

# Vrijwilligersbeleid Protestantse Gemeente Oegstgeest

## Inleiding

Binnen de Protestantse Gemeente Oegstgeest (PGO) zijn veel mensen actief in verschillende taken, functies en rollen. Voor het overgrote deel zijn dit vrijwilligers. Zonder deze vrijwilligers is het voor de PGO niet mogelijk om te bestaan. Om met hen en voor hen een goed klimaat van samenwerken te creëren hebben we dit vrijwilligersbeleid opgesteld.

Voor de betaalde krachten wil de PGO een goed werkgever zijn.

In deze notitie bespreken hoe we samen goed voor elkaar en alle vrijwilligers in onze geloofsgemeenschap kunnen zorgen. Er is een volledige lijst met alle namen van alle vrijwilligers beschikbaar bij de scribe van de PGO kerkenraad en op het kerkelijk bureau.

We zien in het vormgeven van het vrijwilligersbeleid een belangrijke rol voor de kerkenraad om samen met alle gemeenteleden te werken aan een goed klimaat waarin onderlinge waardering voorop staat. Samen zijn we gemeente van Christus, we besteden geen werk aan elkaar uit maar zetten samen de schouders onder de taken, waarbij we hopen dat wederzijdse voorbeden en onderlinge bemoediging daarin een plaats hebben.

Deze notitie is opgebouwd uit de volgende paragrafen:

1. een open organisatie
2. aandacht en waardering
3. toerusting
4. aandacht ambtsdragers
5. budget
6. omgaan met vacatures

### **1. Een open organisatie: fijne en veilige werkomstandigheden**

We zetten ons in om samen te werken aan een cultuur van openheid. Dat draagt bij aan de gemeente als een veilige omgeving. We zijn alert en spreken elkaar aan wanneer we signalen opvangen of situaties van ongewenst gedrag meemaken.

Bij dit goed 'werkgeverschap en vrijwilligersbeleid' hoort binnen de PGO dat we aandacht hebben voor:

Een veilige en gezonde werkomgeving

- Het welbevinden van de medewerkers en vrijwilligers staat centraal, zodat ze voldoening ervaren in hun werk. Iedereen in staat stellen de werkzaamheden zo uit te voeren dat overbelasting wordt voorkomen. We voeren een actief ARBO beleid.

Regelmatige afstemming

- Zorgen voor verbinding. We doen het samen en we hebben elkaar nodig. Het regelen van een goede onderlinge communicatie en samenwerking.

Inzet vrijwilligers

- Werken aan een klimaat waarin mensen nee en ja kunnen zeggen op een vraag. Soms zorgen voor maatwerk en creatief omdenken. Streven naar diversiteit en veelkleurigheid bij het vervullen van vacatures. Begrip voor mensen die stoppen ook al is er (nog) geen opvolger.

Vertrouwenspersonen

- De PGO stelt twee vertrouwenspersonen aan op wie iedereen een beroep kan doen. (hun namen staan op de PGO website)

## **2 Aandacht en waardering**

De kerk maakt gebruik van vele vrijwilligers die tal van taken voor de kerk uitoefenen. Dit betreft zowel ambtsdragers als andere vrijwilligers. De uitvoering gebeurt vaak vanuit roeping of plichtsbesef: de taak is van belang voor het grotere geheel of omdat mensen het leuk/inspirerend vinden om met iets voor de kerk bezig te zijn. De praktijk wijst uit dat er vaak met liefde en plezier gewerkt wordt.

Het werken met veel vrijwilligers is mooi en dankbaar. Mensen zijn bereid zich met veel inzet belangeloos voor de kerk in te zetten. De organisatie is hiermee tegelijk ook kwetsbaar: kunnen alle taken goed uitgevoerd worden, kunnen opgevallen plaatsen tijdig vervuld worden, is er geen sprake van overbelasting, is de onderlinge communicatie op orde etc.

We zien dat er voor vrijwilligers een aantal zaken van belang is om de motivatie goed te houden:

- Tijd om ingewerkt te raken, duidelijkheid over de taken en verantwoordelijkheden en tijdsbesteding
- Aandacht en waardering voor wat je doet
- Zichtbaarheid van wat je doet
- Ruimte voor eigen inbreng
- De weg weten in de organisatie – knelpunten tijdig kunnen bespreken
- Een goed afscheid bij neerleggen van een functie

We werken hieraan doordat we structureel streven naar afstemming tussen kerkenraad en taak/werkgroepen en commissies. Open communicatie is van groot belang.

Het is goed dat in alle teams regelmatig aandacht is voor inspiratie en motivatie en dat we elkaar de vraag stellen: hoe zit je erbij, kun je goed functioneren, wat heb je nodig om je taak te kunnen doen? Dat is een element dat we graag aan alle teams meegeven. Voor vele taken zijn op de website van de Protestantse Kerk NL handreikingen beschikbaar

Bij het neerleggen van een functie, past een woord van dank. De taakgroep, commissie, het team organiseert het afscheid.

In de PGO is er tweemaal per jaar een taakdragerszondag; op deze zondagen worden medewerkers bij naam genoemd er wordt welkom geheten en er wordt afscheid genomen, de medewerkers krijgen een bloemetje uitgereikt

## **3 Toerusting**

Het is goed als er aandacht is voor leren in de gemeente. Bij het oppakken van een nieuwe taak kan er behoefte zijn aan toerusting, zo zijn er cursussen (online en fysiek) voor ambtsdragers en vrijwilligers.

Ook zijn er tijdschriften en abonnementen die een bron van inspiratie kunnen zijn voor het pastorale, diaconale, liturgische en missionaire werk. Hier is budget voor via het College van Kerkrentmeesters.

## **4 Aandacht ambtsdragers**

Ambtsdragers kijken in de 'keuken' van de kerk, met alle voor- en nadelen die daarbij horen. Ook hun 'achterban' krijgt vaak het een en ander mee. Het kan pittig zijn om te gaan met

processen in de kerk. En de verantwoordelijkheid van het ambt weegt soms zwaar. Bij een zorgvuldige omgang met mensen kun je hier denken aan:

- een ander kerkenraadslid vragen als 'klankbord, buddy, kameraad'
- het organiseren van steun door tussentijdse gesprekken met een zelfgekozen gesprekspartner
- voorbede in de kerkdienst
- tussentijdse evaluatiemomenten
- een exitgesprek

1 jaar na aantreden wordt een gesprek gehouden met de ambtsdragers.

De gesprekken hebben een informeel karakter met als doel inzicht te krijgen in de belasting en het werkplezier en verbeteringen aan te brengen. Het gesprek vindt plaats door daartoe uit de kerkenraad aangewezen personen. De terugkoppeling op hoofdlijnen wordt jaarlijks gedeeld met de kerkenraad.

Gesprekspunten

- Wat zijn de taken
- Wat gaat er goed, waar haalt men voldoening uit
- Samenwerking en communicatie
- Welke knelpunten worden ervaren (persoonlijk, samenwerking, taakuitvoering)
- Welke tijdsplanning heb je om hiermee door te gaan.
- Ontwikkelingen training/bijtscholing

Als er bij individuele ambtsdragers de behoefte is om vaker een gesprek te houden bestaat die mogelijkheid er uiteraard

## **5 Budget**

Er is budget beschikbaar om toerusting en training nodig om de vrijwilligerstaken goed te kunnen vervullen, vorm te geven. Voor gezamenlijke activiteiten kan een budget aanvraag worden ingediend bij de penningmeester van het College van Kerkrentmeesters.

Over ideeën, bijvoorbeeld om gezamenlijk aan het einde van het seizoen jaarlijks een maaltijd of een avond met buffet te organiseren voor alle vrijwilligers en medewerkers wordt nagedacht.

## **6 Omgaan met vacatures**

Bij het zoeken voor mensen voor vacatures moet duidelijk zijn wat de taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilliger zijn, wat de verwachte tijdbesteding is en wat voorondersteuning de vrijwilliger in de taak kan verwachten. Over de vacature wordt met de mogelijke kandidaat een gesprek gevoerd om te kijken of het van beide kanten goed past.

Vacatures worden in het Breed Moderamen van de kerkenraad besproken.

Vrijwilligers moeten na verloop van tijd ook een taak kunnen neerleggen, ook als er niet direct een opvolger klaar staat.

Vrijwilligers die een taak beëindigen moeten ook aandacht krijgen, tijdsbesteding, informatievoorziening en aandacht was in een vrijwilligerstaak vanzelfsprekend, na beëindiging minder.

Vacatures worden onder de aandacht van de gemeente gebracht via de website en ook bijvoorbeeld via de gemeenteberichten

**Nawoord/implementatie**

Na het vaststellen van deze notitie in de Kerkenraad, delen van dit stuk met alle betrokkenen gaan we er mee aan de slag. In de wetenschap dat het mensenwerk is en blijft en dat we mogen blijven bidden om wijsheid, inspiratie en de Geest van God.

Vastgesteld in de Kerkenraad op 11 januari 2024.