen de organisatie waarin ze werken. Centraal (in ‘Utrecht’) is dat geen probleem maar bij gemeenten ligt dat moeilijker. Daar is vaak financieel weinig ruimte, maar ook heb je te maken met een loyaliteitsprobleem: je bent betaalde kracht maar ook lid van de gemeente, en dat geeft soms spanning, dualiteit. Wij proberen de mensen bij te staan en zich bewust te worden van die dualiteit. Daarvoor worden workshops georganiseerd: hoe sta je als medewerker in het werk, welke betekenis is er voor jou en voor de kerk als geloofsorganisatie en werkgever? Dat doet zich vooral voor bij kosteren en kerkelijke medewerkers, bij kerkelijk werkers speelt bijvoorbeeld de verhouding met de predikant. Het algemene streven is dat de mensen een goede werkplek hebben waar ze zich kunnen ontwikkelen en senang voelen.”

#### **Actuele thema's**

“Welke grote thema's spelen of speelden er?” Kerseboom: “De werkgelegenheid binnen de Protestantse Kerk is aan het teruglopen, kosteren komen zonder werk te zitten vanwege de sluiting van gebouwen en het samenvoegen van wijkgemeenten. Dat doet zich op alle niveaus voor, alleen met kerkelijk werkers gaat het getalsmatig goed. De ontwikkeling kun je niet terug draaien, maar het is toch belangrijk om duidelijk te maken dat betaalde kracht er niet voor niets zit, maar de vrijwilligers ontzorgt met inbreng vanuit zijn/haar vak: een bepaalde professionaliteit die de vrijwilliger vaak ontbeert. Maar de vermindering van werkgelegenheid zal nog wel even door gaan. En dan is van belang hoe mensen vertrekken, op een goede manier die recht doet aan de medewerker en de werkgever.”

"Een subthema daarvan was de aanpassing van de wachtgeld-suppletie-regeling Protestantse Kerk. Na onderhandelingen is die regeling afgeschaft; dat doet ons wel pijn in het hart als vakbond, maar we kunnen ermee leven, als wordt geïnvesteerd in van-werk-naar-werk trajecten. De transitievergoeding geldt ook voor kerkelijke medewerkers, en de werkgever zou budget beschikbaar moeten stellen voor het migreren naar een situatie waarin medewerkers niet meer in de kerk werken. Er is een mobiliteitsbudget van €5000,- afgesproken, dat kan worden aangewend voor extra training en andere vormen van loopbaanbegeleiding."

*"Je bent betaalde kracht, maar ook lid van de gemeente. Dat geeft soms spanning, dualiteit."*

"Ook spelen en speelden reorganisaties op het Protestants Landelijk Dienstencentrum (PLD), en destijds bijvoorbeeld de omvorming van de SMRA en de verhuizing daarvan naar het PLD. In alle gevallen zijn we via het GOM betrokken geweest bij maken van een sociaal plan. En ook bij volgende reorganisaties stapt Jan Franken direct naar de directie van de DO, voor het maken van een sociaal plan, en het bereiken van een onderhandelaarsakkoord dat vervolgens naar goed vakbondsgebruik wordt voorgelegd aan de leden."

#### **Eén front tegenover werkgevers**

"Waar word je blij van?" Kerseboom: "We zijn erin geslaagd om met elkaar de verschillende beroepsgroepen in de Protestantse Kerk samen te brengen in een groepsbestuur CNV. Nog niet gelukt is: kerkmusici, dat is een heel divers gezelschap (zijn nu lid van verschillende bonden, ook aangesloten bij seculiere bonden zoals de kunstebond FNV). Altijd is het onze wens geweest: met elkaar één front te vormen tegenover werkgevers binnen de Protestantse Kerk, niet zozeer vanuit anti-harmonieus gedrag, maar om een spreekbuis voor verschillende mensen binnen de Protestantse Kerk te bewerkstelligen. We hebben bereikt dat zoveel mogelijke geledingen in de Protestantse Kerk bij elkaar zijn gekomen (alleen de predikanten nog niet, maar wie weet?)."

*"Als je werkt met betaalde krachten die professionaliteit meebrengen, mag ook professionaliteit van de kerkrentmeester worden verwacht in de begeleiding en aansturing van het werkapparaat van de gemeente."*

#### **Tips voor kerkrentmeesters**

Ter afsluiting van het interview vraag ik of Kerseboom nog een vraag heeft aan kerkrentmeesters, of hij ze nog iets

wil meegeven. Kerseboom: "Ja, toch nog even terugkomend op dat loyaliteitsvraagstuk: als een kerkrentmeester tegen een betaalde administratieve kracht zegt: 'Je kunt best nog wel even blijven want ik doe dit ook allemaal in mijn vrije tijd,' gaan er dingen niet goed. Je doet een beroep op loyaliteit, wat je eigenlijk, ethisch, niet kunt doen. Als je werkt met betaalde krachten die professionaliteit meebrengen, mag ook professionaliteit van de kerkrentmeester worden verwacht in de begeleiding en aansturing van het werkapparaat van de gemeente. Geef ook uitvoering aan de arbeidsvoorwaardenregelingen. Zorg ervoor dat je iemand in je midden hebt die verstand heeft van personeelsbeleid, en wijs één contactpersoon aan voor de betaalde krachten in de gemeente. Alsjeblieft geen aansturing vanuit verschillende personen. Dat is heel verwarrend, maar komt helaas best wel vaak voor."



#### **Over John Kerseboom**

John Kerseboom (Laag Soeren, 1958) studeerde personeelswerk aan de sociale academie en later Nederlands recht (arbeidsrecht) aan de Erasmus Universiteit. Hij was onder andere hoofd P&O van het bureau van de Nederlandse Hervormde Kerk (in Leidschendam) en later van de Protestantse Kerk (in Utrecht). In 2005 richtte hij zijn eigen P&O adviesbureau op; tot zijn klantenkring beho(o)r(d)en onder meer de Protestantse Kerk, de PG Utrecht, het Lilianefonds en Stichting Stek te Den Haag. Sinds 2014 is hij de voorzitter van CNV Kerk en Ideëel, waarvan onder meer de voormalige CNV Kustersbond deel uit maakt.