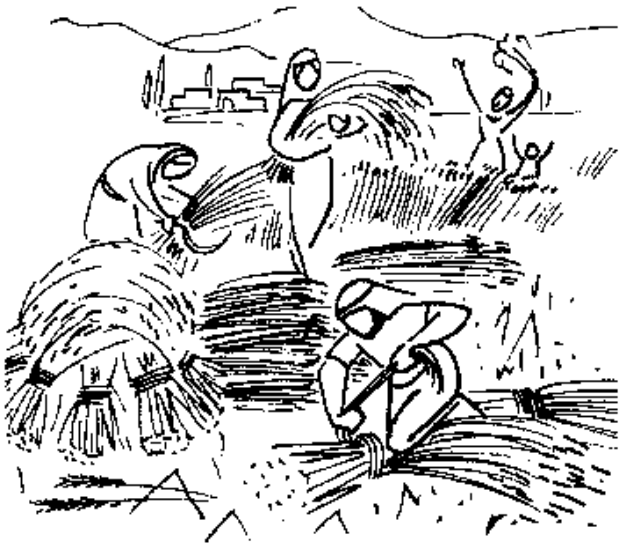
VERENIGDE PROTESTANTSE GEMEENTE PURMEREND

W E R K E N P R O D E O



nota vrijwilligersbeleid

I N H O U D S O P G A V E

Inhoudsopgave……. 2

1. Schets van de gemeente…….… 3

2. Maatwerk…….. …… 3

3. Op je plek in de kerk……. 4

4. Toerusting…….…. 4

5. Coördinator vrijwilligerswerk……... 5

6. Werkgroepen en vrijwilligers……..……. 5

7. Verhouding vrijwilligers - beroepskrachten…….. 6

8. Conflictbeheersing……. 6

9. Waardering…… 7

10. Werkklimaat……... 7

11. Pro Deo?…… 8

12. Samenvatting in aandachtspunten…….. 9

13. Pro Deo!…… 9

14. *Bijlage 1: taakomschrijving vrijwilligers*……... 11

15. *Bijlage 2: voorbeeld van een persoonlijk gesprek*……... 12

W E R K E N 'P R O D E O'

Een kerk, dus ook de onze, is een vrijwilligersorganisatie bij uitstek. Mensen zetten zich in voor een veelvoud aan taken, zonder daarvoor financiële vergoeding te ontvangen. Dit betekent, dat de inzet van gemeenteleden kostbaar en onbetaalbaar is! Alle reden dus om met zorg om te gaan met de honderden, die het kerkelijk leven gaande houden. Alle reden ook om met zorgvuldigheid te werven en een vrijwilligersbeleid te ontwikkelen, dat ook in de komende jaren lijnen kan bieden voor een goede instroom en begeleiding van de vrijwilligers.

1. Schets van de gemeente

In onze kerkvisie gaan we uit van een actieve betrokkenheid van allen. Dit is een prachtig uitgangspunt, dat echter nadere uitwerking verdient.
Hoe zien we dit in de huidige situatie? Deze kan als volgt gekenschetst worden.

Op papier is er sprake van ongeveer 3000 leden. Daarin zijn besloten:

a. een brede groep randkerkelijken, veelal behorend tot de jongere of middelbare generatie; deze groep wil soms wel aan activiteiten deelnamen, maar wil (nog) geen structurele eigen bijdrage geven.
b. een kerkelijk wel betrokken groep van 25-60 jarigen, waarbij er sprake is van veel tweeverdieners en alleengaanden met een drukke agenda; in deze groep is de bereidheid tot kerkelijk vrijwilligerswerk aanwezig; de mogelijkheden in tijd zijn echter beperkt.
c. een kleine, doch groeiende groep 'herintreders', mensen die (vaak na jaren) de kerk herontdekken; deze nieuwe gemeenteleden zijn enthousiast en willen zich, na een periode van integratie, veelal op enig terrein inzetten
d. een omvangrijke groep senioren, deels in de VUT, deels met pensioen; deze gemeenteleden hebben veelal reeds talloze jaren inzet voor het kerkelijk werk getoond; zij vertonen zo mogelijk deze inzet nog, maar willen in toenemende mate ook eens aan zichzelf toe kunnen komen; vooral de vrijheid om periodes op reis te kunnen zijn wordt als belangrijk ervaren; algemeen punt van zorg voor de toekomst is, dat deze groep langzamerhand het zwaartepunt van het betrokken deel van de gemeente is gaan vormen!

Hoe nu te werven binnen deze groepen, met de genoemde mogelijkheden en beperkingen?

2. Maatwerk

Het ligt voor de hand, dat een op maat gesneden vrijwilligersbeleid het beste past bij een gemeente als de onze. Dat wil concreet zeggen, voor de vier hierboven geschetste groepen:

a. randkerkelijke gemeenteleden worden met name gevraagd voor eenmalige activiteiten of voor een kort project; hierdoor wordt niet een claim op hen uitgeoefend; wel biedt hun dit wellicht toch een springplank naar een meer structurele inzet
b. gemeenteleden, die baan en zorgtaken combineren, wordt gevraagd naar de hoeveelheid beschikbare tijd voor kerkelijk werk; daarbij wordt een functie gezocht of de functie wordt hierop aangepast
c. 'herintreders' wordt minimaal een jaar de tijd geboden om rustig in de gemeente in te groeien; daarna wordt er in gesprekken gezocht naar een plek op maat
d. senioren krijgen zoveel mogelijk die functies, waarbij afwezigheid in het seizoen gedurende een aantal weken niet al te storend is

3. Op je plek in de kerk

Binnen de genoemde groepen is echter ook niemand gelijk. Ieder heeft een eigen persoonlijke geschiedenis, ieder is op eigen unieke wijze op de kerk betrokken, heeft eigen kwaliteiten en mogelijkheden, eigen wensen. Daarmee geen rekening houden doet mensen schade. Daarmee wel rekening houden biedt mensen de kans om op eigen wijze een bijdrage aan het kerkelijk leven te geven, daaraan vreugde te ontlenen, een besef van zingeving op te doen, de eigen persoonlijke mogelijkheden te ontwikkelen.
Functioneren mensen op-hun-plek-in-de-kerk, dan zijn zowel zijzelf als de gemeente hierbij optimaal gebaat. Het gemeentelid kan in hoge mate zichzelf zijn, kan vaak snel ingroeien in de functie. De groep ontvangt iemand, die qua mogelijkheden goed in te passen is.
Deze wijze van werven, in modern jargon human-resource-management genoemd, heeft diepe bijbelse wortels. Het is een ***gaven-gerichte vorm van werven***, waarover met name Paulus diepgaand geschreven heeft. Het is een wervingsvorm, die derhalve dicht bij het hart van de kerk ligt. Mensen komen erbij tot hun recht.

Hoe krijgt dit in de praktijk vorm?

a. allereerst kan men het ***initiatief*** bij de gemeenteleden zelf leggen: zij geven aan (bij huisbezoek, bij enquêtes, bij een wervingsactie) waar ze actief een bijdrage willen leveren
b. in een ***persoonlijk gesprek*** wordt dit dan nader uitgewerkt: op welk kerkelijk terrein, welke groep, hoeveel dagdelen, enz. Het gemeentelid krijgt vervolgens de kans om de gekozen groep te bezoeken, gesprekken daar te voeren en op grond daarvan te beslissen tot een structurele deelname
c. waar mogelijk worden ***nieuwe functies*** gecreëerd, wanneer de kwaliteiten van gemeenteleden daartoe mogelijkheden bieden
d. als mensen, vaak na een aantal jaren, willen ***wisselen van kerkelijk veld*** of een sabbatsjaar nodig hebben, dan moet hier de mogelijkheid voor geboden worden (liever een vacature in een groep, dan ongemotiveerde medewerkers!)
e. worden mensen rechtstreeks benaderd voor een functie (een groep heeft een vacature en werft gericht), dan moet dit gebeuren op grond van hun zichtbare of vermoede kwaliteiten en mogelijkheden (liever een vacature dan iemand, die niet op zijn / haar plek in de kerk zit!)

4. Toerusting

Zonder toerusting kunnen mensen echter niet aan de slag. Die toerusting zal veelal deels intern, deels extern geregeld kunnen worden.

Intern valt te denken aan:
a. een begeleiding in de startperiode van een mentor (een ervaren lid van de groep)
b. overdracht door de voorganger in die functie; optimaal is het, als deze hiervoor nog korte tijd in functie kan blijven
c. begeleiding in enige vorm van de voor dat werkveld verantwoordelijke predikant

Extern valt te denken aan:
a. begeleiding vanuit het regionaal dienstencentrum, b.v. een cursus pastoraat of een diaconale cursus
b. begeleiding vanuit het landelijk dienstencentrum, b.v. toerustingsdagen over de eredienst, over inloophuizen, enz.

Goede toerusting vergroot de kwaliteit van het vrijwilligerswerk en verdiept vaak ook de motivatie! Met het juiste instrumentarium is het beter werken…..

5. Coördinator vrijwilligerswerk

Veel kan er gestroomlijnd worden, als er een ambtsdrager vrijgesteld is voor de coördinatie van het vrijwilligerswerk. Met name op het gebied van de ***werving*** wordt hiermee voorkomen, dat mensen vanuit verschillende werkvelden benaderd worden voor het invullen van een vacature, zonder dat er sprake is van enig onderling overleg. Gemeenteleden moeten dan steeds opnieuw hun verhaal vertellen. Dit wordt veelal als onzorgvuldig ervaren.
Tevens kan voorkomen worden, dat vacatures onnodig lang blijven bestaan. De centrale melding kan vaak sneller positief resultaat opleveren. Hierbij is de laatste jaren de term '***kerkelijk uitzendbureau'*** opgekomen.

De ***taak van de coördinator*** kan de volgende zijn:

a. centraal bijhouden van aanmeldingen voor vrijwilligerswerk
b. centraal bijhouden van vacatures
c. het voeren van gesprekken met gemeenteleden over passende functies
d. de overdracht van die gemeenteleden naar een gesprekspartner uit de gekozen werkgroep of commissie
e. het gericht benaderen / werven van gemeenteleden voor die vacatures, waar een werkgroep zelf niet in heeft kunnen voorzien en / of waar geen spontane aanmeldingen voor geregistreerd zijn
f. het gericht benaderen van gemeenteleden voor een ambtsdragersfunctie (ambtsdragers worden immers primair gevraagd; hun namen worden voorgedragen vanuit de gemeente; hun geschiktheid voor het ambt wordt in de kerkenraad afgewogen; zij worden benaderd door een kerkenraadslid)
g. het voeren van voortgangsgesprekken met vrijwilligers op nieuwe posten
h. het publiceren in Karavaan over vervulde en onvervulde vacatures, waarbij vermelding van de eerste categorie meer opbouwend werkt dan vermelding van de tweede (!)
i. het stimuleren van periodieke wervingsacties (meerjaarlijks in de gemeente, wellicht tweejaarlijks in de wijken)
j. het signaleren en aankaarten van ontwikkelingen en knelpunten op het gebied van vrijwilligerswerk
k. het formuleren van beleid op het gebied van vrijwilligerswerk

6. Werkgroepen en vrijwilligers

Elke werkgroep heeft bij het eigen takenpakket ook de verantwoordelijkheid voor het kunnen functioneren van de diverse werkgroepleden. Dit zal steeds een wederzijdse verantwoordelijkheid van de leden zijn, maar voorzitter en secretaris dienen een extra scherp oog te ontwikkelen voor zaken de vrijwilligers betreffend. Van de leidinggevenden in de werkgroepen mag worden verwacht:

a. het formuleren van zowel een taakomschrijving van de werkgroep als geheel als van de diverse functies binnen de werkgroep; dit mede ten behoeve van de coördinator (zie bijlage 1)
b. het melden van vacatures (met zoekprofielen) aan de coördinator (zie bijlage 1)
c. overleg met de coördinator bij de werving
d. het inwerken van nieuwe werkgroepleden en het aanstellen van een mentor
e. het voeren van persoonlijke gesprekken met werkgroepleden, in ieder geval na een inwerkperiode van enige maanden en bij de beëindiging van de taak (zie bijlage 2)
f. het signaleren van knelpunten met betrekking tot mensen in de groep en het hierop actie nemen indien noodzakelijk

7. Verhouding vrijwilligers – beroepskrachten

In de VPG zijn er gemiddeld 200 vrijwilligers actief. De betaalde werkers, de beroepskrachten, zijn verre in de minderheid. Momenteel zijn er vier: twee predikanten, een organist en een cantrix.
Tussen vrijwilligers en beroepskrachten bestaat, als het goed is, een vruchtbare samenwerking.
De vrijwilliger steunt op de professionele ondersteuning, sturing en begeleiding van de beroepskracht op zijn / haar werkterrein. De beroepskracht kan in veel opzichten delegeren naar een breed spectrum van vrijwilligers.
Er zijn echter ***spanningsvelden.*** We zetten ze hier op een rij, geflankeerd door mogelijke oplossingen:

a. de beroepskrachten hebben voortdurend te maken met 'ongeschoolde collega's', d.w.z. mensen aan wie ze geen professionele eisen mogen stellen; dit doet soms een groot beroep op hun geduld en inlevingsvermogen
b. vrijwilligers werken in hun vrije tijd, beroepskrachten werken alleen in hun werktijd; dit kan leiden tot wederzijdse irritatie en onbegrip
c. als vrijwilligers in hun werkveld samenwerken met hun wijkpredikant, betekent dit vaak dat pastorale – en werkgesprekken door elkaar heen gaan lopen; dit kan efficiënt werken belemmeren
d. vrijwilligers kunnen ondersteuning, coaching en pastoraat ontvangen; de beroepskrachten steunen veelal op spontane vormen van ondersteuning vanuit het werkveld; als deze ondersteuning uitblijft, werkt dit niet motiverend en kan het ook vertroebelend werken op de relaties

ad a. Vrijwilligers krijgen een duidelijke ***taakomschrijving*** bij de aanvang van hun functie. Die wordt in overleg met hen opgesteld dan wel doorgenomen. Zo kunnen zij gehouden worden aan de gemaakte afspraken. Dit verheldert de verhoudingen en schept reële verwachtingen.
Ook kunnen vrijwilligers vormen van toerusting ontvangen, waardoor ze hun functie zo optimaal mogelijk kunnen uitoefenen. Dit kan ook positief werken op de samenwerking met de beroepskrachten.

ad b. Predikanten werken ***14 dagdelen*** per week. Daarbij is het noodzakelijk vier avonden per week te werken én meestal op zondag. Dat zijn doorgaans (beduidend) meer werkuren dan de in het bedrijfsleven of bij de overheid geldende 36-urige werkweek. In feite zet de predikant zich hierdoor, bij wijze van spreken, een aantal uren per week als vrijwilliger in de eigen gemeente in! Dit beseffen kan wellicht een vorm van solidariteit bevorderen.
Verder is het van groot belang, dat de beroepskrachten rekening houden met de taakbelasting van de vrijwilligers in hun werk- en zorgtaken.

ad c. Hierbij kan het verstandig zijn om, waar mogelijk, pastorale zaken op te schorten tot er tijd is voor een rustig ***pastoraal gesprek***. Dit komt zowel werk als pastoraat ten goede.

ad d. Vrijwilligers kunnen aangemoedigd worden om ***opbouwende reflecties*** op het werk van de beroepskrachten te uiten. De gewoonte om alleen bij (negatieve) kritiek te gaan praten is diep geworteld, maar het inoefenen van deze positieve vorm verdient aller aandacht!

8. Conflictbeheersing

Er kunnen conflicten optreden, tussen beroepskrachten en vrijwilligers, alsmede tussen vrijwilligers onderling. Wie is er dan verantwoordelijk voor de beheersing van het conflict?

Stap 1. Allereerst uiteraard de betrokkenen zelf. Zij kunnen in onderling gesprek de knelpunten opsporen en naar een voor beide partijen aanvaardbare oplossing zoeken. Dit lijkt een logische eerste stap, maar moet toch genoemd worden omdat gekwetstheid nogal eens leidt tot een gesprek met een derde, voordat de personen zelf over het conflict in gesprek zijn gegaan.

Stap 2. Komen zij er niet uit, dan dient de tweede stap te zijn: inschakelen van een derde, bij voorkeur de voorzitter van de werkgroep of commissie. Deze zoekt naar een oplossing voor de onvrede bij de betrokkenen.

Stap 3. Als er in het eigen werkveld geen oplossing gevonden wordt, dan kan de zaak voorgelegd worden aan de voorzitters van de kerkenraad. Deze bezien, of zij de kwestie zelf willen / kunnen oplossen, dan wel of ze kiezen voor delegeren van de zaak naar een ander kerkenraadslid. Dit laatste uiteraard in overleg met de kerkenraad zelf. Er kan op dit niveau ook gekozen worden voor het instellen van een vertrouwenspersoon, die bij conflicten bemiddelend optreedt.

Stap 4. Bij conflicten van grotere omvang kan er een beroep gedaan worden op ondersteuning vanuit het regionaal dienstencentrum.

9. Waardering

Vrijwilligers ontvangen geen materiële beloning. Toch is het voor iedere vrijwilliger van groot belang om een niet-stoffelijke vorm van beloning te ontvangen. Te denken valt hierbij aan waardering, respect, een blijk van tevredenheid, een dankbetuiging. Deze vormen van wellevendheid onderling beoefenen kan werken als haarlemmer olie. Onderling wil dan zeggen: tussen werkgroepleden onderling, tussen kerkenraad en werkgroepleden, tussen kerkenraadsleden onderling, van de beroepskrachten naar de vrijwilligers.
De kerkenraad neemt extra verantwoordelijkheid op zich bij de waardering van de vrijwilligers. Dit kan gebeuren door

a. een woord van waardering voor de ***werkgroepen***, die de kerkenraad eens per jaar bijwonen
b. het houden van een ***vrijwilligersavond,*** b.v. eens per twee jaar, waar gelegenheid is om alle vrijwilligers een vorm van positieve waardering te geven
c. dankbetuiging in ***Karavaan*** voor vertrekkende en aantredende vrijwilligers
d. het schenken van het '***VPG-aandenken'*** (een glas met inscriptie) als zichtbare vorm van dankbetuiging aan die vrijwilligers, die hun functie neerleggen na een minimale termijn van vier jaar; de uitreiking vindt jaarlijks op de eerste gemeenteavond plaats; hiertoe wordt van iedere vrijwilliger de startdatum van zijn / haar werkzaamheden bijgehouden in de eigen groep; het scribaat vraagt jaarlijks voor de betreffende gemeenteavond aan elke groep welke leden in aanmerking komen voor een aandenken

Belemmerend kan hierbij onze calvinistische zuinigheid in het uiten van waardering werken. Deze heeft vooral te maken met de angst het ego van mensen te strelen en derhalve egocentriciteit te versterken. Een oprechte vorm van waardering voor waargenomen kwaliteiten en verdiensten bedoelt echter het omgekeerde te bereiken. Het versterkt het zelfvertrouwen van mensen, maakt dat zij zich gekend en bemind weten. Dit maakt hun vrij om zich met meer vertrouwen aan het werk en de gemeenschap te wijden.

10. Werkklimaat

Kritiek, vooral ***negatieve kritiek***, bereikt veelal het omgekeerde van het bovenstaande. Mensen voelen zich gekwetst, trekken zich terug, voelen zich minder gemotiveerd voor hun taken. Er kan een gevoel van falen ontstaan, het gevoel niet te kunnen voldoen aan de eisen van de functie of aan de kwaliteitseisen van deze kerk.
In de VPG is het ***streven naar kwaliteit*** altijd aanwezig geweest. Dit kan echter verkeren in een angst om fouten te maken, angst om kritiek te krijgen voor 'verkeerde' handelingen en opmerkingen.
Zo gaan mensen gespannen handelen in de eredienst of in vergaderingen. Dit bevordert zeker de kwaliteit niet….
De lat moet dan ook niet te hoog gelegd worden voor de vrijwilliger. Fouten maken mag geen ramp zijn. Meer nog, er moet ontspannen om gelachen kunnen worden en ze moeten zonder gêne verbeterd

kunnen worden. Niemand maakt immers willens en wetens fouten. Ieder die 'pro Deo' werkt, bedoelt daarmee het beste van zichzelf te geven. Vanuit een dergelijke vertrouwensbasis in de onderlinge omgang kan er een ***ontspannen werkklimaat*** gecreëerd en in stand gehouden worden.

Soms lijkt kritiek geven echter onvermijdelijk. Dit is het geval, als gemeenteleden al een tijd lang in een functie ***disfunctioneren***. Hetzij door het veroorzaken van veel conflicten, hetzij in werkelijke nalatigheid ten aanzien van de taken. Negatieve kritiek, geïrriteerde op- en aanmerkingen, zullen ook dit gedrag echter meestal niet kunnen verbeteren. Een betere vorm is het voeren van een ***open gesprek*** met de betrokkene, waarbij de oorzaken voor het slechte functioneren op tafel kunnen komen. Vaak zijn dit persoonlijke omstandigheden of heeft het te maken met gevoelens van onvrede jegens de kerk.
Dit gesprek moet bij voorkeur gevoerd worden door een leidinggevende uit de betrokken groep. In onderling overleg zal bepaald moeten worden, wie hiervoor de beste gesprekspartner is.

Positieve en ***opbouwende kritiek*** kan daarentegen wel een sleutel zijn in een veranderingsproces. Dit is kritiek, die zich op de feiten richt en niet op de persoon. De onverlette waardering voor de persoon zelf wordt daarbij ook vaak in één adem toegevoegd.
Bij deze vorm van kritiek, die de gever ook pijn kost (want hij/zij wil juist de band met de ontvanger niet beschadigen!), is het voor de ontvanger raadzaam om deze kritiek in dankbaarheid te aanvaarden, te vertalen als een ***gratis advies*** en te gebruiken als een ***leermoment.***
Deze vorm van kritiek kan de kwaliteit dus juist wel bevorderen.

11. Pro Deo?

Vrijwilligers, die zich inzetten in onze kerk, doen dit 'pro Deo'. En in de kerk betekent dit niet alleen 'gratis', maar ook 'voor God'.
Dit betekent, dat hun vrijwillige inzet verbonden is met de diepste vezels van hun bestaan. Dit maakt mensen ***kwetsbaar***. Gaat er iets ernstig mis in de onderlinge verhoudingen, dan beschadigt dit ook vaak het geloofsleven. Mensen kunnen zich dan zelfs teleurgesteld van de kerk afwenden. Juist in de kerk moet de zorgvuldigheid in de onderlinge omgang dan ook groot zijn. Van belang is het in dit opzicht vooral, dat er ook na beëindiging van een taak of functie naar mensen omgezien wordt. Een terugkomavond voor ex-ambtsdragers is inmiddels al als een goede mogelijkheid op de agenda gezet.

Een ander gevaar is er echter ook. Veel functies brengen met zich mee, dat er geleidelijk een toevoeging komt aan de basisverplichtingen. Werk schept werk. Dit is enerzijds positief – men bouwt iets op – maar anderzijds kan dit op den duur leiden tot een te zware ***taakbelasting***. Mensen kunnen dan langzamerhand gaan denken, dat werken 'pro Deo' een zware last is, waarbij het privé-leven in het gedrang komt. Juist gemeenteleden met een groot plichtsbesef kunnen hier kwetsbaar voor zijn.
Het is dan ook een goede zaak om elkaar te beschermen tegen een overdaad aan kerkenwerk, om gezonde grenzen te (leren) trekken. Elkaar daarbij ook te ondersteunen.
Hierbij kan ook kritisch gekeken worden naar het ***vergadercircuit.*** Is het werkelijk nodig, dat er zoveel vergaderd wordt en met zoveel mensen tegelijk? Moeten er werkelijk zoveel zaken plenair besproken worden, dat de vergaderingen nooit om tien uur afgerond kunnen worden?
Een selectie naar de draagkracht van de diverse groepen kan veel goed doen.

Bij draagkracht dient er ook gesproken te worden over ***de financiële kant*** van het vrijwilligerswerk. Het werk van vrijwilligers gaat gepaard met onkosten. Telefoon, postzegels, enveloppen, auto en computer kosten geld. En dat geldt ook voor gastvrijheid aan huis. Er is echter een zekere gêne om de gemaakte onkosten te declareren. De kerk heeft immers al zo weinig inkomsten? Het gaat toch meestal maar om kleine bedragen? Door de gewoontevorming op dit gebied worden de werkelijke kosten van het werk echter niet inzichtelijk gemaakt. Tevens werkt dit belemmerend voor mensen met een minimum inkomen om deel te nemen aan het vrijwilligerswerk.
Vrijwilligers dienen dan ook aangemoedigd te worden om hun onkosten te declareren en mee te denken over het benodigde budget voor hun werkgroep.

Willen vrijwilligers met vreugde 'pro Deo' blijven werken, dan is ***zorgvuldigheid*** naar hen toe in ieder geval in alle opzichten een belangrijk sleutelwoord. Vrijwilligers zijn kostbaar, zijn onbetaalbaar. Juist toch ook in Gods ogen?

12. Samenvatting in aandachtspunten

Uit het bovenstaande kan het volgende afgeleid worden voor een gericht vrijwilligersbeleid in de komende jaren:

a. gelet op de huidige schets van de gemeente moet vrijwilligerswerk (en dus ook de werving) in toenemende mate maatwerk zijn
b. gaven-gericht werven dient het hart te zijn van onze houding ten opzichte van de vrijwilligers
c. de interne toerusting kan beter geregeld worden (aanstelling mentoren)
d. gebruik van externe vormen van toerusting kan nog meer aangemoedigd worden
e. een vrijgestelde ouderling voor het vrijwilligerswerk is ook voor de toekomst wenselijk, zeker als we ons realiseren dat de vergrijzing van de gemeente het werven van vrijwilligers in groeiende mate bemoeilijkt
f. het is wenselijk de centrale registratie van vacatures, sinds twee jaar ingevoerd, ook in de toekomst te handhaven; dit verbetert de mogelijkheden voor accurate werving
g. vrijwilligers dienen een duidelijke taakomschrijving te krijgen bij aanvang van hun functie
h. knelpunten tussen professionals en vrijwilligers vragen om wederzijds inlevingsvermogen
i. bij conflicten dient het stappenplan 'conflictbeheersing' gehanteerd te worden
j. de aanstelling van een vertrouwenspersoon voor conflictbemiddeling kan overwogen worden
k. het uiten van waardering naar vrijwilligers dient een goede gewoonte te zijn
l. bij disfunctioneren van vrijwilligers is een open gesprek een eerste optie
m. negatieve kritiek dient geschuwd te worden; liefdevolle kritiek kan de vrijwilliger verder helpen in zijn functioneren
n. voor een te grote taakbelasting van vrijwilligers moet gewaakt worden
o. de noodzakelijkheid van vergaderfrequentie en –duur dienen kritisch bezien te worden
p. nazorg voor vrijwilligers en ambtsdragers na hun werktermijn behoort vanzelfsprekend te zijn (aandachtspunt voor het pastoraat)
q. vrijwilligers dienen er op gewezen te worden dat zij hun onkosten kunnen declareren; voorzitters van werkgroepen dienen over declaratieformulieren te beschikken
r. zorgvuldigheid kan als sleutelwoord in de omgang met vrijwilligers dienen

13. Pro Deo!

Zeven bladzijden vrijwilligersbeleid zouden kunnen doen vermoeden, dat vrijwilligerswerk een zorgelijke zaak is. Daarom tenslotte enkele woorden over de ***vreugde*** van het werk.

Welk werkveld ter wereld biedt een breder spectrum aan functies dan juist dit werkveld 'pro Deo'?
Waar zijn dezelfde mogelijkheden om je in te zetten vanuit de meest wezenlijke facetten van je persoonlijkheid?
Welk werk biedt dezelfde kansen om met zoveel mensen van diverse pluimage in één gemeenschap wezenlijk verbonden te zijn? Waar liggen derhalve meer mogelijkheden om te kunnen groeien in liefde en inlevingsvermogen?
Welk werk is evenzeer verbonden met de diepste levensvragen?
Kortom, laten we met vreugde het werk 'pro Deo' blijven doen!

Elly Linger-van Waarden,
Purmerend, mei 2001

Bijlage 1: Taakomschrijving vrijwilligers

A. In onze werkgroep / in ons wijkteam verrichten we gezamenlijk de volgende taken:

1……

2……

3……

4……

B. In onze werkgroep / in ons wijkteam bestaan de volgende functies:

1…….

2…….

3…….

4…….

5…….

6……..

C. Wij hebben vanaf…….(datum) ……(aantal) vacature(s) voor de volgende functie:

……...

D. De volgende vaardigheden / eigenschappen zijn gewenst voor deze functie(s):

……

……

E. Deze functie vraagt aan tijdsinvestering in ieder geval het volgende:

Vergadertijd:……..

Werktijd: (ongeveer)…….

F. We bieden de volgende toerusting (cursus, mentor, begeleiding, enz.)

……

……

G. Contactpersoon voor deze vacature is: ……..

* *Dit formulier ingevuld toezenden aan de coördinator vrijwilligerswerk*

Bijlage 2: Voorbeeld van een persoonlijk gesprek met een nieuw werkgroeplid

C = coördinator van de werkgroep

V = nieuwe vrijwilliger, nieuw werkgroeplid

C: Het is nu al weer een paar maanden geleden, dat je in onze werkgroep erbij bent gekomen. Hoe is het je tot nu toe bevallen?

V: Ik moest eerst wel erg wennen. Al die nieuwe gezichten. Ja, gelukkig ook wel een paar bekende. En vooral al die nieuwe informatie. Er kwam in het begin erg veel op me af.

C: En begin je nu wat meer aan alles te wennen?

V: Ja, dat wel. Al moet ik zeggen, dat ik alleen nog maar een indruk van de hoofdzaken heb. In de vergaderingen ontgaat me nog wel eens, waar het nu precies over gaat.

C: Heeft het je geholpen, dat N. je vanaf het begin wat wegwijs heeft gemaakt?

V: Ja zeker. Daardoor kon ik toch wel meteen aan de slag. Ik was eerst wel wat onzeker, maar ik kon met mijn vragen steeds bij N. terecht. Dat heeft me echt geholpen. Ik voelde me ook wel snel thuis in de groep. Ik heb het gevoel, dat ik het steeds leuker ga vinden.

C: Dus je hebt langzamerhand het gevoel, dat je hier op je plek zit?

V: Ja, beslist! En de cursus, die we laatst als groep hebben gevolgd, heeft me ook geholpen. Sommige dingen wist ik al wel vanuit mijn beroepsopleiding, maar de werkwijze in de kerk is op een aantal punten toch anders. En tijdens de cursus was er ook alle tijd voor vragen en voor onderlinge uitwisseling. Dat heeft me goed gedaan. Ik ben er echt verder mee gekomen.

C: Zijn er ook dingen je tegengevallen in onze werkgroep?

V: Nou, tegenvallen is een zwaar woord. Maar ja, het valt me toch wel tegen dat er in verhouding zo weinig jongeren meedoen in deze werkgroep. Dat had ik toch anders verwacht.

C: Zou je daar iets aan willen veranderen?

V: Dat wel, maar ik denk dat het moeilijk is. Misschien is de werkwijze van onze groep niet aantrekkelijk genoeg.

C: Zou je er eens over mee willen denken, hoe we dat kunnen verbeteren?

V: Ja, dat vind ik wel een uitdaging. Ik ben eigenlijk in deze groep gekomen met de gedachte, dat ook jongeren hierbij betrokken kunnen worden. Daar wil ik me voor inzetten.

C: Dat is fijn om te horen. Vind je het goed, dat ik jouw opmerkingen hierover meeneem als onderwerp voor de volgende vergadering?

V: Natuurlijk! En…bedankt voor dit gesprek. Ik vond het prettig om even te kunnen praten over mijn start in deze groep.