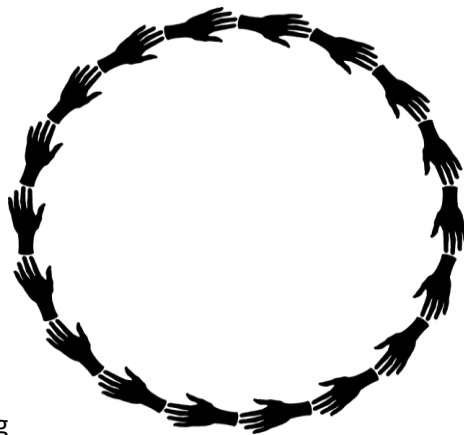


## VRIJWILLIGERSBELEID PGR-RHENEN

Vrijwilliger zijn is:



- Vrijwillig
- Maar niet vrijblijvend
- Verbonden
- Maar niet gebonden
- Onbetaalbaar
- Maar niet te koop
- Positief denken en doen
- Met als enig doel voor jezelf en voor de ander

Rhenen, 13 mei 2024

Betreft: Vrijwilligersbeleid PGR-Rhenen

### Hoofdstuk 1: Inleiding

De kerk is nog steeds een van de belangrijkste vrijwilligersorganisaties van ons land. Meerdere keren per jaar (vaak zelfs dagelijks/wekelijks), zetten gemeenteleden zich vrijwillig in voor taken in de kerk. Gemeenteleden zijn daardoor het grootste kapitaal van de kerk. Goed om dat te benadrukken, want we gaan aan dit gegeven vaak gemakkelijk voorbij. We vinden hun inzet ook wel vanzelfsprekend. Juist daarom is vrijwilligerswerk **ZIEN** en **WAARDEREN** zo belangrijk.

In de kerk spreken we over “Roeping” als het gaat om het vervullen van een ambt. Roeping is: met hart en ziel je ergens aan wijden. In de bijbel kennen we het verhaal van Samuel, hij besepte pas na drie keer dat God hem riep.

Er zijn verschillende manieren waarop iemand zich geroepen kan voelen. De een wil bij het opgroeien al een kerkelijk ambt vervullen, de ander wil dat vanuit rechtvaardigheidsgevoel, een derde heeft een interne geloofservaring gehad, een vierde heeft stemmen van anderen nodig om in roepingsbesef te groeien of wil vanuit verbondenheid gewoon een steentje bijdragen. Maar in dit alles mogen we ook

dicht bij onszelf blijven. Daarom is het belangrijk dat we naast roeping ook bekwaam zijn voor onze taak.

## **Hoofdstuk 2: Beleid**

### 2.0 Beleid van de PGR

Met betrekking tot het beleid van de PGR staat er inmiddels veel op papier.

Daarbij verwijzen we naar:

- De website
- Beleidsplan
- Taakomschrijvingen taakgroepen
- Landelijk PKN website
- VKB website
- E.a.

## **Hoofdstuk 3: De vrijwilligers**

### 3.1 Motivatie:

Wat motiveert een vrijwilliger?

**HOE KOMEN WE NAAR: DROMEN EN VERLANGENS!**

Vrijwilligers zijn niet allemaal gelijk. Ze hebben verschillende motieven, wensen en behoeften ten aanzien van vrijwilligerswerk.

Uit onderzoek blijkt het volgende:

- Mogelijkheid om nieuwe vaardigheden aan te leren
- Waardering, nodig zijn, een steentje bij willen dragen
- Werken in een leuk team
- Behoeftte aan nieuwe sociale contacten
- Het ervaren van veiligheid/zekerheid
- Een zekere compensatie voor wat men mist in b.v. het werk
- Tot uitdrukking brengen van normen en waarden.

Mensen motiveren en enthousiast maken. ( 5 tips van Ben Tiggelaar , gedragswetenschapper, auteur en docent)

#### 1. Autonomie:

We vinden het heel fijn om zelf te kunnen beslissen. Dat geeft een gevoel van vrijheid, een gevoel dat je niet onder druk wordt gezet. Volgens onderzoek is autonomie een van de drie basisbehoeften van de mens. Wanneer een taak of een samenwerking tegemoet komt aan zo'n behoefte, dan motiveert ons dat. Praktisch: laat mensen als het even kan zelf kiezen welke taken ze oppakken en hoe ze dat doen.

#### 2. Verbondenheid:

Een tweede basisbehoefte is het opbouwen van positieve relaties met anderen. We vinden het fijn om gewaardeerd te worden, om samen dingen te doen en onze gedachten en gevoelens te delen. Het is belangrijk om tijd te investeren in onderling contact. Dat is niet

slechts een leuk extraatje, maar een fundamenteel element in ons mens-zijn. En dus ook in de kerk. Kijk ook of je taken kunt toewijzen aan groepjes in plaats van aan individuen.

### 3. Competentie:

Een derde basisbehoefte van mensen is je “bekwaam” voelen. We doen graag dingen waar we goed in zijn en vinden het ook fijn om een klus tot een goed einde te brengen. Het is daarom verstandig om in samenwerking rekening te houden met de sterke punten van mensen. Stel elkaar de vraag: Waar ben je goed in en waar krijg je energie van? En verdeel aan de hand daarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

### 4. Urgentie:

Wanneer een probleem actueel is of een kans dreigt te verdwijnen, dan voelen we de drang om direct in actie te komen. De urgentie van een taak onderstrepen werkt, maar er zijn een paar valkuilen. Zo moet duidelijk zijn hoe we het probleem kunnen oplossen of hoe we de kans kunnen pakken.

En het is met urgentie een beetje als met koffie. Een kopje maakt je scherper, maar teveel tegelijk leidt tot chaos in je hoofd.

### 5. Progressie:

Motivatietoets laat zien dat er nog veel meer dingen zijn die mensen enthousiast maken. Denk aan: complimenten, elkaar helpen en cadeautjes geven. Een van de meest motiverende dingen is het ervaren van progressie. Wanneer we een stapje dichterbij een betekenisvol doel komen dan geeft dat goede zin. Dus: bespreek regelmatig de progressie en maak deze ook zo goed mogelijk zichtbaar voor alle betrokkenen.

## 3.2 De vrijwilliger:

Er zijn diverse groepen van vrijwilligers. Binnen onze kerk kennen we b.v. een aantal taakgroepen.

Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde vrijwilliger hier 4 uur per week aan besteedt. Dat betekent dat we het vrijwilligerswerk “behapbaar” moeten maken. Belangrijk is ook dat oudere leiders vooral ruimte moeten geven aan de jongeren. De kans op verantwoordelijkheid krijgen en ontplooiingskansen ervaren, moeten er zijn. Want die liggen er immers buiten de kerk ook volop. Ook moeten we aansluiten bij het “verlangen” van mensen in het toewijzen van taken.

## 3.3 Werven van vrijwilligers.

Het is belangrijk om de vacatures op allerlei manieren onder de aandacht te brengen. (Zondagsbrief, “Onderweg”, APP’s, enz.)

Maar het allerbelangrijkste bij het werven van vrijwilligers is: **DE MENSEN WILLEN GEVRAAGD WORDEN!** Daarbij is ook belangrijk dat mensen elkaar “aansteken”.

## 3.4 Waar op letten?

Aandachtspunten voor het goed functioneren van de vrijwilligers:

- Zorgvuldige intake gesprekken, afstemmen van wederzijds verwachtingspatroon
- Zorgvuldige inwerkperiode, eventueel aangevuld met landelijke ondersteuning via PKN/VKB.
- Tussentijdse/jaarlijkse evaluatie
- Realiseer je dat je mensen veel gemakkelijker kunt frustreren, dan motiveren!

## Hoofdstuk 4 : Waardering van de vrijwilligers.

### 4.0 Hoe waarderen we van onze vrijwilligers (algemeen)?

Belangrijk is dat de vrijwilliger en zijn werkzaamheden gezien worden. Omdat bijna iedereen, die in de kerk actief is, dat vrijwillig doet, is het belangrijk om te werken aan een klimaat van waardering. Kerkrentmeesters kunnen daarin een belangrijke, voorwaardenscheppende rol spelen. Immers bij hen ligt, naast de verantwoording voor de gebouwen en de organisatie, ook de verantwoording voor de inzet van mensen in de kerk. Stel daarom budget beschikbaar voor een jaarlijks vrijwilligersavond, een belletje na de drukke kerstperiode aan beheerders, een bedankje na een grote actie, foto's van een actie op de beamer, applaus na de dienst voor de opgehaalde vrijwillige bijdragen en jaarlijks een bos bloemen voor de koster (zodat je het niet vergeet) of een complimentendouche voor alles wat hij/zij goed doet. Het zijn vaak maar kleine tekenen, maar je zult zien wat het doet met het werkklimaat. Want alles wat je aandacht geeft, groeit! Als dat de sfeer in de kerk is, zal dat mensen aantrekken die bij zo'n team willen horen.

#### 4.1 Hoe maken we het concreet?

Omdat het (bijna) ondoenlijk is om de administratie zo goed op orde te hebben dat we niemand vergeten, wordt uitgenodigd zoals hieronder omschreven.

Hierbij het besluit:

- Jaarlijkse bijeenkomst met alle vrijwilligers (PGR-breed). Dit willen we doen door aan te sluiten bij de **“Nationale Vrijwilligers dag”, welke gehouden wordt op 7 december**. Alle vrijwilligers worden uitgenodigd via: Zondagsbrief/ “Onderweg” en door mond-op mond uitnodiging! Belangrijk is dat deelnemers zich vooraf melden, zodat de organisatie daar rekening mee kan houden.
- Waardering is nog wat anders dan beloning, soms is het ook nodig om dat op zijn minst aan te bieden. Dat kan b.v. in de vorm van en z.g. “vrijwilligersvergoeding”.

#### 4.2 Vrijwilligersvergoeding

Waardering is nog wat anders dan beloning, maar soms is het ook nodig om dat op zijn minst aan te bieden. Dat kan b.v. in de vorm van en z.g. “vrijwilligersvergoeding”. Dit zou b.v. kunnen indien er bij verhuur van zalen, huurinkomsten tegenover staan. Beperkt gebruiken, voorkomt scheve gezichten.

Deze vergoeding is in 2024:

- Eur. 5,50 per uur
- Max. eur. 210,= per maand.
- Max. eur. 2100,= per jaar.

Een vrijwilliger kan dan altijd zelf besluiten van zijn/haar vergoeding af te zien.

#### 4.3 Onderscheidingen

De Vereniging Kerkrentmeesterlijk Beheer (VKB) kent een aantal onderscheidingen.

De VKB heeft verschillende onderscheidingen /insignes beschikbaar. Er zijn onderscheidingen die uitgereikt kunnen worden door het college van kerkrentmeesters en er zijn onderscheidingen die uitgereikt kunnen worden door de kerkenraad.

De onderscheidingen kunnen worden uitgereikt als blijk van waardering bij een bijzondere gelegenheid, een afscheid of bij een jubileum aan mensen die werkzaam zijn (geweest) in een tot de Protestantse Kerk behorende gemeente.

Er zijn twee verschillende onderscheidingen.

1. Voor mensen die werkzaamheden of taken vervullen (of vervulden) onder verantwoordelijkheid van een college van kerkrentmeesters is er het VKB insigne. Dit zijn b.v. kerkrentmeesters, kosters en organisten.
2. Voor mensen die werkzaamheden of taken vervullen (of vervulden) onder verantwoordelijkheid van een kerkenraad is er het PKN insigne. Te denken is aan predikanten, kerkelijk werkers, ouderlingen, jeugdwerkers, enz.

Verskillende uitvoeringen:

Van zowel de VKB-insignes als de PKN-insignes zijn diverse uitvoeringen beschikbaar: brons, zilver, goud en goud met briljant. Voor de heren insignes met knoopsluiting, voor dames insignes met brochesluiting. Daarnaast is er een vijfde onderscheiding verkrijgbaar, zowel voor de VKB als de PKN: een erepenning in standaard.

#### 4.3 Criteria voor de toekenning

De criteria voor toekenning van insignes, zowel in de VKB als in PKN verband, zijn als volgt:

- Brons: bij gebeurtenissen of jubilea bij een dienstverband tot 20 jaar. (Heren/dames 2024= eur. 129,=/139,=)
- Zilver: bij gebeurtenissen of jubilea bij een dienstverband tussen 20 en 30 jaar, of eerder als men al een bronzen insigne heeft ontvangen. (Heren/dames 2024 = eur.139,=/149,= excl. 21% BTW)
- Goud: bij gebeurtenissen of jubilea bij een dienstverband tussen 30 en 40 jaar, of eerder als men al een zilveren insigne heeft ontvangen. (Heren/dames 2024 = eur.265,=/275,= excl. 21 % BTW)
- Goud met briljant: bij gebeurtenissen of jubilea bij een dienstverband vanaf 40 jaar, of eerder als men al een gouden insigne heeft ontvangen.(Heren/dames 2024 = eur. 295,=/305,=) excl. 21% BTW

Daarnaast ( of in plaats van) kan een erepenning in standaard worden uitgereikt, voor zowel de VKB als de PKN. (2024 Eur. 240,= voor Heren/dames, excl. 21% BTW)

Bij elke onderscheiding wordt een gekalligrafeerde oorkonde meegeleverd.

VKB onderscheidingen:

De VKB onderscheidingen en oorkonden zijn voorzien van het logo van VKB Kerkrentmeesters. Een aanvraag moet worden ingediend namens het C. v . K.

PKN onderscheidingen:

De PKN insignes en oorkonden zijn voorzien van het logo van de PKN. Een aanvraag moet worden ingediend namens de plaatselijke kerkenraad.

Tot slot over de onderscheidingen:

Het is niet mogelijk/wenselijk om elke vrijwilliger een oorkonde of erepenning uit te reiken.

Daarvoor zullen we de waardering in eerste instantie zoeken in het bij punt 4.1 genoemd besluit.

Voor het uitreiken van onderscheidingen is:

- De grens gelegd bij minimaal 8 jaar inzet voor onze kerk, gedurende een dagdeel per week. (Dit m.u.v. de ambten van ouderling en diaken; van hen zal met een “warm gebaar” en een passende attentie afscheid worden genomen zodra hun ambtstermijn is verstreken.)

Met vriendelijke groet:

- Kees Jochemsen
- Henry van't Hof