



Vrijwilligersbeleidsplan 2021-2024

Inleiding

Al vanaf de oprichting van de Stichting Oude Groninger Kerken is vrijwillige inzet een cruciale factor geweest voor het slagen van de missie en doelstellingen van de stichting. Inmiddels zetten rond de 700 vrijwilligers zich in voor de stichting, waarvan het merendeel als lid van een plaatselijke commissie.¹

Het eerste vrijwilligersbeleidsplan dateert uit 1999. Hierin werd het belang van vrijwilligers voor de Stichting Oude Groninger Kerken benadrukt. De rol die vrijwilligers voor de organisatie spelen is nog altijd evident: zonder vrijwilligers is het niet mogelijk al onze kerken voor een groot publiek open te houden, bij te dragen aan de leefbaarheid van een dorp en dynamiek te geven aan de verschillende kerken van de stichting. De vrijwilligers en beroepskrachten vormen gezamenlijk de Stichting Oude Groninger Kerken.

In latere beleidsplannen werd aangegeven dat 'het niet alleen gaat om de vrijwilligers die in de lokale kerken verantwoordelijk zijn voor de exploitatie en het dagelijks beheer, maar ook om de tientallen vrijwilligers die in de specialiteitencommissies (kerkhoven, orgels, uurwerken en luidklokken, roerende goederen en vermogensbeheer), de activiteitencommissie, de redactie van 'Groninger kerken', de raad van advies, het bestuur en op individuele basis (of in een kleine groep) taken belangeloos uitvoeren.' Dit is tot op de dag van vandaag het geval.

Wat vier jaar geleden werd geformuleerd heeft voor de Stichting Oude Groninger Kerken nog niets aan kracht ingeboet. Het blijft belangrijk om de kwaliteit van het positieve werkklimaat voor de vrijwilligers in stand te houden, de motivatie te behouden en zo nodig te versterken. Zo werd in voorgaande jaren een intranet opgezet om de communicatie tussen het kantoor van de stichting en plaatselijke commissies te versterken, werden er regelmatig activiteiten georganiseerd waar men elkaar kon ontmoeten en werd uitwisseling ook gestimuleerd via de maandelijkse vrijwilligersbrief.

In het laatste meerjarenbeleidsplan van de Stichting Oude Groninger Kerken 2021-2024 komt vooral naar voren dat krimp, vergrijzing en gaswinningsproblematiek hun tol eisen van de Groninger burger. Naast het werk of pensionering krijgen zij er steeds meer taken bij, even los van het feit dat met pensioen gaan geen taak is. Denk daarbij aan mantelzorg of oppastaken, maar ook het participeren in het verenigingsleven of dorpsleven ligt steeds meer bij een ouder deel van de bevolking. Jongeren hebben hun handen vol aan baan en gezin en voelen er minder voor zich structureel en langdurig vast te leggen voor activiteiten die hun niet meteen raken. Deze demografische en maatschappelijke veranderingen hebben effect op de toekomst van het vrijwilligerswerk. Daarom is het noodzakelijk

¹ Voor dit beleidsplan werd gebruik gemaakt van het vrijwilligersbeleidsplan 2016, het meerjarenbeleidsplan 2021-2024 beide van de Stichting Oude Groninger Kerken. Daarnaast werd het interne handboek 'Werken met vrijwilligers' van Museum Catharijneconvent in Utrecht en de informatiemap voor vrijwilligers van Humanitas afdeling Groningen geraadpleegd.

na te denken hoe vrijwilligerswerk aantrekkelijk gemaakt kan worden voor nieuwe doelgroepen. Het is echter ook gezond de eigen rol van de vrijwilligers tegen het licht te houden en in overleg met het vrijwilligersplatform te komen tot een vernieuwing van het huidige beleid.

Welke onderwerpen worden in dit beleidsplan besproken

Hoewel de basisprincipes van het vrijwilligerswerk niet veranderen, wordt in het hier voorliggende beleidsplan in verschillende paragrafen uiteengezet welke onderwerpen van belang zijn voor het actualiseren van het beleid, welke verwachtingen, rechten en plichten daarbij horen, maar ook wat de organisatie voor de vrijwilliger doet, denkend aan scholing, vergoedingen, communicatie, ondersteuning en werving van nieuwe vrijwilligers. Daarnaast worden in grote lijnen de ambities beschreven waar vrijwilligers, beroepskrachten en bezoekers elkaar kunnen vinden in het streven dit bijzondere religieus cultureel erfgoed te bewaren, gebruiken en in stand te houden voor huidige en toekomstige generaties.

1. Doelstellingen van het vrijwilligersbeleid

Het vrijwilligersbeleid is eigenlijk het personeelsbeleidsplan voor vrijwilligers. Hierin worden zaken geregeld en voorwaarden gesteld, afspraken gemaakt en vastgelegd hoe moet worden omgegaan met in te zetten middelen. Het vrijwilligersbeleidsplan geeft duidelijkheid binnen de organisatie over hoe met vrijwilligers wordt gewerkt.²

Een doordacht vrijwilligersbeleid voor een organisatie als Stichting Oude Groninger Kerken is noodzakelijk voor een goed functioneren van vrijwilligers en beroepskrachten. Het doel is om helderheid aan beide partijen te geven, zodat ze zelfstandig en in samenwerking met elkaar en anderen de doelstellingen van de stichting kunnen verwezenlijken. Vrijwilligerswerk heeft niet alleen voor de vrijwilliger zelf en de organisatie grote waarde, maar dient tevens een maatschappelijk belang. Het zorgt voor cohesie binnen de groep, maar ook in de samenleving, een goed leefklimaat en het scheppen van een breder begrip voor en van ons religieus cultureel erfgoed, nu en in de toekomst.

2. Wie zijn de vrijwilligers van de Stichting Oude Groninger Kerken?

Verschillende type vrijwilligers

Elke organisatie kent zijn eigen type vrijwilligers. Bij de Stichting Oude Groninger Kerken zijn veel verschillende specialiteiten en functies. Daarom zijn er diverse commissies opgericht om lijn aan te brengen in de diversiteit van dit specifieke cultureel erfgoed. In verhouding tot de betaalde krachten zijn de vrijwilligers ruim in de meerderheid. Van bestuur, beleggingen- en specialiteitencommissies tot plaatselijke commissies en kantoorvrijwilligers. Iedereen draagt zijn steentje bij in die functie waar hij goed in is en helpt zo de slanke professionele organisatie zijn eigen werk te doen voor de doelstellingen van de stichting: het in stand houden van het religieus cultureel erfgoed dat zo bijzonder is voor de provincie Groningen en het bevorderen van belangstelling daarvoor.

Plaatselijke commissie

De plaatselijke commissies zijn in lokale kerken verantwoordelijk voor de exploitatie van die kerk en het dagelijks beheer. Om een baken van betekenis te zijn voor de regio, een huiskamer van het dorp en vanuit praktisch oogpunt om de exploitatie rond te krijgen, organiseren deze commissies uiteenlopende activiteiten van boekenmarkten, tentoonstellingen en kerstbijeenkomsten. Ook verhuren ze hun locatie voor rouw en trouw, of aan lokale koren als repetitieruimte. Een plaatselijke

² Intern handboek 'Werken met vrijwilligers' opgesteld in het kader van *Het grootste museum van Nederland*, Museum Catharijneconvent, Utrecht

commissie bestaat gemiddeld uit 5 personen per kerk. De Stichting Oude Groninger Kerken heeft bij het schrijven van dit beleidsplan 96 kerken. Welke activiteiten er plaatsvinden en met welke regelmaat verschilt per commissie. Deze zelfstandigheid geeft elke commissie zijn eigen kleur.

Kantoorvrijwilligers

Dit is een groep vrijwilligers die zich op individuele basis inzet, veelal op kantoor van de stichting, in de mediatheek waar ze zich onder meer bezighouden met het inventariseren van verschillende aspecten die bij dit erfgoed horen, bij de afdeling communicatie of rondom het vrijwilligersmanagement in het algemeen. Zij ondersteunen waar nodig en kunnen breed worden ingezet door de organisatie.

Specialiteitencommissies

De specialiteitencommissies zijn in het leven geroepen om deskundigheid en kennis die specifiek zijn voor het erfgoed te behouden en door te geven. Deze commissies zetten zich bijvoorbeeld in voor het klein onderhoud van kerkhoven, orgels, uurwerken en luidklokken. Daarnaast worden ze soms betrokken bij restauratieplannen om op dat vlak hun kennis te delen. De meubelcommissie helpt bij het inventariseren van roerende goederen en heeft hierover nauw contact met conservatoren van Museum Catharijneconvent.

Het Grootste Museum van Nederland

Waar de specialiteitencommissies zich over de gehele linie van de stichting uitspreidt met de werkzaamheden, is Het Grootste Museum van Nederland een project dat zich richt op 4 kerken van de stichting in een landelijke context. Het project is een initiatief van Museum Catharijneconvent, vanuit de Stichting Oude Groninger Kerken doen de volgende kerken mee: De Hippolytuskerk in Middelstum, de Mariakerk van Krewerd, De Adelskerk in Midwolde en de Petruskerk in Pieterburen. Binnen dit project van uiteindelijk 25 kerken in heel Nederland wordt van de plaatselijke commissies in Groningen op gezette tijden iets extra's geverg'd. Doel is om deze kerken onder de aandacht te brengen als een van de parels van religieus cultureel erfgoed in Nederland.

3. Wat verwacht de organisatie van haar vrijwilligers

Het is belangrijk dat elke vrijwilliger goed zijn rol kan uitoefenen. Wat daarvoor nodig is, verschilt soms per kerk en de activiteiten die daar worden georganiseerd. Elke organisatie heeft zijn eigen cultuur. Hierin gaat het vaak over ongeschreven regels en normen. Over wat iemand wel of niet kan zeggen of doen. Een sterke groeps cultuur is wellicht veilig en gezellig voor diegenen die er al lange tijd in vertoeven, maar lastig voor nieuwe mensen, en er is vaak weinig ruimte voor verschillen. Het is daarom van belang erop te letten dat ook nieuwe vrijwilligers zich opgenomen voelen in de groep, ondanks het feit dat nieuwe aanwas vaak uit eigen kring komt.

Van elke vrijwilliger wordt een open en gelijkwaardige houding gevraagd. Soms betekent dit dat men dingen juist eerder moet afleren dan aanleren, maar in veel gevallen kunnen kennis en vaardigheden juist goed worden ingezet voor de organisatie.

Rechten en plichten

Rechten en plichten zijn er voor iedereen, of het nu gaat om beroepskrachten of vrijwilligers. Daarom worden in de volgende paragrafen uitgelegd wat de stichting verwacht van haar vrijwilligers. Dit gaat niet alleen over het werk, dat zoals hierboven beschreven per commissie en individu kan verschillen. Het gaat er in de volgende paragrafen om dat duidelijk is welke normen en waarden de stichting hanteert voor iedereen. In het algemeen zijn alle taken van zowel de vrijwilligers als de beroepskrachten van de stichting statutair vastgelegd in diverse reglementen. Zo beschikken de plaatselijke commissies over een reglement en hebben de deskundigencommissies werkafspraken, waarbij de vertegenwoordiger van de kantoororganisatie in de commissies een coördinerende en

faciliterende rol hebben. Om die reden worden er tot nu toe alleen vrijwilligerscontracten gesloten met de individuele kantoorvrijwilligers en ondervangt het reglement van de plaatselijke commissie het vrijwilligerscontract. In de komende beleidsperiode streven we ernaar alle actieve vrijwilligers een vrijwilligerscontract te geven.

Gedragscodes

Meestal gaat het goed met elkaar omgaan vanzelf, maar het is handig om gedragscodes af te spreken om problemen te voorkomen. Met het doel om een goed, veilig en stimulerend werkklimaat te waarborgen, is in september 2021 het beleid inzake ongewenste omgangsvormen, integriteit en klokkenluidersregeling vastgesteld en geïntroduceerd. Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers, vrijwilligers, stagiaires, uitzendkrachten en derden die voor Stichting Oude Groninger Kerken werk verrichten. In dit beleid wordt o.a. beschreven wat onder (on)gewenste gedragsvormen en integer gedrag wordt verstaan, hoe de klachtenprocedure in zijn werk gaat en wat de sancties zijn bij het overtreden van de beschreven gedragsregels. Het beleid inzake ongewenste omgangsvormen, integriteit en klokkenluidersregeling, is te vinden op het intranet.

Zowel in woord als geschrift gaat een ieder collegiaal, vriendelijk, respectvol, integer en gastvrij met elkaar en met de bezoekers om. Wanneer ongewenst gedrag wordt ervaren en/of gesignaleerd binnen Stichting Oude Groninger Kerken, is het wenselijk dat collega's elkaar hier (op vriendelijke wijze) op aanspreken. Mocht dit niet tot de gewenste oplossing leiden, kan de vrijwilliger hiervan melding maken via de formele weg van de klachtenprocedure.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Ga je als vrijwilliger aan de slag bij de SOGK dan is dat zoals het zegt vrijwillig, maar niet vrijblijvend. De Stichting Oude Groninger Kerken doet er alles aan om de integriteit van vrijwilligers te controleren. Daarom is het voor sommige vrijwilligersfuncties een voorwaarde om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan te leveren.

Vrijwilligers met onderstaande rol dienen een VOG in te leveren voordat ze hun werkzaamheden kunnen starten.

- Educatief ondersteuners – VOG Personen
- Rondleiders Akerk - VOG Personen
- PLC: Voorzitter, secretaris en penningmeester – VOG Geld en VOG Informatie
- Kantoorvrijwilligers – VOG Informatie

Voor vrijwilligers die lid zijn van een PLC, vrijwilligers die soms helpen bij een PLC, vrijwilligers die het groen onderhouden, vrijwilligers van specialiteiten commissies en vrijwilligers van de Akerk die als gastheer/vrouw werken wordt geen VOG aangevraagd.

Als een vrijwilliger van functie veranderd kan het zijn dat er een VOG aangevraagd moet worden om deze functie uit te kunnen voeren.

De kosten die gemaakt worden om een VOG aan te vragen worden door de SOGK vergoed.

Klachtenprocedure

Wanneer ongewenste omgangsvormen en/of misstanden ervaren of gesignaleerd worden binnen Stichting Oude Groninger Kerken, kan hierover volgens vastgestelde procedures een klacht ingediend worden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen klachten die betrekking hebben op ongewenst gedrag en klachten die betrekking hebben op misstanden binnen de stichting.

Klachtenprocedure bij ongewenst gedrag:

Wanneer een vrijwilliger zich door ongewenst gedrag (w.o. (seksueel)intimiderend gedrag, bedreiging, pesten en/of discriminerend gedrag) onheus bejegend voelt, geldt dat de vrijwilliger eerst via de informele weg probeert tot een oplossing te komen. Leidt het informele traject niet tot de gewenste oplossing of zijn er andere redenen waarom deze weg niet bewandeld kan worden, dan kan via de formele weg een klacht worden ingediend over het ongewenste gedrag.

Informeel traject:

Het informele traject betekent dat de vrijwilliger die zich onheus bejegend voelt:

- eerst met de betreffende collega zelf een gesprek aangaat;
- is dit niet mogelijk of te kwetsbaar, dan kan de vrijwilliger in overleg gaan met de coördinator vrijwilligers of de directie.

Formeel traject

Het formele traject start als een vrijwilliger via de vertrouwenspersoon of extern HR-contactpersoon een klachtentraject ingaat:

- de extern HR-contactpersoon kan worden benaderd als het informele traject is doorlopen;
- indien de klacht de directie betreft, dan staat de weg open naar het bestuur cq Raad van Toezicht. Hier dient minimaal contact te zijn met de extern HR-contactpersoon, dan wel de extern vertrouwenspersoon.

Als extern HR-contactpersoon is Melissa Bink van Solon Management en Organisatie aangewezen. Zij is telefonisch te bereiken op het nummer: 06-48437141, of via e-mail: m.bink@solon-net.nl

De rol van vertrouwenspersoon wordt uitgevoerd door ArboUnie Groningen, 088-2726000.

Meer informatie over de klachtenprocedure en de rol van zowel de extern HR-contactpersoon als de rol van de vertrouwenspersoon, is te vinden op het intranet in het beleid inzake ongewenste omgangsvormen, integriteit en klokkenluidersregeling.

Klachtenprocedure bij misstanden:

Een misstand is een strafbaar feit, schending van regelgeving of beleidsregels, het misleiden van justitie, gedrag dat potentieel kan leiden tot gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu en/of het bewust achterhouden van informatie over deze feiten. Misstanden kunnen, zonder dat de melder daarvoor benadeeld kan worden, gemeld worden volgens de daarvoor bestemde procedure. De volledige procedure voor het melden van misstanden, is opgenomen in de klokkenluidersregeling (onderdeel van het beleid inzake ongewenste omgangsvormen, integriteit en klokkenluidersregeling; te vinden op het intranet).

Een vrijwilliger kan altijd een eigen adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand. Daarnaast kan de vrijwilliger de vertrouwenspersoon (ArboUnie Groningen) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Werktijden

De werktijden van de vrijwilliger worden in overleg met de plaatselijke commissie vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de dagen/tijdvakken waarop de vrijwilliger beschikbaar is.

Geheimhouding

Vrijwilligers zijn, net als medewerkers in loondienst of overige krachten die werkzaamheden voor Stichting Oude Groninger Kerken uitvoeren, verplicht tot geheimhouding. Dit wil zeggen dat

geheimhouding geldt van al hetgeen vrijwilligers bij de uitoefening van hun taken met betrekking tot de zaken en belangen van de stichting te weten komen.

Privacy

Vrijwilligers en betaalde krachten moeten zich houden aan de Algemene Wet op de Gegevensbescherming (AVG). Om die reden is er een privacybeleid, met onder meer een toestemmingsverklaring. De kern is dat er zorgvuldig met persoonsgegevens wordt omgegaan. Hierin hanteert de stichting de richtlijn hoe er met deze gegevens wordt omgegaan. Voor vrijwilligers legt de stichting niet meer vast dan absoluut noodzakelijk is. Met betrekking tot het privacybeleid en andere gedragscodes verwijst de stichting naar het personeelsbeleid dat via intranet geraadpleegd kan worden. Het personeelsbeleidsplan zal met ingang van 2021 worden vernieuwd.

Onkostenvergoeding

De bestaande afspraken betreffende de onkostenvergoedingen blijven in deze beleidsperiode ongewijzigd.

- Vrijwilligers kunnen de daadwerkelijk gemaakte onkosten, waaronder de reis- en verblijfkosten, declareren bij het bureau van de stichting. De onkosten worden (na goedkeuring vooraf door de directeur van de Stichting Oude Groninger Kerken en/of in overleg met de directe begeleider) vergoed.
- Afspraken over vergoedingen voor vrijwilligerswerk binnen de plaatselijke commissies worden niet door het bureau van de stichting geregeld, doch vallen binnen de verantwoordelijkheid en goedkeuring van de betreffende plaatselijke commissie waarbij de voorwaarden van het vergoeden van onkosten gelijk zijn als die het bureau van de stichting hanteert. Onkosten, gemaakt ten behoeve van de door de stichting georganiseerde werkzaamheden, kunnen, ongeacht de zitting in een plaatselijke commissie, bij de stichting worden gedeclareerd.
- Vrijwilligers ontvangen geen vergoeding voor de werkzaamheden. In zeer incidentele gevallen, waarbij een vrijwilliger beduidend meer doet voor Stichting Oude Groninger Kerken dan redelijkerwijs van een vrijwilliger verwacht kan worden, kan door de directeur een financiële vergoeding voor vrijwilligerswerk worden verstrekt. De maximale vergoedingen zijn hierbij gebonden aan de richtlijnen van het Ministerie van Financiën. In 2021 bedraagt de maximale vergoeding voor vrijwilligers van 21 jaar en ouder maximaal € 5,- per uur, tot een maximum van € 180,- per maand en tot een maximum van € 1.800,- per jaar.

Verzekering

Alle vrijwilligers zijn opgenomen in het relatiebeheersysteem van de stichting en vallen daarmee onder de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering (de aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven) en een collectieve ongevallenverzekering die de stichting voor haar beroepskrachten en vrijwilligers bij Donatus Verzekeringen heeft afgesloten. Deze verzekeringen worden steeds aangepast aan de (maatschappelijke) ontwikkelingen op dit gebied.

Ziekte/afwezigheid

Wanneer een vrijwilliger door ziekte, vakantie of anderszins de overeengekomen werkzaamheden niet kan uitvoeren, dient dit zo spoedig mogelijk door de betreffende vrijwilliger bij de plaatselijke commissie gemeld te worden. Indien er sprake is van (verwachte) langdurige ziekte (4 weken of langer), wordt hiervan door de betreffende vrijwilliger dan wel door de plaatselijke commissie melding gemaakt bij de coördinator vrijwilligers.

Veiligheidsvoorschriften

Veiligheid, zowel voor de gebouwen als voor de mensen die de kerk beheren of bezoeken blijft een continu punt van aandacht. De vrijwilligers van de plaatselijke commissies kunnen daarom onveilige

situaties direct melden bij de afdeling instandhouding. Er vindt daarnaast regelmatig onderhoud aan de kerken plaats, waardoor onveilige situaties tot een minimum worden beperkt. Reeds is voor de huidige beleidsperiode voor elke kerk opnieuw een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. De RI&E wordt iedere 4 jaar opnieuw geëvalueerd. De uitvoering van het plan van aanpak met betrekking tot de RI&E, wordt jaarlijks gecontroleerd.

Mocht er ondanks bovengenoemde voorschriften, maatregelen en continue aandacht voor veiligheid toch onverhoopt een ernstig arbeidsongeval plaatsvinden (met blijvend letsel en/of ziekenhuisopname of dood tot gevolg), dan wordt dit direct gemeld bij de Inspectie SZW. De Inspectie beslist vervolgens of het ongeval nader onderzocht moet worden en/of (extra) maatregelen nodig zijn.

Vrijwilligersplatform

Voldoende en helder beschreven informatie is voor vrijwilligers van groot belang. Vrijwilligers moeten kunnen meepraten over het werk van de organisatie en hierin waar opportuun kunnen adviseren. Omdat er bij de Stichting Oude Groninger Kerken zoveel vrijwilligers betrokken zijn bij de organisatie, is het van belang een orgaan te hebben dat ook de belangen van de vrijwilligers vertegenwoordigt. Om die reden is het vrijwilligersplatform in het leven geroepen. Zij adviseren, gevraagd en ongevraagd de directeur/bestuurder van de Stichting Oude Groninger Kerken, en denken mee over het (vrijwilligers)beleid en uitvoering daarvan door de stichting. Het vrijwilligersplatform geeft ook aan waar wensen liggen ten aanzien van deskundigheidsbevordering, het vrijwilligersbeleid van de stichting, de rol van de diverse commissies. Samen met de coördinator vrijwilligers speelt het vrijwilligersplatform tot slot een rol in het informeren en scheppen van een nauwe band tussen de vrijwilligers onderling.

4. Wat biedt de organisatie haar vrijwilligers

Informatie over de organisatie

Iedere nieuwe vrijwilliger krijgt het meerjarenbeleidsplan van de Stichting Oude Groninger Kerken en een brochure over vrijwilligerswerk bij de stichting. Daarnaast ontvangt hij een overzicht van de kantoororganisatie, wie doet wat, en van de verschillende vrijwilligers gremia zoals het vrijwilligersplatform en het werkoverleg Plaatselijke Commissies. Alle informatie is ook te vinden op intranet. Zodra iemand vrijwilliger wordt, ontvangt deze per email een inlogcode waarmee op het intranet van de stichting kan worden ingelogd.

Afhankelijk van de werkzaamheden die de vrijwilliger gaat verrichten ontvangt deze uitgebreidere informatie over de desbetreffende kerk. Deze informatie is zowel op papier beschikbaar als digitaal via een link naar de website. Daarnaast ontvangt iedere vrijwilliger een activiteitenkalender van de stichting en de laatste nieuwsbrief.

Coördinator vrijwilligers

Vrijwilligers worden uitgenodigd om mee te denken. Alle signalen en ideeën van vrijwilligers zijn voor onze stichting van groot belang. De coördinator vrijwilligers is voor vrijwilligers het eerste aanspreekpunt. Het formuleren van een beleid kost tijd, maar het implementeren of bewaken ervan ook. Het is de taak van de coördinator vrijwilligers om dit in goede banen te leiden en een goede band met alle vrijwilligers op te bouwen zodat zij zich gehoord en gezien voelen. Hoewel de coördinator vrijwilligers het eerste aanspreekpunt is van alle plaatselijke commissies, kantoorvrijwilligers en specialiteitencommissies, wil dit niet zeggen dat de rest van de beroepskrachten uit beeld zijn. Zo blijft de medewerker communicatie en PR contactpersoon voor de ondersteuning van uitingen op het gebied van activiteiten, bewaking van de huisstijl en informatievoorziening, plaatsen van activiteiten op de website al dan niet in samenwerking met de

coördinator vrijwilligers. Ook zal vanuit de afdeling instandhouding nauw contact blijven met de vrijwilligers die de verschillende kerken vertegenwoordigen.

Deskundigheidsbevordering

Deskundigheidsbevordering kan op verschillende manieren plaatsvinden. Dit kan door het geven van cursussen, maar ook door het uitwisselen van informatie in een informele setting. De Stichting Oude Groninger Kerken voorziet in beide vormen van deskundigheidsbevordering. Het scholingsaanbod wordt samengesteld in overleg met het vrijwilligersplatform en de coördinator vrijwilligers. Bij een aanvraag door leden van de plaatselijke commissies wordt de voorzitter van de desbetreffende commissie daarover geconsulteerd. De coördinator vrijwilligers kan vervolgens per jaar een scholingskalender opstellen.

Scholingsmogelijkheden worden door middel van de digitale nieuwsbrief en intranet extra gecommuniceerd aan alle vrijwilligers. Het inschrijven op cursussen zal worden begeleid door coördinator vrijwilligers in samenwerking met de backoffice van de stichting.

Vormen van deskundigheidsbevordering zijn:

- Informatiebijeenkomsten

Er bestaan regelmatig terugkerende informatiebijeenkomsten. Zo biedt de coördinator vrijwilligers jaarlijks een lezing of cursus aan over (het behoud en beheer van) ons erfgoed waardoor behalve kennis ook de kwaliteit van de informatieverstrekking aan bezoekers van de kerken wordt vergroot, zogenaamde thema-avonden.
- Cursussen
 - Hoe organiseer ik een podiumactiviteit

Op het gebied van scholing wordt steeds meer gezocht naar samenwerking met andere partijen. Bij Vrijdag (de instelling voor het beoefenen van amateurkunst) biedt regelmatig cursussen aan over het organiseren van podiumactiviteiten. Deze begon in 2019 als pilot bij een plaatselijke commissie, maar zal bij voldoende aanmelding vaker worden gegeven voor verschillende plaatselijke commissies die hiervoor belangstelling hebben. De coördinator vrijwilligers zal dit verder oppakken.
 - Hoe schrijf ik een persbericht

Schrijven kan op verschillende manieren. Niet alle vrijwilligers voelen zich hierin even thuis. Wervend schrijven is iets anders dan het schrijven van een verslag. En een persbericht is weer iets anders dan een kerkbeschrijving. Ook hiervoor zullen in de komende beleidsplanperiode mogelijkheden worden geboden via Bij Vrijdag of via andere instellingen en onder begeleiding van de coördinator vrijwilligers.
 - Goed gastheerschap

Het is belangrijk dat onze bezoekers zich welkom voelen. Hoewel dit vanzelfsprekend is, kan het soms handig zijn enkele trucs en technieken te leren hoe men de bezoeker het best op zijn gemak stelt en thuis laat voelen in onze kerken.
 - Bedrijfshulpverlening (BHV)

Een cursus die onontbeerlijk is voor plaatselijke commissies die activiteiten in hun kerk organiseren. In een BHV cursus leert de vrijwilliger te handelen in noodsituaties en bij noodgevallen. Geadviseerd wordt een cursus BHV jaarlijks te herhalen.
 - Vergadertechniek

Vergaderingen kunnen soms eindeloos duren. Een goede vergadertechniek zorgt ervoor dat alle onderwerpen aan bod komen die op de agenda staan zonder in eindeloze discussies of uiteenzettingen te vervallen. Het is een cursus die regelmatig door de vrijwilligers wordt gevraagd.

- Cursus penningmeesterschap
Omdat de plaatselijke commissies zelf verantwoordelijk zijn voor de kerk, komt op gezette tijden de vraag voorbij of het mogelijk is een cursus te volgen voor goed penningmeesterschap.
- Webinars
Na de pandemie is het geven van online cursussen meer norm dan uitzondering geworden. Het aanbieden van webinars bevordert de flexibiliteit om cursussen te volgen en moet voor de komende vier jaar onderdeel uitmaken van de deskundigheidsbevordering.

De hierboven genoemde mogelijkheden zijn een voorbeeld van cursussen die de komende vier jaar aan bod kunnen komen. Uiteraard zal de wens per individu, plaatselijke commissie of groter gremium verschillen.

5. Participatie en communicatie

Participatie en communicatie verstevigen de onderlinge band van vrijwilligers met elkaar en met de beroepskrachten van de stichting. Het is van groot belang hierin te investeren en regelmatig activiteiten te organiseren.

Sociale activiteiten en participatie

Ieder jaar worden er participatiebijeenkomsten gehouden. Dit zijn de vrijwilligersdagen, vrijwilligersavonden en andere momenten waarop er op een informele manier informatie onderling kan worden uitgewisseld. Op de vrijwilligersavonden vertelt de stichting meer over de ambities en plannen ten aanzien van de doelstellingen van de stichting. Hoewel er tijdens deze avonden tot nu toe vooral aan informatie zenden werd gedaan, wordt er in de toekomst gedacht een interactief deel aan de avond toe te voegen.

De vrijwilligersdagen zijn vaak verdeeld over verschillende locaties, zodat er ieder jaar verschillende kerken voor het voetlicht treden. Ook zijn er excursies naar het werk van andere stichtingen. Naast het opdoen van nieuwe ervaringen, bevordert dit ook het saamhorigheidsgevoel. Er is een excursiecommissie die deze dagen organiseert. In de toekomst wordt een nauwere samenwerking met de coördinator vrijwilligers van de stichting nagestreefd.

Participatie kan ook vorm krijgen in vrijwilligersdagen waar iedereen zich inzet voor een bepaalde locatie, of meerdere locaties. Niet alleen vrijwilligers doen dan mee, maar ook de organisatie zelf. Daarvoor wordt vaak een moment als de 'NL Doet' dag gekozen.

Tot slot kan ook participatie met andere instellingen worden gezocht. Activiteiten als Veur Altied, Monnikenwerk of het toekomstige project ODE zijn een combinatie van samenwerkingen tussen professionele organisaties met vrijwilligers.

Communicatie

Communicatie, zowel intern als extern, is heel belangrijk. Zowel een medewerker communicatie en PR als een coördinator vrijwilligers werken nauw samen met de vrijwilligers. De medewerker communicatie en PR informeert niet alleen de vrijwilligers via de maandelijkse digitale nieuwsbrief, maar kan ook ondersteunen bij het communiceren van activiteiten die de plaatselijke commissies ontwikkelen. Denk hierbij aan het plaatsen van informatie op de website en intranet. Voor de communicatie naar buiten is het van belang dat de stichting één gezicht toont. Daartoe is het noodzakelijk in de toekomst regels te formuleren wat betreft social media (Facebook, Instagram en

Twitter), of fotografie welke voldoen aan alle Algemene Verordening Gegevensbescherming (mogen er foto's worden gemaakt van beroepskrachten, kinderen of volwassen bezoekers bijvoorbeeld).

Brochure

In de loop van 2022 verschijnt een algemene brochure waarin de vrijwilliger welkom wordt geheten en helder wordt gecommuniceerd over de positie, rechten en plichten van de vrijwilligers die voor de stichting werken. In deze brochure wordt tevens aangegeven welke rol de organisatie speelt ten aanzien van de vrijwilligers en wat de vrijwilligers van de organisatie mogen verwachten. Zo is iedere vrijwilliger op de hoogte.

6. Toekomstige ambities

Voor de komende vier jaar zijn de volgende ambities opgesteld.

Werving

Een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst voor vrijwilligers is de continuïteit. Al in de inleiding werd aangegeven hoezeer de maatschappij in de afgelopen decennia is veranderd en hoe dit ook het vrijwilligerswerk heeft veranderd. Zowel het vrijwilligersplatform als de stichting zelf moeten zich de vraag stellen hoe ze het vrijwilligersdraagvlak toekomstbestendig kunnen maken en wat daarvoor nodig is. Een vraag die men liever niet zou willen horen, maar wel moet worden gesteld is 'wat als het aantal vrijwilligers afneemt'? Wat betekent dit voor de organisatie van de Stichting Oude Groninger Kerken, maar bovenal wat betekent dit voor de leefbaarheid en dynamiek van een dorp. Hoe ziet de plaatselijke commissie van de toekomst eruit en welke taken vervult deze wel en welke niet? Dit zijn vragen waarop op dit moment niet meteen een antwoord kan worden geformuleerd, maar waarover de stichting de komende beleidsperiode in gesprek moet blijven met het platform met als doel vóór 2024 een nieuwe richtlijn te hebben opgesteld ten aanzien van de werving van nieuwe vrijwilligers.

Onderlinge samenwerking

Samenwerking bevorderen tussen kerken onderling is een doelstelling die een grotere eenheid zal creëren tussen de verschillende plaatselijke commissies. Ook kan een dergelijke samenwerking wellicht leiden tot het samensmelten van plaatselijke commissies wanneer ze te zeer uitdunnen omdat vrijwilligers stoppen vanwege leeftijd of als gevolg van andere oorzaken.

Deskundigheidsbevordering

Naast het sociale aspect, de bevoegdheid voor de stichting en het ondersteunen daarvan, blijft scholing een belangrijk onderdeel van het vrijwilligerswerk. Daarom is het goed om te weten welke ambities een vrijwilliger heeft en welke mogelijkheden er binnen de organisatie zijn om die te ontwikkelen. Zoals hierboven omschreven zal een breder scholingsaanbod deel uitmaken van de ambities voor de toekomst.

Interne en externe communicatie

De vrijwilligers zorgen voor het draagvlak van de stichting. Zij zijn het gezicht van al onze kerken en openen deze soms dagelijks voor een breed publiek. Communicatie is daarbij onontbeerlijk en blijft van groot belang voor de kennis over en zichtbaarheid van het werk dat door iedereen voor de Stichting Oude Groninger Kerken wordt verricht. Het is daarom de ambitie om de interne en externe communicatie gestroomlijnd en vol verve te blijven uitdragen.

7. Conclusie

Over de afgelopen decennia zijn vele zaken voor de vrijwilligers van de Stichting Oude Groninger Kerken goed geregeld. Maar het kan altijd beter. Er kan meer lijn komen in de verschillende

activiteiten die de plaatselijke commissies ontplooiën, waardoor deze ook eenduidiger kunnen worden gecommuniceerd. Scholing is daarbij belangrijk en het aanbod wordt om die reden uitgebreid. Het gevoel dat iedereen deel uitmaakt van één organisatie kan nog meer worden uitgedragen. Hier ligt een taak voor de coördinator vrijwilligers en het vrijwilligersplatform om deze verbinding te vergroten.

De toekomst van het draagvlak ligt niet alleen in handen van de vrijwilligers, maar moet ook door de organisatie worden opgepakt. Er ligt een schone taak voor alle partijen om jongeren aan te moedigen zich aan te sluiten bij onze stichting en nieuwe vrijwilligers op te leiden of een plaats te bieden. Nieuwe methoden om tot de verjonging te komen zullen de komende periode worden onderzocht. Een combinatie van professionele en vrijwillige ondersteuning en een uitstraling dat jong en ouder elkaar hier in hun passie voor het cultureel erfgoed kunnen vinden, zou wel eens een oplossing kunnen zijn. Het is aan de coördinator vrijwilligers om deze mogelijkheden samen met vrijwilligers te zoeken en onderzoeken.

Er komt een helder pakket van wat de Stichting Oude Groninger Kerken de vrijwilligers biedt. Dit pakket strekt zich uit van de rechten en plichten tot lokale binding en het deel uitmaken van een groter geheel.

De Stichting Oude Groninger Kerken is trots op haar vrijwilligers en waardeert het werk en de tijd die zij belangeloos steken in de doelstellingen van de stichting. Alleen door samen hieraan vorm en uitvoering te geven, kan dit prachtige erfgoed levend blijven voor volgende generaties .