



VERENIGING VOOR  
KERKRENTMEESTERLIJK  
BEHEER IN DE PKN

19e jaargang

nummer 3

Maart 2019

# KERKBEHEER

*Medewerkers in  
hun eigenheid zien*

*De kerkrentmeesters  
als werkgever*

*GOP & GOM*



**kerkgeluidsinstallaties  
presentatie/KerkTV**

**akoestiek  
netwerk/wifi**

**verlichting  
domotica**

Zwolle      [www.schaapsound.nl](http://www.schaapsound.nl)  
 Ridderkerk      [info@schaapsound.nl](mailto:info@schaapsound.nl)  
 Roermond      Tel: 085-0663333

**schaapsound**

# MINDER PAPIERSTROMEN IN UW KERKELIJKE GEMEENTE?

Stichting Kerkelijk Geldbeheer is dé financiële dienstverlener aan Protestantse kerken en aanverwante instellingen. Bij SKG kennen we de kerkelijke markt als geen ander! Veel kerkelijke gemeenten hebben de webwinkel (SKG Collect) tot volle tevredenheid in gebruik.

Met SKG Collect kan uw kerkelijke gemeente:

- digitaal geld werven
- de Kerkgeld app inzetten
- makkelijk contact houden met uw gemeenteleden

Vraag een vrijblijvend gesprek aan (0182) 58 80 00 of kijk voor meer informatie [skggouda.nl](http://skggouda.nl).

# KERKBEHEER

## INHOUD

Voorzitterskolom   Werken in de wijngaard	5
Medewerkers in hun eigenheid zien	6
Paul Hoogendoorn over goed werkgeverschap	9
Maandelijks cartoon	11
De orgelbank	11
Agenda	12
Producten	12
Vraag van de kerkrentmeester   Van tweeën één	13
GOP en GOM	14
Actueel	17
In dienst van de kerk   Directeur kerkelijk bureau	18
Rectificatie artikel Ambtsdragers gezocht	21
VKB Vrouw	21
VKB Mercer-Marsh Award 2019	22
Opinie   De hete aardappel ZZP	23
De kerkrentmeester als werkgever	24
Verenigingsnieuws	27
VKB Partner   Van Hoogevest	28
Onderscheidingen van de VKB	31
PKN Onderscheidingen	33

## Juridische termen

Goed werkgeverschap, wanneer je dit intikt in een zoekmachine vliegen de juridische termen en omschrijvingen van dit begrip je om de oren. Het omvat natuurlijk veel meer dan dit. Hierover gaan we in gesprek met Barbara Lamain, lid van de Beleidscommissie Mensen (BCM). In dit gesprek gaat het niet over de juridische termen, maar over de uniciteit van een medewerker, over ontplooiing, waardering, respect en communicatie. Essentiële elementen wanneer het gaat over het werkgeverschap. De BCM is een van de commissies die zich hiermee bezig houdt. Vanuit deze commissie wordt onder andere input geleverd aan het GOP en het GOM. Mochten er bij de woorden GOP en GOM niet direct een belletje gaan rinkelen, dan kunt u door bladeren naar pagina 14. Hier wordt u haarfijn uitgelegd wat de taken zijn van deze overlegorganen en waarom dit voor u als kerkrentmeester/werkgever van belang is.



*Mariëtte van Ooijen*  
Eindredacteur

## Colofon

### Dagelijks bestuur VKB

Drs. C. de Raadt, Bodegraven, voorzitter  
G. Koffeman, Oudewater, vice-voorzitter  
Mr. P. van den Boogaart, secretaris en 2e penningmeester  
Drs. H. van der Wal, Heino, 2e secretaris  
Drs. H. van der Burg, Westerbroek, penningmeester  
Ir. B.P. de Wit RTD, Sprang-Capelle, lid  
Drs. R. Buddenberg, Zoetermeer, lid

### Ereleden

D.G. Bijl, drs. G. van Soest en  
Mr. P.A. de Lange

### Redactie

J.M. Aarnoudse, hoofdredacteur, M. van Ooijen, eindredacteur, W. Hukom, N.J.M. de Jong en E. van Rijssen

### Redactieraad

Mr. P. van den Boogaart, voorzitter,  
J.C. Riemersma, dr. M. van der Meulen  
en M. Nieboer

### VKB Bureau

Vrieseweg 82,  
3311 NX Dordrecht  
E-mail: [info@kerkrentmeester.nl](mailto:info@kerkrentmeester.nl)  
Tel. 078 - 639 36 66  
Website: [www.kerkrentmeester.nl](http://www.kerkrentmeester.nl)

### Postadres administratie en redactie

Postbus 176, 3300 AD Dordrecht

### Abonnementen

Abonnementsprijs per jaar voor leden  
van de VKB: 1 t/m 5 abonnementen

€ 30,- per abonnement; 6 t/m 10  
abonnementen € 28,- per abonnement  
en 11 en meer abonnementen € 26,-  
per abonnement. Abonnementsprijs  
voor niet-leden € 33,- per abonnement.  
Deze prijzen zijn exclusief 9 pct.  
BTW. ISSN 1568-8712. Abonnementen  
lopen per kalenderjaar. Opzegging kan  
tot uiterlijk 4 weken vóór de afloopta-  
tum. Er verschijnen 10 nummers per jaar  
(juli/ augustus en november/december  
zijn gecombineerde nummers.

### Oplage & druk

5.500 ex. © maart 2019 - Verloop drukkerij

### Foto omslag

Barbara Lamain  
RD, Henk Visscher



## VKB - IN DIENST VAN DE KERK

De Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer in de Protestantse Kerk in Nederland (VKB) is op 1 januari 2005 opgericht. De Vereniging is de voortzetting van de Vereniging van Kerkvoogdijen in de Nederlandse Hervormde Kerk (VVK) en het Landelijk Verband van Commissies van Beheer in de Gereformeerde Kerken in Nederland (LVCB).

Leden van de VKB kunnen zijn: gemeenten, welke behoren tot de Protestantse Kerk in Nederland, te weten Protestantse Gemeenten, Hervormde Gemeenten, Gereformeerde Kerken en Evangelisch-Lutherse Gemeenten, of federaties van deze gemeenten.

Deze leden worden in de VKB uitsluitend vertegenwoordigd door het college van kerkrentmeesters. Het ledenbestand van de VKB omvat ruim 93 % van alle bij de Protestantse Kerk aangesloten plaatselijke gemeenten.

De Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer is een zelfstandige organisatie. Zij werkt wel ten dienste van de Kerk, maar neemt een onafhankelijke positie in ten opzichte van de Protestantse Kerk in Nederland.

### Het doel van de VKB is drieërlei:

- belangenbehartiging voor de leden door deelname aan onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden binnen de kerk (voor medewerkers en predikanten), door participatie in organen en organisaties die van belang zijn voor kerkbeheer en door een rol te spelen in de beïnvloeding van ontwikkelingen binnen de kerk, zodat overal waar beleid gemaakt wordt voor of in de kerk het kerkrentmeesterlijk perspectief meespeelt;

- optreden als service instituut door het aanbieden van diensten die aansluiten op de behoeften van de leden;

- optreden als kennisinstituut door middel van deskundigheidsbevordering en het verzamelen, ontsluiten en ter beschikking stellen van informatie die voor colleges van kerkrentmeesters van belang is.



**Lakerveld**

ingenieurs- & architectuurbureau

Periodiek Instandhoudingsplan - Restauratieplan - Renovatieplan - Herbestemming - Transformatie



Interieurplan - Bouwhistorisch onderzoek - Cultuurhistorisch onderzoek - Bouwkundige opname

Noordzijde 95' | 4225 PL Noordeloos | 0183-582600

info@lakerveld-noordeloos.nl | www.lakerveld-noordeloos.nl

## Inrichten van Kerken

Bij restauratie, renovatie  
en nieuwbouw

PIM VAN DIJK DESIGNS



Nicolauskerk Wolphaartsdijk

[www.pimvandijkdesigns.nl](http://www.pimvandijkdesigns.nl)

tel: 0575-528803



## Werken in de wijngaard

**Beeld** Wikipedia - A. van Ditshuizen

Het takenpakket van de kerkrentmeester kent een veelheid van met elkaar samenhangende aspecten. Ze staan natuurlijk allemaal in het teken van wat in de statuten van onze vereniging is beschreven als de behartiging van de vermogensrechtelijke aangelegenheden van de gemeente. Onder die wat droge formulering gaat een veelheid van zaken en vraagstukken schuil. Van beheer van gebouwen en begraafplaatsen tot geldwerving en werkgeverschap. Onderwerpen die we in onze organisatie geordend hebben rond de thema's gebouwen, geld, organisatie en mensen.

Over die laatste categorie wil ik iets meer uitweiden. De protestantse gemeenten drijven voor een belangrijk deel op vrijwilligers, maar hebben ook mensen in dienst die de gemeente mogen leiden en ondersteunen: predikanten, kerkelijk werkers, kosteren en soms ook organisten. Bewogen en bevlogen mensen die hun werk in dienst stellen van evangelie en kerk. Draggers van het wijdvertakte netwerk van veelkleurige gemeenten die ons land rijk is.

Goed kerkrentmeesterlijk beheer is daarmee ook goed werkgeverschap: passende en ook in rechtspositionele zin goede zorg voor diegenen die bereid zijn hun professionele leven en loopbaan in te zetten voor de kerkelijke gemeenschap. Goed werkgeverschap dus!

We mogen daar als VKB ook een rol in spelen en een verantwoordelijkheid in dragen. Zo participeren bestuurders uit onze vereniging namens en benoemd door de Synode in het georganiseerd overleg waarin met vertegenwoordigers van werkers in de kerk overleg wordt gevoerd over de condities waaronder ze hun werk kunnen vervullen. In dat overleg komen veel zaken langs die je zou kunnen verwachten in een 'normale' arbeidsrechtelijke omgeving; salaris, pensioenen, scholing en onkostenvergoedingen, om er maar een paar te noemen.

Maar, de kerk is niet zomaar een werkomgeving. Zeker bij de positie van de predikant en de kerkelijk werker speelt altijd het precaire evenwicht tussen beroep en roeping. Zij die in de kerk werkzaam zijn doen dit toch in de eerste plaats omdat ze dienstbaar willen zijn aan een niet werelds koninkrijk, aan het Rijk Gods.

Onze vertegenwoordigers in het georganiseerd overleg balanceren zo op smalle koorden: tussen dat wat in onze wereldse maatschappij wordt verwacht en dat wat wij in onze gemeenschap van belang vinden. Soms knellen de zaken: bijvoorbeeld als het gaat om dat wat in belastingwetgeving en pensioenregelingen wordt geëist en dat wat bijvoorbeeld bij regelingen rond de pastorie jarenlang traditie was. Soms moeten er ook maatregelen worden genomen die het inkomen van individuele personen raken of voor gemeenten consequenties hebben.

Verwacht mag worden dat we daar als VKB verantwoord mee om gaan: altijd bereid tot het zoeken van het goede compromis, open naar de andere partij. Met oog voor de specifieke positie van het individu, maar zeker ook voor wat maatregelen betekenen voor de plaatselijke gemeente. Als werkers in de wijngaard van de Heer.





# Medewerkers in hun eigenheid zien

**Tekst** Jos Aarnoudse **Beeld** RD, Henk Visscher / PR Woudtse kerk

**Barbara Lamain was HRM directeur Nederland van een groot farmaceutisch concern. Inmiddels is zij predikante van de Protestantse Gemeente 't Woudt-Den Hoorn. Een grote verandering, maar daar zullen we het maar zijdelings over hebben in ons gesprek. Barbara Lamain is toegetreden tot de Beleidscommissie Mensen (BCM) van de VKB. Dat is de VKB-commissie die gaat over het personeelsbeleid in de kerk en met name in de gemeenten. Aan de kerkrentmeesters is immers - conform de kerkorde - de rol van werkgevers toevertrouwd. Ik spreek met haar over 'goed werkgeverschap'.**

## De uniciteit van de persoon zien

Ds. Barbara Lamain heeft een flinke ervaring op alle terreinen van het personeelswerk, maar was voor ze dominee werd als kerkenraadslid actief in een grote stadsgemeente. Dus ook ervaring in de kerk is haar niet vreemd. "Wat is volgens u nu eigenlijk goed werkgeverschap?". Haar reactie is meteen trefzeker: "Bij goed werkgeverschap gaat het erom dat je elke medewerker in de uniciteit van zijn of haar persoon kent, waardeert en die probeert zich te laten ontplooiën in het werk waarvoor hij of zij is aangenomen. Je moet niet gaan proberen mensen te gaan omvormen tot wat ze helemaal niet zijn. Dat is niet hetzelfde als 'mensen maar nemen zoals ze zijn'. Scholing en training, leren en ontwikkelen horen er juist helemaal bij. Maar wel op basis van het kunnen functioneren in eigenheid. Er moet een goede verhouding zijn tussen wat je vraagt als werkgever en wat je geeft. Dat 'geven' moet uit meer bestaan dan alleen loon betalen. Je ziet in

het bedrijfsleven steeds meer dat er geïnvesteerd wordt in een aantal zaken. Uiteraard in de verdere ontwikkeling van wat mensen moeten kunnen. Maar vooral ook in persoonlijke ontwikkeling en ook in onderlinge communicatie. Hoe benoem je verwachtingen, grenzen, welke taal kun je daarvoor samen vinden, juist als er in een organisatie mensen samen komen vanuit heel verschillende achtergronden? Hoe leer je open en eerlijk dingen tegen elkaar te zeggen en die ook te horen? Dat is op alle niveaus van belang, zeker bij organisaties waarin het gaat om samenwerken. Er is steeds meer diversiteit op de werkvloer, terwijl je er wel aan werkt om ook op langere termijn met elkaar door één deur te kunnen blijven gaan. Dus dan is communicatie met elkaar én respect voor het anderszijn, dus de eigenheid van iedere medewerker als persoon essentieel." Ondertussen heeft ds. Lamain al de neiging om meteen wat vergelijkingen met de kerk te trekken. Maar dat schuiven we nog even op, want ik wil eerst nog even weten hoe dat

dan zit met de verschillende belangen. "Natuurlijk snijdt het mes aan twee kanten," vertelt ze, "het is op vele manieren duidelijk geworden dat als je medewerkers zich prettig voelen, goed in hun vel zitten, zich gezien weten, zich kunnen ontwikkelen naar de lijnen van hun eigen persoonlijkheid, dat ook goed uitpakt voor het bedrijf. Volgens mij geldt dat ook voor de kerk, voor de medewerkers van de kerk en voor de predikanten. Daarin zie ik wel een taak voor kerkrentmeesters en ook voor kerkenraden."

## Goed werkgeverschap in de kerk

Dan toch maar de overstap naar de kerk. "U heeft vooral bij grotere bedrijven gewerkt, terwijl een plaatselijke kerkelijke gemeente vaak meer lijkt op een MKB-omgeving, een kleinere organisatie waar de mensen ook 'dicht op elkaar zitten'. Gelden daar andere principes voor 'goed werkgeverschap'?" ds. Lamain: "Nee, ik denk het niet. Natuurlijk is het lastiger om op de hoogte te zijn ►



van allerlei regelgeving. Als je een flinke HRM-staf hebt kun je dat allemaal bijhouden, maar er zijn genoeg instanties waar je ook als kleine werkgever je licht kunt opsteken, zoals ook jullie VKB-bureau. Maar de essentie is hetzelfde: de mensen zien die het werk doen en hen waarderen in hun eigenheid én met elkaar taal leren om over het werk open en eerlijk te communiceren.”

### **Elegant van mening verschillen**

Lamain vervolgt: “Ik vind dat we in de kerk best het nodige kunnen leren van het bedrijfsleven. Je zou het misschien andersom verwachten, maar ik heb in het bedrijfsleven soms meer respect ondervonden voor het anders-zijn van elkaar dan in de kerk. Even voor de goede orde, dat baseer ik natuurlijk op mijn bredere ervaring in en met de kerk en niet op grond van mijn huidige gemeente. Daar ben ik nog maar kort. Maar in het algemeen gesproken zijn we erg goed om elkaar in hokjes te plaatsen in de kerk: ‘jij zult wel dit of dat’. Ik heb in grote bedrijven gewerkt waar het niet vanzelfsprekend was om christen te zijn, maar ik heb weinig respectloosheid ervaren. Dat

vind ik in de kerk soms lastiger. Hoe kunnen we taal vinden om ook eens elegant met elkaar van mening te verschillen en met mildheid een ander te benaderen?” Zou dat ook niet komen door het feit dat de kerk niet zomaar een organisatie is? vraag ik, je ziet dat ook in politieke partijen en vakbonden: de inhoud van wat daar speelt, zit mensen – ook medewerkers – vaak dicht onder hun huid. Ze zijn zelf mede-gemeentelid. Het geloof en de kerk zijn niet zomaar een organisatie waar je werkt, maar zijn ook onderdeel van het bestaan.

### **Latente verongelijkheid voorkomen**

“Natuurlijk speelt dat mee, maar het neemt niet weg, dat ook in de kerk dezelfde mechanismen werken als in elke werkorganisatie. We zijn niet goed in het uitspreken van verwachtingen. Veel blijft onuitgesproken. Zijn we wel helder over de vraag wanneer we van project x of y vinden dat het geslaagd is of niet? Waar steken we dan onze energie in? Er is een taal van ‘dienen’ en ‘werken voor de goede zaak’, maar het probleem is dat er veel werk in de kerk achter de schermen gebeurt. Dat geldt voor het werk van

kosters, musici, administratief personeel, maar ook voor het werk van dominees. In het bedrijfsleven is het veelal transparanter, wat er van je verwacht wordt en welk resultaat er dan is. Je ziet dat er gauw een soort latente verongelijkheid in sluipt in de kerk: ‘de mensen moesten eens weten wat ik allemaal doe’.

Ik herken dat wel, maar ik denk dan ook: zorg dan dat ze het te weten komen. Kerkrentmeesters als werkgever kunnen dat bevorderen. Dat je laat merken dat je echt wel ziet wat er allemaal gebeurt. En dat je daar ook voor gaat staan als er eventueel vragen zijn of kritiek is, bijvoorbeeld van gemeenteleden. Dat vraagt aan de andere kant dat medewerkers ook open dienen te zijn. Althans naar degenen die mede verantwoordelijkheid dragen voor hun functioneren. Ook dominees. Dus dat je ook samen kunt praten over prioriteiten in het werk, over grenzen en mogelijkheden, over het geven en vragen, waar ik het in het begin over had. Dat moet natuurlijk wel in evenwicht zijn. Ik zie nog te veel ‘eigen koninkrijkjes’ in de kerk en in de gemeenten. Dat is jammer, want juist de kerk – zou je denken – is een organisatie waar het aan komt op samenwerken.”

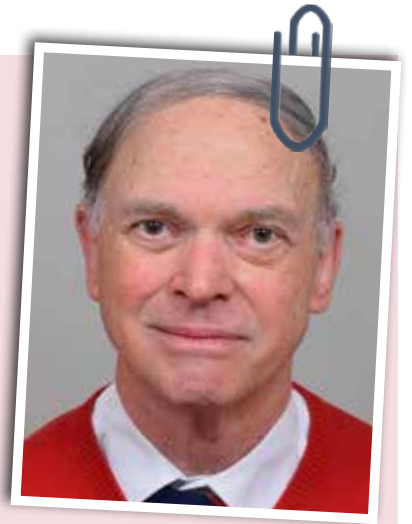


*“Ik vind dat we in de kerk best het nodige kunnen leren van het bedrijfsleven”*

#### Laatste vraag

Laatste vraag: “Heeft geld ook iets met goed werkgeverschap te maken?” Ds. Lamain: “Het gaat om het totale pakket. Dat je iemand fatsoenlijk beloont, lijkt me evident, maar het gaat om veel meer dan geld. Ik kom uit een wereld waar het best riant was, maar de vrijheid en vreugde die ik nu beleef in het ambt van predikant zijn van een andere orde. Werk en zingeving krijgen steeds meer met elkaar te maken. En zeker, daar waar het geld in een gemeente een probleem wordt, komt het er des te meer aan op zorgvuldig omgaan met medewerkers. Het gaat om het goede evenwicht.”

*Barbara Lamain (1976) groeide op in Voorthuizen. Zij studeerde geschiedenis in Utrecht en bedrijfskunde in Rotterdam. Zij werkte voor Sara Leel Douwe Egberts, o.a. in Amerika. Vanaf 2007 werkte ze bij Glaxo-SmithKline. Naast haar werk was ze vanaf haar studietijd actief in de Jacobikerk in Utrecht en studeerde ze in deeltijd theologie. September 2018 werd ze bevestigd tot predikant van de Protestantse Gemeente 't Woudt-Den Hoorn*



**Tekst** Jos Aarnoudse

**Beeld** Paul Hoogendoorn

**Paul Hoogendoorn was een echte P&O man. Inmiddels is hij met pensioen. Hij studeerde personeelswerk en werkte jarenlang als hoofd P&O voor grote overheidsinstellingen. Later bekleedde hij nog andere functies. In de kerk was hij regelmatig ambtsdrager, zoals kerkvoogd, en voorzitter van een algemene kerkenraad. Hij is lid van de VKB Beleidscommissie Mensen (BCM).**

#### Goed werkgeverschap

Ook hem vraag ik wat hij verstaat onder goed werkgeverschap. Hoogendoorn: “Het gaat erom dat je de arbeidsvoorwaarden correct, tijdig en billijk toepast. Dat je niet slechts handelt ‘naar de letter’, maar ook ‘naar de geest’. Maar wat ook belangrijk is: persoonlijke aandacht. Dat kan in kleine dingen zitten. Er is een wisselwerking tussen de persoonlijke levenssfeer en het werk. Heb daar aandacht voor, maar zonder weer te diep in iemands privéleven te willen doordringen. Het gaat erom dat medewerkers zich daarnaast kunnen ontplooiën. Dat ze het gevoel hebben om met hun talenten uit de voeten te kunnen. Tegelijk dien je wel het individuele belang en het algemene belang van je organisatie in evenwicht te houden. En soms hoort het ook bij goed werkgeverschap om tijdig en correct in te grijpen. Als iemand niet functioneert of gedrag vertoont dat

*“Tegelijk dien je wel het individuele belang en het algemene belang van je organisatie in evenwicht te houden*

niet kan worden getolereerd, omdat de sociale veiligheid van anderen in het geding is bijvoorbeeld, dien je als kerkrentmeester belast met het personeelsbeleid niet weg te kijken.”

#### Is de kerk speciaal?

Op de vraag of het in de kerk nu anders is dan bij een overheidsinstelling, antwoordt Hoogendoorn: “In beginsel niet. Tegelijk is er in de kerk natuurlijk wel een levensbeschouwelijk kader. Dat maakt het soms eenvoudiger, maar ook complexer. De kerk wordt het soms zwaarder aangerekend als er iets fout gaat. Dat is logisch, als de morele lat hoog ligt. Tegelijk geldt in Nederland: er zijn 17 miljoen bondscoaches. In de kerk heb je vaak ook dat iedereen bij een kwestie die kan spelen opeens een mening heeft. Ondertussen zijn de mensen die verantwoordelijkheid

dragen (kerkrentmeesters, kerkenraad) niet beroepsmatig op die functie gericht. Je doet het meestal erbij. Dan kan het gebeuren dat 'tijdig' en 'correct' wel eens in het gedrang komen. Of het gaat om een kleinere setting. Hoe kun je dan genoeg deskundigheid hebben om in eenmalig voorkomende kwesties juist te handelen? Dan moet je zo wijs zijn om terug te vallen op de deskundigheid die je bijvoorbeeld haalt bij het VKB-bureau of bij de Dienstenorganisatie van de kerk of bij externe adviseurs. Als je altijd maar kunt uitleggen wat je doet en waarom. Dat is belangrijk."

### De rol van geld

Als we spreken over de rol van geld en het werkgeverschap, zegt Hoogendoorn: "Er is altijd wel een verband. Ook de kerk is een organisatie die een 'dienst' levert en daar bronnen (mensen en middelen) voor inzet. Je moet voortdurend een afweging maken wie je wat en waarvoor betaalt. Belangrijk is dat je daar heel goed over nadenkt. Ook over de verhouding betaalde krachten en vrijwilligers. Je ziet steeds meer gemeenten die taken met vrijwilligers moeten doen, waar vroeger betaalde krachten actief waren. Maar ook omgekeerd: dat waar vroeger mensen het zelf deden, het nu wordt uitbesteed (financiële administratie).

### Vergeet de vrijwilligers niet

Hoogendoorn: "Bij goed werkgeverschap hoort ook een goede begeleiding van vrijwilligers. Ook dan geldt: wees duidelijk, correct en billijk met wat je regelt voor vrijwilligers en zorg voor persoonlijke aandacht. Weet hun drijfveren voor hun inzet op een goede manier te benutten en zorg dat de samenwerking met betaalde krachten en de predikant(en) goed verloopt. Wat betreft de dominees: zij zijn niet in dienst van de gemeente. Hun rechtspositie weerspiegelt iets van hun onafhankelijkheid. Tegelijk zijn er gewoon arbeidsvoorwaarden waarvoor terecht naar vergelijkbare maatschappelijke omstandigheden wordt gekeken. Ook de dominees moeten het gevoel hebben dat ze correct en billijk worden behandeld, dat er aandacht is voor hun persoonlijke ontwikkeling, met alle respect voor de vrijheid van het ambt."

*"Wees duidelijk,  
correct en billijk  
met wat je regelt  
voor vrijwilligers  
en zorg voor  
persoonlijke aandacht"*



## SAMEN OP WEG VOOR BETERE VERLICHTING IN KERKEN MEER SFEER EN KLEUR



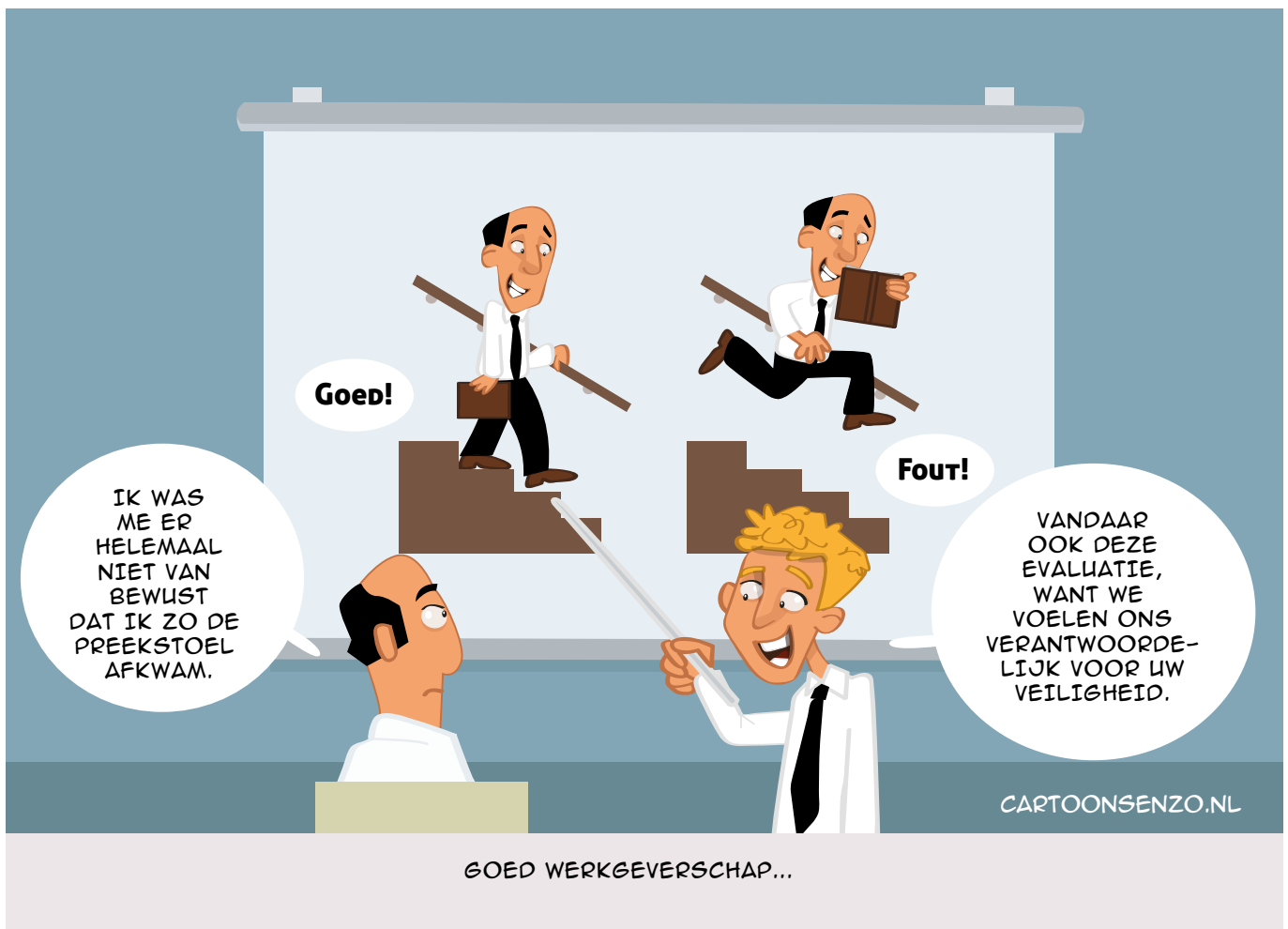
Lichtconcept in de Domkerk van Utecht

Vermeulen Lichtarchitectuur het lichtadviesbureau voor meer lichtbeleving in kerkgebouwen. Specialisme ter ondersteuning van de eredienst en betere exploitatiemogelijkheden door multifunctioneel gebruik. Uw ontwerp bureau met 18 jaar ervaring in ruim 300 kerkgebouwen.

 **VERMEULEN**  
**LICHTARCHITECTUUR**  
DE KERKVERLICHTER MET HELDERE IDEEËN

Grotestraat 25, 7081 CA Gendringen  
Tel.: +31 (0)315 - 34 61 64  
E-mail: info@lichtendekerk.nl

[www.lichtendekerk.nl](http://www.lichtendekerk.nl)



GOED WERKGEVERSCHAP...

CARTOONSENZO.NL



## De orgelbank

De orgelbank van de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer biedt plaatselijke kerken en gemeenten de mogelijkheid hun pijporgel te koop aan te bieden.

In totaal zijn er momenteel 6 orgels in de Orgelbank opgenomen. Onder andere een mechanisch pijporgel met 8 stemmen met aangehangen pedaal gebouwd in 1962 door de fa. Van Vulpen voor de Thomaskerk in Zeist (zie afbeelding). Van dit orgel is ook een geluidsfragment beschikbaar. Alle aangeboden orgels kunt u raadplegen op onze website [kerkmarkt.nl](http://kerkmarkt.nl) in de rubriek orgelbank.

Voor gedetailleerde informatie over de orgelbank kunt u contact opnemen met:

VKB Bureau

Tel. (078) 639 36 66

E-mail [n.dejong@kerkrentmeester.nl](mailto:n.dejong@kerkrentmeester.nl)



► **Kerkenbeurs Nederland 2019**

Helderblauw organiseert 22 en 23 maart een facilitaire vakbeurs voor kerken. De locatie is de Jaarbeurs in Utrecht. Website: [www.kerkenbeurs.nl](http://www.kerkenbeurs.nl)

► **Bijeenkomst Kerkenvisies Zuid-Holland**

De minister van OCW stelt de komende drie jaar circa 3 miljoen per jaar beschikbaar voor het opstellen van integrale kerkenvisies, om een duurzame toekomst voor het religieus erfgoedbestand binnen een gemeente mogelijk te maken. De visie wordt gezamenlijk ontwikkeld door gemeenten, kerkeigenaren, erfgoedorganisaties en betrokken burgers. Maar wat houdt zo'n kerkenvisie nu precies in? En wat kunnen we leren van eerdere ervaringen? Erfgoedhuis Zuid-Holland organiseert in samenwerking met de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed en provincie Zuid-Holland een informatiebijeenkomst om antwoord te geven op deze vragen. De bijeenkomst vindt plaats op donderdagmiddag 21 maart in de Arminiuskerk te Rotterdam. Website: [www.erfgoedhuis-zh.nl](http://www.erfgoedhuis-zh.nl)

► **Algemene ledenvergadering VKB 2019**

Op D.V. zaterdag 11 mei 2019 vindt de Algemene Ledenvergadering (ALV) van de VKB plaats in het Kruispunt te Amersfoort-Vathorst.

► **NMo NU bijeenkomst Energietransitie en werelderfgoed**

Kennisbijeenkomst NMo NU, samen met Stichting Werelderfgoed Nederland: Energietransitie en werelderfgoed: wat betekent de energietransitie voor de Nederlandse werelderfgoed sites? En wat zijn kruisverbanden met vergelijkbare andere monumenten in Nederland? Donderdag 6 juni, 15.00 – 17.00, locatie volgt. Website: [www.nationalemonumentenorganisatie.nl](http://www.nationalemonumentenorganisatie.nl)

**Kalender voor kerkrentmeesters**

**April:**

- Tussenrapportage in kerkblad over verloop Actie Kerkbalans 2019 (hoeveel toezeggingen t.o.v. vorig jaar, hoe verlopen de betalingen t.o.v. toezeggingen januari. Moeten er, wanneer de toezeggingen soms onder het verwacht niveau blijven, op beleidsniveau (kerkenraad) bijstellingen plaatsvinden?
- Voorlopige jaarrekening die door het college van kerkrentmeesters is opgesteld, bespreken in de kerkenraad.
- Betaling Maandnota.
- Besluiten tot huuraanpassing per 1 juli 2019 indien kerkelijke gebouwen aan derden worden verhuurd.



**Handleiding voor kerkrentmeesters**

Leverbaar is de 20e en herziene druk van de Handleiding voor kerkrentmeesters. Het boekje is een naslagwerk en verwijzingsgids voor iedereen die in dienst van de kerk bezig is met de facilitaire ondersteuning van het gemeentewerk. De kosten voor de handleiding zijn € 14,58 (VKB-ledenprijs € 13,25) exclusief verzendkosten.

Het voorlichtingsboekje en de handleiding zijn verkrijgbaar via de webshop: [www.kerkrentmeester.nl](http://www.kerkrentmeester.nl). Of per e-mail via [info@kerkrentmeester.nl](mailto:info@kerkrentmeester.nl).



**Voorlichtingsboek 'Ruimte'**

Leverbaar is het boekje "Ruimte" dat voor verschillende doeleinden geschikt is. In de eerste plaats kan het gebruikt worden voor de belijdeniscatechisanten om hun informatie te geven over de financiële behoefte van kerk en plaatselijke gemeente, over de bestuurlijke opbouw van de kerk, enz. Verder is dit boekje uitermate geschikt om uit te reiken aan de vele vrijwilligers die zich voor de plaatselijke gemeente inzetten. Tenslotte kan dit boekje op gemeentevonden gebruikt worden om informatie te geven over de gehele organisatie van kerk en gemeente. 'Ruimte' is een fraai geïllustreerd boekje, dat informatie biedt die van belang is voor alle leden, die wat meer over kerk en gemeente dienen te weten.

De prijs voor dit boekje, bedraagt € 2,92 (VKB-ledenprijs € 2,65) exclusief verzendkosten.

# Van tweeën één

**Tekst** Jos Aarnoudse **Beeld** Istock

**Vanuit het verleden herinner ik me nog levendig de discussie over de vraag hoeveel uren een dominee nu eigenlijk geacht kon worden voor de kerk te werken. Die discussie werd prangend door de introductie van parttime predikanten. Immers het ambt bekleed je zeven dagen in de week, maar dat wil natuurlijk niet zeggen, dat je de hele werk aan het werk hoort te zijn.**

Nu hebben predikanten binnen de Protestantse Kerk een geheel eigen rechtspositie. Daarin past niet goed een denken in werkuren. Toch is er wel een norm gesteld. Die staat gewoon op veertig uur in de week. Daaruit kun je dan ook deeltijdaanstellingen afleiden. Maar er was een tijd, dat er wel degelijk verdedigd werd dat je van een dominee wel 50 uur werktijd mocht verwachten. Want, zo ging de redenering, de dominee is naast zijn werk ook gemeentelid, en van gemeenteleden wordt ook een vrijwillige inzet voor de kerk verwacht. Ouderlingen en kerkrentmeesters zijn ook wel drie avonden in de week voor de kerk bezig. Ergo: er kan best 10 uur vrijwilligerswerk bij die 40 worden opgeteld. Dat is in formele zin niet doorgegaan, hoewel er waarschijnlijk niet veel voltijds predikanten in veertig uur per week klaar zijn met hun kerkenwerk, schat ik in.

Ondertussen doet dit vloeiende overlopen van betaald werk in vrijwilligerswerk zich ook voor bij andere functies in de kerk. Dan gaat het om mensen die aangesteld zijn op basis van een arbeidscontract. Denk aan kosters of kerkmusici. Wellicht is er beperkt geld voor betaalde inzet, maar ondertussen doet een koster-beheerder veel meer dan binnen de formele arbeidsuren past. Of een musicus heeft een beperkte aanstelling, maar wordt daarnaast zogenoemd flexibel ingezet.

Kortgeleden kwam een casus op tafel, waarbij bedacht was, dat het 'vrijwilligersaandeel' van een aangestelde functionaris zo groot was (naast de betaalde uren), dat dit het toekennen van een vrijwilligersvergoeding zou rechtvaardigen. Waarom dan niet bij deze koster? Kon dit, was de vraag. Welnu, daarmee komen we op glad ijs. Want dit kan problemen opleveren met de fiscus. Hetzelfde geldt voor het combineren van een arbeidscontract met het verlenen van opdrachten op ZZP-basis aan dezelfde persoon voor in principe hetzelfde soort werk. Als de koster nu opeens heel iets anders doet als vrijwilliger (bijvoorbeeld onbetaald pastoraal werk onder ouderen), dan zou een

aparte vrijwilligersvergoeding voor dat werk misschien nog te verkopen zijn. Het feit dat de betreffende al op de loonlijst te vinden is, maakt het echter te allen tijde *tricky*. Ook een deel van hetzelfde soort werk onderbrengen in een arbeidscontract en een ander deel in een opdrachtverlening, terwijl er sprake is van aansturing en een gezagsrelatie, is vragen om moeilijkheden bij een fiscale controle.

Tegelijk doet het de vraag rijzen: waarom zouden we het zo willen? Structureel betaald werk structureel flexibel willen honoreren is niet sociaal. Iemand stilzwijgend veel meer laten werken, dan waar hij of zij voor betaald wordt, ook niet. Dan dienen we dat te bespreken. Als het werkelijk uit vrije wil voor de goede zaak gedaan wordt, omdat er ook niet meer betaald kan worden, dan is het goed dit ook goed met elkaar uit te spreken en vast te leggen. Verkapt vormen van beloning passen dan niet. En als het wel betaald kan worden, moet het gewoon betaald worden. De arbeider is immers zijn loon waard.



GEORGANISEERD OVERLEG  
PREDIKANTEN  
(GOP)

&

GEORGANISEERD OVERLEG  
MEDEWERKERS  
(GOM)

# GOP en GOM

Tekst Wilnanda Hukom **Beeld** Istock & Jos Aarnoudse

**Tijdens mijn middelbare schoolperiode knoopten we onze zinnen aan elkaar met afkortingen. We spraken niet over een grafische rekenmachine, maar over een GRM, het vak Management en Organisatie kortten we af tot M&O, we maakten geen schriftelijke overhoringen, schoolexamens en centrale examens, maar SO's, SE's en CE's. Voor buitenstaanders onbegrijpelijke taal. Toen ik bij de VKB kwam werken, was dat niet anders. Ik was maar wat blij met de lijst waarop de afkortingen voor allerhande commissies, organen en organisaties waren uitgeschreven. In het kader van het onderwerp van deze editie van Kerkbeheer, goed werkgeverschap, bespreek ik twee van die organen, namelijk het Georganiseerd Overleg Predikanten (GOP) en het Georganiseerd Overleg Medewerkers (GOM). Twee organen die bij kerkrentmeesters geen grote bekendheid genieten, maar wel een belangrijke rol spelen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden voor predikanten en kerkelijke medewerkers.**

## **Wat zijn het GOP en het GOM?**

Kerkordelijk is bepaald dat de uitvoeringsbepalingen bij de generale regeling voor de rechtspositie van predikanten en kerkelijke medewerkers, worden vastgesteld door respectievelijk het GOP en het GOM. Ook adviseert het georganiseerd overleg over voorgenomen wijzigingen van de generale regelingen. Het GOP heeft daarnaast ook als taak te adviseren over de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsvoorziening van predikanten en het vertalen van de ontwikkelingen inzake arbeidsvoorwaarden naar de positie van de predikanten.

Het GOP bestaat uit een delegatie van vijf personen namens de kerk - waarvan twee op voordracht van de VKB - die wordt benoemd door de kleine synode en een delegatie van vijf personen namens de predikanten, benoemd door de BNP. Ook het GOM bestaat uit twee delegaties van vijf personen, een delegatie namens de medewerkers en een namens de werkgevers. De delegatie namens de medewerkers bestaat uit leden die worden aangewezen door vakbonden voor kerkelijke medewerkers. Op dit moment zijn dat CNV Kerk en Ideeel, CNV Zorg en Welzijn en CNV Kostenbond. De delegatie namens de werkgevers bestaat uit drie leden op aanbeveling van het bestuur van de dienstenorganisatie van de PKN en twee leden op voordracht van de VKB.

## **Vertegenwoordigers van de VKB**

De twee personen die namens de VKB zitting hebben in

het GOP en het GOM zijn Gert Koffeman en Jan Kos. Op ons kantoor in Dordrecht spreek ik met hen over hun taken in dit verband.

Jan Kos heeft van hen beiden het langst zitting in het georganiseerd overleg. Hij werd in 2013 als lid van het hoofdbestuur door de VKB voorgedragen als lid. Zijn achtergrond als notaris en zijn interesse in het arbeidsrecht lagen hieraan ten grondslag. Toen Gert Koffeman ongeveer drie jaar geleden werd benoemd als lid van het dagelijks bestuur van de VKB, werd hij portefeuillehouder voor het beleidsterrein 'mensen' en als logisch gevolg daarvan werd hij voorgedragen als lid voor het georganiseerd overleg.

Koffeman geeft aan dat zij hierin zeker niet alleen staan: "De zaken die we in het GOP/GOM aan de orde stellen worden in de commissie BCM (Beleidscommissie Mensen) intensief voorbesproken. Als onderhandelaars kunnen we op die manier gebruik maken van het draagvlak achter ons."

## **Het werk van GOP en GOM**

In het GOP en het GOM komt een breed scala aan kwesties op het gebied van arbeidsvoorwaarden aan de orde. Enkele in het oog springende onderwerpen die de afgelopen jaren zijn besproken in het GOP en/of het GOM zijn de wachtgeldregeling, de provisieregeling voor kosters, de tegemoetkoming premie ziektekosten voor predikanten en de mobiliteit van predikanten. In het GOP is de

*"Het GOP/GOM is een van de levensaders van de exploitatie van de PKN in Nederland. Het is heel belangrijk dat we daar als VKB mee bezig zijn"*



*Van links naar rechts:  
Jan Kos, Gert Koffeman  
en Wilnanda Hukom*

laatste tijd veel gesproken over de kwestie rondom de verandering van de regeling voor de woonbijdrage voor het bewonen van de pastorie. Op 20 februari is er een onderhandelingsakkoord gesloten voor het oplossen van de zogenaamde 'schrijnende gevallen'. Dit akkoord moet overigens nog wel worden geaccordeerd door de kleine synode. In het GOM wordt op dit moment een begin gemaakt met de herstructurering van het gehele complex van rechtspositieregelingen. Samen met de vakbonden wordt gekeken hoe al deze regelingen beter gestroomlijnd kunnen worden en beter toegankelijk kunnen worden gemaakt voor de gebruikers.

Hoewel de twee organen kerkordelijk veel overeenkomsten vertonen en in beide gesproken wordt over arbeidsvoorwaarden, merken beide heren op dat er toch een behoorlijk verschil is in vergadercultuur. Kos legt uit: "In het GOM vergaderen we met vertegenwoordigers van vakbonden. Dat zijn professionals op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zijn er meerdere bonden in het georganiseerd overleg vertegenwoordigd, zodat er ook meerdere ideeën op tafel komen. Dat zorgt ervoor dat de besluitvorming vaak meer tijd vergt." Koffeman vult hem aan: "In het GOM zijn we vaak op het scherpst van de snede aan het onderhandelen om tot een akkoord te komen. Bij het GOP gaat het overleg op een heel andere manier. Het zou omschreven kunnen worden als het zoeken naar een uitkomst die – weliswaar met in achtname van je eigen achtergrond – het belang van de kerk dient. Beiden – predikanten en VKB – dienen namelijk de kerk. Dat geeft een andere inkleuring dan een onderhandeling met vakbonden over een arbeidscontract, wat het overleg in het GOM een zakelijker karakter geeft."

### **De rol van de VKB**

Ik vraag wat de rol van de VKB is in het georganiseerd overleg. Kos: "Namens de VKB vertegenwoordigen we de kerkrentmeesters in het georganiseerd overleg. Die belangen houden we altijd in het oog. Ik merk dat we daarin ook echt iets kunnen betekenen." Dat wordt beaamd door Koffeman: "Als vertegenwoordigers van de kerkrentmeesters, die feitelijk gezien de kerkelijke medewerkers betalen, past de werkgeversrol in het overleg ons het meest. Wij zijn vertegenwoordigd vanuit het werk-

veld, meer nog dan de Dienstenorganisatie."

Beide heren zijn het erover eens dat het ook zeker belangrijk is om als VKB vertegenwoordigd te zijn in het georganiseerd overleg. Koffeman: "Wanneer je weet dat gemiddeld in de begroting van een kerk zo'n zeventig procent van de kosten wordt uitgegeven aan personele lasten, zie je hoe belangrijk het is om in die overlegorganen de vinger aan de pols te houden. Daar worden de kosten bepaald." Kos vervolgt: "Dat is ook wel eens lastig, want aan de ene kant moeten we ervoor zorgen dat het betaalbaar blijft en aan de andere kant moeten we er ook voor zorgen dat de predikanten en de kerkelijke medewerkers fatsoenlijk betaald blijven." Koffeman geeft aan dat dit elk jaar moeilijker wordt. "Het beschikbare geld in kerken neemt door uitschrijvingen en vergrijzing elk jaar af. Toch moet je tegelijkertijd zorgen dat de organisatie blijft voortbestaan. Dat vraagt juist om investeringen. Dat is de uitdaging die er op dit moment ligt."

Een andere uitdaging in het werk van het georganiseerd overleg ligt volgens Koffeman hierin: "Er zijn op dit moment grote veranderingen gaande in de kerk. Die vragen de aandacht in het GOP en het GOM. Je kunt daarmee op twee manieren omgaan. Je kunt de rechtspositie aanpassen aan de veranderingen of je kunt zorgen dat de aanpassingen in de rechtspositie meehelpen om de veranderingen die je in de toekomst voorziet mogelijk te maken. Het gaat in het georganiseerd overleg dus niet alleen over geld, maar ook over rechtspositionele ontwikkelingen op de korte en middellange termijn."

Kos geeft aan dat er voor de VKB ook zeker nog een taak ligt richting de kerkrentmeesters. "Regelmatig wordt ons in het GOM verweten dat colleges van kerkrentmeesters niet goed op de hoogte zijn van de regels, zodat ze niet goed worden uitgevoerd." Naast de rol van belangenbehartiger, draagt de VKB hier dus zeker ook de rol van kennisinstituut.

"Hoe het ook zij, het GOP/GOM is een van de levensaders van de exploitatie van de PKN in Nederland. Het is heel belangrijk dat we daar als VKB mee bezig zijn," besluit Koffeman.





## Magazine 'Met Hart en Ziel' over de nationale kerkenaanpak



Steeds minder mensen in Nederland zijn religieus. Mede als gevolg daarvan sluiten kerkgebouwen hun deuren. Maar er zijn ook positieve geluiden. Het ontstaan van andere, nieuwe vormen van religiositeit en de groei van nieuwe geloofsgenootschappen, bijvoorbeeld. Ook groeit de aandacht voor het belang van de kerkgebouwen, met hun vaak prachtige interieurs en verhalen.

In november 2018 was in de Stevenskerk in Nijmegen de aftrap van de nationale kerkenaanpak. Deze samenwerking van provincies, gemeenten, kerkeigenaren en verschillende erfgoedorganisaties, wordt mogelijk gemaakt door minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Ingrid van Engelshoven.

Doel is een duurzaam toekomstperspectief ontwikkelen voor de monumentale kerkgebouwen in Nederland. Dat kan alleen als alle betrokken partijen samenwerken. Zij doen dat met vijf programmalijnen, die in het magazine verder worden toegelicht en ingekleurd.

[www.toekomstreligieuserfgoed.nl/nieuws/magazine-met-hart-en-ziel-over-de-nationale-kerkenaanpak](http://www.toekomstreligieuserfgoed.nl/nieuws/magazine-met-hart-en-ziel-over-de-nationale-kerkenaanpak)

## Stichting Oude Groninger Kerken is klaar voor de viering van haar gouden jubileum

Op 13 mei 1969 richtte een groep verontruste burgers de Stichting Oude Groninger Kerken op om het dramatische verval van talloze middeleeuwse kerken op het Groningse platteland te stoppen. Nu, na vijftig jaar, staat het merendeel van die toen bedreigde kerken er goed voor.

Restauratie, structureel onderhoud en beheer, maar ook goed en nieuw gebruik in al die jaren hebben ervoor gezorgd dat nu met een gerust hart vooruit kan worden gekeken naar een nieuwe toekomst voor dit unieke erfgoed in onze provincie. Bedreigingen als de schade ten gevolge van mijnbouwactiviteiten worden deskundig en zorgvuldig aangepakt en versterkingen waar nodig toegepast. De monumentale kerken en synagogen van de stichting zullen dienstbaar worden aan de grote maatschappelijke opgaven die op ons afkomen.

Het jubileumproject Feest! In Oost en West in Garmerwolde is daarvan een mooi voorbeeld. De kerk van Garmerwolde wordt ingezet om de dialoog tussen kinderen van diverse afkomst en levensovertuiging op gang te brengen. Feest vieren we allemaal, maar wel ieder op zijn eigen manier. Dat is de basis van het bijzondere landelijke project Feest! Weet wat je viert van Museum Catharijneconvent in Utrecht waarin de Stichting Oude Groninger Kerken partner voor het noorden is. In de toren van Garmerwolde maken kinderen niet alleen kennis met dit thema, maar ook met het erfgoed en hoe spannend het is om tussen alle balken door en langs de klokken zo'n oude toren te beklimmen.

In 2019 is er ook extra aandacht

voor de kerk van Overschild waar omvangrijke en ingrijpende restauratie, versterking, duurzaamheid en herbesteding op een aansprekende manier zullen worden gecombineerd. Daarbij zal de stichting bij de uitvoering inzetten op deskundigheidsbevordering en vakmanschap om dit soort zeer complexe opgaven in de toekomst te kunnen blijven realiseren.

Het belangstelling wekken voor het religieus erfgoed behoort al vijftig jaar tot de belangrijkste doelstellingen van de Stichting Oude Groninger Kerken. In dat kader zullen vanaf 13 mei, de officiële start van de jubileumviering, 50 stichtingskerken permanent worden opengesteld voor belangstellenden. Afgelopen jaren is hiermee al op kleine schaal geëxperimenteerd en heeft dusdanige positieve ervaringen opgeleverd dat dit een van de belangrijkste jubileumactiviteiten is geworden dat naast alle andere (samenwerkings)projecten een bijzondere glans geeft aan dit gouden jubileum.



# Directeur kerkelijk bureau: Frans Ritmeester

**Tekst** Bert van Rijssen **Beeld** Frans Ritmeester

**Frans Ritmeester (55 jaar) startte zijn carrière op 17-jarige leeftijd en rondde een deeltijdstudie economie af, en ook de Hofamopleiding tot business controller. Hij vervulde verschillende directiefuncties in de bouw/projectontwikkeling en de autobranche en maakte acht jaar geleden de overstap naar het kerkelijke bureau van de Protestantse Gemeente Utrecht (PGU). Hij woont in Bodegraven, heeft twee kinderen (inmiddels niet meer thuiswonend) en is daar momenteel kerkrentmeester in de plaatselijke Protestantse gemeente Emmaüs.**

## Hoe zou je je werkzaamheden omschrijven?

“Het leidinggeven aan de bureaumedewerkers en het ondersteunen van de stedelijke besturen, soms ook op wijkniveau. Utrecht kent tien wijkgemeenten, we hebben een kring van ongeveer zesduizend mensen die actief betrokken zijn bij de kerk, en meer dan honderd kerkenraadsleden. Er is een algemene kerkenraad die vier keer per jaar bijeenkomt en een daarbinnen een breed moderamen dat maandelijks vergadert. De wijkgemeenten hebben een eigen structuur, dat verschilt per wijk. Bij de (wijk) kerkenraden en de kerkrentmeesters ben ik adviseur. De vergadering vinden vaak 's avonds plaats, ik denk dat ik gemiddeld 2 à 3 avonden per week wel een vergadering heb. Ongeveer een kwart van mijn tijd ben ik bezig met de bestuurlijke kant van het werk, zoals het voorbereiden van besluiten en betrokken zijn bij projecten (fusies, restauraties). Gebouwbeheer vergt een dag in de week. Bij het aansturen van het bureau heb ik weinig uitvoerende taken, we hebben een goede administrateur en een bestuurssecretaris. Met haar deel ik de personeelstaken; na het vertrek van onze HRM functionaris hebben we die functie opge-

splitst. Ik doe de strategische HRM kant en de bestuurssecretaris het uitvoerende HRM werk. Het bureau van de PGU verleent ook, dat is tamelijk uitzonderlijk, diensten aan de diaconie.”

## Welke grote projecten spelen of speelden binnen de gemeente?

“Allereerst de pioniersplekken. We hebben er verschillende. Aan de bedrijfskundige begeleiding geef ik handen en voeten; de inhoud doen ze zelf. Een mooi voorbeeld vormt het project de Choral Evensongs, dat we samen met de Oud-Katholieken hebben opgezet. Het gaat daarbij niet alleen om het zingen maar om een gemeenschap te vormen waarbij de Evensongs het middel zijn. Een ander project is De Haven op Kanalen-eiland. We hebben als bureau geen bemoeienis met de pioniersplekken op de inhoud, er zijn goede mensen mee bezig. Wij ondersteunen het opzetten van fondsenwerving en administratie.

Dan is er de restauratie van de Domkerk. Hoe kun je dat financieren nu de subsidiestromen opdrogen? Er is een toenemend besef dat je niet met subsidie en eigen geld alleen de ge-

bouwen kunt onderhouden, er moet een derde geldstroom worden opgezet. Voor de Domkerk is onder andere een crowdfunding project opgezet, maar het geldwervingstraject omvat nog veel meer. We doen dat samen met het Citypastoraat, geldwerven met de gemeenschap vanuit de gemeenschap.

Verder hebben we te maken met fusies. Net als bijna overal heeft ook Utrecht te maken met krimp. Nu is nog maar een derde van de kerken die we ooit hadden overgebleven. De mensen kijken niet echt op van een kerksluiting. Maar we erkennen wel de emoties die hiermee gepaard gaan. Recent speelde de fusie van de Marcuskerk met de Nicolaikerk. Dat is heel goed gegaan, de Marcuskerk heeft zelf de Nicolaikerk als fusiepartner gevonden. Daar is heel weinig ledenverlies.

In Zuilen gaan we van twee vierplekken naar één plek. Best wel spannend, want het betreft een samenwerking tussen heel verschillende stromingen die elkaar toch hebben gevonden. De Bethelkerk wordt verbouwd, er komt beneden een kerkzaal en daarboven woningen en een 'stadsklooster' (woongroep). Het



gebouw waar nu wordt gekerkt (de Oranjekapel) wordt verkocht.”

### **Hoe zie je de toekomst?**

“De uitdaging is om ertoe te blijven doen, durven los te laten en te kiezen waar je mee verder gaat, wat start je nieuw. Utrecht is best bijzonder als grote-stadsgemeente, met gemiddeld betere inkomens, studenten blijven vaak hier hangen. We hebben nu een wijkgemeentenmodel met volledig zelfstandige wijkgemeenten: financieel, beheers-technisch en liturgisch, waarvan een behoorlijk aantal een stevig eigen profiel heeft. Dat bevalt in het huidige tijdsgewricht, maar over tien jaar denken we er misschien heel anders over.”

### **Waar word je blij van?**

“Als plannen lukken, als wat je bedacht hebt werkt. Zoals de fondsen-

werving voor de Domkerk, en de totstandkoming van de Praktijkgids Personeelsbeleid. En hoe bepaalde kerken met Kerkbalans bezig zijn, dat we met het bureau de *move* hebben gemaakt om dat te decentraliseren.”

### **Je lijkt decentraliseren belangrijk te vinden?**

“Klopt. In mijn vorige functies leerde ik niet alleen hoe belangrijk de klant is, maar ook dat je succes boekt als je verantwoordelijkheid laag in de organisatie legt. Hoe hoger de verantwoordelijkheid des te geïnspireerder de mensen werken. We merken dat niet alleen bij de geldwerving, maar bijvoorbeeld ook bij het veiligheidsbeleid. Daarin proberen we de kerkrentmeesters hun eigen verantwoordelijkheid te geven. ‘Wij faciliteren, maar het is jullie gebouw, jullie verantwoordelijkheid.’ Dat geldt ook voor de uitvoering van

het HRM beleid (uitgezonderd predikanten), dus iedere wijkkerkenraad is verantwoordelijk voor zijn eigen personeel. Wij denken dat onze medewerkers bovengemiddeld tevreden zijn om die reden. Ook omdat in iedere wijkkerkenraad één kerkrentmeester daarvoor verantwoordelijk is gemaakt. Dus het is voor iedereen duidelijk wie de werkgever is (dat is in sommige andere gemeenten vaak niet zo duidelijk).”

Daarmee komen we aan bij het thema van dit nummer: goed werkgeverschap. Ik vond op internet een formeel-juridische omschrijving daarvan (zie kaderstuk op pagina 21). Je zou mogen aannemen/hopen dat kerkrentmeesters zich minimaal aan de wettelijke regels zouden houden en er zo mogelijk nog een schepje bovenop leggen vanwege hun ideële motieven, maar de prak- ▶

tijk is weerbarstiger. Soms is in gemeenten goed werkgeverschap ver te zoeken. Dat kan komen doordat kerkrentmeesters niet altijd over voldoende kennis en informatie kunnen beschikken, ze zijn tenslotte vaak geen professionele werkgevers (net zo min als veel managers in het MKB trouwens). Ook komt het voor dat medewerkers van gemeenten (vooral financieel) niet volgens de beginselen van goed werkgeverschap worden behandeld, gewoon vanwege (toenemend) gebrek aan geld en aan capaciteit voor een betere begeleiding, en de notie dat alles voor het goede doel gebeurt. Je ziet dan bijvoorbeeld dat betaalde functies worden vervangen door vrijwilligersconstructies (kosters) en (heel actueel) vormen van schijnzelfstandigheid (organisten). Maar goed werkgeverschap geldt evenzo voor vrijwilligers en externe medewerkers. Helaas dus niet altijd de praktijk in vooral kleinere gemeenten."

### **Hoe is de situatie in Utrecht?**

"Dat proces van toenemende inschakeling van vrijwilligers is ook voor Utrecht herkenbaar. Als bijvoorbeeld kosters of cantors vertrekken wordt zo'n functie niet altijd weer ingevuld met betaalde krachten. Ik maak me niet zoveel zorgen daarover, we leven nu eenmaal in een vrijwilligersomgeving. Het is een trend waar je mee werkt. Predikanten zijn de diamanten. Die willen we houden zoveel als mogelijk is. We gaan terug naar hoe het ooit is ontstaan in de eerste christengemeenten, dat hoeft op zich niet verkeerd te zijn."

### **Hoe zou jij goed werkgeverschap in je eigen woorden willen omschrijven?**

"Wees eerlijk, zorg dat je commitment hebt, hou verbinding met je mensen. Zorg dat je breed gedragen visie hebt, waarom mensen bezig zijn. Als ze dat goed kunnen verwoorden, dan heb je het over trotse

mensen. Dat sluit aan op de zes beginselen in het kaderstuk, het is een uitdaging op zich, ook vanuit de kerk. Vanuit Utrecht hebben we het voordeel van het eigen kerkelijke bureau en een goed bestuurlijk kader, zodat we het vanuit een professionele kant kunnen aansturen. En we hebben de tijd nog om erover na te denken."

### **Hoe breng je goed werkgeverschap in de praktijk?**

"Het is zeker mogelijk. Het vraagt iedere keer weer brede communicatie, en goed kunnen uitleggen waar

*"Wees eerlijk,  
zorg dat je  
commitment hebt,  
hou verbinding met  
je mensen, zorg dat  
je breed gedragen  
visie hebt"*

je voor staat als werkgever. Ook de toerusting via de Praktijkgids Personeelsbeleid is daarvoor een goed instrument, om goed werkgeverschap ook op wijkniveau te kunnen borgen. We proberen te zorgen voor commitment: we hebben medezeggenschap geïntroduceerd. Er zijn bij ons ongeveer vijftig mensen met een arbeidsverhouding met de PGU (weliswaar verdeeld over gemeente en diaconie). Een ondernemingsraad zou dus van toepassing kunnen zijn maar de medewerkers kozen voor een medezeggenschapsraad. We hadden al jaarlijkse personeelsoverleggen, maar we wilden dat meer borgen, 'want jullie hebben het recht een medezeggingsorgaan op te zetten. Er zijn weliswaar twee rechtspersonen maar het is één

werkgever'. De secretaris van de ondernemingsraad van de Dienstenorganisatie heeft advies gegeven. Het personeel vond een ondernemingsraad te 'zwaar'. We hebben nu de PVT: een personeelsvertegenwoordiging met verkiezing. In de PVT nemen geen predikanten zitting, die zijn al in de meeste andere, bestuurlijke, organen vertegenwoordigd. De PVT is nu een belangrijk overlegorgaan, trouwens niet alleen voor overleg want voor sommige dingen vinden we dat instemming van de PVT nodig is, daar nemen we de PVT serieus in. Een kwestie van volwassen met elkaar omgaan, als een besluit de belangen van medewerkers aangaat komt de PVT aan zet.

In de wijkgemeenten zie je wel verschillen in cultuur, maar het niveau is overal buitengewoon hoog, met goed opgeleide mensen. Als wij maar zorgen dat de communicatie goed is, en contact houden, communiceren waar we voor staan, dat is het geheim. Onze mensen voelen zich niet op een eiland, voelen zich gesteund door ons. Veel van het personeelswerk gebeurt in de wijkgemeenten, ze voeren zelf functioneringsgesprekken; wij lezen mee met de verslagen. Verder zijn we scherp op opleidingen (bijvoorbeeld voor kosters): wat hebben ze nodig aan kennis, BHV, gastheerschap, omgaan met religieus erfgoed enz. Voor opleidingen is altijd ruimte en geld beschikbaar.

### **Tot slot: wat zou je willen meegeven aan andere kerkrentmeesters, met name in kleine gemeenten?**

"Ik zou willen zeggen: Je bent zelf werknemer, behandel je medewerkers zoals je zelf behandeld zou willen worden. Als dat je principe is komt het goed. Zorg dat het op je agenda staat. En altijd duidelijk aangeven wie hun leidinggevende is!"





## De VKB zoekt innovaties op het gebied van kerkgebouwen voor de VKB Mercer-Marsh Award 2019

**Veel kerkelijke gemeenten binnen de Protestantse Kerk hebben te maken met inkrimping en zijn daardoor genoodzaakt om hierop hun gebouwenbestand aan te passen. De VKB is op zoek naar gemeenten, vertegenwoordigd door colleges van kerkrentmeesters, die in hun plaatselijke situatie met een dergelijk vraagstuk te maken hebben gehad en hiervoor een succesvolle oplossing hebben gevonden. De VKB Mercer-Marsh Award belooft de drie beste inzendingen met prijzengeld.**

Het belangrijkste criterium voor het winnen van de VKB Mercer-Marsh Award is: op welke wijze heeft uw gemeente het kerkgebouw zelf, de organisatie rond de kerkgebouwen, en/of het beheer zodanig gewijzigd of aangepast zodat een passend gebruik voor de toekomst op langere termijn gewaarborgd is. Hierbij is van belang dat het initiatief maximaal 5 jaar geleden is gerealiseerd. Recent gestarte en lopende projecten kunnen ook worden aangemeld. Bij de beoordeling wordt erop gelet of de inzending een casus betreft die ook bij andere kerkelijke gemeenten in een vergelijkbare situatie toepasbaar is. De volgende voorbeelden zijn denkbaar:

- gewijzigd / meervoudig gebruik van het kerkgebouw waardoor de beschikbare ruimte efficiënter wordt benut.
- vernieuwde organisatievorm, waardoor de kerkelijke gemeente de onderhoudslasten heeft terug kunnen brengen.
- zodanige bouwkundige aanpassing van het kerkgebouw waardoor het kerkgebouw meer kansen biedt voor het gebruik (multifunctionaliteit) en extra inkomsten gegenereerd worden.

Herkent u één van deze voorbeelden of is in uw plaatselijke situatie op een andere innovatieve manier een succesvolle oplossing gerealiseerd? Vul dan het deelnameformulier in en ding mee naar de hoofdprijs van € 3.000! De tweede prijs bedraagt € 1.500 en voor de derde prijs is € 500 beschikbaar.

Tot uiterlijk 1 mei 2019 a.s. kunnen inzendingen worden gestuurd aan de VKB, Antwoordnummer 120, 3300 VB Dordrecht (een postzegel is niet nodig) of per e-mail aan [info@kerkrentmeester.nl](mailto:info@kerkrentmeester.nl) o.v.v. "VKB Mercer-Marsh Award 2019". Inzendingen dienen ingevuld te zijn op het daarvoor bestemde formulier. Dit formulier is te vinden op de website of op te vragen bij de VKB. Op digitale wijze invullen en in indienen kan ook: ga hiervoor naar de homepage van de website van de VKB: [www.kerkrentmeester.nl](http://www.kerkrentmeester.nl).





# De hete aardappel ZZZP

Tekst Jos Aarnoudse **Beeld** Istock

**De groei van het aantal ZZZP'ers in ons land de afgelopen jaren is gestaag. Dat zorgt voor nieuwe vragen. Een ZZZP'er is een 'zelfstandige zonder personeel'. Dat is dus iemand die als ondernemer is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en die tegen betaling via een rekening zijn of haar diensten aanbiedt.**

Waarom is de ZZZP'er een ingewikkeld fenomeen? Dat komt omdat er heel verschillende sociale situaties onder schuil gaan. Er zijn mensen die graag als zelfstandige voor eigen risico en rekening hun professie willen uitoefenen en zich door de tijd heen voor verschillende opdrachtgevers of cliënten laten inhuren. Maar er zijn ook mensen die min of meer 'gedwongen' worden om op die manier te werken in een positie dat als ze het niet doen ze überhaupt geen (betaald) werk hebben. Het is nog ingewikkelder, want soms is het ook zo dat ze het zelf lijken te willen. Het is een manier om niet onder de verplichtingen van het arbeidsrecht te vallen, of zich aan cao's te houden, dus lijkt het voor werkverschaffer en voor de werker beide een win-win situatie. De één is goedkoper uit, de ander houdt in het hier en nu meer over in het handje. Maar het arbeidsrecht en de cao's zijn er nu juist om mensen die afhankelijk zijn voor hun levensonderhoudende werk van werkgevers te beschermen. Te beschermen tegen misbruik, maar ook te beschermen tegen zichzelf. Verplichte verzekeringen, verplichte pensioenafdracht: dat soort dingen. Want ja, als ZZZP'er geldt: wie niet werkt, heeft geen inkomen. Dus voor het geval dat je niet meer kunt werken door ziekte, ongeval of ouderdom, dien je wel zelf voorzieningen te treffen. Ondertussen is het een zoektocht hoe nu zodanig de zaken te regelen, dat het onderscheid tussen de verschillende soorten ZZZP'ers tot hun recht kan blijven komen. Want sommigen kunnen en willen graag helemaal

hun eigen boontjes doppen – en waarom zouden we hen tegenhouden - , anderen menen het wel te willen, maar kunnen het feitelijk niet en weer anderen willen het ook helemaal niet, maar worden in die rol gedrongen – en hoe bieden we hen bescherming als ZZZP'er of dienen we voor hen het ZZZP-schap onmogelijk te maken?



In de kerk komt ook meer en meer het fenomeen van de ZZZP'er voor. Ik bedoel niet de schilder en de bouwvakker of de externe adviseur, maar mensen die werken in primaire functies in de kerk, zoals pastor, geestelijk verzorger, musicus, administrateur of beheerder. Officieel mag dat in de Protestantse Kerk niet. Voor sommige functies is dat expliciet bepaald, voor anderen wordt er impliciet vanuit gegaan. Wie zich erover informeert via de website van de Protestantse Kerk wordt daarin duidelijke taal geboden. Toch is het leven sterker dan de leer, want wij krijgen er op het VKB bureau regelmatig vragen over. Niet of het mag, maar hoe het het best geregeld kan worden. Meer en meer musici werken op die manier. De beroepsstandaard voor geestelijk verzorgers in Nederland heeft de mogelijkheid om het vak op die manier te beoefenen sinds ongeveer 2015 geopend. Beheerders die voor eigen risico en rekening een voetbalkantine runnen, willen dat ook wel met een kerkelijk centrum doen. De vraag doemt dan op: wat is er eigenlijk op tegen, mits we kaf en koren weten te scheiden? Het is de vraag of het categorische 'njet' van de kerk nog wel recht doet aan de veelkleurige ontwikkeling in onze tijd.

## Stelling van de maand

Heeft u een mening, wilt u erop reageren?  
Laat het ons weten via: [info@kerkrentmeester.nl](mailto:info@kerkrentmeester.nl)

### De stelling:

*Het taboe op het werken voor de kerk als ZZZP'er dient doorbroken te worden.*

# De kerkrentmeester als werkgever

**Tekst** Jos Aarnoudse & Mariette van Ooijen **Beeld** Istock

**De kerk is een organisatie waar veel mensen bij betrokken zijn. Zij geven plaatselijk en bovenplaatselijk vorm aan het kerk-zijn. De organisatie daarvan bestaat uit verschillende medewerkers, zowel betaald als onbetaald. Kerkrentmeesters hebben de rol van werkgever in de plaatselijke gemeente. Ook zijn zij verantwoordelijk voor de materiële voorzieningen ten behoeve van predikanten. Werkgeverschap is dus een breed begrip, waar verschillende zaken onder vallen. Hoe kun je als kerkrentmeester het werkgeverschap op een goede manier invullen?**

## Goed werkgeverschap

Met goed werkgeverschap wordt bedoeld dat er zorgvuldig voor de werknemers wordt gezorgd. Denk aan het bieden van een veilige werkomgeving, duidelijke en passende regelingen en het stimuleren van duurzame inzetbaarheid. Het college van kerkrentmeesters fungeert als werkgever, tenzij de medewerkers werkzaam zijn voor de diaconie. Vervolgens zijn er drie soorten werkgeverschap:

- Er zijn medewerkers (en vrijwilligers) op het terrein van het kerkbeheer (bv. kosten-beheerders, administratief personeel) bij wie de kerkrentmeesters zowel inhoudelijk als rechtspositioneel betrokken zijn als werkgever.
- Er zijn medewerkers (en vrijwilligers) die niet op het terrein van kerkbeheer actief zijn (bv. kerkelijk werkers en kerkmusici – voor zover het niet gaat om het beheer van de orgels) en bij wie de kerkrentmeesters alleen rechtspositioneel betrokken zijn als werkgever.
- De predikanten zijn geen werknemer van de plaatselijke gemeente in de zin van het arbeidsrecht. Zij kennen een aparte rechtspositie. Kerkenraad noch college van kerkrentmeesters zijn dan ook ‘werkgever’ in de zin van het arbeidsrecht. De kerkrentmeesters zijn echter wel verantwoordelijk voor de materiële voorzieningen ten behoeve van de rechtspositie van de predikanten.

Wat valt er nu onder goed werkgeverschap? In de rechtspraak zijn er een aantal beginselen die dit begrip concreter maken. Uiteraard hangt de beoordeling van goed werkgeverschap af van de omstandigheden. Beginselen van goed werkgeverschap zijn:

- Zorgvuldigheidsbeginsel: Denk hierbij aan het in acht

nemen van de (benodigde) zorgvuldigheid bij het nemen van besluiten, bijvoorbeeld het ontslag van een werknemer. Hieronder valt ook het onderzoeken van relevante feiten en belangen en het horen van en in overleg treden met de werknemer voordat de werkgever een ingrijpende beslissing neemt.

- Vertrouwensbeginsel: Opgewekte verwachtingen door de werkgever moeten worden nagekomen door de werkgever.
- Motiveringsbeginsel: Belangrijke beslissingen moeten door de werkgever duidelijk onderbouwd worden.
- Gelijkheidsbeginsel: De werkgever mag niet zonder goede reden onderscheid maken tussen werknemers. Elke werknemer dient gelijk behandeld te worden.

## Stappen voor de werkgever

Bij het aannemen van medewerkers moeten er een aantal (verplichte) stappen worden ondernomen.

1. Allereerst moet er een arbeidsovereenkomst opgesteld worden. Deze dient overeen te komen met de Arbeidsvoorwaardenregeling kerkelijke medewerkers zoals die geldt binnen de Protestantse Kerk in Nederland (PKN). De overeenkomst dient ondertekend te worden door voorzitter en secretaris van het college van kerkrentmeesters.
2. Alle betaalde medewerkers (ongeacht de omvang van hun aanstelling) dienen conform de Arbeidsvoorwaardenregeling Kerkelijke Medewerkers aangemeld te worden bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).
3. Aanmelding bij de Belastingdienst. Elke werkgever heeft de plicht maandelijks aangifte te doen, een financiële administratie en een loonadministratie te (laten) voeren en die minimaal zeven jaar te bewaren.





4. Elke werkgever dient via een basiscontract aangesloten te zijn bij een Arbodienst. Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht om zich door deskundigen te laten bijstaan bij het uitvoeren van diverse taken die met preventie en met ziektebegeleiding te maken hebben. Ook moet er een preventiemedewerker zijn.

### **Arbeidsomstandigheden**

Arbo, dit zijn de omstandigheden waaronder gewerkt wordt op het gebied van gezondheid, welzijn en veiligheid. In het kader van preventie dient een werkgever een Risico- Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) voor elke werkplek te (laten) maken. Grotere organisaties moeten het door een arbodienstverlener laten doen. Kleinere organisaties (< dan 25 medewerkers) kunnen werken met een sectormodel. Ook voor de kerk bestaat zo'n model. Jaarlijks dient nagegaan te worden of verbeterpunten zijn uitgevoerd en/of er veranderingen zijn opgetreden.

Wanneer er geen sprake is van grote reorganisaties is het gebruikelijk een RI&E om de vijf jaar te herhalen.

### **Bedrijfshulpverlening (BHV)**

Door de overheid zijn regels opgesteld omtrent het veilig gebruik van gebouwen. Het gaat dan enerzijds om de veiligheid en gezondheid van mensen (bezoekers, vrijwilligers en medewerkers) en anderzijds voorschriften omtrent de veiligheid van gebouwen. Ook de kerk moet ervoor zorgen dat er in de kerk medewerkers zijn die eerste hulp kunnen verlenen, een ontruiming ordelijk kunnen begeleiden en weten hoe hulpdiensten te alarmeren en te woord te staan. Gemeenteleden die via hun werk al BHV'er zijn kunnen worden ingeschakeld. Anderen dienen wellicht een BHV-training te volgen. Het ligt voor de hand dat in ieder geval de kosters/beheerders een BHV-training hebben gevolgd en dat dit wordt bijgehouden door middel van periodieke scholing.

## Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De kerk is niet verplicht om te werken met een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Elke organisatie mag het vrijwillig invoeren. Het is nuttig om over sociale veiligheid in het algemeen en over het aanvragen van VOG's voor medewerkers en vrijwilligers na te denken als kerkrentmeesters en eventueel beleid te formuleren, bijvoorbeeld als het gaat om kinder- en jeugdwerk. Een gemeente van de Protestantse Kerk kan een VOG gratis aanvragen, via het formulier op de website van de Protestantse Kerk.

## Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

De rechtspositie van kerkelijke medewerkers en predikanten volgt in grote lijnen de primaire loonontwikkeling van de rijksambtenaren. Voor kosters(-beheerders) zijn afspraken rondom de inschaling in de uitvoeringsbepalingen bij generale regeling 6. Voor kerkelijk werkers en medewerkers van kerkelijke bureaus zijn er referentie functieprofielen beschikbaar op de website van de Protestantse Kerk. Kerkmusici worden ingeschaald conform het functieniveau dat de gemeente wenst. Elk jaar ontvangt een medewerker (behoudens onvoldoende functioneren) een trede-stijging, tot aan de maximale trede in de schaal.

## Beëindiging arbeidsovereenkomst

Een werkgever mag een medewerker niet zomaar ontslaan. Hij moet zich houden aan de regels van het ontslagrecht. Ook staan afspraken hierover in de arbeidsovereenkomst. Voordat ontslag wordt verleend, controleert het UWV of de kantonrechter of er is voldaan aan de regels om een arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Dit heet de preventieve toets. Het UWV of de rechter beoordeelt of er een redelijke grond is voor het ontslag en of herplaatsing nog mogelijk is. De ontslagroute is afhankelijk van de reden voor ontslag. Het ontslag verloopt via het UWV (a) na langdurige arbeidsongeschiktheid (dus bij afkeuring) of (b) vanwege bedrijfseconomische redenen (bij reorganisatie bv.). Het ontslag verloopt via de kantonrechter om alle andere redenen. Bijvoorbeeld bij een arbeidsconflict of vanwege onvoldoende functioneren.

## Vrijwilligers

De bovenstaande (verplichte) stappen zijn natuurlijk anders wanneer men vrijwilligers inzet voor bepaalde taken. Er wordt gesproken van vrijwilligerswerk wanneer een bevoegd college heeft bepaald dat bepaalde taken uitgevoerd dienen te worden die vervolgens gedaan worden door mensen zonder geldelijke beloning. Het gaat om taken / werkzaamheden waarvan een kerkenraad, een college van kerkrentmeesters of een college van diakenen heeft bedacht (of heeft goedgevonden), dat die onder zijn verantwoordelijkheid zal plaatsvinden. Vrijwilligersbeleid begint met het opstellen van een takenlijst en die regelmatig langs te lopen met de vraag: zijn al die taken nog nodig of gewenst? In sommige gemeenten is het lastig om voor alle taken personele invulling te vinden. Een optie zou dan kunnen zijn om te inventariseren welke vrijwilligers er beschikbaar zijn en dan te kijken welke taken er vervolgens gerealiseerd zouden kunnen worden. Om

zo het wezenlijke van kerk-zijn overeind te houden. Dan moet je dus taken schrappen en ook zaken durven los te laten en te beëindigen.

## Aansturing van vrijwilligers

Belangrijk is dat er in de gemeente goede afspraken worden gemaakt over de vraag wie verantwoordelijk is voor welke vrijwilligers (kerkenraad, college van kerkrentmeesters of college van diakenen). Tegelijk dient ervoor gezorgd te worden dat er op een eenduidige manier aansturing plaatsvindt. Oftewel het gelijkheidsbeginsel, er moet één aanpak zijn waar het gaat om het mogelijk toekennen van een vrijwilligersvergoeding, het werken met een vrijwilligersovereenkomst, het aanvragen van een onderscheiding bij een jubileum, het mogelijk werken met een gedragscode, het verzorgen van attenties of het faciliteren van training en toerusting van vrijwilligers.

## Regelingen

Ook van belang is dat er beleid gemaakt wordt met betrekking tot de regelingen die de gemeente moet of wil treffen. (a) Als er een lijst met taken is vastgesteld is het nuttig om voor elke taak een korte en bondige taakomschrijving vast te stellen, inclusief de naam onder wiens verantwoordelijkheid die specifieke taak wordt uitgevoerd. (b) Dan is de vraag: met wie van de vrijwilligers wordt er een vrijwilligersovereenkomst opgesteld? Het ligt voor de hand dit te doen met hen die een substantiële taak vervullen. In zo'n overeenkomst staat namelijk ook een opzegtermijn. Denk aan de vrijwillige koster of organist, of aan een vrijwillige ouderenpastor. Het is niet wenselijk dat zij zomaar het werk uit hun handen laten vallen, maar zich wel degelijk houden aan een zekere continuïteit. (c) Daarnaast is voor alle vrijwilligers een gedragscode af te spreken. Dat hoeft niet meer te bevatten, dan wat sommigen misschien normaal vinden. U kunt een model hiervoor vinden op de kennisbank ([www.kerkrentmeester.nl](http://www.kerkrentmeester.nl)). Denk aan zaken als geheimhouding, omgangsvormen, melden van oneffenheden waar het hoort, zich houden aan veiligheidsvoorschriften, openstaan voor evaluaties met (alleen) degenen die daarvoor zijn aangesteld. (d) Tenslotte is het van belang na te gaan op welke manier aansprakelijkheid is gedekt door middel van verzekeringen.

## Vrijwilligersvergoedingen

Apart dient er in de gemeente nagedacht te worden over beleid inzake het toekennen van vrijwilligersvergoedingen. De Belastingdienst vraagt meer en meer dat daarover beleid wordt vastgelegd. Voor de fiscus is dat een instrument om oneigenlijk gebruik tegen te gaan. Voor kerkrentmeesters is het een instrument om willekeur te voorkomen.

Deze instrumenten, de beginselen, goed contact met de medewerkers en actuele kennis zijn van waarde voor werkgevers. Medewerkers kunnen zo op een duurzame manier ingezet worden. Als het werk met liefde wordt gegeven én uitgevoerd, zal het ten goede komen van de mensen en de kerk.

*Wat valt er nu onder goed werkgeverschap?*



**Algemene ledenvergadering VKB | VKB-lezing | VKB-Mercer-Marsh-Award**

**Zaterdag 11 mei 2019  
In het Kruispunt te Amersfoort-Vathorst  
Van 9.30-14.00 uur.**

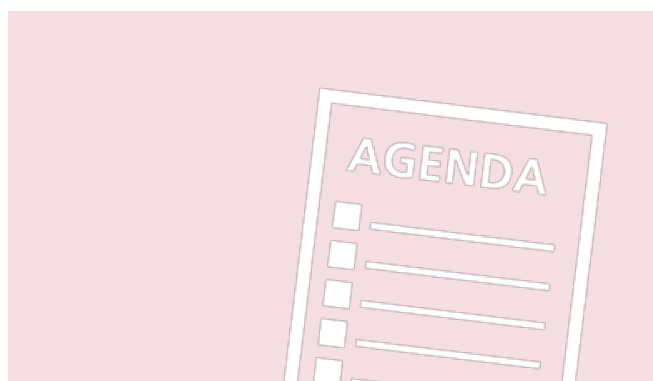
(1) Jaarvergadering met daarin belangrijke voorstellen voor een statutenwijziging in verband met verandering van de verenigingsdemocratie van de VKB. Leden hebben reeds een vooruitnodiging ontvangen, met de statutaire en reglementaire stukken die aan de orde zullen komen. De definitieve uitnodiging, met ook de aanmeldingsformulieren en de jaarstukken over 2018, worden nog nader verstuurd in april.

(2) De VKB-lezing is dit jaar gewijd aan het thema 'Beleid voor gebouwen'. Er wordt door Jos Aarnoudse en Peter de Wit een presentatie gegeven over 'Bouwstenen vanuit de VKB voor een protestantse visie op het kerkgebouw anno 2019'. Daarop zal Frank Strolenberg van de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed uitgebreid reageren vanuit het perspectief van de RCE.

(3) Ook is er de uitreiking van de VKB Mercer-Marsh-Award. Dit jaar worden inzendingen ingewacht die te maken hebben met pro-activiteit (op tijd nadenken over) en een mogelijk gebouwenvraagstuk in de plaatselijke kerkelijke gemeente. In dit nummer van Kerkbeheer staat een specifiekere uitnodiging en omschrijving voor de inzendingen.

De ALV is dit jaar wat later dan anders, omdat het laat Pasen is en de zaterdagen daarop bezet zijn met nationale gebeurtenissen (27 april en 4 mei). Zaterdag 11 mei lijkt een erg interessante dag voor kerkrentmeesters en relaties van de VKB te worden.

Reserveer die dag in uw agenda!



**Voorlichtingsbijeenkomsten voor leden met een kerkelijke begraafplaats**

**De VKB organiseert dit voorjaar opnieuw een aantal contactbijeenkomsten voor de colleges van kerkrentmeesters die, naast hun gebruikelijke taak, ook de zorg hebben voor het beheer en de exploitatie van een kerkelijke begraafplaats.**

Naast een aantal praktische zaken die op deze contactbijeenkomsten door de VKB aan de orde wordt gesteld, zijn colleges van kerkrentmeesters in de gelegenheid zelf ook onderwerpen aan te dragen. Dit kan bij aanmelding (bij voorkeur) maar ook op de avond zelf.

De bijeenkomsten worden gehouden op een drietal avonden op verschillende locaties in het land:

Maandag 8 april 2019:  
in "Het Hoogepad",  
Papenberg 5, 7361 BS Beekbergen

Donderdag 11 april 2019:  
in "De Oerdracht",  
Elias Annes Borgerstraat 46, 8501 NE Joure

Woensdag 24 april 2019:  
in de "Alexanderkerk",  
Springerstraat 340, 3067 CX Rotterdam

Het programma van de avonden ziet er als volgt uit:

19.00 – 19.30 uur	Ontvangst met koffie/thee
19.30 – 19.40 uur	Opening en toelichting op het programma
19.40 – 20.00 uur	Inleiding over het grafkosten onderzoek van de LOB
20.00 – 20.30 uur	Bespreking ingebrachte onderwerpen
20.30 – 20.45 uur	Koffie-thee pauze
20.45 – 21.30 uur	Beantwoording van vragen
21.30 uur	Sluiting

Belangstellenden kunnen zich voor deze bijeenkomsten aanmelden via het aanmeldingsformulier op de homepage van de website van de VKB: [www.kerkrentmeester.nl](http://www.kerkrentmeester.nl).

Aanmelden kan tot uiterlijk maandag 1 april 2019. We zien uw aanmelding met belangstelling tegemoet!

## ► Van Hoogevest architecten

### Creativiteit en vakmanschap

Tekst & Beeld Van Hoogevest architecten



◀ Koorruimte van de Janskerk Gouda, gezien van bovenaf. De messing vloer markeert de koorruimte die nu ook in combinatie met de omgang gebruikt kan worden, omdat bij de koorschotten een nieuwe bank is toegevoegd.

▼ De nieuwe winkel, c.q. multifunctionele entreeruimte in de Moreauzaal van de Janskerk Gouda. Foto's: Frank Hanswijk



Toen architectenbureau ir. T. van Hoogevest in de jaren 80 voor het eerst een bureafolder liet maken was de pakkende titel daarvan Creativiteit en Vakmanschap. Die twee woorden naast elkaar klonken als een klok. Nog steeds vertegenwoordigen deze kwalificaties kernwaarden van ons bureau, dat inmiddels is omgedoopt tot Van Hoogevest Architecten vanwege de toename van het aantal nieuwe architecten. In het ontwerpteam zitten nu zes architecten, waarvan één senior erfgoedarchitect. Het vakmanschap is opgebouwd in ruim een eeuw ontwerpen en restaureren van vele kerken, klein en groot. Kennis die van de ene generatie van de familie van Hoogevest werd overgedragen op de volgende. De combinatie van deze creativiteit en de bouwtechnische restauratiekennis maakt Van Hoogevest Architecten een belangrijke speler in de restauratie en voortbestemming van monumentale (kerk)gebouwen. Voor het lange traject dat kerkrentmeesters moeten doorlopen om hun kerkgebouw te behouden voor de toekomst, is brede kennis nodig, niet alleen van historische bouwtechnieken en materialen, maar ook van ontwerpen en als het gaat om ingrepen in een kerkgebouw met hoge monumentwaarde, het polderen van plannen bij vergunningverlenende instanties. Heel belangrijk voor kerkgemeenten zijn de bewaking van kosten en de nazorg in de vorm van onderhoudsplannen, die bouwkundige werkzaamheden planmatig in kaart brengen. Werkzaamheden die vervolgens jaarlijks gemonitord moeten worden. Dat gehele traject kennen wij als geen ander en die kennis staat sinds jaar en dag ten dienste aan kerkgemeenten van verschillende signatuur. Wij ontwerpen ook nieuwe kerken, hoewel dat door de vermindering van de kerkgang steeds minder vaak voor komt.

### Restauratie en interventie grote kerken

Wanneer een kerkgebouw toe is aan restauratie of groot onderhoud, dan komen ook altijd vragen naar voren rondom gebruik. Kerkbestuurders en gebruikers brengen de behoefte aan verbetering in kaart. Dan is het fijn als de erfgoedarchitect ook aan deze verbeteringen vorm en inhoud kan geven. Zo is de Sint Janskerk in Gouda een mooi voorbeeld van een gebouw dat niet alleen bouwtechnisch is hersteld, maar ook functioneel is verbeterd naar ontwerp van ons bureau. Als langste gotische kerk van Nederland met de beroemde, zeventiende-eeuwse glas-in-loodramen van Dirck en Wouter Crabeth, trekt de kerk jaarlijks een groot aantal toeristen. Dat vraagt om verbetering van functionaliteit. Toen de fundering onder het koor van de kerk versterkt moest worden, is tegelijkertijd nagedacht over verbreding en verbetering van het gebruik van de bovenliggende koorruimte. Voor multifunctioneel gebruik was de koorruimte beperkt bruikbaar omdat het historisch waardevolle vaste meubilair van architect Kromhout de koorruimte afsloot van de kooromgang. De scheidingswanden met geïntegreerde banken konden worden behouden door subtiele ingrepen. De vloer is voorzien van een koperen afwerking, die naast een oogstrelende toevoeging aan de koorruimte, ook een akoestische en energetische verbetering met zich meebrengt. En dat is voor het koor dat hier oefent heel fijn. De ontvangst van bezoekers via een min of meer secundaire entree funtioneerde ook niet goed. De oude hoofdentree onder de toren is hersteld. Nu komt men binnen in de Moreauzaal onder het orgel waar wij een nieuwe winkel hebben ontworpen. De ruimte kan worden afgesloten van de kerk en is naast entreeruimte te gebruiken als aparte ontvangst-



- ▲ (boven)  
Nieuw kerkcentrum ingebouwd in de Kruiskapel van de Zuiderkerk Enkhuizen.
- ▼ (linksonder)  
Nieuwe aanbouw tegen de Cunerakerk Rhenen met facilitaire voorzieningen, nodig voor het brede gebruik van de kerk. Foto: Leontine van Geffen-Lamers



- ◀ Nieuw 'meubel' ingebouwd in de meest westelijke travee van de Sint Joriskerk Amersfoort met uitgiftebalie, garderobe en toiletten. Foto: Frank Hanswijk

zaal. Het multifunctionele gebruik is met eenvoudige middelen te realiseren. In de Nieuwe Kerk in Delft zijn naast restauratie, vergelijkbare toevoegingen gedaan, zoals een nieuwe hoofdentree met tochtportaal onder de toren en een nieuwe balie en winkel. Naast functionaliteit zijn deze nieuwe toevoegingen uiterst zorgvuldig ontworpen, met oog voor materiaal, vorm en detaillering, passend in de monumentale kerkruimte. Momenteel wordt de Grote Kerk in Zwolle aangepast voor het multifunctionele gebruik als Academiehuis.

### Interventie en herbestemming van kleinere kerken

Nu zijn de kerken in Delft, Gouda en Zwolle grote, monumentale kerkgebouwen, maar we werken ook veel en graag voor eigenaren en gebruikers van kleinere kerken. Zo zijn in de Cunerakerk in Rhenen, die breed cultureel wordt gebruikt, nieuwe facilitaire functies ondergebracht in een uitbreiding tegen de noordgevel van de kerk. In de Zuiderkerk in Enkhuizen kon de verbreding van het gebruik worden ingepast in de noordwaarts uitgebouwde Kruiskapel. In een strak vormgegeven inbouw van glas, hout en staal die los is gehouden van de kerkwanden, zijn een crèche, keuken en vergaderruimtes ondergebracht die ook aan derden verhuurd kunnen worden. Een hele bijzondere opgave die momenteel in voorbereiding is bij ons bureau, is de omvorming van de Bethelkerk in Zuilen tot een buurtklooster. De opdracht van ontwikkelaar Doduva, die gecontracteerd is door de Protestantse Gemeente Utrecht, omvat de combinatie van een kerkgemeenschap en leefgemeenschap in een kerkgebouw uit 1954 dat nu gemeentelijk monument is. In de kerk worden daartoe 10 woonappar-

“Het architectenbureau Van Hoogevest heeft integrale kennis van oude kerken, te weten kennis van de bouwhistorie, kennis van restaureren en bouwtechnische kennis om het ontwerp te kunnen begeleiden in de uitvoering. Ook zijn zij in staat om onderhoudsplannen op te stellen en toe te zien op planmatige uitvoering daarvan. Met deze brede expertise in huis kan Van Hoogevest bij haar adviezen inzicht geven in bijbehorende kosten gedurende de gehele levenscyclus, hetgeen voor ons van groot belang is. Ik heb waardering voor de integrale kennis en de creativiteit waarmee het bureau ontwerpt aan herinrichting van monumentale kerkgebouwen, zodat deze functioneel zijn toegerust voor een hedendaags gebruik.”  
*Frans Ritmeester, directeur Bureau Protestantse Gemeente Utrecht*

Wij werken al vele jaren samen met Van Hoogevest Architecten. Het bureau is betrokken bij restauraties, jaarlijks onderhoud en het inpassen van voorzieningen voor het intensieve gebruik van onze Oude Kerk en Nieuwe Kerk, hier in Delft. Zij hebben creatieve architecten, projectleiders die planning en kosten goed bewaken en ervaren erfgoedbouwkundigen, die zorgvuldig detailleren en installaties op een fraaie manier weten in te passen. Ook voor de niet-monumentale kerken consulteren wij hen, want ontzorgen is een vanzelfsprekendheid bij hen’.  
*Wilco Blaak - directeur Oude en Nieuwe Kerk Delft*



Animatie van de Bethelkerk Zuilen met links de uitbreiding waarin het nieuwe entreegebied is ondergebracht voor gebruikers van het buurtklooster, waarin een leef- en kerkgemeenschap wordt ondergebracht.

tementen ingepast in samenhang met een gemeenschappelijk te gebruiken kerkzaal. Met deze grote ingreep in het interieur kunnen integraal verduurzamende maatregelen worden doorgevoerd. Men streeft naar nul op de energiemeter. Tegen de buitengevel wordt een bescheiden aanbouw gerealiseerd om bezoekers te kunnen ontvangen. De ingrepen concentreren zich dus in het interieur, waardoor de monumentale kerk als iconisch gebouw in de omgeving kan worden behouden. Wij voelen ons wel bevoorrecht te mogen werken aan al deze bijzondere kerkgebouwen.

Van Hoogevest Architecten is gecertificeerd als restauratiearchitect door GEAR (Gezamenlijke Erkenning van Architecten werkzaam in de Restauratie) en werkt volgens de richtlijnen van de Stichting Erkende Restauratiekwaliteit Monumentenzorg en is ook ERM-gecertificeerd.

► [www.vanhoogevest.nl](http://www.vanhoogevest.nl)

“Veel kerken zoeken naar een nieuwe invulling van monumentale gebouwen. Vaak vraagt dat aanpassing van het interieur. Van Hoogevest Architecten heeft daarin een bijzondere expertise opgebouwd. Vernieuwing met respect voor de historie van het gebouw gaan bij de planvorming van Van Hoogevest samen met een heldere communicatie naar betrokkenen. Dat heeft ons geweldig geholpen in het proces met gemeente en rijk als vergunningverleners. En we zijn heel erg ingenomen met het plan dat nu in uitvoering is. Zorgvuldigheid, kwaliteit en betrouwbaarheid zijn kernwoorden die bij uitstek passen bij Van Hoogevest Architecten.”

*Janco Cossen, voorzitter Stichting Academiehuis Grote Kerk Zwolle*

**TOINE DAELMANS**



**LUIDKLOKKEN  
&  
TORENUURWERKEN**

Stipdonk 16, 5715 PC Lierop  
 ☎ Toine Daelmans: 0492 54 55 77  
 ☎ Ralf van Veghel: 06 460 656 21  
 info@daelmans.com - www.daelmans.com



**VELLEMA TORENUURWERKEN**

Vellema Torenuurwerken is al meer dan zestig jaar gespecialiseerd in reparatie, restauratie en periodiek onderhoud van (monumentale) torenuurwerken en klokken. Vellema combineert kennis en respect voor historische- en monumentale waarde met de vele mogelijkheden van toepassing van eigentijdse (automatiserings)technieken.

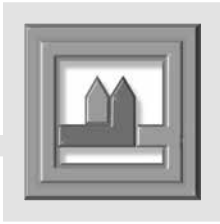
Kijk op onze website voor meer informatie of bel ons voor een vrijblijvende afspraak: **0518 43 22 99**.

**VELLEMA**  
TORENUURWERKEN

VELLEMA. PASSIE VOOR MENS EN TECHNIEK.

UNETO-VNI

VELLEMA TORENUURWERKEN - GRIENEDYK 48 - HALLUM - WWW.VELLEMA.NL



# Onderscheidingen van de VKB

## GOUD MET BRILJANT

toegekend aan:

Jan Johan Stronks,  
Bredevoort, 40 jaar organist

Jan Nieuwkoop,  
Heusden, 50 jaar organist

Hendrik Johan Meerdink,  
Lichtenvoorde, 50 jaar cantor-  
organist (ook benoemd tot Lid  
in de Orde van Oranje Nassau)

Alie Jantina Klazina Zwikker –  
Schiphorst, Ruinerwold,  
55 jaar organist

Albert Arend Moerman, 't Woudt  
– Den Hoorn, 50 jaar organist

## GOUD

toegekend aan:

Martus Bartus Geelhoed,  
Hoevelaken, 53 jaar diverse functies

Elisabeth Knaape – Reijkerkerk,  
Puttershoek, 30 jaar penningmeester

## ZILVER

toegekend aan:

Ijbeltje Gertje de Jong – van der  
Vinne, Dokkum, bijna 20 jaar koster

Cornelis Hendrik Moree, Ede, 20 jaar  
koster-beheerder

Hendrikje Teuna Moree – van Driel,  
Ede, 20 jaar koster-beheerder

Robert Paul van der Steeg, Ede, 25  
jaar koster

Adolf Bessebinders, Emmeloord, 28  
jaar koster-beheerder

Hendrik Jan Koning, Grootegast –  
Sebaldeburen, 20 jaar organist

Engelien de Graaf – Hoornsman,  
Julianadorp, 20 jaar koster tij-  
dens kerkdiensten in zorgcentrum  
Buitenveld

Teunis van Kalkeren, Lienden, 21 jaar  
koster

Egbert de Jonge, Rotterdam-  
Noordrand, 25 jaar kerkrentmeester

Willem Grootenboer, Stellendam –  
Melissant, 25 jaar koster

## BRONS

toegekend aan:

Gerrit Willem van Lochem,  
Lichtenvoorde, 15 jaar hoofdkoster

Teo van der Vlies, Rotterdam-  
Noordrand, 15 jaar kerkrentmeester

## EREPENNING VKB

toegekend aan:

Johannes Catharinus Noomen,  
Alphen aan den Rijn –  
Oudshoorn/Ridderveld, 41 jaar  
hoofd gebouwen commissie

Goos Wagenaar, Bleiswijk,  
40 jaar diverse functies

Hillie Gerritsen – Alberts,  
Vriezenveen, 20 jaar  
beheerder kerkelijk bureau



*J.J. Stronks, Bredevoort*



*J. Nieuwkoop, Heusden*



*H.J. Meerdink, Lichtenvoorde*



*A.J.K. Zwikker – Schiphorst,  
Ruinerwold*

# Onderscheidingen van de VKB



*A.A. Moerman, 't Woudt  
- Den Hoorn*



*R.P. van der Steeg, Ede*



*G.W. van Lochem, Lichtenvoorde*



*M.B. Geelhoed, Hoevelaken*



*A. Bessebinders, Emmeloord*



*T. van der Vlies,  
Rotterdam-Noordrand*



*E. Knaape - Reijkerk,  
Puttershoek*



*T. van Kalker, Lienden*



*J.C. Noomen, Alphen aan den Rijn -  
Oudshoorn/Ridderveld*



*J.G. de Jong - van der  
Vinne, Dokkum*



*E. de Jonge, Rotterdam-Noordrand*



*G. Wagenaar, Bleiswijk*



*C.H. Moree en H.T. Moree  
- van Driel, Ede*



*W. Grootenboer,  
Stellendam - Melissant*



*H. Gerritsen - Alberts,  
Vriezenveen*





# PKN Onderscheidingen

## GOUD MET BRILJANT

toegekend aan:

Gijsberta Maria Schollaardt – de Heer, Assen, 51 jaar preekvoorzieners

## GOUD

toegekend aan:

Harm Feijen, Swifterbant, 38 jaar diverse functies

## ZILVER

toegekend aan:

Alexander Schippers, Koekange, 26 jaar diverse ambten

Aart Arie Johannes Matsinger, Weert – Budel, ruim 21 jaar diverse functies

## EREPENNING PKN

toegekend aan:

Gijsberta Maria Schollaardt – de Heer, Assen, 51 jaar preekvoorzieners

Teunis de Rooi en Jansje Schuurman, Gemert – Boekel, 50 jaar koster

Catharina Johanna Poppe, Oostkapelle, ruim 65 jaar diverse functies

Jacob Sturm, Oostkapelle, ruim 50 jaar diverse functies



*H. Feijen, Swifterbant*



*G.M. Schollaardt – de Heer, Assen*



*A.Schippers, Koekange*



*T. de Rooi en J. Schuurman, Gemert – Boekel*



*A.A.J. Matsinger, Weert – Budel*





**Silas Groep**  
Partner van kerken

# Houd de kerk in uw midden!



## Partner van kerken

Hoe wilt u kerk zijn, nu en in de toekomst? Daar gaat het om en dat maakt onze aanpak uniek: wij benaderen materiële vraagstukken van kerken namelijk vanuit de missie van de kerken.

De Silas Groep ondersteunt geloofsgemeenschappen en helpt u op voorwaardenscheppend terrein. Kerken zijn heel verschillend en daarom leveren wij maatwerk.

## Cijfers en letters

Daar weten wij wel raad mee. Wij zijn de administratieve dienstverlener voor kerken en instellingen. Wij verzorgen uw financiële administratie, salarisadministratie, traktementsberekeningen en begraafplaatsenadministratie. Daarnaast stellen wij graag uw begroting en jaarrekening op. Bovendien geven wij deskundig advies over verzekeringen en bieden wij ondersteuning bij ziekte of vacatures op het kerkelijk bureau. Waar kunnen wij u mee van dienst zijn?



**KKA**  
Administraties

[www.SilasGroep.nl/kka](http://www.SilasGroep.nl/kka)

## Uw vastgoed op orde

Het zorgvuldig beheren van grond en gebouwen wordt steeds complexer. Het vergt veel specifieke kennis en die hebben wij in huis.

Wij kunnen het volledige beheer van uw vastgoed verzorgen. Ook ondersteunen wij bij zaken zoals bemiddeling of advisering bij aan- en verkoop van grond en gebouwen. Onze rentmeesters staan altijd ten dienste van uw kerk en zijn erop gericht om optimaal rendement voor u te behalen.



**KKG**  
Beheer vastgoed

[www.SilasGroep.nl/kkg](http://www.SilasGroep.nl/kkg)

## Dicht bij de kerk

Kerken hebben te maken met minder vaste kerkgangers en afnemende financiële middelen. Hoe kan uw gebouw toch een centrale plaats van samenkomst blijven? Wij kunnen u hierbij helpen. Het bevorderen en vinden van goede (her)bestemmingen voor boventalig kerkelijk vastgoed is onze doelstelling. Dit doen wij door het verspreiden en delen van kennis en het adviseren van kerkelijke organisaties in concrete vraagstukken. Wij hebben niet alleen kennis van vastgoed, maar ook van de kerkelijke realiteit.



**Kerkelijk Waardebeheer**  
Kennisdeling en kerkgebouwen

[www.SilasGroep.nl/kerkelijkwaardebeheer](http://www.SilasGroep.nl/kerkelijkwaardebeheer)

Die grote bak met water is voor  
kleine kinderen, zegt de koster.  
Maar niet om je handen te wassen...



# Donatus

het vertrouwde verzekeringsloket van A tot Z

Voor kerken en kerkelijke gebouwen heeft Donatus een aantal specifieke verzekeringsproducten ontwikkeld. Ook voor kerkelijke werkers in loondienst en kerkelijke vrijwilligers heeft Donatus verzekeringen op maat. Bijvoorbeeld:

- † aansprakelijkheid en rechtsbijstand
- † auto/verkeersschade
- † CAR-verzekering
- † inboedel/inventaris
- † kerkgebouwen, pastorieën en woonhuizen
- † kostbaarheden
- † milieuschade
- † monumenten
- † ongevallen vrijwilligers
- † orgels
- † verenigingsgebouwen
- † ziekingeld  
(loondoorbetaling bij ziekte)
- † ziektekosten/zorgverzekering

Graag informeren wij u nader. Bel ons gerust voor een informatiefolder of een afspraak. Ook kunt u via onze website vrijblijvend een offerte aanvragen.



Donatus

*Dé kerken- en monumentenverzekeraar*

www.donatus.nl tel. 073 - 5221700

# VKB VERZEKERINGEN

De VKB biedt in samenwerking met Mercer Marsh Benefits een breed assortiment aan verzekeringen. Deze verzekeringen zijn op maat gemaakt voor de VKB-leden en hebben zeer scherpe premies. Op de internetsite [www.vkb-verzekeringen.nl](http://www.vkb-verzekeringen.nl) kunt u verzekeringen afsluiten, schaden melden en informatie handig terugvinden. Voor gemeenten, betrokken medewerkers, predikanten, maar ook vrijwilligers zijn adequate verzekeringen beschikbaar. De meeste VKB-leden maken al gebruik van onderstaande verzekeringen.

- Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering
- Brandverzekering
- Wettelijke aansprakelijkheidsverzekering
- Rechtsbijstandverzekering
- Werkgeversaansprakelijkheid
- Groepsreis/ongevallenverzekering
- Ongevallenverzekering voor vrijwilligers
- Persoonlijke ongevallenverzekering
- Vervangingsverzekering predikanten
- Verzuimverzekering
- WGA-gatverzekering
- Fraude- en berovingsverzekering

## Uw contactpersonen

DIMFIE VAN SUNDERT  
010 40 60 520  
[info.vkb@mmc.com](mailto:info.vkb@mmc.com)

JOYCE DEN HOLLANDER-OSSEWAARDE  
010 40 60 817  
[info.vkb@mmc.com](mailto:info.vkb@mmc.com)

