

STICHTING OUDE GRONINGER KERKEN

VRIJWILLIGERS BELEIDSPLAN 2017-2020

Het beleidsplan is door het bestuur vastgesteld op 24 november 2016

1. Inleiding

Vrijwilligers vormen de onmisbare kracht achter wie wij zijn, en waar we voor staan.

Pim de Bruijne in: De kerk in het hart - eenmalig magazine over ondernemend vrijwilligerswerk, onderdeel van het pilotproject 'De kerk in het hart', Groningen zomer 2016

Het werk van [de stichting] wordt uitgevoerd in een helder samenspel tussen betaalde krachten, oproepkrachten, vrijwilligers en externe partijen.

Personeelbeleidsplan 2017-2020 van de Stichting Oude Groninger Kerken, de Stichting Der Aa-kerk Groningen en Bijzondere Locaties Groningen

Beide citaten laten zien hoe belangrijk de inzet van vrijwilligers voor onze stichting is. Het gaat daarbij niet alleen 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 deskundigencommissies (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.

Ook in deze beleidsperiode zullen wij ons op diverse manieren inspannen om de kwaliteit van het positieve werkklimaat voor de vrijwilligers in stand te houden, de motivatie te behouden en zo nodig te versterken. Er zal in deze periode veel aandacht uitgaan naar de verdere 'uitrol' van intranet om de communicatie tussen bureau en plaatselijke commissies te versterken.

In het meerjarenproject 'Op weg naar 2019', dat vanaf 2017 de weg baant naar het 50 jarig bestaan van de stichting in 2019, wordt aandacht geschonken aan de grote opgaven in de komende jaren, samengevat onder het thema 'versterken van maatschappelijk mandaat'. De openstelling en de beschikbaarstelling van onze kerken is daarvan een belangrijk onderdeel. In het bereiken van dit beleidsdoel spelen onze lokale vrijwilligers en vrijwilligersgroepen als 'ondernemende vrijwilligers' een cruciale rol. Het bureau heeft hierbij een faciliterende en initiërende rol. Het is onze ambitie om in 2019 50 kerken permanent geopend te hebben voor individuele bezoekers.

Voor de deskundigencommissies en de groep kantoorvrijwilligers is ook in deze beleidsperiode een belangrijke rol weggelegd in de externe communicatie, het vrijwilligersmanagement, het informatie- en vermogensbeheer en het behoud en 'bewaken' van de kwaliteit van ons bezit.

De activiteitencommissie zal worden gevraagd om zich te beraden op de toekomst. Hoewel het inmiddels bijna 50 jaar oude werkmodel nog steeds staat als een huis en bijzonder succesvol is, verandert de maatschappelijke omgeving en daarmee het bestedings- en wensenpatroon van onze achterban. Het is de vraag of de manier waarop de commissie



werkt voldoende toekomstbestendig is. In de loop van deze beleidsperiode zal hierover meer duidelijk komen.

2. Uitgangspunten voor het vrijwilligersbeleid

De organisatie van vrijwilligerswerk in onze stichting zal in deze beleidsperiode niet fundamenteel worden gewijzigd. In het kader van de versterking van het bureauorganisatie wordt het vrijwilligersmanagement onder de loep worden genomen en zo nodig aangepast.

Alle vrijwilligers zijn opgenomen in ons relatiebeheerssysteem en vallen daarmee onder de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering (in ons geval de aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven) en een collectieve ongevalverzekering die de stichting voor haar medewerkers bij Donatus Verzekeringen heeft afgesloten. Deze verzekeringen worden steeds aangepast aan de (maatschappelijke) ontwikkelingen op dit gebied. Ook in deze beleidsperiode zal er veel aandacht zijn voor aspecten van veiligheid, zowel voor de gebouwen als voor de mensen die de kerk beheren of bezoeken.

Voor de gedragscode, antidiscriminatie, klantvriendelijkheid en de klachtenprocedure wordt verwezen naar het personeelbeleidsplan 2017-2020 van de stichting.

3. Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en vergoedingen

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuur, de raad van advies, het vrijwilligersplatform en de beleggingscommissie van de Stichting Fonds Willemsen-Ritzema van Ikema zijn statutair vastgelegd. Dat geldt ook voor de relatie tussen het bestuur en de directie van de stichting. De plaatselijke commissies en de redactiecommissie beschikken over een reglement; de deskundigencommissies hebben werkafspraken, waarbij de vertegenwoordiger van het bureau in de commissie een coördinerende en faciliterende rol heeft.

De bestaande afspraken betreffende de onkostenvergoedingen blijven in deze beleidsperiode ongewijzigd. Vrijwilligers die geen lid zijn van een plaatselijke commissie kunnen de werkelijk gemaakte onkosten, waaronder de reis- en verblijfskosten, declareren bij het bureau van de stichting. Indien noodzakelijk wordt door de directeur een financiële vergoeding voor vrijwilligerswerk verstrekt waarbij de maxima gebonden zijn aan de richtlijnen van het Ministerie van Financiën. Afspraken over vergoedingen voor vrijwilligerswerk binnen de plaatselijke commissies worden niet centraal geregeld. Door middel van de jaarlijkse geldelijke verantwoordingen wordt door de administratie van de stichting gecontroleerd of die vergoedingen de hierboven omschreven ministeriële financiële grenzen niet overschrijden.

4. Werving

De stichting kan zich niet onttrekken aan de demografische ontwikkelingen in onze provincie. In ons vrijwilligersbestand treedt vergrijzing op die op den duur grote gevolgen kan hebben voor 'werkkracht' van onze organisatie. Het vrijwilligersplatform heeft hiervoor al in de vorige beleidsperiode nadrukkelijk aandacht gevraagd. In het project 'De kerk in het



hart' zijn met het onderzoek naar de mogelijkheden tot werving van nieuwe vrijwilligers belangrijke ervaringen opgedaan. In het vrijwilligersmanagement zal hiermee nadrukkelijk rekening worden gehouden

5. Participatie

Met een raad van advies, het vrijwilligersplatform en het werkoverleg plaatselijke commissies is de participatie van de vrijwilligers binnen onze organisatie naar behoren geregeld. De reglementen voorzien in de informerende, adviserende en besluitvormende rollen van deze organen. De directeur wordt door middel van het reguliere werkoverleg met de medewerkers op de hoogte gehouden van het werk en de besluitvorming in de deskundigencommissies en kan hierover zo nodig rapporteren aan het bestuur. Alle vrijwilligers ontvangen maandelijks een digitale nieuwsbrief om op de hoogte zijn van de actuele ontwikkelingen binnen de stichting.

6. Begeleiding en scholing

Scholingsmogelijkheden worden de vrijwilligers door middel van de digitale nieuwsbrief en intranet aangeboden. In deze periode zal in het kader van 'Op weg naar 2019' extra aandacht zijn door informatiebijeenkomsten en trainingen ter vergroting van het publieksbereik waardoor de plaatselijke commissies meer mogelijkheden krijgen om de lokale gemeenschappen nadrukkelijker bij de 'open' kerken te betrekken en nieuwe initiatieven en activiteiten te ontplooiën.

Het scholingsaanbod wordt samengesteld in overleg met het vrijwilligersplatform. Het staat een ieder vrij specifieke scholingsfaciliteiten te vragen via het bureau. Bij een aanvraag door leden van de plaatselijke commissies wordt de voorzitter van de desbetreffende commissie daarover geconsulteerd.

De bureauorganisatie biedt jaarlijks een lezing of cursus aan die de kennis over (het behoud en beheer van) ons erfgoed waardoor ook de kwaliteit van de informatieverstrekking aan bezoekers van de kerken wordt vergroot.

In het kader van 'Op weg naar 2019' wordt voor de openstelling van de kerken en de ontvangst van bezoekers en gasten, naast de hierboven genoemde activiteit, ook aandacht besteed aan de inzet van digitale middelen voor dit doel.

De administratie zal de penningmeesters van de plaatselijke commissies regelmatig bijpraten over de laatste ontwikkelingen op administratief en financieel gebied.

