

In gesprek met Stef Nieuwland en Johan Laurman

Goed werkgeverschap begint bij vertrouwen



"Het gaat om vertrouwen, elkaar zien en met elkaar in gesprek blijven."

Stef Nieuwland (links)

Het college van kerkrentmeesters vervult de werkgeversrol voor mensen in dienst van de gemeente. Dat vraagt om aandacht voor regels en procedures, maar minstens zozeer om aandacht voor de mens achter de functie. Hoe zorg je als kerkrentmeester voor een goed werknemersklimaat? Stef Nieuwland, ouderling-kerkrentmeester van de Protestantse Gemeente Zuidoost-Veluwezoo, en Johan Laurman, kostenbeheerder in diezelfde gemeente, spreken openhartig over hun samenwerking. Hun verhaal laat zien waar goed werkgeverschap in de kerk om draait: vertrouwen, elkaar zien en met elkaar in gesprek blijven.

Werkgever in een bijzondere context

Werkgeverschap in de kerk lijkt op werkgeverschap elders, maar is tegelijk fundamenteel anders. Kerkelijke medewerkers zijn vaak sterk betrokken bij de missie van de kerk en werk en geloof lopen regelmatig door elkaar. Dat maakt het werk betekenisvol, maar ook kwetsbaar. Juist omdat de kerk voelt als een gemeenschap, ligt het risico op rolverwarring, overbelasting en onuitgesproken verwachtingen altijd op de loer. "Daarom is het belangrijk dat kerkrentmeesters zich bewust zijn van hun rol", legt Stef Nieuwland uit. "Werkgeverschap is geen bijzaak, maar een kerntaak die vraagt om aandacht, kennis en onderlinge afstemming binnen het college."

Vertrouwen als fundament van het werknemersklimaat

De basis van goed werkgeverschap is voor Stef zonneklaar: "Wat ik cruciaal vind in de relatie tussen werkgever en werknemer is dat er onderling vertrouwen is. In een kerkelijke omgeving is dat misschien nog belangrijker dan in een commerciële omgeving." Dat krijgt in de praktijk heel concreet vorm. Zo vertelt Stef: "Johan heeft natuurlijk recht op verlof. Daar kijk ik nooit naar. Niet omdat regels er niet toe doen, maar omdat vertrouwen het uitgangspunt is. Je gaat controleren op het moment dat je denkt dat iemand de kantjes ervan afloopt. Dat is niet mijn manier van werken." Voor Johan is die vertrouwensband voelbaar in de vrijheid die hij krijgt: "Het voelt bijna alsof het mijn eigen bedrijf is. Natuurlijk zijn er grenzen, maar binnen de gemaakte afspraken heb ik alle ruimte om zelf de verhuurafspraken te beheren en mijn werkzaamheden in te richten."

Nabijheid en korte lijnen

Een goed werknemersklimaat ontstaat niet alleen in formele gesprekken, maar juist in het dagelijks contact. "Ik denk dat het heel belangrijk is dat je als werkgever, als kerkrentmeester, goed contact onderhoudt met je medewer-

ker", stelt Stef. Hij is regelmatig in de kerk aanwezig en spreekt Johan vaak tussendoor. "Het zijn vaak gewoon keukentafelgesprekken met een kop koffie," zegt Johan. "Je komt even binnen en je bespreekt bepaalde dingen." Die nabijheid maakt dat vragen snel gesteld worden. "Als ik een vraag heb, bel ik Stef. Dan pakken we het gelijk aan", vertelt Johan. Dat directe handelen maakt voor hem het verschil met eerdere banen. "Je merkt de betrokkenheid van de kerkrentmeesters."

Betrokkenheid als kracht én valkuil

Johan zelf voelt zich nauw verbonden met het werk in de kerk, maar dat heeft ook een keerzijde. "Het is een hele mooie baan", vertelt hij. "Ik geniet ervan om in de kerk te zijn, maar het is ook druk. Er zijn gedurende de week veel activiteiten. Je bent constant aan, vooral omdat ik eigenlijk altijd telefonisch bereikbaar wil zijn. Dat doe ik mezelf aan, maar er schuilt een risico in." Hoewel het altijd klaar willen staan Johan in het bloed zit, erkent hij dat ook het gegeven dat je werkt voor de kerk daarin een extra gevaar is: "Je bent daardoor sneller geneigd om een stap extra te zetten en bijvoorbeeld toch nog even die nieuwe huurder te woord te staan. In de praktijk betekent dit dat ik toch gemakkelijk meer uren maak dan er in mijn contract staan."

"Werkgeverschap is geen bijzaak, maar een kerntaak."

Stef Nieuwland

Juist hier ligt een belangrijke taak voor kerkrentmeesters. Stef ziet het als zijn verantwoordelijkheid om grenzen te bewaken. "Johan is van nature iemand die graag alles wil doen en overall initiatief in neemt. Maar je moet af en toe zeggen: Johan, het wordt te gek." Dat gebeurt ook in de praktijk. Zo is er nu een afspraak gemaakt dat een keer in de maand de telefoon van woensdag



Stef duidelijk zijn werkgever. "Ik zeg het ook vaak als mensen binnenkomen: 'Daar zit Stef, dat is mijn baas.'" Volgens beiden is helderheid in rollen essentieel. Het vraagt wel om goede afstemming binnen het college, zodat werkgeverschap niet afhankelijk is van één persoon. Borging van kennis is belangrijk als er bijvoorbeeld een kerkrentmeester door ziekte uitvalt of als er wisselingen in het college zijn. Johan heeft tijdens zijn dienstverband nog geen wisselingen in het college meegemaakt, maar Stef vertelt dat ze als college daar al wel over hebben nagedacht: "In ons college zijn er drie kerkrentmeesters die regelmatig contact hebben met onze werknemers. We houden elkaar op de hoogte van afspraken en van wat er speelt. Op die manier kunnen taken gemakkelijk worden overgenomen, mocht dat nodig zijn."

Vertrouwen, elkaar zien en blijven praten

Als het gaat om de vraag wat nu het belangrijkste is aan goed werkgeverschap in de kerk zijn Stef en Johan het met elkaar eens. "Het gaat om vertrouwen, elkaar zien en met elkaar in gesprek blijven," zegt Stef. Johan sluit zich daarbij aan: "Dat is uiteindelijk waardoor de samenwerking soepel loopt." Hun verhaal laat zien dat goed werkgeverschap in de kerk niet begint bij regels, maar bij relaties. Zo kan de kerk een plek zijn waar mensen niet alleen geloven, maar ook goed en gezond kunnen werken.

tot en met zondag door iemand anders wordt opgenomen, zodat Johan ook écht vrij is. Ook door het team van hulpkoster, dat door Johan wordt aangestuurd, voelt Johan zich beschermd. Na een intensieve uitvaart bijvoorbeeld, nemen anderen het werk over. Johan vertelt: "Dan zeggen de koster eigenlijk altijd: 'Johan, wij ruimen op, wij wassen af, jij gaat naar huis.'"

"Het zijn vaak gewoon keuken-tafelgesprekken."

Johan Laurman

Duidelijkheid vanaf het begin

Een gezond werknemersklimaat begint al vóór iemand in dienst komt. Stef vertelt hoe er vooraf goed is nagedacht over het takenpakket van de koster. "De gemeente ging van een fulltime koster naar een parttime functie. Dat heeft veel consequenties. Er moet nagedacht worden over wat wel kan en wat niet meer." Volgens Stef is realisme daarbij cruciaal: "Er was ooit bedacht: de beheerder moet minder uren maken, en dus alleen coördineren. Toen heb ik gezegd: zo werkt het niet. Als beheerder moet je ook zelf op de werkvloer staan, je bent een meewerkend voorman." Die helderheid aan

de voorkant voorkomt teleurstellingen achteraf. Wanneer het takenpakket helder is, helpt dat het zoeken naar de juiste kandidaat.

Op de hoogte blijven van regels

Naast vertrouwen en nabijheid is kennis van regels onmisbaar. Stef is daar eerlijk over: "Ik wil niet zeggen dat ik al die regelingen ken." Tegelijk ziet hij het als zijn taak om alert te zijn. "Als iemand ergens recht op heeft, moet je daar gewoon gebruik van maken."

Het bijhouden van regelgeving is voor vrijwilligers een uitdaging. "De informatie is er allemaal wel en op internet kun je alles vinden, maar dat is wel gemakkelijk gedacht", zegt Stef. Hij pleit voor overzicht en ondersteuning, zodat kerkrentmeesters niet alles zelf hoeven uit te zoeken.

De dubbelrol van de kerkrentmeester

Kerkrentmeesters doen hun taak vrijwillig, maar dragen als werkgever ook een forse verantwoordelijkheid. Wringt dat niet? Soms kan het schuren tussen 'broeder/zuster' zijn en formele werkgever. Juist daarom is zorgvuldigheid in rollen zo belangrijk. Stef: "Ik ervaar weinig moeite om die pet af te zetten en een andere op te zetten." Ook Johan ervaart geen spanning. Voor hem is

Beluister het
gehele gesprek
met Stef en
Johan als
Podcast #36

