



VERENIGING VOOR
KERKRENTMEESTERLIJK
BEHEER IN DE PKN

20e jaargang

nummer 9

Oktober 2020

KERKBEHEER

VOOR ONZE KLEINEN
4

Van den boozen koster!
door W. G. van de Hulst.
GEILLUSTREERD DOOR TJEERD BOTTEMA.



*Kerkrentmeesters
en de werkgeversrol*

Burn out reëel gevaar

*Bureau Buitenland
Kerkbeheer: Zwitserland*

GUNSTIGE RENTETARIEVEN VOOR UW LENING?



Bij Stichting Kerkelijk Geldbeheer kennen we de kerkelijke markt als geen ander! Veel kerkelijke gemeenten hebben dit al ervaren en hebben hun financiering tot volle tevredenheid bij SKG ondergebracht.

Bij SKG kunt u terecht voor:

- een nieuwe financiering
- oversluiten huidige financiering
- passend advies voor uw kerkelijke gemeente

Vraag een vrijblijvend gesprek aan (0182) 58 80 00 of kijk voor meer informatie skggouda.nl.

Snel aan de slag met KerkTV?

Wij leveren uit voorraad en
installeren op korte termijn!

KERKGELUIDSINSTALLATIES | PRESENTATIE/KERKTV
AKOESTIEK | NETWERK/WIFI | VERLICHTING | DOMOTICA
www.schaapsound.nl



schaapsound

Zwolle | Ridderkerk | Roermond

KERKBEHEER

INHOUD

Voorzitterskolom Vertrouwen en vooruitkijken	5
Agenda	6
Kalender voor kerkrentmeesters	6
Betaalde krachten in de gemeente: Heb respect voor hun 'duale loyaliteit'	7
Burn out reëel gevaar	10
Afkeuring en ontslagvergoeding	12
Kerkbalans 2021: Rol de rode loper uit!	13
Begroting 2021	14
In dienst van de kerk Aalt Petersen	16
Opinie Betrokkenheid	18
Vraag van de kerkrentmeester Deeltijdontslag medewerker?	19
VKB Partner Up-a-Tree Associates	20
VKB Partner VDKL interieurarchitectuur	22
De Vervangingsverzekering 'predikanten'	24
Recensie Jaarboek Protestantse Kerk in Nederland 2020-2021	25
Bestuur benoemt nieuwe voorzitter	26
Een ontmoeting van kerkrentmeesters in de Bollenstreek	27
Adviesraad VKB Jong Verslag eerste bijeenkomst	28
Uit het bestuur	29
Kerken delen. Alpha y Omega, Rotterdam	30
Actueel	32
Uitzenden van kerkdiensten	34
Kerkgebouwenbeleid plaatselijke overheid	36
Bureau Buitenland Kerkbeheer Zwitserland	38
Flitsen uit 100 jaar VKB (20)	42
Maandelijkse cartoon	44
De orgelbank	44
Onderscheidingen van de VKB	45
PKN Onderscheidingen	46

Kerkelijke (mede)werkers

Het thema van het oktobernummer van *Kerkbeheer* is *Human Resource Management*. Hoe begeleiden kerkrentmeesters de betaalde medewerkers in de gemeente? En, nu actueel: hoe kunnen we ze blijven betalen, zeker als hun activiteiten zijn gekoppeld aan de exploitatie van gebouwen?

Deze maand lezen we in *Kerkbeheer* dat in Zwitserland zelfs bedrijven kerkbelasting moeten betalen, terwijl wij hier grotendeels afhankelijk zijn van de 'vaste vrijwillige bijdrage', in de wandelgangen Kerkbalans geheten. De inkomsten van Kerkbalans 2020 lijken mee te vallen volgens de eerste berichten. Maar het zou – corona *causa* – wel eens moeilijker kunnen worden om de gedane toezeggingen daadwerkelijk te innen. En misschien moeten we ons ook zorgen gaan maken over Kerkbalans 2021.

Aan de campagne zal het niet liggen: de site en de shop van www.kerkbalans.nl zien er fris en modern uit, evenals de beschikbare actiematerialen. U leest er meer over op de volgende pagina's.



Bert van Rijssen
Eindredacteur

Colofon

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, E. van
Rijssen, eindredacteur, W. Hukom,
N.J.M. de Jong en N. Breukhoven

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
Tel. 078 - 639 36 66
Website: 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
€ 30,30 per abonnement; 6 t/m 10

abonnementen € 28,30 per abonnement
en 11 en meer abonnementen € 26,25
per abonnement. Abonnementsprijs
voor niet-leden € 33,35 per abonnement.
Deze prijzen zijn exclusief 9 procent
btw. ISSN 1568-8712. Abonnementen
lopen van 1 april t/m 31 maart. Opzeg-
ging kan tot uiterlijk 4 weken vóór de
aflooptdatum. Er verschijnen 10 nummers
per jaar (juli/ augustus en november/
december zijn gecombineerde nummers).

Oplage & druk

5.000 ex. © oktober 2020 - Verloop drukkerij

Foto omslag

Van den boezen koster, W.G. van der
Hulst sr., foto: Bert van Rijssen



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 overall 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.



INFORMATIE-
PORTAAL IN
Office 365



Uw kerkelijke informatie veilig, gestructureerd en altijd up-to-date

Voor veel kerkelijke gemeenten is informatiebeheer een uitdaging. Zonder centrale opslag raakt informatie gefragmenteerd. Wie heeft wat, wie bewaart wat? Wat is nu de laatste versie? En is vertrouwelijke informatie eigenlijk wel veilig?

Dat kan anders! Wij helpen u graag met de zorgvuldige inrichting van een praktisch informatieportaal in Office 365. Zo bent u altijd op de hoogte.

Jos, Rob, René, Johan, Janjaap en Timo, Office 365 consultants

WWW.FJELLET.NL

Vragen over kerkbeheer?

Neem eens een kijkje in de kennisbank op onze website.

► www.kerkrentmeester.nl/kennisbank/



Mensen



Gebouwen



Geld



Organisatie

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



Vertrouwen en vooruitkijken

Afgelopen maand organiseerden we als VKB een bijeenkomst speciaal voor jonge kerkrentmeesters. Ondanks corona beperkingen was het mogelijk met een groep van relatief jonge en enthousiaste kerkrentmeesters na te denken over vraagstukken die te maken hebben met de toekomst van de Kerk. Voor je het weet ben je dan in gesprek over nieuwe ideeën op het gebied van beheer, vergroening van kerkgebouwen, meer en beter gebruik van digitale hulpmiddelen en anders denken over vermogensbeheer in een tijd met lage rentestanden.

Een dergelijk initiatief staat niet op zichzelf. We zijn als VKB al tijden bezig met na te denken over vernieuwing en verjonging. Onder meer vanuit de gedachte dat juist in een periode waarop het lijkt dat de Kerk als organisatie aan betekenis verliest, het van het grootste belang is na te denken over vitaliteit, over toekomstgerichtheid, over vernieuwing en verjonging. Dat is voor ons een onderwerp waarbij het aan de ene kant gaat om beleid, plannen, vooruitkijken, en zeker ook aan de andere kant vertrouwen; in het besef dat de toekomst van geloof en Kerk niet slechts in onze handen ligt.

Vanuit dat vertrouwen zijn al een eeuw lang generaties van kerkvoogden, beheerders en nu kerkrentmeesters bezig na te denken over en vooral ook praktisch bezig met de zorg voor de materiële, personele en gebouwelijke condities die nodig zijn voor plaatselijke geloofsgemeenschappen. Dat gebeurde vroeger anders dan nu. En dat zal in de toekomst ook andere vormen gaan aannemen. Vandaar onze roep om vernieuwing, om pro-actief kerkbeheer, om gebruikmaking van nieuwe technieken om kennis te ontsluiten, afgewogen beleid mogelijk te maken. Vandaar ook de inspanningen om volgende generaties kerkrentmeesters te betrekken en aan te trekken.

We staan er als kerkrentmeesters gelukkig niet alleen voor. Plaatselijk zijn we ingebed in de vertrouwde kerkelijke organisatie, regionaal weten we ons onderdeel van een netwerk van colleges in afdelingen en landelijk lijkt het te lukken om juist op het gebied van vernieuwing en pro-actief handelen de samenwerking met de dienstenorganisatie van de Kerk vorm en inhoud te geven. Dat geeft hoop en perspectief. Samen vooruitkijken en handelen vanuit onderling vertrouwen.



VKB-activiteiten in tijden van corona

De VKB is in verband met de coronamaatregelen zeer terughoudend in het organiseren van fysieke bijeenkomsten. Het doorgaan van geplande activiteiten hangt af van de actuele stand van zaken. Een hier gepubliceerd overzicht zou nog voor dit magazine bij u wordt bezorgd alweer achterhaald kunnen zijn. Daarom verwijzen wij u voor actuele informatie over activiteiten naar onze website (www.kerkrentmeester.nl).

Ook in onze digitale nieuwsbrief wordt u op de hoogte gehouden van actuele zaken. Ontvangt u deze nieuwsbrief nog niet? U kunt zich hiervoor aanmelden via e-mail info@kerkrentmeester.nl.

KALENDER

Kalender voor kerkrentmeesters

Oktober

- Bestelling van foldermateriaal en dergelijke voor de Actie Kerkbalans 2021;
- Betaling Maandnota;
- Indienen van de ontwerpbegroting bij de kerkenraad (vóór 1 november);
- Herziening van de pachtprizen (aanpassen eens per drie jaar).

November

- Betaling Maandnota;
- Publicatie kerkblad over definitieve afwikkeling van de actie Kerkbalans 2020;
- Na voorlopige vaststelling van de begroting door de kerkenraad, publicatie hiervan in het kerkblad en het ter inzage leggen voor gemeentelieden;
- De meerjarenbegroting bijstellen; dat kan nu ook met FRIS;
- Eerste bespreking in de kerkenraad inzake voorbereidingen van de actie Kerkbalans 2021.



Handleiding voor kerkrentmeesters

De *Handleiding voor kerkrentmeesters* is hét naslagwerk en voor iedereen die in dienst van de kerk bezig is met de facilitaire ondersteuning van het gemeentewerk.

De kosten voor de *Handleiding* zijn € 14,50 (inclusief btw) (VKB-ledenprijs € 13,05)



Brochure Ruimte

De brochure *Ruimte* is geheel vernieuwd. Het is geschreven voor iedereen die bij een kerkelijke gemeente van de Protestantse Kerk betrokken is. Het boekje wil in hoofdlijnen iets vertellen over de organisatorische kant van het kerk-zijn, althans zoals het binnen de Protestantse Kerk in Nederland is geregeld.

Ruimte wordt door colleges van kerkrentmeesters aangeboden aan bijvoorbeeld degenen die belijdenis doen of degenen die een taak in de gemeente op zich nemen, al dan niet als ambtsdrager, maar ook voor hen die al langer horen tot de gemeenschap van de plaatselijke kerkelijke gemeente kan het boekje waardevolle informatie bevatten.

De kosten voor de brochure zijn € 3,00 (inclusief btw) (VKB-ledenprijs € 2,69)

Zowel de *Handleiding* als *Ruimte* zijn te bestellen in de webshop van de VKB (www.kerkrentmeester.nl/webshop) of per e-mail via info@kerkrentmeester.nl.

Betaalde krachten in de gemeente: Heb respect voor hun 'duale loyaliteit'

In gesprek met John Kerseboom, voorzitter van CNV Kerk en Ideëel

Tekst Bert van Rijssen **Beeld** John Kerseboom, Pixabay

De arbeidsvoorwaarden van betaalde krachten in de Protestantse Kerk (bij gemeenten en bovenplaatselijke organen) worden besproken in het zogenaamde GOM, het Gezamenlijk Overleg Medewerkers binnen de Protestantse Kerk. Daar ontmoeten vertegenwoordigers van de Dienstenorganisatie, de kerkrentmeesters ('werkgevers', vertegenwoordigd door de VKB) en medewerkers elkaar. De belangen van de medewerkers (met uitzondering van kerkmusici) worden behartigd door de vakbond CNV Kerk en Ideëel. Maar die doet meer dan alleen belangenbehartiging. Een interview met John Kerseboom, voorzitter van Kerk en Ideëel.

CNV Kerk en Ideëel

"Kun je iets zeggen over de structuur van CNV Kerk en Ideëel?" trap ik het interview af. John Kerseboom: "CNV Kerk en Ideëel is onderdeel van CNV Zorg en Welzijn. Het bestaat uit vier separate voormalige vakbonden: de bond kerkelijke medewerkers (medewerkers van het PLD en administratief personeel van de kerkelijke bureaus in grotere gemeenten), de kosterbond, de vereniging van kerkelijk werkers, en de vereniging pastoraal werkers (in de Rooms-Katholieke Kerk). Het sectorgroepsbestuur is samengesteld uit voormalige bestuurders van de vier geledingen. Het kent een werkgroepachtige status waar specifieke activiteiten voor de betreffende geleding worden georganiseerd. We hebben één beroepsmatige bestuurder (Jan Franken, meegekomen met de vereniging pastoraal werkers), wij andere bestuursleden zijn vrijwilligers."

Ontstaan

Op de vraag hoe is CNV Kerk en Ideëel ontstaan antwoordt Kerseboom: "De samenstellende vakbonden vormden van oorsprong informele groepen die zich hebben ontwikkeld tot vakvereniging. De bond kerkelijke medewerkers bijvoorbeeld is rond de oorlog ontstaan als een informeel overleg van kerkelijke administrateurs, waarbij de ontmoeting het belangrijkste was. De voornaamste bestaansreden was het leren van elkaar. De vereniging van kerkelijk werkers ontstond vooral ook als platform voor bezinning

op het werk, inspireren. Dat heeft ook te maken met het theologisch gehalte van de werkzaamheden. Vanwege het denken over werkzaam zijn als betaalde kracht in de kerk kwam er gaandeweg steeds meer aandacht voor arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Er trad een accentverschuiving op richting het streven naar goede rechtsposities en arbeidsvoorwaarden, van een ontmoetingsplatform naar een meer vakbondsachtig karakter."

"We proberen de band met de leden zo sterk mogelijk te houden, ze te bezoeken, kennis mee te geven."

"De betreffende bonden werden deelnemers aan het arbeidsvoorwaardenoverleg GOM (georganiseerd overleg medewerkers) binnen de Protestantse Kerk. De afzonderlijke bonden zochten aansluiting bij het CNV, als eerste de bond kerkelijke medewerkers, daarna de vereniging van kerkelijk werkers, de vereniging pastoraal werkers en als laatste de kosterbond (pas begin dit jaar). Er was wel schroom om die aansluiting te zoeken. Men bewoog zich in netwerk waarin men elkaar tegenkwam en iedereen kende, en was huiverig voor de grotere organisatie, bang voor het opgaan in een groter geheel en daarmee de eigenheid te verliezen. Daarom ook wordt geprobeerd om in de sectoren toch aparte bijeenkomsten te blijven organiseren (dat is nu even lastig vanwege corona) rond specifieke thema's, bijvoorbeeld levensbeëindiging of ongewenst gedrag. We proberen de band met de leden zo sterk mogelijk te houden, ze te bezoeken, kennis mee te geven."

"Maar er zijn belangrijke voordelen van de grotere schaal: continuïteit en deskundigheid. De bonden hadden kleine ►





besturen, allemaal vrijwilligers, en nu kunnen we een beroep doen op de werkorganisatie van het CNV (bijvoorbeeld voor adresbeheer en communicatie met de leden). En op hun expertise: een goede basis om op terug te vallen is belangrijk, hoewel er natuurlijk al veel deskundigheid bij de bestuursleden is."

"Onze doelstelling is feitelijk driedelig: we zijn een platform waar men elkaar kan ontmoeten, we streven naar een algemene arbeidsvoorwaardenregeling voor iedereen die in de kerk werkt en we streven naar professionalisering."

Betekenis voor de leden

"Welke betekenis heeft CNV Kerk en Ideëel voor de leden?" Kerseboom: "Onze doelstelling is feitelijk driedelig: we zijn een platform waar men elkaar kan ontmoeten, we streven naar een algemene arbeidsvoorwaardenregeling voor iedereen die in de kerk werkt zodat je niet afzonderlijk een positie moet bevechten bij de werkgever, en we streven naar professionalisering van mensen die in de kerk werken. Dat doen we onder meer door het beleggen van

thematisch gerichte bijeenkomsten. Maar ook: proberen mensen zich dusdanig te laten ontwikkelen dat ze aandacht krijgen voor de positie binnen de organisatie waarin ze werken. Centraal (in 'Utrecht') is dat geen probleem maar bij gemeenten ligt dat moeilijker. Daar is vaak financieel weinig ruimte, maar ook heb je te maken met een loyaliteitsprobleem: je bent betaalde kracht maar ook lid van de gemeente, en dat geeft soms spanning, dualiteit. Wij proberen de mensen bij te staan en zich bewust te worden van die dualiteit. Daarvoor worden workshops georganiseerd: hoe sta je als medewerker in het werk, welke betekenis is er voor jou en voor de kerk als geloofsorganisatie en werkgever? Dat doet zich vooral voor bij kosters en kerkelijke medewerkers, bij kerkelijk werkers speelt bijvoorbeeld de verhouding met de predikant. Het algemene streven is dat de mensen een goede werkplek hebben waar ze zich kunnen ontwikkelen en senang voelen."

Actuele thema's

"Welke grote thema's spelen of speelden er?" Kerseboom: "De werkgelegenheid binnen de Protestantse Kerk is aan het teruglopen, kosters komen zonder werk te zitten vanwege de sluiting van gebouwen en het samenvoegen van wijkgemeenten. Dat doet zich op alle niveaus voor, alleen met kerkelijk werkers gaat het getalsmatig goed. De ontwikkeling kun je niet terug draaien, maar het is toch belangrijk om duidelijk te maken dat betaalde kracht er niet voor niets zit, maar de vrijwilligers ontzorgt met inbreng vanuit zijn/haar vak: een bepaalde professionaliteit die de vrijwilliger vaak ontbeert. Maar de vermindering van werkgelegenheid zal nog wel even door gaan. En dan is van belang hoe mensen vertrekken, op een goede manier die recht doet aan de medewerker en de werkgever."

"Een subthema daarvan was de aanpassing van de wachtgeld-suppletiereregeling Protestantse Kerk. Na onderhandelingen is die regeling afgeschaft; dat doet ons wel pijn in het hart als vakbond, maar we kunnen ermee leven, als wordt geïnvesteerd in van-werk-naar-werk trajecten. De transitievergoeding geldt ook voor kerkelijke medewerkers, en de werkgever zou budget beschikbaar moeten stellen voor het migreren naar een situatie waarin medewerkers niet meer in de kerk werken. Er is een mobiliteitsbudget van €5000,- afgesproken, dat kan worden aangewend voor extra training en andere vormen van loopbaanbegeleiding."

"Je bent betaalde kracht, maar ook lid van de gemeente. Dat geeft soms spanning, dualiteit."

"Ook spelen en speelden reorganisaties op het Protestants Landelijk Dienstencentrum (PLD), en destijds bijvoorbeeld de omvorming van de SMRA en de verhuizing daarvan naar het PLD. In alle gevallen zijn we via het GOM betrokken geweest bij maken van een sociaal plan. En ook bij volgende reorganisaties stapt Jan Franken direct naar de directie van de DO, voor het maken van een sociaal plan, en het bereiken van een onderhandelaarsakkoord dat vervolgens naar goed vakbondsgebruik wordt voorgelegd aan de leden."

Eén front tegenover werkgevers

"Waar word je blij van?" Kerseboom: "We zijn erin geslaagd om met elkaar de verschillende beroepsgroepen in de Protestantse Kerk samen te brengen in een groepsbestuur CNV. Nog niet gelukt is: kerkmusici, dat is een heel divers gezelschap (zijn nu lid van verschillende bonden, ook aangesloten bij seculiere bonden zoals de kunstebond FNV). Altijd is het onze wens geweest: met elkaar één front te vormen tegenover werkgevers binnen de Protestantse Kerk, niet zozeer vanuit anti-harmonieus gedrag, maar om een spreekbuis voor verschillende mensen binnen de Protestantse Kerk te bewerkstelligen. We hebben bereikt dat zoveel mogelijke geledingen in de Protestantse Kerk bij elkaar zijn gekomen (alleen de predikanten nog niet, maar wie weet?)."

"Als je werkt met betaalde krachten die professionaliteit meebrengen, mag ook professionaliteit van de kerkrentmeester worden verwacht in de begeleiding en aansturing van het werkapparaat van de gemeente."

Tips voor kerkrentmeesters

Ter afsluiting van het interview vraag ik of Kerseboom nog een vraag heeft aan kerkrentmeesters, of hij ze nog iets

wil meegeven. Kerseboom: "Ja, toch nog even terugkomend op dat loyaliteitsvraagstuk: als een kerkrentmeester tegen een betaalde administratieve kracht zegt: 'Je kunt best nog wel even blijven want ik doe dit ook allemaal in mijn vrije tijd,' gaan er dingen niet goed. Je doet een beroep op loyaliteit, wat je eigenlijk, ethisch, niet kunt doen. Als je werkt met betaalde krachten die professionaliteit meebrengen, mag ook professionaliteit van de kerkrentmeester worden verwacht in de begeleiding en aansturing van het werkapparaat van de gemeente. Geef ook uitvoering aan de arbeidsvoorwaardenregelingen. Zorg ervoor dat je iemand in je midden hebt die verstand heeft van personeelsbeleid, en wijs één contactpersoon aan voor de betaalde krachten in de gemeente. Alsjeblieft geen aansturing vanuit verschillende personen. Dat is heel verwarrend, maar komt helaas best wel vaak voor."



Over John Kerseboom

John Kerseboom (Laag Soeren, 1958) studeerde personeelswerk aan de sociale academie en later Nederlands recht (arbeidsrecht) aan de Erasmus Universiteit. Hij was onder andere hoofd P&O van het bureau van de Nederlandse Hervormde Kerk (in Leidschendam) en later van de Protestantse Kerk (in Utrecht). In 2005 richtte hij zijn eigen P&O adviesbureau op; tot zijn klantenkring beho(o)r(d)en onder meer de Protestantse Kerk, de PG Utrecht, het Lilianefonds en Stichting Stek te Den Haag. Sinds 2014 is hij de voorzitter van CNV Kerk en Ideëel, waarvan onder meer de voormalige CNV Kustersbond deel uit maakt.

Burn out reëel gevaar

Tekst Jos Aarnoudse Beeld PR

Meer en meer wordt 'burn out' gezien als een reëel gevaar voor wie aan het werk is. Het kan opspelen in verschillende fasen van een loopbaan. Andere termen zijn ook gebruikt, zoals 'overspannenheid', 'overwerktheid', 'algehele uitputting'. Vandaag is 'burn out' het meest gangbaar.

Opzet van dit artikel

Hoewel een afgebakende diagnose nog niet zo makkelijk is, gaat het om een langdurigere periode van concentratieverlies, moeheid, energiegebrek, neerslachtigheid, emotionele kwetsbaarheid, nou niet de omstandigheden om eens lekker aan het werk te zijn, wat je ook doet. Als je het meemaakt, is het beslist niet fijn. Het duurt meestal tamelijk lang voor je er bovenop bent en er ook wat strategieën zijn bedacht om herhaling te voorkomen. Het heeft alles te maken met een spanningsveld tussen wat er van je gevraagd wordt (door anderen, een ongevraagde situatie of door jezelf) en de stress die dat oplevert en wat je gedurende een langdurige periode aankunt. Omdat een *burn out* een flinke hersteltijd kan vergen, is het niet alleen voor de persoon in kwestie maar ook voor de omgeving (werk, thuis) een ingrijpende aangelegenheid. Alle reden dus om te kijken of het ontstaan van *burn outs* voorkomen kan worden. Er zitten immers, zo lijkt het op het eerste gezicht, elementen in die beïnvloedbaar zijn.

Wat ik in dit artikel wil doen, is niet meer dan aanstippen. Het is van belang dat we ook in plaatselijke kerkelijke gemeenten en in de kerk in het algemeen, ons bewust zijn van het feit dat er mensen werkzaam zijn, van wie het nodige wordt verwacht, en die misschien ook zelf daarover beelden en verwachtingen hebben. Ook de kerk is een werkgever. Ook in de kerk dienen we voor elkaar te zorgen, als het gaat om werkstress en mogelijke gevaren voor overbelasting. Kort ga ik in op de discussies die bestaan rond '*burn out*'. Daarna stip ik wat aan ten aanzien van medewerkers die in dienst zijn van de plaatselijke gemeente. Tenslotte bespreek wat issues rond het predikantschap.

Primaire verantwoordelijkheid werkgever of werknemer?

Het was staatssecretaris van sociale zaken (inmiddels 'gepromoveerd' tot minister van medische zorg en sport) Tamara van Ark die in 2019 de Kamer voorhield dat werkgevers primair de verantwoordelijkheid hebben om werk-

nemers te beschermen tegen *burn-out*klachten en tijdig het gesprek met werknemers hierover dienen te voeren. Daar staat echter de aanpak van de bedrijfsarts Peter Ribbens tegenover die in 2019 een boek het licht liet zien, getiteld: *Stress te lijf met energie*. Hij benadrukt, dat *burn out* meestal uit een veelheid van factoren ontstaat, en dat de werker zelf daar het best zicht op heeft en dus zelf een belangrijke rol heeft om *burn out* te voorkomen. Waar komt eigenlijk de uitputting vandaan? Uit de objectieve werkomstandigheden, uit de beleving ervan, uit de eigen opvattingen erover? Of komt die uit de privésituatie, mantelzorg, verliesgebeurtenissen, relatieproblemen, onderliggende gezondheidsperikelen die draagkracht doen verminderen? Of spelen er meerdere zaken tegelijk?

Omdat werk zomaar een behoorlijk deel van je leven bepaalt, ligt het voor de hand dat werkomstandigheden zeker een grote invloed hebben. Sommigen menen dan ook dat juist zelfhulptools er alleen maar op uit zijn om mensen in staat te stellen te kunnen voldoen aan de hoge eisen die vandaag aan werkers worden gesteld, terwijl misschien wel degelijk het gehele arbeidsklimaat ongezond-makend is. Je zegt tegen een kanarie in een kolenmijn immers ook niet, als hij dreigt te bezwijken, dat hij nog maar een cursus yoga moet doen om beter te leren adem halen. Nee, dan dient de luchtbehandeling in de mijn drastisch te verbeteren.

Ik houd het er op dat de waarheid op dit terrein toch echt in het midden ligt. Het gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij het van belang is dat alle kaarten op tafel kunnen komen. Wat speelt er op het werk en wat speelt er eventueel thuis? Zonder dat het ontaardt in afschuiven. Het vraagt een klimaat van overleg tussen leidinggevende en medewerker waarin de gezamenlijke belangen van een zo gezond mogelijk functioneren van medewerker én organisatie voorop staan.

De kerk als werkgever in de plaatselijke gemeente

Tegelijk hebben we in een kerkelijke gemeente daarmee wel meteen een punt van aandacht te pakken. Er zijn mensen in dienst. De werkgeversrol ligt bij het college van kerkrentmeesters. Er zijn maar weinig grote gemeenten die werken met een aangestelde leidinggevende (directeur of hoofd kerkelijke organisatie). Wie is nu verantwoordelijk aan de kant van de werkgever voor de begeleiding van en het gesprek met medewerkers, over welbevinden, taakopvatting en taakbeleving etcetera?



Minister van medische zorg en sport,
Tamara van Ark

Er zijn werkers in de kerk die ook hun werkopdracht ontvangen van het college van kerkrentmeesters, maar er zijn ook werkers in de kerk die hebben samen te werken met anderen in de gemeente. Denk aan de kerkelijk werkers, kerkmusici. Ook kosteren kunnen zomaar van alle kanten verwachtingen op zich neer krijgen. Zorg ervoor dat de medewerkers een duidelijk aanspreekpunt hebben voor hun sores, en dat deze ook bekwaam is. Misschien heeft u iemand in het college die zelf ervaring heeft als leidinggevende of in het personeelswerk. Als dat niet zo is, zorg dan in ieder geval dat u zelf aan scholing doet om uw rol als werkgever op een goede manier, ook als vrijwillige bestuurder, te kunnen uitvoeren. Zorg ervoor dat u goede afspraken maakt met de kerkenraad en de predikanten, zodat duidelijk is wie op welke manier in gesprek gaat met medewerkers, op reguliere basis, maar zeker als er ergens stremmingen ontstaan. Wat vooral onverstandig lijkt, is pas praten als er problemen zijn, en dan niet weten wie het nu moet oppakken. Of dat de verkeerde mensen zich ermee gaan bemoeien.

Ook personeelsbeleid hoort bij het werk van de kerkrentmeesters. En ook daar is pro-actief beleid van belang. Voorkomen is beter dan genezen. Dat vraagt om een klimaat van openheid en aandacht. Vergeet niet regelmatig met uw medewerkers in gesprek te gaan over de vraag hoe het met hen gaat en wat ze nodig hebben om hun taken met inzet en vreugde te kunnen voortzetten.

De predikanten zijn een verhaal apart

Een gemeentepredikant is geen werknemer en heeft dan ook geen leidinggevende. Toch is het predikantschap niet immuun voor *burn-out* klachten. Integendeel, er is meer en meer aandacht voor het feit dat het juist lijkt toe te nemen en welke factoren daarbij een rol spelen (deeltijdwerk, meer veelkleurigheid en dus tegengestelde verwachtingen in de gemeenten, statusverlies, grotere wissel op eigen authenticiteit, andere rol in eigen gezin, kerk-in-crisis-gevoel, onverminderd hoge opvattingen over rol en ambt).

Ondertussen gebeurt er iets gekks als het gaat om preventie en begeleiding. De landelijke kerk faciliteert in de uitvoering de arbeidsvoorwaarden voor predikanten, ook bij ziekteverzuim. Maar ook zij is geen werkgever. In de plaatselijke gemeente spelen feitelijk de zaken waar het gaat om prioritering van werkzaamheden en het bij elkaar houden van verwachtingen omtrent het werk van de dominee. Maar ook een kerkenraad, kerkenraadsmoderamen of college van kerkrentmeesters zijn geen werkgever.



Een predikant heeft vanuit het ambt een tamelijk zelfstandige positie, ook als het gaat om het geven van inzicht in werkzaamheden. Daar zit een legitieme kant aan, die te maken heeft met de vrijheid van het ambt. Maar daar kan ook zomaar een kant aanzitten die niet goed is, noch voor de predikant, noch voor de gemeente of kerkenraad. Namelijk dat er niet optimaal wordt samengewerkt, niet in goede tijden, laat staan in minder goede tijden. Voor je het weet wordt het wel degelijk een afschuifgebeuren als een predikant qua werkbelasting en spankracht in de problemen komt. Dan komt de dominee in een eenzame positie terecht, en weet het kader in een gemeente niet wat men ermee aan moet, of is zelf een onderdeel van het probleem, en is ook niet duidelijk wat dan de rol van de landelijke kerk eigenlijk is. Wij krijgen hier regelmatig vragen over. Gelukkig kennen we sinds een paar jaar de figuur van de classispredikant, die in zulke situaties wellicht op tijd regie kan organiseren.

Hoe dan ook lijkt het goed om nog eens goed naar deze situatie te kijken, en te proberen juist al in goede tijden een zodanige werkverhouding met de predikant op te bouwen, dat dreigende overbelasting tijdig in een kleine (wijze) kring gesignaleerd kan worden, zodat ook tijdig passende maatregelen genomen kunnen worden. Daarnaast is het misschien goed om nog eens beter te definiëren hoe bij (langdurige) ziekte van een predikant de verantwoordelijkheden (plaatselijk, classikaal, landelijk) om zo mogelijk samen met de predikant aan herstel te werken beter ingevuld kunnen worden.

Afkeuring en ontslagvergoeding

Tekst Jos Aarnoudse **Beeld** UWV

Helaas komt het voor dat werknemers duurzaam arbeidsongeschikt worden. Zij worden voor het werk afgekeurd en komen in aanmerking voor een WIA-uitkering. Dit kan alleen nadat de eerste twee jaar het traject van langdurige ziekte is doorlopen, en er ook steeds is gekeken of de weg naar volledige afkeuring niet omkeerbaar is.

Als uiteindelijk de uitkomst afkeuring is, vervalt voor de werkgever de plicht om salaris te betalen. Maar formeel is er geen plicht tot ontslag. Men kan de medewerker in dienst houden met een salaris van nul euro (zogenoeten slapend dienstverband). Daarmee houdt je een medewerker bij de bedrijfsorganisatie, maar ben je ook verantwoordelijk voor re-integratie als later de medewerker via een herkeuring weer in staat geacht wordt werkzaamheden te gaan verrichten.

Transitievergoeding bij ontslag sinds 2015

Sinds 2015 is er rond ontslag bij afkeuring een complicatie gekomen, namelijk de transitievergoeding of de ontslagvergoeding (het is maar hoe je het noemt). Een werkgever is verplicht die te betalen bij een ontslag. Die vergoeding is gerelateerd aan het arbeidsverleden van de medewerker. Het idee erachter is dat een werkgever mede verantwoordelijk is voor het van werk naar werk begeleiden van een werknemer die voor ontslag in aanmerking moet komen. Niet voor niets heette de vergoeding indertijd vooral 'transitievergoeding'. Maar ontslag is ontslag en de regeling maakte geen onderscheid. Dus een afgekeurde medewerker die ontslag kreeg, bleek ook recht op die vergoeding te hebben. Voor een medewerker die tientallen jaren volledig heeft gewerkt, kan dat gauw in de tienduizenden euro's lopen.

Met name voor kleinere werkgevers een groot bedrag, en psychologisch best lastig mee te maken. Immers je hebt ook al twee jaar het salaris moeten doorbetalen en veel inspanningen moeten plegen om het tij te keren. Omdat er geen wettelijke plicht is tot ontslag, zagen werkgevers af van het ontslag om maar niet die transitievergoeding te hoeven betalen. Echter, afgekeurde werknemers eisten dat ontslag om juist hun recht op die vergoeding te doen gelden. Diverse rechtbanken gingen een verschillende weg. Echter, eind 2019 heeft de Hoge Raad een uitspraak gedaan die richtinggevend is voor lagere rechtbanken. Als de werknemer ontslag wil en er is geen zwaarwegend belang van de werkgever dat daar tegenover staat, moet dat ontslag verleend worden. Het argument (als zwaarwegend belang) dat het te duur is (voor kleine organisaties), is immers inmiddels vervallen.

Compensatie aanvragen bij UWV

Er is sinds 2019 namelijk geregeld dat werkgevers deze transitievergoeding terug betaald kunnen krijgen via het UWV. Deze compensatie kan aangevraagd worden

vanaf 1 april 2020. Tot eind september 2020 kon dat ook nog met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2015. Vanaf nu, moet het binnen zes maanden na de definitieve afkeuring gebeuren. Er is een vaste formule voor het berekenen van de transitievergoeding, die u kunt vinden op de website van de rijksoverheid (zie: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen)

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer is ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- De werknemer heeft recht op de transitievergoeding;
- De werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Onderstaande documenten zijn nodig bij de aanvraag van de compensatie:

- arbeidsovereenkomst van de werknemer;
- loonstrook maand voorafgaand 1e jaar ziekte;
- loonstrook maand wanneer het opzegverbod is verstreken (vaak na 2 jaar ziekte);
- beëindigingsovereenkomst;
- berekening van de hoogte van de transitievergoeding;
- betalingsbewijs van de betaling van de transitievergoeding.



Kerkebalans 2021: Rol de rode loper uit!

De voorbereidingen voor de Actie Kerkebalans 2021 zijn van start gegaan. Op 18 september ging de geheel vernieuwde website www.kerkebalans.nl 'live' en werd de webshop geopend, waar gemeenten hun actiematerialen kunnen bestellen. En als het goed is hebben alle gemeenten daarover – per e-mail – de gebruikelijk informatie over ontvangen. Niet ontvangen? Dan graag even melden aan info@kerkebalans.nl of via 078-6393669.

Startmoment

Markeer de start van uw Actie Kerkebalans met een officieel startmoment. Wij rollen voor Actie Kerkebalans 2021 de rode loper uit. Doet u mee?

Het inluiden van Actie Kerkebalans is in de afgelopen jaren succesvol gebleken en u kunt er weer voor kiezen om de klokken te luiden, maar daarnaast bieden we u de mogelijkheid om Actie Kerkebalans 'uit te rollen'. Dat kan met de speciaal daarvoor ontwikkelde rode loper met de opdruk 'Geef vandaag voor de kerk van morgen'. De rode loper wordt u gratis aangeboden: de eerste 50 gemeenten die zich aanmelden om mee te doen, krijgen er voor niks één toegestuurd! Doe mee; prik een datum in de startweken vanaf 16 januari en rol uw eigen Actie Kerkebalans uit!

De slogan van Actie Kerkebalans 2021 is: Geef vandaag voor de kerk van morgen. Het 'doorgeven' van de kerk aan de volgende generatie staat centraal. Hoe mooi zou het zijn als dan bijvoorbeeld een ouder en een heel jong kerklid als eerste de rode loper over gaan om dit samen te symboliseren tijdens uw startmoment!

Nodig de plaatselijke pers er bij uit en als u zelf foto's neemt, kunt u deze ook gebruiken in uw kerkblad, op uw website en op social media. Daarnaast kunt u ervoor zorgen dat op deze zondag ook de folders over de Actie Kerkebalans 2021 worden uitgedeeld of klaar liggen in de kerk.

Onderzoek

Ook dit jaar zal in onderzoek worden uitgevoerd in het teken van de Actie Kerkebalans. Nu rond het nieuwe thema: de kerk van morgen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door bureau Citisens onder 5000 kerkelijk betrokkenen in hun panel. Onderzoeksvragen: Waarom geef je aan de kerk? Wat betekent de kerk van vandaag voor je? (ook in het licht van de actualiteit van corona?). En wat gun je de volgend generaties in de kerk?

De resultaten van het onderzoek zullen worden gepresenteerd tijdens het landelijk startmoment voorafgaand aan de start van de Actie Kerkebalans 2021 (looptijd 16 t/m 30 januari 2021).



Wij wensen u veel succes toe bij de voorbereiding van de actie in uw gemeente!

Begroting 2021

Tips voor plaatselijke gemeenten

Tekst Jos Aarnoudse **Beeld**

Kerkrentmeesters zijn in deze periode van het jaar in overleg met de kerkenraad de begroting voor 2021 aan het opstellen. Die moet immers voor 15 december bij het CCBB worden ingeleverd. De begroting vormt de financiële vertaling van het te voeren beleid in relatie tot de omstandigheden.

Begroten in coronatijd

Voor een goed bestuur en beheer is het noodzakelijk dat de bestuurders weten over welke inkomsten in de nabije toekomst kan worden beschikt en welke uitgaven hier tegenover staan. Te midden van de heftigheid van de coronacrisis is uitermate ingewikkeld om op een goede manier te begroten. Regelmatig wordt er in kerken gezongen: 'Wat de toekomst brengen moge...', maar wat onzekerheid betreft overtreffen de huidige jaren veel van wat we de laatste decennia in ons eigen land gewend waren.

Ondertussen dient er toch een begroting gemaakt te worden. De begroting geeft betrokkenen zicht op wat nodig is. Gemeenteleden kunnen hier eventueel de hoogte van hun bijdrage op aanpassen. Bij het opstellen van de begroting kunnen de in dit artikel beschreven suggesties gebruikt worden.

1. Geld

Geldwerving

De begroting moet aan alle gemeenteleden kenbaar gemaakt worden. Bijvoorbeeld via het kerkblad of per nieuwsbrief. Gemeenteleden moeten goed geïnformeerd worden over het beleid en de plannen voor de komende periode. Welke richting wordt er gekozen en wat is daarvoor nodig? Zo wordt voor gemeenteleden duidelijk waarom er op hen een financieel beroep wordt gedaan. Hierbij speelt een juiste (persoonlijke) benadering van de gemeenteleden een grote rol.

Kerkbalans

Op de website www.kerkbalans.nl vindt u praktische tips en een stappenplan voor het organiseren van de Actie Kerkbalans.

Overige lasten, waaronder kosten van beheer en rentelasten

Bij de begroting van de lasten wordt geadviseerd zo goed mogelijk te kijken naar de kostenontwikkeling en de specifiek voor de eigen gemeente geldende zaken.

Rente baten en dividenden

We leven in een periode waarin rendement op vermogen in niet-risicogevoelige beleggingen nagenoeg nihil is, dan wel zelfs negatief. Ook de Stichting Kerkelijke Geldbeheer (www.skkgouda.nl) heeft te maken met negatieve rentes. Wie rendement wil dient alternatieven te onderzoeken. Dit is echter besluitvorming die niet van de éne op de

andere dag genomen kan worden. Er dient nagedacht te worden over functie van vermogen, de financiële aspecten, maar er kleven ook ethische aspecten aan. In de sfeer van het vermogensbeheer heeft de VKB één partner: ABN-AMRO MeesPierson Instituten & Charitas (zie op de website van de VKB bij partners).

2. Mensen

Kerkelijk medewerkers

Voor de arbeidsvoorwaarden van kerkelijk medewerkers wordt gekeken naar de CAO voor rijksambtenaren. Deze liep in 2020 af. Er is op het moment van schrijven voor het lopende jaar inmiddels een akkoord gesloten dat nog door de bonden moet worden geaccordeerd. Daarin is een loonsverhoging voor de tweede helft van 2020 van 0,7% opgenomen. Voor 2021 is er nog geen akkoord. Wij adviseren op dit moment uit te gaan van 1,5 tot 2%. De volledige arbeidsvoorwaardenregeling kunt u downloaden op www.protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-kerkelijk-medewerkers.

Pastoraat

Voor informatie over de predikantstraktementen wordt verwezen naar de website www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden-predikanten.

De bezettingsbijdrage voor 2020 betrof €89.250,- (en ging dat jaar ruim 3% omhoog). Altijd is op het moment dat dit overzicht wordt gemaakt de bezettingsbijdrage voor het volgende jaar nog niet bekend. Deze wordt immers pas eind september door de Kleine Synode vastgesteld. Wij verwachten dit jaar en niet al te grote stijging. Zodra het bekend is, krijgt uw kerkenraad bericht en komt het op de website van de Protestantse Kerk: www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden-predikant/omslagregeling/.

De preekbeurtvergoeding voor gastpredikanten is voornog €133,-.

Verplichtingen en bijdragen betreffende andere organen

Op het moment van samenstellen van deze publicatie was nog niet bekend of de heffingsfactor van het kerkrentmeesterlijk quotum gewijzigd wordt. De kleine synode stelt in haar vergadering van november aanstaande het heffingspercentage voor 2021 vast. Het advies is om uit te gaan van een gelijke heffingsfactor als voor 2020. De verplichte bijdrage voor de Solidariteitskas is momenteel €5,- per belijdend lid. De ver-

wachting is dat in het komende jaar het bedrag zal worden gehandhaafd. Mocht het bedrag worden verhoogd, dan ligt het voor de hand dit door te berekenen in de bijdrage die aan de leden wordt gevraagd. In de 'Uitvoeringsregeling behorende bij de Uniforme quotisatieregelingen en de Solidariteitskas' wordt overigens geadviseerd: "het tweevoudige van de bedoelde heffing (op dit moment dus €5,- per belijdend lid) te vragen van de belijdende leden, maar ook van andere dan de belijdende leden (zoals meerderjarige doopleden), ter verhoging van de eigen plaatselijke inkomsten." Dat betekent dat in de praktijk €10,- per lid wordt gevraagd.

3. Gebouwen

Kerkelijke gebouwen en overige gebouwde eigendommen Met betrekking tot de kosten van het onderhoud moet rekening worden gehouden met een prijsstijging in 2020 van circa 2%. Verder is het aan te bevelen, na te gaan of de reservering voor het periodiek onderhoud nog voldoende is, dan wel te hoog is. Bij een goede toepassing van dit systeem is het mogelijk om een gelijkmatige verdeling van de kosten over verschillende jaren te bereiken.

Onderhoud en afschrijving

Het is raadzaam om een goed onderhoudsplan op te (laten) stellen. Van belang is dit te doen voor de betreffende gebouwen afzonderlijk, met daaraan verbonden een kostenbegroting volgens het op dat moment geldende prijspeil. Dit onderhoud omvat bijvoorbeeld:

- jaarlijks klein onderhoud, kleine reparaties en controles, ook van het orgel, kosten van de inspectie en dergelijke;
- periodiek groter onderhoud, zoals schilderwerk van exterieur (om de 5 jaar), interieur (om de 10 jaar) en het reinigen van zonnepanelen;
- periodiek groot onderhoud, bijvoorbeeld vervanging van de centrale verwarmingsketel, grote reparaties aan dak of vloeren, vervanging van de raamkozijnen (om de 15 jaar).

Rekening houdend met enkele aspecten van het onderhoudsplan, zoals hiervoor aangegeven, kan van de volgende afschrijvingspercentages worden uitgegaan:

- Gebouwen: ongeveer 1 à 2% van de nieuwbouwwaarde of bouwkosten;
- Inventarissen en apparaten: circa 15 à 20% van de aanschaffingswaarde;

- Computers en dergelijke: ongeveer 25 à 33,3% van de aanschaffingswaarde;
- Centrale verwarming: 10 à 15% van de aanschaffingswaarde, tenzij deze is opgenomen in de kosten van het gebouw;
- Orgels: indien afzonderlijk gewaardeerd, circa 5 à 10% van de aanschaffingswaarde na aftrek van eventuele subsidie.

Eén en ander dient in overeenstemming te zijn met de gehanteerde afschrijvingstermijnen in begroting en jaarrekening. Minimaal dient een bedrag afgeschreven te worden voor de grootte van de jaarlijkse aflossing op de voor het object eventueel afgesloten lening.

Rijkssubsidieregeling voor instandhouding monumenten

Monumentale kerkelijke gebouwen en kerkonderdelen/ objecten, met uitzondering van pastorieën, kunnen in aanmerking komen voor de Subsidieregeling Instandhouding Monumenten (SIM). Deze subsidieregeling betreft sober onderhoud en is bedoeld voor het planmatig in goede staat houden van een monument. Dat betekent voornamelijk onderhoud, zoals schilder- en herstelwerk. De eigenaar stelt daartoe een zesjarig instandhoudingsplan op met behulp van het vereiste begrotingsmodel. Meer informatie over deze subsidieregeling en het begrotingsmodel kunt u vinden op de website www.cultureelerfgoed.nl. Een aantal provincies en gemeenten heeft een eigen fonds voor restauratie en/of onderhoud van monumenten. Dat kan dus per gemeente/provincie verschillen. Verder verdient het aanbeveling te bezien of de verzekerde bedragen nog op peil zijn. In dit verband wordt gewezen op de indexpolissen die voor de verzekering van kerkelijke eigendommen toegepast worden.

Energie

Meer informatie over de energiebelasting 2021 kunt u vinden op de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/belastingplan/belastingwijzigingen-voor-ons-klimaat/energiebelasting-ode).

Door het collectief voor inkoop energie voor kerken wordt op basis van inkoopstrategieën de energie gefaseerd ingekocht om een zo optimaal mogelijke prijs te realiseren. Voor de deelnemers van het collectief is er op de website ►



van energie-voor-kerken ook een benchmark beschikbaar om het energieverbruik van de kerkgebouwen van uw gemeente te vergelijken met het energieverbruik van vergelijkbare kerkgebouwen. Nadere informatie is te vinden op de website www.energievoorkerken.nl.

Naast het realiseren van een voordeliger tarief heeft ook reductie van uw verbruik uiteraard impact op uw energierekening. Met de reductie van het energieverbruik kunt u denken aan verschillende oplossingen als slimme meters, isolatie, raamfolie etcetera. Op de website www.groene-kerken.nl is ter oriëntatie onder andere een uitgebreide *toolkit* voor duurzaam kerkbeheer te vinden.

Verhuur

Met betrekking tot de verhuur van gebouwen en zalen is het qua begroting nog onzekerder zijn in coronatijd dan bij andere posten. Hierbij is het van belang uit te gaan van voorzichtige aannames. Tot nu toe blijkt steeds dat de coronacrisis een taaie is en nog zeker tot ver in 2021 en daarna zijn invloed zal hebben.

Opbrengsten uit rechten, deelnemingen e.d.

Geattendeerd wordt op de mogelijkheid de pachten van de landerijen periodiek te herzien. Voor reguliere pacht contracten geldt per regio een percentage voor daling van de pacht prijs. Voor meer informatie kunt u terecht bij het Kantoor der Kerkelijke Goederen in Amersfoort (zie: www.silasgroep.nl/kkg-adviseurs).

Begraafplaats

Wanneer een begraafplaats wordt geëxploiteerd, geldt het advies om na te gaan of de tarieven nog in overeenstemming zijn met de kostenontwikkelingen en of ze marktconform zijn ook. Dit is ook van belang voor de grafrechten en voor het verlenen van diensten.

4. Meerjarenprognose

Het is van belang een meerjarenprognose te maken voor een lange termijn perspectief. Vanaf het najaar 2020 is op gemeenteniveau (helaas nog niet op wijkgemeenteniveau) binnen FRIS de module meerjarenraming operationeel. Wij raden aan om daar eens goed naar te kijken en die uit te proberen. Daaruit blijkt onder andere hoe de verschillende begrotingsposten zich zullen ontwikkelen bij bepaalde aannames. Tegelijk beseffen we dat in coronatijd de aannames voor na corona ook onzeker zijn. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende begrotingsposten naar de mate van afhankelijkheid van conjunctuur- en (zeggen we er dit jaar bij) crisisbewegingen, van de salarisontwikkelingen en van de eigen beïnvloeding.

Als de begrotingen (en de jaarrekening) door de kerkenraad zijn vastgesteld, worden ze voorgelegd aan het Classicale College voor de Behandeling van Beheerszaken (CCBB). De begrotingen van de gemeente en van het college van diakenen dienen uiterlijk 15 december bij het CCBB binnen te zijn.



Tekst Nelline Breukhoven **Beeld** Aalt Petersen en Wikimedia

WIE

Aalt Petersen is geboren en getogen in Amersfoort. Heel zijn leven heeft zich in en rond de Sint-Joriskerk afgespeeld. Hij is getrouwd en heeft vier kinderen.

Na de middelbare school heeft hij drie jaar gevaren op een kustvaarder. Eerst als matroos, later ook als stuurman. "Dat hield in: een week of drie varen, het weekend in Nederland en weer weg. Inmiddels had ik verkering met iemand uit dezelfde wijkgemeente, en die zag het varen niet zitten. Ik moest kiezen: of door met varen, of door met haar. We hebben samen voor het laatste gekozen. Ik ben eerst nog naar de zeevaartschool geweest en daar heb ik mijn stuurman diploma gehaald. Aan wal heb ik eerst een administratieve functie gehad bij een oliehandel. Toen ben ik gaan werken bij Overtoom. Ik ben daar begonnen als verkoper, op het laatst was ik manager van het *callcenter* en van de klantenservice afdeling. Na 32 dienstjaren hadden ze me niet meer nodig. Ik was toen 56 jaar en stil zitten is niets voor mij. Ik wilde alleen nog maar iets doen waar ik blij van werd, dus ben ik aan het solliciteren gegaan en de functie van beheerder van de Sint-Joriskerk kwam vrij."

WAT

Aalt Petersen is beheerder, dus niet zo zeer kosten. Zijn taak is om te zorgen dat het gebouw in stand blijft. Dat betekent dus niet alleen verantwoordelijk zijn voor de fysieke staat van het gebouw maar ook voor de financiële gezondheid van het gebouw. "Daarbij spelen er twee pijlers: allereerst moet het een beetje commercieel zijn, dat heb ik vanuit mijn vorige werk goed meegekregen, en je moet klantgericht zijn. Ik heb jarenlang de klantenservice onder me gehad, dus daarin was ik ook thuis."

De Sint-Joriskerk in Amersfoort

Aalt Petersen

Van matroos op een kustvaarder tot beheerder van de Sint-Joriskerk in Amersfoort

"Het eerste jaar werkte ik gemiddeld 54 uur per week. Toen wilde ik overal bij zijn en deelde ik nog niet zo makkelijk uit. Het tweede jaar zat ik al veel meer richting de 36 uur. Dan ben je erachter wat het werk allemaal inhoudt en is het makkelijker om te delegeren en andere mensen in te schakelen. Ik vind het ook niet erg om meer uren werken. Dat zijn dan mijn vrijwilligersuren voor de kerk."

"Ik doe dit werk inmiddels 5 jaar. Ik werk officieel 36 uur per week, maar ik red het daar vaak niet mee. Het hangt er ook vanaf hoeveel er te doen is. Op dit moment, met corona, is het een ander verhaal, maar tot 12 maart waren we volop in de running en probeerden we de kerk zoveel mogelijk te verhuren. We proberen alles in goede banen te leiden, samen met de kleine zestig vrijwilligers die ik aan moet sturen. Zestig vrijwilligers is veel, maar ook bij de vrijwilligers straalt het enthousiasme ervan af. Onze vrijwilligers komen uit heel Amersfoort, ook van buiten de kerk. Hoe kom je daaraan? Nou, via via, een praatje maken en vaak zijn ze snel verkocht. Het is ook een prachtig gebouw om in te werken."

CORONA

"Voor mij heeft iemand anders de functie twee jaar vervuld, die heeft zagezegd de basis gelegd. En vanaf het jaar dat ik begon zijn we positief gaan draaien. Dat was een leuke bijkomstigheid. Maar door corona staat eigenlijk alles stil en is er bijna geen verhuur meer. Er zijn geen concerten meer, geen lezingen, al dat soort zaken worden allemaal uitgesteld. Op 12 maart zou Sela spelen in de Sint-Joriskerk, alle apparatuur was al opgebouwd, en toen kwam de persconferentie. Ze konden alles weer afbreken zonder een noot gespeeld te hebben."

"Inmiddels beginnen de concertenorganisaties waar men tussen de 100 en 150 personen publiek heeft, zich weer te melden. Maar dat is wel mager als je bedenkt dat we eerder op donderdag, vrijdag én zaterdag concerten hadden."

WAAROM

"Ik doe dit werk omdat deze kerk mijn hart heeft. Al mijn kerkelijke hoogtepunten hebben hier plaatsgevonden. Ik word blij als een evenement tot een goed einde is gebracht en de klant uiteindelijk tevreden is. Dat varieert dan van een etentje met 12 man tot een begrafenis met een koffietafel achteraf waar 900 mensen aanwezig zijn. Als je achteraf maar kunt zeggen: dat hebben we lekker gefikst met elkaar."

ADVIES

Tot slot wil Aalt Petersen nog een advies meegeven aan onze lezers: "Je klantvriendelijkheid moet 100% zijn. Je kent vast het imago wel van een boze koster die altijd zegt: 'Je mag dit niet, je mag dat niet.' Het is een uitdaging om dat op zo'n manier te brengen dat de ander er ook begrip voor heeft. Maar soms lijkt je wel een boze koster. Het is echter veelal de toon die de muziek maakt. Het is hard werken om dat imago te veranderen, maar het lukt wel."

"Zorg dat je verliefd blijft op je gebouw. Dan gaat het je aan het hart als iets niet goed gaat. Dan wil je zorgen dat zo'n gebouw nog tot in lengte van jaren kan blijven bestaan. Je moet dus liefde hebben voor je gebouw en liefde voor je vak. Dat is echt belangrijk."





Betrokkenheid

Tekst Jos Aarnoudse **Beeld** VKB

We hebben afgelopen zomer een lezersonderzoek gedaan onder de lezers van 'Kerkbeheer'. De vorige keer was in 2016. Eind 2017 hebben we forse vernieuwing toegepast op 'Kerkbeheer'. Na een tijdje ben je als redactie en redactieraad wel benieuwd hoe het blad nu ontvangen en gewaardeerd wordt.

Er deden voldoende mensen mee om daarvan een beeld te vormen. In ieder geval zijn we tevreden over de algemene respons, maar zien we ook aanleiding tot verdere verbeteringen. Ieder kon ook losse opmerkingen, complimenten, tips, kritiekpunten achterlaten. Je kijkt even met andere ogen naar je eigen functioneren. Dank.

Tegelijk zitten er dan altijd ook wel een paar bij die pijn doen. Je kunt zeggen: ach, die enkeling zat niet goed in zijn vel. Kennelijk is er dan toch die ervaring. "Ik ervaar de VKB niet echt als een vereniging" is er zo één. Hoe kunnen we meer en meer samen dat gevoel krijgen van kerkrentmeesters-met-elkaar ten dienste van onze plaatselijke gemeenten en de kerk in haar geheel? Of: "Jullie zijn teveel op je zelf gericht en te weinig dienstbaar aan de lokale gemeenten." Kennelijk worden we gezien als een ver-weg-hoofdkantoor, dat bezig is zichzelf in stand te houden. Au.

Ik zou dan graag die persoon willen spreken, heb je het echt over ons, en wat was je ervaring precies, maar dat is tegen de codes van de onderzoeker, dus dat kan niet. Natuurlijk, elke werkorganisatie, hoe klein of hoe groot, vervult ook de rol van werkgever. Dus wij hebben er baat bij om onze missie goed uit te voeren, omdat we er – naar wij vinden – zinvol en leuk werk aan hebben en ons brood ermee verdienen. Ook bij vrijwilligersinzet in de kerk (of elders) speelt altijd een zekere 'beloning' aan je zelf een rol. Het geeft zin, je hoort ergens bij, het geeft contacten. Maar het is wel belangrijk om het doel van je organisatie en je inzet (al dan niet betaald) steeds voor ogen te houden. In het geval van de VKB: dienstbaarheid aan een zo goed mogelijk functioneren van kerkrentmeesters in de kerk, en dat weer ten behoeve van de opbouw van de kerk, plaatselijk en bovenplaatselijk, en dat weer gericht op het Koninkrijk van God.

Eén van de drie kernwaarden van ons bureau is: betrokkenheid. Ik citeer: "Inhoudelijke betrokkenheid is bepalend voor de kwaliteit van ons werk. We schatten altijd een concrete situatie, een VKB-lid, een bestuurs- of commissielid, een collega, een individuele kerkrentmeesters of een externe relatie op waarde, en geven volledige aandacht. Omdat we inhoudelijke interesse hebben in zaken van kerkbeheer en van kerkopbouw, zijn we oprecht geïnteresseerd in de vraag van de ander of in de situatie die ons wordt voorgelegd. Wij bejegenen anderen zoals wij zelf bejegend willen worden (de 'gulden regel'). In de kern wordt onze houding bepaald door interesse, service en empathie. Wij willen graag meedenken, en willen graag leren van de vragen en de oplossingen die anderen aandragen. Het gaat om zorgvuldigheid en wederkerigheid. "Hoe zou ik het zelf vinden als..." Tot zover."

¹ De flyer 'Waarden-vol werken' van het VKB-bureau in Dordrecht.

U vindt de folder hier:

<https://kerkrentmeester.nl/bureau-en-dienstverlening/vkb-bureau>



Stelling van de maand

Heeft u een mening, wilt u erop reageren?

Laat het ons weten via: info@kerkrentmeester.nl

De stelling:

'Elk onderdeel van en rond de kerk dient regelmatig stil te staan bij de vraag: waar zijn we ook alweer voor en hoe dienen we daarmee anderen?'

Deeltijdontslag medewerker?

Tekst Jos Aarnoudse **Beeld** Unsplash

De coronaperiode duurt langer en langer. Er zijn gemeenten die voor de NOW-regeling in aanmerking zijn gekomen. Er zijn ook gemeenten die dat niet zijn, maar wel een kosten-beheerder in dienst hebben die al lange tijd veel minder te doen heeft dan waarvoor hij of zij is aangesteld. Nu het langer duurt: wat zijn de mogelijkheden in deze omstandigheden voor een (tijdelijk) deeltijdontslag?

Bij het langer duren van de coronacrisis komt de vraag inderdaad in beeld (ook bij heel wat organisaties, die nu nog overeind blijven via de steunmaatregelen): kunnen wij het personeel wel in dienst houden op wat langere termijn? De reguliere werktijdverkorting, die bestond, biedt geen soelaas, want die is met de start van NOW opgeschort. Dan blijft over: ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.

Daarbij heeft u te maken met de gewone regels van het arbeidsrecht en met de eigen afspraken in de arbeidsvoorwaardenregeling voor kerkelijke medewerkers. Die liggen wel in elkaars verlengde, maar ten aanzien van oudere werknemers (inmiddels nu 60 +) is er in de arbeidsvoorwaardenregeling bijvoorbeeld extra bescherming opgenomen.

Het begint altijd bij de vrijwillige weg: eerst moet er altijd gekeken worden of er intern niet een andere plek voor de medewerker is. Dan: de medewerker bewegen om ander werk te zoeken (voor een gedeelte van de arbeidstijd) en daar hem/haar ook financieel in faciliteren (kosten outplacement-traject en dergelijke). Daarbij kan ook aan de orde zijn een suppletie tot een bepaalde tijd op het (lagere) loon van een volgende werkgever, of een deeltijd verlof (zonder salaris) tijdens een inwerkperiode bij de nieuwe werkgever. In de arbeidsvoorwaardenregeling zijn daarover zaken opgenomen.

Tegelijk dient u vast te stellen hoeveel tijd u voor dit traject heeft. Oftewel: hoe lang kunt u het uitzingen met de medewerker voor de volle aanstelling op de loonlijst? Kosten die gemaakt worden in dit traject kunnen overigens wel in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, mocht het komen tot ontslag.

Want dat is dan de tweede fase: komen tot een zogeheten deeltijdontslag via onderlinge afspraken. Ook dan moet medewerker meewerken. Dit moet goed onderbouwd zijn, in die zin, dat een deeltijdontslag aanvaardbaar is als het echt niet anders kan. Het gaat dan meestal in de vorm van een ontbinding van de huidige arbeidsovereenkomst met de gelijktijdige aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor minder uren op dezelfde voorwaarden. En dat via een vaststellingsovereenkomst, zodanig op te stellen, dat de medewerker voor het ontbrekende werk recht heeft op WW (en uiteraard daaruit voortvloeiend de plicht tot het zoeken van nieuw werk voor dat deel). Hierin kunt u het aantrekkelijker maken door op de WW voor een bepaalde tijd of een bepaald percentage een suppletie toe te zeggen.

Hoewel de wet feitelijk geen deeltijdontslag kent, heeft de Hoge Raad uitspraken gedaan, dat er feitelijk omstandigheden zijn waarbij er wel sprake van kan zijn, en dat dan de verplichte transitievergoeding naar rato moet worden uitgekeerd. Want daar moet u wel rekening mee houden: bij ontslag bent u verplicht een transitievergoeding te betalen, die ongeveer 1/3 maandsalaris voor elk dienstjaar beloopt met een maximum van rond de €80.000,-. Dus stel, iemand heeft 25 dienstjaren, dan gaat het om ongeveer 8 maandsalarissen (naar rato van het deel van het ontslag) of vergelijkbare kosten aan *outplacement* arrangementen. Dus ook uit financieel oogpunt is dan de vraag: wat is eigenlijk voordeliger: in dienst houden of kosten maken voor een (deeltijd)ontslag?

Als de medewerker echter niet bereid is aan beide bovenstaande mogelijkheden mee te werken, kunt u ontslag aanvragen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden bij het UWV. Waarschijnlijk zal dat op hetzelfde neerkomen als in traject 2, mits u het UWV kunt overtuigen van de noodzaak. Als dat voor u en de medewerker echter een uitgemaakte zaak lijkt, is het alleen maar verstandig om – als u (deeltijd)beëindiging wilt of moet doorzetten – dit met de medewerker zo te bespreken, dat het alsnog via medewerking en een vaststellingsovereenkomst kan. Het scheelt namelijk de nodige bureaucratie.

Om kort te gaan: bij structureel langer wegvallen van werk en omzet, is het uiteraard mogelijk om uw medewerker (kosten-beheerder) te laten afvloeien, maar het is niet kosteloos, en als het bedoeld is voor de beperkte tijd van de coronacrisis vraagt het een inschatting van de toekomstige ontwikkeling die nog niet zo eenvoudig is.





► Up-a-Tree Associates

'Onderhoudswerkzaamheden' in de kerk

Tekst & Beeld Up-a-Tree

Wat als er een conflict dreigt te ontstaan binnen de gemeente? Hoe vermijd ik als ambtsdrager dat mijn gezin onder de hoge werkdruk lijdt? Hoe zorg ik ervoor dat de communicatie binnen de kerkenraad verbetert? Up-a-Tree Associates is een trainings- en coachingsbureau waar je terecht kunt met dit soort vragen.



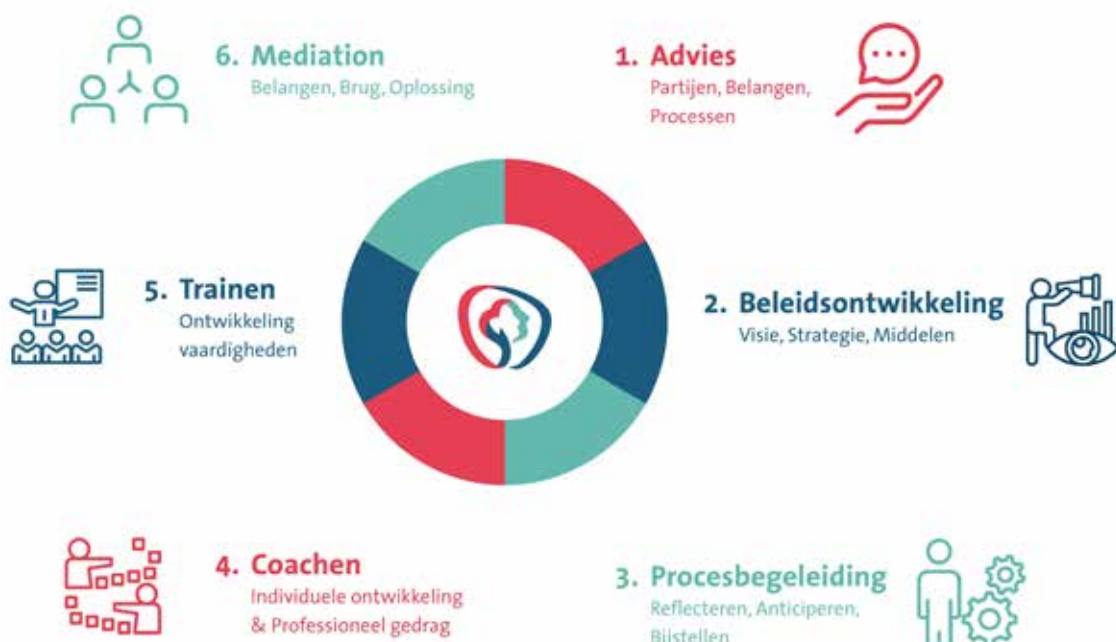
Barend van den Broek en Kees van Dam

Als er een conflict ontstaat binnen de kerkenraad of breder in de gemeente, kan dat mensen diep raken. De gevolgen zijn vaak ingrijpend. Up-a-Tree kan in zo'n situatie veel betekenen – mediation is een van de diensten die het bureau aanbiedt. Maar voorkomen is beter dan genezen. Daarom richt Up-a-Tree zich nadrukkelijk ook op training, advies en

coaching. Zo heeft Up-a-Tree een complete leergang professionele ontwikkeling opgezet voor theologiestudenten, en bijscholingsmodules voor predikanten. Alle diensten van Up-a-Tree vindt u in het diagram afgebeeld.

Up-a-Tree richt zicht zowel op kerkenraden en colleges, als op predikanten en andere ambtsdragers. Barend van den Broek en Kees van Dam, de twee coaches van Up-a-Tree, weten wat er kan spelen op het geschakeerde kerkelijk erf in Nederland. Ze hebben beiden jarenlange ervaring als coach en trainer zowel in Nederland als daarbuiten.

Veel kerkenraden en gemeenten komen bij Up-a-Tree terecht met een gerichte adviesvraag, bijvoorbeeld in het kader van een veranderingstraject of een aanstaande fusie. Ze kunnen altijd rekenen op een goed voorbereid en gedegen advies. Het kan ook dat iemand bij Up-a-Tree aanklopt omdat hij of zij op persoonlijk vlak tegen grenzen aan loopt. Up-a-Tree biedt dan persoonlijke coaching. Het afgelopen half jaar heeft Up-a-Tree ook gereageerd op covid-19. Zowel in de vorm, met coaching, intervisie en advies per video-verbinding. Maar ook in het aanbod van de onderwerpen: hoe goed te vergaderen en te communiceren als je elkaar niet ontmoet?



“Zonder Up-a-Tree was de situatie compleet geëscaleerd”

“Vorig jaar hadden we bij ons in de kerkenraad een conflict dat vrij hoog opliep”, vertelt een predikant die liever niet met naam genoemd wil worden. “Ik heb toen voorgesteld om professionele hulp in te schakelen. In het nascholingstraject van mijn opleiding had ik al eens te maken gehad met Up-a-Tree, en ik wist dat zij ook aan mediation deden.” De predikant nam contact op met Up-a-Tree en legde in een voorgesprek het probleem op tafel. “Daarna zijn er twee sessies geweest met de hele kerkenraad. We hebben dingen naar elkaar kunnen uitspreken en gezocht naar een werkbare oplossing voor beide partijen. Het probleem dat toen speelde is uit de weg geruimd, al veranderen karakters natuurlijk niet. Maar als Up-a-Tree niet was bijgesprongen, was de situatie compleet geëscaleerd. We hebben nu beter zicht op de verschillende karakters die er zijn binnen de kerkenraad en hoe die op elkaar inwerken. Daardoor is er meer onderling begrip gekomen. De kerkenraad heeft het traject als heel verbindend ervaren. Een van de broeders zei later: “We zouden eigenlijk elk jaar zo’n sessie moeten doen.”

“Fijn om iemand te hebben die met je meedenkt”

Voor Jan Drost is Up-a-Tree de afgelopen jaren uitgegroeid tot een vaste sparring partner. Drost is algemeen secretaris van het deputaatschap Bijzondere Noden van de Gereformeerde Gemeenten, een hulporganisatie die wereldwijd diaconale projecten ondersteunt. “We hebben geen vast aantal sessies per jaar afgesproken; af en toe bel ik Barend en dan maken we een afspraak om weer even om tafel te gaan. Als deputaatschap hebben we te maken met allerlei verschillende belanghebbenden: het bestuur, de kerkelijke organisatie, projectpartners, de achterban. Dat is een heel krachtenveld, waarbinnen je als kleine organisatie je werk zo goed mogelijk probeert te doen. Het is fijn om dan af en toe te kunnen sparren met iemand die weet hoe kerkelijke organisaties in elkaar zitten. Iemand die bijvoorbeeld mee kan denken in een bepaalde situatie: dat je nog wat meer geduld moet hebben of juist moet doorpakken.”

Ook op het gebied van personeelsbeleid kan Drost bij Up-a-Tree terecht. “Toen er een vacature ontstond, hebben we een sessie gepland met het hele team. Door middel van persoonlijkheidstesten hebben we met elkaar op een rijtje gezet welke competenties we al in huis hadden en wat voor persoon we nodig hadden om het team aan te vullen. Als je een kleine organisatie bent, is het belangrijk dat je de juiste mensen op de juiste plek hebt zitten.”

“Ik heb geleerd om mijn sterke kanten beter te benutten”

Marian van Giezen, predikant binnen de Protestantse Kerk in Nederland, volgde een coachingstraject bij Up-a-Tree. Ze leerde zichzelf daardoor beter kennen, vertelt ze. “Ik had ooit een folder-tje van Up-a-Tree aangenomen op de Kerkenbeurs. Toen ik bij het leiding geven binnen de kerkenraad tegen dingen aanliep, besloot ik om contact op te nemen.”

Ze ging een coachingstraject in van zeven gesprekken. “Ik heb een heel aantal persoonlijkheidstesten ingevuld. Vervolgens ging ik met Kees het gesprek aan over de uitkomsten. Van te voren dacht ik dat ik een aantal concrete handvatten zou krijgen om bepaalde dingen aan te pakken, maar ik heb vooral meer inzicht gekregen in mijzelf en mijn rol in de groep. Ik had de neiging om mezelf blind te staren op dingen die ik niet voor elkaar kreeg. Door de gesprekken heb ik geleerd om mijn sterke kanten juist in te zetten. Ik ben bijvoorbeeld vooral goed in een-op-een contacten. Kees heeft me laten zien dat je dan ook een manier van leidinggeven moet kiezen die daarbij past, bijvoorbeeld door dingen in de wandelingen alvast met mensen te bespreken. Zo voorkom je dat ze in een vergadering de hakken in het zand zetten en je een rol moet spelen die niet bij je past.”

► www.up-a-tree.nl



► VDKL interieurarchitectuur

Voor een frisse blik op uw kerkinterieur

Tekst Ineke Kouwenberg **Beeld** Mels van Zutphen, Jonathan Andrew Photography, Boissevain fotografie en K. Henstra

Hoe vernieuw je met respect voor traditie? Hoe maak je een zaal echt multifunctioneel? En, misschien wel het belangrijkste: hoe zorg je dat iedereen zich thuis voelt in een vernieuwd kerkgebouw? Een kerk (ver)bouwen brengt veel vragen met zich mee. Daphne van der Knijff-Looman van VDKL interieurarchitectuur is gespecialiseerd in de (ver)bouw van kerken. Ze schreef een werkboek, speciaal voor kerken met verbouwplannen, waarin alle mogelijke vragen aan bod komen. Een voorproefje.

Een kerk moet vooral een plek zijn waarin mensen zich herkennen. Dat ontstaat niet zomaar. Daphne van der Knijff heeft al voor veel verschillende gemeenten een nieuw kerkinterieur ontworpen. Ze weet hoe veelomvattend zo'n verbouwproces is en hoe je de gemeente daarin meeneemt.

Mensen betrekken

De aanleiding voor een verbouwing varieert natuurlijk. Soms zijn het twee (wijk)gemeenten, die samen verder willen in één gebouw. Soms is een kerk gewoon toe aan een nieuwe, meer eigentijdse inrichting. Maar een kerk is voor gemeenteleden veel meer dan een gebouw, dat merkt Daphne elke keer weer. Daarom is het voor VDKL zo belangrijk dat gemeenteleden echt betrokken worden bij de plannen voor een nieuw interieur.

Dat kan op allerlei manieren. Zo hield de Fonteinkerk zogenaamde Droomavonden voor de hele gemeente. "Daar zijn veel ideeën uit gekomen," vertelt een commissielid van de Rotterdamse kerk. "Veel van die ideeën zijn opgenomen in ons Programma van Eisen en uiteindelijk ook teruggekomen in het uiteindelijke ontwerp."

Daphne ziet hier een belangrijke taak voor haar, als interieurarchitect. "Gemeenteleden hebben een emotionele band met hun kerkgebouw. Daarom is luisteren voor mij een belangrijk aspect van mijn werk. Pas als ik weet wat verschillende groepen in de gemeente nodig hebben om zich thuis te voelen, kan ik starten met het ontwerp."

Een vak apart

De gemiddelde kerkrentmeester maakt het maar eens in zijn leven mee en ook voor mensen in een bouwcommissie is het ver(bouwen) van het eigen kerkgebouw compleet nieuw. Zelfs als er leden zijn met een achtergrond in de bouw. De herinrichting van een kerkinterieur is dan ook echt een vak apart. "Er komt gewoon veel meer bij kijken, dan je op het eerste gezicht zou denken," legt Daphne uit. "Natuurlijk zijn er talloze praktische zaken. Maar ik weet uit mijn praktijk dat het de emotionele kant is die zo'n proces bij kerken bijzonder, en

soms lastig maakt. Vernieuwing betekent immers ook afscheid en verlies van het vertrouwde."

Nieuw werkboek voor gemeenten met verbouwplannen

Om kerken te ondersteunen heeft VDKL Interieurarchitectuur haar kennis en ervaring vertaald in een werkboek, dat dit najaar verschijnt. Het boek met de titel *Vol vertrouwen de kerk verbouwen* is speciaal geschreven voor gemeenten met heel concrete of nog wat vage (ver)bouwplannen.

Daphne: "Met dit werkboek wil ik kerkrentmeesters en bouwcommissieleden handvatten geven voor allerlei praktische zaken, zoals budget, planning, vergunningen, etcetera. En ik besteed veel aandacht aan 'het waarom' van de verbouwing. Wat is de aanleiding en wat is het doel? En hoe betrek je de gemeente op een positieve manier bij het hele proces?"

Leren van ervaringen van andere kerken

Het nieuwe werkboek bevat ook ervaringsverhalen van kerkrentmeesters en bouwcommissieleden die hun kerk al verbouwd hebben. Ze beantwoorden vragen als: Wat had ik graag vooraf willen weten? Wat ging er goed? Wat ging minder goed? En welke tips heb ik voor eenieder die aan het begin van een verbouwing staat?

"Mijn werkboek neemt je stapsgewijs mee in alle aspecten en fasen van de verbouwing," aldus Daphne. "Dat is belangrijk. Want als je inzicht hebt in het hele proces en dat soepel weet te begeleiden, heb je meer kans dat je het gedroomde eindresultaat ook realiseert: een nieuw kerkinterieur waar iedereen zich thuis voelt."

Slimmer en duurzamer

In het boek wordt ook de vraag gesteld wat de meerwaarde is van een professional. Een commissielid van de Goede Herderkerk adviseert "een professional die affiniteit heeft met het kerk-zijn en gemeenschapsgevoel." Ter illustratie verwijst hij naar een ontwerpdetail in de nieuwe

kastenwand van de vernieuwde ontmoetingsruimte van de Goede Herderkerk. Waarin door de verdeling van de panelen, een subtiel kruis ontstaat. Een commissielid van de Pelgrimkerk heeft ook ervaren dat een professional meerwaarde geeft. Bijvoorbeeld door "de kennis van de diverse materialen en bekendheid met meubelmakers."

Daphne zelf is niet bang dat ze door dit werkboek zichzelf overbodig maakt. Ze vergeleek het (ver)bouwen van de kerk al eens met het bouwen van een zandkasteel. "Als je een zandsculpturenfestival hebt bezocht, in Scheveningen bijvoorbeeld, dan weet je wat het verschil is tussen jouw eigen zandkasteel en het kunstwerk van een professional." Dat geldt nog altijd. "Het is bijna altijd een goede beslissing om een professional te betrekken bij de (ver)bouw van een kerk. De kosten zijn vaak een relatief bescheiden investering, terwijl het verschil in eindresultaat overduidelijk is. Het is vaak niet alleen mooier, maar ook slimmer en duurzamer."

Aan de slag

Het werkboek *Vol vertrouwen de kerk verbouwen* verschijnt dit najaar. Lezers van dit blad kunnen het boek al bestellen via voorinschrijving op <https://bestelmijnboek.nl/product/vol-vertrouwen-de-kerk-verbouwen>.

Heeft u verbouwplannen of interieurwensen? Neem dan vrijblijvend contact op met VDKL interieurarchitectuur. Dat kan via mail@vdkl.nl of telefonisch 015-215 58 39.

VDKL interieurarchitectuur ontwerpt en realiseert eigentijdse kerkinterieurs met respect voor traditie en ruimte voor iedereen.

► www.vdkl.nl

Afbeeldingen van boven naar beneden:

- Kastanjezaal, Goede Herderkerk te Rotterdam
- Kerkzaal Fonteinkerk te Rotterdam
- Daphne van der Knijff in de (inmiddels afgebroken) Salvatorkerk te Rotterdam
- Liturgisch centrum Pelgrimkerk te Haarlem





De Vervangingsverzekering 'predikanten'

Tekst & Beeld Mercer Marsh Benefits

Ook predikanten zijn weleens ziek! Hierdoor worden alle leden van de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer zo nu en dan geconfronteerd met het maken van extra kosten voor bijvoorbeeld het inhuren van een vervangende predikant. Speciaal voor dit financiële risico biedt Mercer Marsh Benefits in samenwerking met de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer de Vervangingsverzekering.

Voor werknemers in loondienst bij uw gemeente loopt u als werkgever het risico dat één van uw werknemers ziek wordt. U bent dan verplicht om het loon gedurende 2 jaar (gemaximeerd) door te betalen aan uw zieke werknemer. Voor deze loondoorbetalingsplicht kan een ziekteverzuim verzekering worden afgesloten. Omdat het niet mogelijk is om ook de predikant(en) van uw gemeente op een ziekteverzuim verzekering mee te verzekeren, heeft Mercer Marsh Benefits in nauwe samenwerking met de VKB de vervangingsverzekering 'predikanten' ontwikkeld waarmee u dit financiële risico voor uw gemeente prima kunt verzekeren.

Ook in geval van ziekte van een predikant wordt uw gemeente veelal geconfronteerd met extra kosten om in de (tijdelijke) vervanging van een predikant te voorzien. De vervangingsverzekering is dan ook specifiek afgestemd op de situatie van een predikant. In geval de gemeentepredikant wegens ziekte zijn/haar werkzaamheden niet kan verrichten keert deze verzekering een geldbedrag uit aan de kerkelijke gemeente. De uitkering die wordt verstrekt is een vast bedrag en is bedoeld om de kosten die uw gemeente voor de vervanging van de betreffende predikant moet maken geheel of gedeeltelijk op te vangen. U kunt bij de vervangingsverzekering kiezen of u alleen het eerste jaar of het eerste en het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid van een predikant wilt verzekeren.

De belangrijkste kenmerken van deze verzekering zijn:

- Keuze tussen 3 verschillende verzekerde bedragen;
- Keuze om uitsluitend het eerste ziektejaar te verzekeren of zowel het eerste als tweede ziektejaar;
- Korte eigen risicotermijn van 30 dagen per ziekmelding;
- Zeer scherpe jaarpremies.

Voor meer informatie verwijzen wij u graag naar de speciale verzekeringspagina's op de website van de VKB: www.vkb-verzekeringen.nl. Hier treft u meer informatie aan en kunt u zich eenvoudig aanmelden voor deze verzekering. Een groot deel van de gemeenten maakt al jaren gebruik van deze verzekering!

Heeft u nog vragen neemt u dan contact op met Joyce den Hollander. Zij informeert u graag verder over de voordelen en het nut van deze verzekering en helpt u uiteraard bij het afsluiten van deze verzekering.

Joyce den Hollander
Adviseur Zorg- en Inkomensverzekeringen
Telefoon: 010 – 40 60 817
E-mail: info.vkb@mmc.com

Jaarboek Protestantse Kerk in Nederland 2020-2021

Tekst Jos Aarnoudse **Beeld** PR

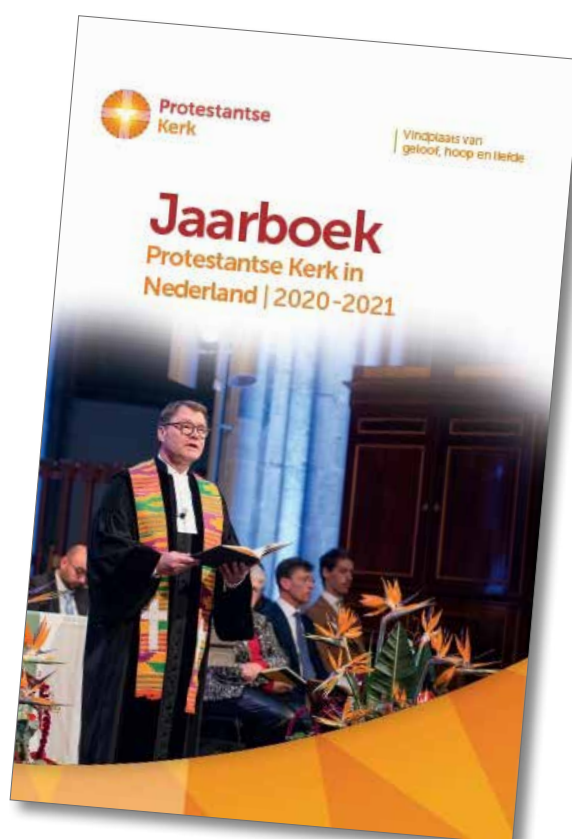
Uitgeverij KokBoekencentrum vraagt met een forse advertentie hier en daar aandacht voor het nieuwe Jaarboek 2020-2021 van de Protestantse Kerk in Nederland. Voor verdere informatie wordt men verwezen naar de website van de uitgeverij. Wie denkt: ha, eindelijk weer eens een jaarboek van de Protestantse Kerk (het vorige was vijf (!) jaar geleden), komt tamelijk bedrogen uit.

Want op de website van KokBoekencentrum krijg je dan te lezen, dat het jaarboek alleen te bestellen is door scriba's van plaatselijke kerkenraden, terwijl het jaarboek alleen gebruikt mag worden binnen de eigen kerk. Dus als je er één nodig denkt te hebben voor je kerkenwerk, neem contact met je plaatselijke scriba op, is de aansporing. Maar voor alle overige belangstellenden: jammer dan. Summier wordt er voor deze aanpak verwezen naar de AVG (privacywetgeving) en het feit dat er persoonsgegevens in het jaarboek zouden staan.

Maar als je er dan één hebt, overigens mooi in stijl uitgegeven, en het doorbladert, komen er wel vragen op. Want de inhoud behelst feitelijk niet veel meer dan een lijst plaatselijke gemeenten, met de adressen van kerkgebouwen, plus een correspondentieadres, plus een lijst van predikanten en kerkelijk werkers met summiere contactgegevens (ambtelijke status, e-mailadres en/of telefoonnummer). Nu is het zo, dat tegenwoordig veel gegevens via internet zijn te vinden (van de landelijke kerkorganisatie bijvoorbeeld). Via de kerkvinder op de PKN-website vind je ook gemeente-gegevens, en veelal ook een link naar de website van een plaatselijke gemeente.

Toch kun je je afvragen wat dit gestripte jaarboek en de keuzes die daaraan ten grondslag liggen, nu precies met de AVG te maken heeft. Het wordt ook nauwelijks nader uitgelegd. Van predikanten zou je toch verwachten dat het bereikbare publieke figuren zijn. Wat is er zo bijzonder aan (publieke) correspondentieadressen van plaatselijke gemeenten, dat ze alleen in 'een boekje in eigen beheer' zouden mogen worden verspreid? Daarnaast is er allerlei informatie vervallen, zoals de ledenaantallen per gemeente, de indeling in wijkgemeenten, bevestigings- en intredejaren van predikanten (ceremoniën die plaats vinden in publieke erediensten), waarvan je je kunt afvragen wat die met privacy-bescherming te maken hebben.

Mooi dat er nu weer een jaarboek is, maar eigenlijk is het alleen interessant voor preekvoorzieners (om de voorgangers te vinden die ze willen vragen) en gastvoorgangers (om het kerkgebouw te vinden waar ze hebben voor te gaan). Wij mogen het als VKB niet eens hebben. Maar ter wille van het werk van plaatselijke kerkrentmeesters hebben we er toch een blik in geslagen. Het is wat het is, maar het is niet meer wat het was. Helaas. Deels begrijpelijk gezien de maatschappelijke ontwikkelingen, maar deels ook niet.



Bestuur benoemt nieuwe voorzitter

Het bestuur van de VKB heeft conform de statuten art. 14 lid 4 op 21 juli jl. dhr. Rik Buddenberg uit Zoetermeer benoemd tot voorzitter van het bestuur van de VKB, ingaande per 21 november 2020.

Wie niet vreemd is in Jeruzalem en de advertentie zag in *Kerkbeheer* en op de website van de VKB, weet dat de VKB een nieuwe voorzitter voor het bestuur zoekt. Immers per 2021 is drs. Cor de Raadt aftredend.

Er werd gekozen voor een procedure waarin externe en interne kandidaten werden geworven. Waarom? Omdat het streven van de VKB gericht is op het komen tot bestuurlijke verjonging, en als het kon nu ook al met de werving van een nieuwe voorzitter.

De benoemingsadviescommissie werd terzijde gestaan door het wervingsbureau Pandion. In de procedure is contact gelegd met 120 potentiële kandidaten, van wie echter een bescheiden aantal daadwerkelijk te kennen gaf beschikbaar te zijn en met wie gesprekken werden gevoerd.

De inschakeling van het bureau voor de werving heeft betekend, dat er op deze manier zicht is gekomen op wat er op dit moment 'in het vat' zit, als we op zoek zijn naar een voorzitter van de VKB, met een streven naar verjonging in het achterhoofd. Er waren zeker interessante kandidaten van kwaliteit bij, maar door de procedure en de gesprekken wordt ook helderder wat er precies gevraagd wordt en gevraagd moet worden, ook aan de interne kandidaat, die meedeed. Daardoor vielen er ook de nodige af.



Van meet af aan is open gehouden dat ook oudere en interne kandidaten konden meedoen. Er is alleen een streven benoemd. Er was geen sprake van een absoluut uitgangspunt. De heer Buddenberg heeft de vrijheid genomen zich beschikbaar te stellen, evenals overigens enkele andere 'oudere' kandidaten, in het volle besef dat verjonging wel degelijk het streven was en is.

Dat hij in deze procedure in feite boven aan de lijst eindigde, ondanks het feit dat dat vanwege zijn leeftijd misschien niet voor de hand lag, zegt iets over zijn kwaliteit en zijn presentatie tijdens de wervingsprocedure ten aanzien van visie, drive, kennis en attitude voor het programma dat de aankomende jaren voor de VKB wordt gevraagd, inclusief verjonging.

Het bestuur en de directie van de VKB zien uit naar samenwerking met de heer Buddenberg in zijn toekomstige nieuwe rol als voorzitter van het bestuur en wensen hem daarin veel goeds en Gods zegen toe.

Optimalisatie van het binnenklimaat voor personen, behoud van het monumentale interieur en energiegebruik

PHYSITEC.NL

Ingenieurs- en adviesbureau met jarenlange ervaring en diepgaande kennis van bouwfysica en installatietechniek. Gespecialiseerd in klimaatbeheersing in monumentale kerken, musea en archieven.

Weena 290
3012 NJ Rotterdam

T 010 282 12 50
E info@physitec.nl



Physitec

Een ontmoeting van kerkrentmeesters in de Bollenstreek

Tekst & Beeld Adam van Bergeijk

Op 10 september kwamen er kerkrentmeesters van tien colleges van kerkrentmeesters in de Bollenstreek bijeen in 'De Voorhof' te Rijnsburg. Zij spraken met elkaar over aspecten van kerkbeheer. De avond was een initiatief van de Afdeling Zuid-Holland van de VKB. Een verslag.

Samenwerking zoeken

Avondvoorzitter en bestuurslid Rik Buddenberg was, als ex-inwoner van de Bollenstreek, op vertrouwd terrein. Hij heette de kerkrentmeesters welkom en lichtte het nieuwe initiatief van de Afdeling Zuid-Holland toe. "Kerkrentmeesters gaan meer en meer met elkaar samenwerken en zoeken, logischerwijs, naar gemeenten in hun nabijheid waarmee zij mee willen optrekken. Althans, eerst op het gebied van kerkbeheer." Dat vond weerklank bij de aanwezigen. Een tweetal kerkrentmeesters bleek speciaal te komen om andere kerkrentmeesters te kunnen polsen over mogelijke vormen van samenwerking.

Belangrijke posten bemand houden

Een kerkrentmeester gaf een inkijkje in zijn gemeente: "We hebben een boekhouder op leeftijd, maar hij is de enige. Dat maakt kwetsbaar." Andere aanwezigen bleken ook zorgen te hebben over opvolging en bemensing. Afdelingsbestuurslid Bart van der Roest onderzocht de demografie in zijn gemeente en zag een dal in de leeftijdsgroep van 30 tot 50 jaar. Dat is zorgelijk, niet alleen voor wat betreft de opvolging, maar ook voor de hoogte van de inkomsten uit geldwerving. De kloof tussen inkomsten en uitgaven bleek herkenbaar in de Bollenstreek. Een van de deelnemers deelde de conclusie van zijn college: "We hebben onderzoek gedaan naar de inkomsten en de uitgaven en kunnen niet anders zeggen dat we nu op te grote voet leven. We moeten naar de kern, dat

is het pastoraat. En niet zozeer focussen op de kostenkant, daar zit weinig rek meer in'.

Jongeren

"Sluit aan bij de belevingswereld van jongeren," adviseerde een andere kerkrentmeester. "En spreek met hen, niet over hen. Kijk eens naar een organisatie als Greenpeace, die adresseert op goede wijze. Praat met de jeugd en met de jongeren over de toekomst en zet in op zingeving en nabijheid." Dat jongeren niet snel te porren zijn voor langdurige verbindingen als een ambt, blijkt ook in deze regio het geval. Daarbij komt nog, dat jongeren moeilijk te betrekken zijn bij processen als kerkafstoting.

Keuze voor gebouw

Diverse gemeenten onderzoeken mogelijkheden om hun gemeente te huisvesten. Soms zijn er 'teveel' kerkgebouwen en moet er een kerk worden afgestoten. Dat maakt veel los. "Het is de verkeerde aanpak om te kijken van welke kerk je het gemakkelijkst af komt," zei een kerkrentmeester met ervaring in het maken van keuzes in kerkgebouwen. "Het bleek effectiever om, met behulp van een goede adviseur, te kijken naar de benodigde functionaliteit van ruimten."

Veiligheid

Tenslotte hadden alle deelnemers van de ontmoeting de nodige ervaring met veiligheid in de kerk, en dan vooral met de virusperikelen. De ervaringen wisselen: de ene gemeente zingt wel, de andere niet. Stijgen de inkomsten bij de een, bij de ander dalen ze. Over het algemeen blijken de digitale middelen prima te werken, al blijft het behelpen.

Vervolg

Op de vraag van avondvoorzitter Buddenberg of men de avond nuttig vond, werd positief gereageerd. Besloten werd om de ontmoeting over ongeveer een halfjaar te herhalen. Intussen denkt het Afdelingsbestuur van de VKB Zuid-Holland mee over de vraag naar een 'vangnet' voor kwetsbare functies in de kerk. Als er maar één persoon beschikbaar is voor sleutelposities in een lokale gemeente, dan is een regionaal vangnet, als een soort kerkelijk uitzendbureau, wellicht een goede oplossing. Over een halfjaar organiseert de Afdeling opnieuw een ontmoeting, mogelijk weer in Rijnsburg waar de faciliteiten prima zijn om corona-proof te kunnen spreken met elkaar over kerkrentmeesterlijk beheer.



Ontmoeting in Rijnsburg, met uiterst rechts avondvoorzitter en bestuurslid Rik Buddenberg.

Adviesraad VKB Jong

Verslag eerste bijeenkomst

Tekst Adam van Bergeijk **Beeld** Nelline Breukhoven en Adam van Bergeijk

Op zaterdagochtend 5 september kwam in de Amersfoortse Bergkerk de Adviesraad VKB -Jong bijeen. Vijf jongere kerkrentmeesters spraken met twee bestuurders van de VKB en twee medewerkers van het VKB-bureau over kerkrentmeesterlijk beheer.

Een levendige uitwisseling van ervaringen, zo kan de eerste bijeenkomst van de Adviesraad worden getypeerd. Allen werden uitgedaagd om te reageren op stellingen en vragen die op voorbedrukte kaarten stonden. Daarmee ontstond al direct een blik op de kerkrentmeesterlijke praktijk van de aanwezigen. Het doel van de bijeenkomst – een uitwisseling tussen bestuur van de VKB en jongere kerkrentmeesters – werd ruimschoots behaald.



Jong

Bureau-medewerker en Adviesraad-coördinator Adam van Bergeijk: "De naam Adviesraad VKB Jong behoeft enige toelichting. We willen hiermee niet uitdrukken dat we moeten opboksen tegen oudere kerkrentmeesters. Nee, we willen graag de geluiden van jongere kerkrentmeesters horen. Die jonge kerkrentmeesters zien we niet zo snel tijdens andere VKB-bijeenkomsten, maar ze zijn er wel. Het is ook niet zo, zoals het cliché luidt, dat deze jongere kerkrentmeesters te druk zijn. Het is eerder zo, dat zij uitdrukkelijk moeten worden gevraagd om hun mening te geven of om ervaringen uit te wisselen." De ontmoeting in Amersfoort is dan ook belangrijk voor het bestuur van de VKB. Het bestuur mengt zich graag met jongere kerkrentmeesters 'uit het veld' om ook hun ervaringen te horen.

'Mensen vormen de kerk'

Gert Koffeman, bestuurslid van de VKB en portefeuillehouder 'mensen' verricht de aftrap. "De kerk is een gemeenschap van mensen die de handen uit de mouwen steken. Werkgeverschap is daarom een wat beladen term in

de kerk. Bij een koster ligt dat allemaal wat meer voor de hand dan bij bijvoorbeeld een predikant. Ook voor vrijwilligers zijn er uitgesproken spelregels nodig." De samenvang tussen civiel recht en kerkelijk recht zorgt ervoor dat de rol van werkgever binnen kerkelijke verhoudingen gecompliceerder is dan bij een onderneming, of bijvoorbeeld bij de gezondheidszorg. Koffeman: "De HRM-portefeuille is behoorlijk ingewikkeld, zeker als je er als kerkrentmeester zomaar mee geconfronteerd wordt. Tegelijkertijd is er een grote verantwoordelijkheid: fouten kunnen enorme consequenties hebben. Maar ook landelijk is grote aandacht vereist. Een groot deel van het budget van kerken wordt juist door werkgeverschap bepaald. Het valt mij op dat predikanten daarop grote invloed uitoefenen in de synode. Zo keurt de slager ook nog eens zijn eigen vlees."

Volle agenda

Het inblikje in de praktijk van de deelnemende kerkrentmeesters leverde onderlinge herkenning op. "Er staat veel op de agenda," zei een kerkrentmeester en een ander vulde aan: "Communicatie is zeer belangrijk." Ook werden er goede voorbeelden uitgewisseld. Zoals een kerkrentmeester uit het midden van het land zei: "Na tweeëneenhalf jaar me verbaasd te hebben hoe dingen worden georganiseerd, ben ik gestart om elk kwartaal een onderwerp plus een voorstel voor een verandering te agenderen. Dat blijkt succesvol." Een Zuid-Hollandse kerkrentmeester is het opgevallen, dat er veel wordt geluisterd naar iedereen. Teveel. Wat haar betreft pakken de kerkrentmeesters meer hun verantwoordelijkheid. Een kerkrentmeester uit Limburg beaamt dat: "De echte macht lijkt soms elders te liggen, bij voormalige kerkrentmeesters of bij andere, invloedrijke kerkmensen die niet in het bestuur zitten."

Communicatie

Nelline Breukhoven, kerkrentmeester in Rotterdam en werkzaam bij het VKB-bureau: "De plaatselijke geschiedenis is erg belangrijk. Hoe zijn besluiten of gebeurtenissen in het verleden tot stand gekomen? En, op welke wijze worden besluiten genomen en gedeeld met mensen die het aangaan? Kortom, communicatie is echt heel erg belangrijk."

Pro-actief kerkbeheer

Een bijdrage met betrekking tot pro-actief kerkbeheer werd geleverd door Rik Buddenberg. Buddenberg is bestuurslid van de VKB en trekker van 'pro-actief kerkbeheer'

bij de VKB. Als zodanig is hij betrokken bij de ontwikkeling van een instrument waarmee kerkrentmeesters kengetallen kunnen genereren en vergelijkingen kunnen maken met andere gemeenten. Buddenberg: "Ondernemerszin en creativiteit zijn nodig. Niet op de centen passen en brandjes blussen, maar pro-actief werken aan visie. Waar willen we zijn over vijf jaar? Welk percentage onderhoudskosten ten opzichte van de totale exploitatiekosten hebben we en hoe zit dat bij andere gemeenten? In goed Nederlands: we gaan *benchmarken*. Vanuit kengetallen kunnen aanbevelingen volgen. In de komende tijd gaan we een pilot met zo'n *benchmark* uitvoeren in tien gemeenten. Hij gaf tenslotte een tip uit zijn eigen praktijk als kerkrentmeester mee: "Zorg ervoor dat je een goede notitie schrijft en dien die in bij de kerkenraad. Als je een goede onderbouwing hebt, bestaat er goede kans dat jouw idee praktijk wordt."

Naar een volgende ontmoeting als Adviesraad VKB Jong

Op de vraag of deze bijeenkomst zodanig is ervaren dat een herhaling doelmatig is, reageerden de deelnemers positief. Voor een volgende keer, waarschijnlijk in januari 2021, zullen er geagendeerde onderwerpen worden besproken. Deze eerste keer bleek het prima te werken zonder agenda; de volgende keer echter, wordt een specifiek gespreksonderwerp gekozen. Dan zal ook Dick Tolsma, kerkrentmeester uit Franeker aanschuiven. Hij kon er deze keer niet bij zijn, maar werd wel over dit onderwerp geïnterviewd voor het *Friesch Dagblad* (FD, 10 september, 'Jonge kerkrentmeesters zoeken hulp en inspiratie bij elkaar').

Bestuur tevreden

Ook de bestuursleden Koffeman en Buddenberg zijn tevreden: "Je ziet dat cultuuraspecten soms botsen met procedures en structuren. Structuren zijn nogal eens naar eigen inzicht en willekeur ingericht. Samenwerken vraagt echter om helderheid en duidelijkheid. Daarbij zijn middelen en mensen dienstig aan ambities en doelstellingen." Met deze ochtend in Amersfoort is duidelijk dat het delen van verhalen, het uitwisselen van ervaringen en goede voorbeelden positieve bijdragen vormen voor lokaal kerkrentmeesterlijk beheer.

Meer informatie

Voor meer informatie over de Adviesraad VKB Jong: Adam van Bergeijk van bureau VKB te Dordrecht (e-mail: info@kerkrentmeester.nl).



De Adviesraad VKB Jong bijeen in Amersfoort.

Uit het bestuur

Op 9 september hield het VKB bestuur vergadering. Dat gebeurde nog steeds vanwege corona digitaal. Eén van de onderwerpen was het besluit om 21 november al dan niet de jubileumbijeenkomst in de Joriskerk in Amersfoort door te laten gaan.

Grote jubileumviering gaat niet door

Het bestuur volgt het advies van de Jubileumcommissie. De bijeenkomst op 21 november wordt vanwege de aanhoudende coronacrisis teruggebracht tot een beperkte viering, die gestreamd zal worden. Uit te nodigen: bestuur, ledenraad, jubileumcommissie, bureau, 2 leden per afdelingsbestuur, delegatie van bestuur SKIN.

Ledenraadsvergaderingen

De ledenraad van 12 september werd omgezet naar een digitale vergadering op 3 oktober. Aan de orde kwam wat er moet gebeuren met de oorspronkelijk geplande ledenraad van 28 november. Het bestuur vindt het niet opportuun om die (zeker als er op 21 november al in kleine kring jubileum wordt gevierd) door te laten gaan. Er wordt besloten om de ledenraad voor te stellen in het eerste kwartaal van 2021 een extra ledenraadsvergadering met een inhoudelijke agendering te beleggen, naast het regulier jaarlijkse minimum van één in juni en één aan het eind van het kalenderjaar.

Ambities en coronatijd

Het bestuur waardeert de inzet van het bureau om uitgaande van de bestaande situatie een optimale inspanning te plegen om de VKB klaar te maken voor de aankomende jaren. Tegelijk is het bestuur beducht voor overbelasting, naast de inspanningen voor de ICT transitie en de in 2021 geplande pilot in kader van pro-actief kerkbeheer. Besloten werd dat De Raadt en Buddenberg samen met Aarnoudse nog eens zullen kijken naar de mogelijkheden voor 2021. Het bestuur stemt wel in met aanschaf materiaal studio voor het faciliteren van webinars en video's en voor de (in uren beperkte) aanstelling tot eind 2021 van mevrouw Hannah van Bergeijk-Klopstra in verband met ontwikkeling data-winning en de onderzoeksproject VKB.

Adviesraad VKB Jong

De heren Koffeman en Buddenberg doen enthousiast verslag van de eerste bijeenkomst op 5 september. Met Koffeman ging het gesprek over mensen in de kerk en arbeidsvoorwaarden. Met Buddenberg ging het gesprek over pro-actief kerkbeheer. Het leverde een enerverende gedachtenuitwisseling op en ... een paginagroot artikel in het *Friesch Dagblad*.

Kerken delen. De Brugkerk, Amersfoort

Verhalen vanuit SKIN, de koepelorganisatie van internationale en migrantenkerken in Nederland

Tekst Madelon Grant (beleidsmedewerker SKIN) **Beeld** www.brugkerk.eu en www.chinesekerk.nl

"De Brugkerk in Amersfoort is één van de tien wijkgemeenten van de Protestantse Gemeente Amersfoort. We willen een gemeenschap zijn waar wij en velen met ons geprikkeld en geïnspireerd worden door de boodschap van God en de navolging van Jezus Christus in ons dagelijks leven. Al 25 jaar verhuren we één van onze zalen aan onze Chinese broeders en zusters. Zij behoren tot de Chinese Christelijke Gemeente in Nederland (CCGN). Een andere zaal verhuren we aan de Wijkherberg van de Katholieke kerk. De katholieke Heilige Geestkerk is namelijk enkele jaren geleden gesloten. Voor beide kerken hanteren we gereduceerde tarieven."

Aan het woord is Jan Grevengoed, kerkrentmeester. "De Brugkerk is in 1962 opgericht (toen nog als Hervormde gemeente) en heeft sinds 1970 een eigen gebouw. Het ledenaantal is momenteel circa 1000 leden. Voor de coronatijd was het aantal bezoekers op zondag circa 250 perso-

nen. Naast de kerkzaal heeft ons kerkgebouw nog zeven zalen die verhuurd worden aan allerlei instanties. Dit is een belangrijke bron van inkomsten voor onze gemeente, verhuur dekt globaal 20% van de begroting."

De Brug Amersfoort

"Contacten met onze huurders lopen primair via onze beheerder, die in dienst is van de kerk. Er is ook een team van vrijwilligers betrokken bij de verhuur. Voor de zondag zetten zij alles klaar: stoelen, muziek, apparatuur en koffie en thee. We moeten natuurlijk goed voor onze huurders zorgen! Als er eens iets is, bespreken we dat en lossen we het op, maar eigenlijk komt dat maar weinig voor."





"Naast de verhuurrelatie organiseren we soms ook wel activiteiten samen. Met de Chinese kerk hebben we bijvoorbeeld wel eens gezamenlijke kerkdiensten gehouden. Onze dominee sprak dan Nederlands, en de dominee van de CCGN vertaalde naar Mandarijn. Met de katholieke kerk organiseren we op zondagmiddag wat we 'interval' noemen: iedereen, ook mensen zonder kerkelijke achtergrond, kunnen dan binnenlopen voor koffie en een praatje. Vanwege de coronacrisis ligt dit helaas wel stil, hopelijk komt het gauw weer terug."

"Mijn belangrijkste tip voor andere kerken die hun gebouw willen delen met een andere kerk? Ga om tafel zitten en maak goede afspraken met elkaar die voor iedereen duidelijk zijn."

De Brugkerk in Amersfoort, het gebouw waar de CCGN haar diensten houdt.



Jubileumgeschenk

Honderdjarige VKB wil SKIN helpen met steunpunt kerkbeheer voor migrantenkerken. Wat geef je dan?

De VKB bestaat in 2020 honderd jaar. Graag vragen we al onze leden om een gift voor een jubileumgeschenk. De opbrengst is dan bestemd voor steun aan SKIN landelijk om (in samenwerking met het VKB Bureau) zelf een steunpunt voor kerkbeheervragen voor migrantenkerken op te zetten vanuit hun kantoor in Amersfoort. Het gaat in eerste instantie om een pilot van twee jaar, waarover de besturen van SKIN en de VKB het eens zijn. Daar is in totaal €50.000,- voor nodig. Alles wat meer zou binnenkomen, wordt echter ook aan versterking van de positie van migrantenkerken op kerkbeheergebied besteed.

Wij kregen de vraag van enkele leden (colleges van kerkrentmeesters): hoeveel verwacht u dan van ons? Dat kunnen wij natuurlijk niet zomaar voorschrijven. Er zijn grote en kleine gemeenten lid van onze VKB. We hebben meer dan 1500 gemeenten die lid zijn. Bij het vorige jubileumfeest (75 jaar) bleek dat niet alle leden aan een gift toekwamen.

Symbolisch zou kunnen zijn dat elke lid tenminste voor elk jaar dat onze vereniging bestaat één euro doneert: dus tenminste €100,-. Grotere gemeentes die wat meer kunnen geven, zouden kunnen kiezen voor €100,- per wijkgemeente.

Op dit moment hebben wij van 245 gemeente een gift mogen ontvangen. Daarmee staat de teller nu op ongeveer €23.000,-. Daarvoor willen wij alvast heel hartelijk bedanken. Dat betekent dat we nu bijna op de helft zitten van het bedrag dat nodig is voor de pilot. Het zou mooi zijn dat in ieder geval te kunnen halen. Uw bijdrage is dus van harte welkom.

Giften kunnen worden overgemaakt op:
NL17RABO 0102 9388 65 t.n.v. VKB, Dordrecht,
onder vermelding van 'Jubileumgeschenk VKB voor SKIN'

100
 JAAR
VKB
Tussen traditie & toekomst

■ Update teruggave btw op aanschaf zonnepanelen voor kerken

Van onze fiscaal adviseur vernamen we dat eerdere publicaties over het onderwerp naar nu blijkt zijn achterhaald. De materie is nogal in beweging en vrij complex. Er kan alleen btw worden teruggevraagd in een verhouding die ziet op de aan het net geleverde energie. De hoeveelheid kan afgelezen worden aan de hand van een omvormer of app met een slimme meter. De forfaitaire regeling geldt derhalve niet voor rechtspersonen (dus niet voor kerken), zo is gebleken uit jurisprudentie van eerder dit jaar. Of dit zo blijft, of dat de Hoge Raad toch weer anders zal oordelen, moet worden afgewacht. Het maakt daarbij niet uit welk gebouw het is. In de nieuwe opzet moet vervolgens ieder jaar aangifte worden gedaan en moet de btw worden berekend. Bij een totale btw omzet (inclusief dus de teruglevering aan het net) tot €20.000,- per jaar kan vooraf een vrijstelling worden geclaimd voor kleine ondernemers (OVOB, voormalige KOR).

De vrijstelling brengt met zich mee dat je een zogenaamde vrijgestelde ondernemer wordt. De eerder teruggevraagde btw van zonnepanelen moet worden herzien. Is dit bedrag hoger dan €2.500,- dan moet dit in 5 jaar terugbetaald worden (20% per jaar). Deze regel gaat van start na het jaar van aanschaf van de zonnepanelen, en duurt 4 jaar. Heeft een kerk zonnepanelen uit 2015? Dan zijn die 4 jaar al voorbij en gaat deze nieuwe regel niet op.

Afhankelijk van de grootte van de teruggaaf is het wel wijs om tevoren in te schatten of de inspanningen opwegen tegen het voordeel.



■ Bevindingen van onze veiligheidskundige

Onze partner, de heer Dirk Bok van DB Arbo Advies, komt regelmatig bij kerkelijke gemeenten in het land en deelde onlangs zijn bevindingen met ons:

“In een kerkgebouw valt mij, in mijn rol als veiligheidskundige, als eerste het grote enthousiasme van veel vrijwilligers op. Met intense betrokkenheid en de beste bedoelingen dragen zij in de gemeente hun steentje bij. Echter de zorg voor een veilige werkomgeving is niet altijd optimaal.”

“Het college van kerkrentmeesters heeft voor al deze vrijwilligers een zorgplicht en dient op de hoogte zijn van de veiligheidsrisico's en de mogelijkheden om deze veiligheidsrisico's op te lossen.”

Enkele voorbeelden:

- Werken zonder goedgekeurd gereedschap of gebrek-kig klimmateriaal;
- Ondeskundig aanpassen en uitbreiden van de elektrische installatie;
- Het ontbreken van de verplichte getoetste Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E);
- Het onbewust niet hanteren van voldoende veiligheidsmaatregelen, soms mogelijk leidend tot een dodelijk ongeval;
- Geen markering van op- of afstapjes;
- Oneffenheden op het voetpad (door boomwortels of verzakking).

Aanbevelingen:

- Wees zorgvuldig en neem geen risico's als het gaat om werkzaamheden op grote hoogte (denk aan het schoonmaken van dakgoten);
- Zorg dat preventiemiddelen (onder andere blusmiddelen) op tijd zijn gekeurd;
- Neem geen risico's bij het werken met elektra en laat verouderde elektrische installaties vervangen en wijzigingen aan de installatie door een deskundige uitvoeren;
- Voorkom blokkades van meterkasten en nooduitgangen;
- Zorg dat blusmiddelen en andere hulpmiddelen te allen tijde goed bereikbaar zijn.

De vrijwilligers werken met de beste bedoelingen. Echter, zij hebben vanuit de zorgplicht van het college van kerkrentmeesters richtlijnen en structuur nodig.”



Voorkom als kerkrentmeester dat de noodklok geluid moet worden

Als kerkrentmeester maakt u zich sterk voor de veiligheid in de kerk. Maar het is niet eenvoudig om de kerk als vrijwilliger in uw eentje 'kerkrentmeesterlijk' te beheren. Want het is een kolossaal groot en vaak oud gebouw met talloze verschillende ruimtes en vertrekken.

De helft van de branden wordt door elektra veroorzaakt

Het grootste gevaar schuilt vaak in de kleinste zaken. Van de 36 branden per dag in Nederland worden er 18 door elektra veroorzaakt. Check dus of de verlengsnoeren en elektriciteitsdraden in orde zijn en voorkom dat er teveel stekkers in één wandcontactdoos zitten. Beoordeel of de stoppenkast aan de huidige eisen en normen voldoet en of de groepsindeling duidelijk is aangegeven. Controleer de afzuiging in de keuken. Want ook de olieneerslag van het afgezogen frituurvet in de afzuigkap veroorzaakt vaak brand. Zorg dat al het hout geïmpregneerd is.

Inspecteer of er blusmiddelen aanwezig zijn en of de vluchtwegen goed aangegeven en vrij zijn. Kijk of de kerkzolder veilig kan worden betreden, of de treden breed genoeg zijn en of er leuningen of hekjes moeten worden geplaatst. Want vaak moeten organisten trapezewerkers zijn om achter hun orgel te komen. En je moet er niet aan denken dat hij of zij 25 meter naar beneden valt.

DB Arbo Advies helpt u graag de risico's in kaart te brengen

Als kerkrentmeester heeft u een zorgplicht en wordt van u verwacht dat u veiligheidsbeleid ontwikkelt. Bovendien kan een onveilige kerk leiden tot torenhoge boetes. Dirk Bok van DB Arbo Advies is partner van de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer. Hij helpt u graag bij het inventariseren van de risico's en het opstellen van een plan om de kerk zo veilig mogelijk te maken. Dus heeft u een vraag? Trek dan aan de bel en neem contact met hem op: 06 248 494 95.



DB Arbo Advies B.V.

Hoefweg 173, 2665 LA Bleiswijk

06 248 494 95 ● dbok@dbarboadvies.nl ● www.dbarboadvies.nl

Uitzenden van kerkdiensten

Aandacht voor privacyrisico's

Tekst Michel Gielbert, partner bij PrivacyTeam **Beeld** www.rkkerk.nl

Voor corona bestond er al de mogelijkheid om (kerk)diensten live te volgen of achteraf te bekijken via internet. Mede door corona heeft het opnemen en uitzenden van diensten een grote vlucht genomen. Het 'op afstand' kunnen volgen van kerkdiensten of andersoortige bijzondere diensten, zoals bijvoorbeeld doop- en uitvaartdiensten, is een prachtige vinding waar mensen veel steun aan kunnen ontleen.

Het opnemen en uitzenden van beeldmateriaal zijn verwerkingen die onder de AVG vallen. Aan het uitzenden van diensten zitten dan ook privacy risico's verbonden. In beginsel mag een kerk diensten uitzenden, maar er zijn wel degelijk randvoorwaarden aan verbonden om de bijkomende (privacy)risico's te verkleinen. Deze randvoorwaarden, en daarmee dus ook de risico's, zijn niet voor alle soorten diensten hetzelfde.

Wat het PrivacyTeam in de praktijk ziet is dat deze risico's binnen kerken vaak nog onvoldoende aandacht krijgen. De vraag is dan: Hoe zit dit dan en wat kun je eraan doen?

Het opnemen en uitzenden van diensten zijn verwerkingen van persoonsgegevens. Aan het verwerken van persoonsgegevens worden door de AVG eisen gesteld aan organisaties en betrokkenen kunnen diverse rechten uitoefenen. Wat zijn nu de privacy-juridische rollen van de bij het uitzenden van diensten betrokken partijen?

Kerkelijke instantie is de verwerkingsverantwoordelijke

Wanneer een verwerking wordt verricht door een instantie zonder winstoogmerk die op levensbeschouwelijk of godsdienstig gebied werkzaam is, kwalificeert deze instantie zich als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van artikel 4 sub 7 (AVG). De kerkelijke instantie bepaalt het doel en de middelen voor de verwerking van de persoonsgegevens.

Online platform is de verwerker

Als een kerkelijke instantie verwerkingen, zoals het uitzenden van diensten, uitbestedt aan een online platform dan is dat platform aan te merken als verwerker. De rol van de verwerker is beschreven in artikel 4 sub 8 (AVG). Het online platform werkt uitsluitend in opdracht van de kerkelijke instantie.

Leden zijn betrokkenen

De leden van de kerkelijke instantie, of degenen die te maken krijgen met de verwerking van persoonsgegevens

door de kerkelijke instantie zijn aan te merken als de betrokkene(n). Zie artikel 1 lid 1 (AVG). In dit geval gaat het om het uitzenden van beelden waarbij personen in beeld worden gebracht.

Diverse instanties, zoals de Protestantse Kerk Nederland hebben de leden geholpen met het uitschrijven van de verplichtingen inzake de AVG. Zo stelt de PKN dat het uitzenden van kerkdiensten is toegestaan. In haar model privacystatement staat: "Om al haar leden en al Gods mensen in staat te stellen deze kerkdiensten mee te maken plaatst de gemeente kerkdiensten online op basis van haar gerechtvaardigde activiteiten en haar gerechtvaardigd belang."

In de *Gesprekshandleiding* (pagina 10 en 11) van de PKN staat beschreven hoe de gemeente moet omgaan met kerkdiensten en het publiceren daarvan via een online platform. Hieronder staan de relevante passages:

"De kerkenraad doet er goed aan een beleidsuitspraak (eventueel op te nemen in de kerkenraadsnotulen) te doen op welke wijze de gemeente kerkdiensten publiceert (openbaar, op een afgesloten ledenpagina of alleen aan abonnees; met of zonder beeld) en waarom de gemeente dit doet."

"Als er kerkdiensten worden gepubliceerd en er namen worden genoemd in de kerkdiensten, doet de kerkenraad er goed aan een beleidsuitspraak (eventueel op te nemen in de kerkenraadsnotulen) te doen waarom er voor gekozen wordt om namen te noemen, op welke wijze de privacy van de mensen wordt meegewogen in deze beslissing en hoe men voorkomt dat iemand genoemd wordt die dat niet wil."

"Als er sprake is van bijzondere kerkdiensten die worden opgenomen en/of uitgezonden waarbij naast de predikant of zij met een functie in de kerk, ook anderen aan het woord



en/of in beeld komen (denk bijvoorbeeld aan doopouders en de dopeling) maak dan schriftelijk afspraken over hoe dat (en of dat) gebeurt. Als er sprake is van kinderen vraag dan schriftelijk toestemming aan de ouders/verzorgers.”

“Als er sprake is van bijzondere kerkdiensten die worden opgenomen en/of uitgezonden waarbij naast de predikant of zij met een functie in de kerk ook anderen aan het woord en/of in beeld komen, maar het niet mogelijk is met iedereen vooraf afspraken te maken (bijvoorbeeld bij een avondmaalsdienst waarbij iedereen door het gezichtsveld van de camera loopt), neem dan andere maatregelen. Bijvoorbeeld de camera uitzetten, de camera op een raambloemstuk richten of kiezen voor een andere praktische oplossing (twee deelplekken van het brood en wijn; een buiten beeld).”

Hierin worden terecht de verschillen aangegeven tussen het uitzenden van een ‘gewone’ kerkdienst en een ‘bijzondere’ kerkdienst. Het eerste verschil is dat afhankelijk van de soort bijzondere dienst er mogelijk op een andere manier opnames moeten worden gemaakt dan tijdens een reguliere kerkdienst. Het tweede verschil is dat voor sommige bijzondere diensten er expliciet toestemming moet zijn van de betrokkenen. Dit geldt dus niet voor een bijzondere dienst als het avondmaal, maar wel in geval van bijzondere diensten als doop en uitvaartdiensten.

Twee andere AVG verplichtingen, waar voor alle diensten aan moet worden voldaan, betreft de informatieplicht en de verwerkersovereenkomst.

Informatieplicht

Zorg dat mensen vooraf geïnformeerd zijn dat er opnames worden gemaakt. Dit kan onder andere met behulp van stickers en vermeldingen in nieuwsbrieven/uitnodigingen en vermelding op de website. Een veel gekozen oplossing is het inrichten van de ruimte met plaatsen die wel in

beeld komen en welke in ieder geval niet in beeld komen, zodat men een keuze kan maken.

Verwerkersovereenkomst

Het is de kerk die bepaalt of een dienst wordt uitgezonden. Het online platform is slechts het uitvoerend instrument die in naam van de kerk de diensten online zet. Vanuit de AVG is er een verplichting om met verwerkers een verwerkingsovereenkomst te hebben afgesloten. In dit geval moet de kerk dus een verwerkingsovereenkomst hebben met het online platform. Hierin moeten de afspraken worden vastgelegd.

Een afspraak zou moeten zijn dat de kerk bepaalt of een dienst openbaar mag worden gesteld of achter een inlog moet worden gezet. Vanuit PrivacyTeam is het advies is om (*privacy by default*) per definitie alle diensten achter een inlog te zetten, tenzij de kerk anders bepaalt. Bij de meeste online platforms kun je per dienst besluiten of deze openbaar danwel besloten moet worden uitgezonden.

Resumé

Als je als kerk diensten uitzendt/laat uitzenden, zorg dan voor:

- de juiste informatievoorziening naar betrokkenen in relatie tot de reguliere en bijzondere kerkdiensten;
- het vooraf maken van afwegingen welke beelden wel en niet worden opgenomen;
- een goede verwerkersovereenkomst met het online platform;
- schriftelijke vastlegging van toestemming in geval van bepaalde bijzondere diensten.

Drs. Michel Gielbert RO, CIPP/E, CIPM is partner bij PrivacyTeam. PrivacyTeam is partner van de VKB en biedt privacy oplossingen aan voor kerken. Zie voor meer informatie: www.privacyteam.nl.

Kerkgebouwenbeleid plaatselijke overheid

“Wees voorbereid en wees nieuwsgierig”

Tekst Jos Aarnouse **Beeld** René en Peter van der Krogt (<https://standbeelden.vanderkrogt.net>) en Wikimedia

In de nu bijna aflopende kabinetsperiode is er in Nederland iets bijzonders gebeurd. Er is van overheidswege een nieuw initiatief genomen om burgerlijke gemeenten te stimuleren en in staat te stellen kerkenvisies te ontwikkelen. Wat wil dat zeggen? Het gaat om de toekomst van de kerkgebouwen binnen een burgerlijke gemeenten.

Gebouwen die uit de vaart genomen zullen worden

Er waren begin 2020 in Nederland 355 gemeenten. Binnen die gemeenten zijn in totaal 7088 kerkgebouwen geïnventariseerd. De verwachting is dat de aankomende decennia bij een aanzienlijk deel het religieus gebruik zal stoppen. Schattingen lopen uiteen van 15 tot 50%. De toekomst hangt mede af van de manier waarop er met de gebouwen omgegaan zal worden. Het is ook lang niet bij al die kerkgebouwen een kwestie van alles of niets.

Soms blijft een kerk (als organisatie) hoofdgebruiker, maar zal die in staat zijn heel wat medegebruik te werven of te vergroten. Met alle inkomsten samen kan dan het kerkgebouw en de nevenruimten onderhouden worden, ook als de kerkelijke gemeenschap kleiner is dan vroeger. Dat medegebruik is overigens niet slechts een kwestie van geldwerving. Het kan heel goed passen in de missie van de lokale kerkgemeenschap, bijvoorbeeld om gastvrij te zijn, niet alleen bij de eigen activiteiten, maar ook door middel van de beschikbaarheid van het gebouw voor andere waardevolle gebeurtenissen en activiteiten, zolang ze enigermate blijven passen bij het karakter van het gebouw.

Daarnaast kan het ook omgekeerd. Dat het gebouw overgaat naar een niet-kerkelijke eigenaar, die er diverse activiteiten in en mee kan organiseren, terwijl het wel zodanig in tact blijft, dat de kerk (als organisatie) er ook nog gebruik van kan maken (als huurder bijvoorbeeld). Ondertussen zullen er echter ook kerkgebouwen definitief komen te vervallen voor religieus gebruik.

Stel dat we het hebben over 25% van de genoemde 7088. Dan hebben we het wel over 1772 kerkgebouwen. Wat gaan ‘we’ daar allemaal mee doen? Dat is niet alleen maar een vraag voor de huidige eigenaren. Immers, kerkgebouwen (oudere en nieuwere) zijn vaak markante gebouwen in een wijk, stad of dorp. Ze bepalen mede het karakter van de omgeving. Het is logisch dat een veel bredere kring van belanghebbenden zich over de toekomst van zo’n markant gebouw wil uitspreken.

Het idee achter de kerkenvisie-ontwikkeling

Het idee achter het programma om burgerlijke gemeenten te stimuleren (en via een doelsubsidie daar ook toe in staat te stellen) om een lokale kerkenvisie te ontwikkelen, is dat het van belang is om op tijd naar de toekomst te kijken. Dat past helemaal bij het adagium van de VKB ‘werken aan pro-actief kerkbeheer’. Inmiddels, zo begreep ik van de mensen van de Erfgoedacademie (en zij zitten dicht bij het vuur) zijn er 140 gemeenten die al deelnemen aan het programma. De verwachting is dat men de 200 deelnemende gemeenten gaat halen, waarbij in die gemeenten meer dan de helft van de geïnventariseerde kerkgebouwen staan. Kortom: linksom of rechtsom gaan heel wat plaatselijke gemeenten die horen bij onze Protestantse Kerk ermee te maken krijgen.



De Pauluskerk in Dordrecht (PKN), in 2020 tot gemeentelijk monument verheven, waardoor sloop en herontwikkeling onmogelijk werd. De kerk wordt nu naar alle waarschijnlijkheid gerenoveerd voor voortzetting religieus gebruik door de Hervormde Gemeente Dordrecht.

Wat is onze reactie?

Nu kun je als kerkrentmeesters denken: het is voorlopig ons pakkie-an niet, want wij hebben nog geen problemen met voortbestaan. Dus waarom zouden we voorop lopen om mee te doen met een overheidsinventarisatie rond kerkgebouwen? Je komt alleen maar in ambtelijke

De Sint-Jozefkerk in Hillegom (RKK), in 2009 gesloten, tot gemeentelijk monument verheven, waardoor sloop en herontwikkeling onmogelijk werd. Na tien jaar is er nu een herontwikkeling van het gebied gaande, waarbij in de kerk zorgappartementen worden gemaakt.

molens terecht, ze willen van alles van je weten, informatie die bij de overheid terecht komt is weer opvraagbaar door journalisten, de belangen van de verschillende kerkgenootschappen lopen uiteen, het kost tijd en energie, wat krijgen we er voor terug? We staan niet te trappelen.

Als VKB hielden we een tijdje geleden een enquête over kerkenvisies onder onze leden. De respons was opvallend laag, ook na meerdere oproepen om mee te doen. Veel lager dan bij andere onderwerpen. Dat is op zich al veelbetekenend. De reacties die we wel kregen, lieten zien dat het niet erg leeft.

Is dat nu verstandig en wijs? Ik denk eerlijk gezegd van niet. Het gaat er niet alleen om wat je er als kerkelijke gemeente zelf aan hebt, maar ook om verantwoordelijkheid tonen voor de stad, het dorp of de burgerlijke gemeente waar je bent gevestigd. Waarom zou je actief deelnemen aan het kerkenvisietraject van jouw gemeente? Een gemeentelijke kerkenvisie stelt eigenaren, overheden en betrokkenen in staat om op tijd na te denken over komende veranderingen ten aanzien van gebruik, functie en eigendom. Daarbij gaat het om het inventariseren van bij voorkeur de mogelijkheid tot voortgaand religieus gebruik, maar ook van de mogelijkheden tot nevenbestemming, herbestemming, tijdelijke leegstand en eventueel sloop.

Onbekendheid en schroom overwinnen

Ook bij burgerlijke gemeenten wordt beseft dat er een mate van wederzijdse onbekendheid en soms zelfs beschuldigheid bestaat tussen kerkelijke en burgerlijke gemeenten. Het wordt tijd, dat deze 'beslecht' wordt. Burgerlijke gemeenten handelen vaak uit onwetendheid van wat er speelt bij kerkelijke gemeenten. Dit kan alleen verbeterd worden als we elkaar gaan informeren. Dit wordt reeds ervaren bij die gemeenten die bezig zijn met een kerkenvisie. Er gaat wederzijds een wereld open.

Door elkaar te leren kennen en vertrouwen op te bouwen wordt er een basis gelegd voor onderling contact voor wanneer er echt ontwikkelingen gaan spelen. Want als je als kerkeigenaar of kerkelijke gemeente iets wil met je gebouw, kom je vroeg of laat in aanraking met de burgerlijke gemeente. Dan is het handig als je er al contacten hebt. Ook kan er vanuit de burgerlijke gemeente meer duidelijkheid verschaft worden over wat er wel en niet kan en mag met de gebouwen, vanuit de beleidskaders en regels die er nu eenmaal zijn.

Door het aangaan van een dialoog kan er begrip en respect ontstaan voor elkaars invalshoeken en standpunten. Bovendien leert de ervaring dat het samenbrengen van informatie en belangen tot verrassende oplossingen kan leiden. Bij nieuwe ontwikkelingen kan de bur-



gerlijke gemeente ook ondersteunen bij het draagvlak. Ontwikkelingen rond een kerkgebouw roepen vaak de nodige emoties en belangen op in bredere kring dan alleen die van de kerkelijke gemeenschap. Dan is het fijn om vooraf met elkaar een plan te maken hoe de communicatie kan verlopen.

Wees voorbereid en benieuwd

Kortom, kerkrentmeesters in den lande: wees erop voorbereid dat deze beweging door zal gaan. Wees dan voorbereid. Denk – samen met uw kerkenraad – na over wat uw visie is op uw kerkgebouw(en), principieel en praktisch.

De VKB heeft in 2019 de VKB-lezing aan dit onderwerp gewijd. De brochure *Bouwstenen voor een protestantse visie op het kerkgebouw* is te bestellen via de VKB webshop (zie: www.kerkrentmeester.nl/bouwstenen-vanuit-de-vkb-voor-een-protestantse-visie-op-het-kerkgebouw-anno-2019). Samen in een projectgroep van de landelijke kerkorganisatie zijn we bezig om een door de synode vast te stellen geactualiseerde 'protestantse visie' op het kerkgebouw voor te bereiden.

In praktische zin ontwikkelt één van onze VKB partners, namelijk *Kerkelijk Waardebeheer* (zie: www.silasgroep.nl/kerkelijk-waardebeheer-kerkgebouwen), tools om samen met u eens tijdig uw kerkgebouwen-situatie te analyseren. Ook de Erfgoedacademie (zie: www.erfgoedacademie.nl) is een belangrijk adres, waar het gaat om monumentale kerkgebouwen, om geïnformeerd te worden over wat speelt.

Kortom, kerkrentmeesters in den lande: wees niet alleen voorbereid, maar ook nieuwsgierig en handel pro-actief.

Als redactie maken we in 2020 een serie over kerkbeheer bij buitenlandse kerken. Alle redactieleden hebben één of meerdere landen onder hun hoede genomen. Het zijn journalistieke producties, geen wetenschappelijke studies. Vanuit een format met veertien vragen gaan we op onderzoek uit. Soms hebben we familie in zo'n land, of vrienden, soms komen we er vaak of hebben we andere connecties. Daarnaast is er via openbare kanalen en mensen in Nederland vaak veel meer te weten te komen dan je in eerste instantie denkt. In deze editie het zevende deel in de serie: Zwitserland.



Ondanks krimp blijft de kerk in stand

Kerkbeheer in Zwitserland

Tekst Nico de Jong **Beeld** PR, Unsplash en Pixabay

Zwitserland is bekend om zijn natuur: het heeft talloze bergen, dalen en meren. Ook staat het bekend om zijn chocola, kazen, horloges en het Rode Kruis. Zwitserland is ook een neutraal land. Het zal zich daarom niet zo snel met de buitenlandse politiek bemoeien en koos dan ook in het verleden geen partij in oorlogen. Hoewel het vaak onterecht wordt beweerd, heeft Zwitserland officieel geen hoofdstad. Bern is namelijk de 'bondstad' van Zwitserland. Zwitserland is een federatie met 26 kantons. In het land worden vier verschillende talen gesproken, namelijk Duits, Frans, Italiaans en Reto-Romaans. Een bijzonder land dus met een eigen identiteit en eigen structuren. Hoe staat het met de kerken in het dit land?

Historie

Het christendom werd aan het eind van de 2e eeuw vanuit Gallië en Noord-Italië in Zwitserland verbreid. Later kwamen er Ierse monniken in het land, waaronder Gallus (circa 550 - circa 630). In de Karolingische tijd was er sprake van een kerk. In de 16e eeuw is de reformatie doorgevoerd. Zwingli, Bullinger, Oecolampadius en Calvijn waren de voornaamste hervormers die in het land werkzaam waren. De laatstgenoemde wist in 1549 door het opstellen van de *Consensus Tigurinus* (een belijdenisgeschrift) de gereformeerde kerken tot eenheid te brengen. Ook de doperse reformatie begon in Zwitserland, maar door heftige vervolgingen werden de dopersen verstrooid en bleef slechts een kleine groep in Zwitserland achter. De katholieke en gereformeerde kantons hebben nadien nog herhaaldelijk strijd geleverd. Als oplossing gold lange tijd het principe '*cuius regio eius religio*', dat betekent: in wiens gebied men woont diens godsdienst belijdt men.

Levensbeschouwelijke kaart

Sinds de grondwet van 1848 hebben alle confessies gelijke rechten. Momenteel is 44% van de bevolking rooms-katholiek en 37% protestant. Kleine minderheden vormen de leden van de *Christlich Katholische Kirche* en de oud-katholieken (samen circa 0,5%), de orthodoxen (2%) en de joden (circa 0,3%). Daarnaast wordt ongeveer 4,5% van de Zwitserse bevolking gerekend tot de islam. De ove-

rige 12% geeft aan niet tot een kerkgenootschap te behoren. De islam is de snelst groeiende religie. Daarnaast kan ook het boeddhisme met 0,33% van de bevolking als aanhangers worden genoemd. Zwitserland kent het grootste aantal boeddhisten in Centraal-Europa.

Landeskirchen

De kantons zijn vrij om aan een kerkgenootschap een bijzondere status toe te kennen, namelijk die van *Landeskirche* (Landskerk). In de meeste protestantse kantons bezit de Evangelisch-Gereformeerde Kerk de status van *Landeskirche* en in de meeste katholieke kantons bezit de Rooms-Katholieke Kerk deze status. Soms is aan de Oud-Katholieke Kerk eveneens de status van *Landeskirche* toegekend. In enkele West-Zwitserse kantons kent men geen *Landeskirche*, omdat daar de scheiding van kerk en staat volledig is doorgevoerd.

Overwegend protestants zijn de West-Zwitserse kantons (in het bijzonder Genève), Bern, delen van Schaffhausen, Zürich en de beide halfkantons van Basel. Overwegend katholiek zijn de kantons in Centraal-Zwitserland, Fribourg, Ticino, Jura, Wallis en delen van Oost-Zwitserland. In Noord-Zwitserland is de Oud-Katholieke Kerk van betekenis.

De Fruttkapelle bij de Melchsee in Centraal-Zwitserland

Verhouding kerk en staat

De relatie tussen kerk en staat wordt gekenmerkt door het feit dat op federaal niveau de individuele juridische aspecten van religieuze gemeenschappen primair worden gereguleerd, terwijl de institutionele relaties tussen staat en religieuze gemeenschappen worden overgelaten aan de verantwoordelijkheid van de kantons. De federale grondwet garandeert bovenal de vrijheid van godsdienst en geweten enerzijds en de vrijheid van eredienst anderzijds. Deze constitutionele bepalingen onder religieus recht zijn bedoeld om de religieuze vrede te bewaren. Binnen dit kader kunnen de kantons op eigen kracht de staatskerk orde in hun gebied vormgeven. Zo kennen met uitzondering van Genève en Neuchâtel alle kantons publiekrechtelijk erkende kerken met een eigen rechtspersoonlijkheid. In Genève worden de kerken publiekelijk erkend, hoewel ze geen publiekrechtelijke rechtspersonen zijn. In Neuchâtel zijn kerken instellingen van algemeen belang.

De recente ontwikkelingen gaan in de tegenovergestelde richting: enerzijds zijn er pogingen om andere religieuze gemeenschappen publiekrechtelijk te erkennen. Zo staan bijvoorbeeld in de kantons Basel-Stadt, Bern, Fribourg en St. Gallen de Israëlitische gemeenschappen op gelijke voet met de kantonale kerken. Anderzijds zijn er vanuit de vrijzinnige hoek en in toenemende mate ook uit de conservatieve hoek steeds meer pogingen om kerk en staat te ontvlechten of te scheiden. Het laatste federale volksinitiatief voor een volledige scheiding van kerk en staat werd in 1980 in alle kantons verworpen met een meerderheid van 78,9%.

Kerkbelasting

Evenals onder andere Duitsland en Oostenrijk kent Zwitserland ook de '*kirchensteuer*', ofwel kerkbelasting. Volgens de federale grondwet van de Zwitserse Bondsstaat regelen de kantons de relatie tussen kerk en staat binnen het kader van de vrijheid van geloof en geweten (Art. 72

par. 1 BV). Om deze reden hebben de kantons ook het recht om kerkbelastingen te heffen.

In hun grondwet bepalen de kantons welke kerken een speciale juridische status genieten. Dit gaat gepaard met bepaalde privileges die deze kerken uiteindelijk onderscheiden van verenigingen. Een dergelijk voorrecht stelt de kerken in staat hun lidmaatschapsbijdragen te innen via belastingaangiften, dat wil zeggen dat de staat de inzameling voor deze kerken voor haar rekening neemt. Personen die lid zijn van een door het kanton erkende kerk zijn 'belastingplichtig' voor de kerk. Gemiddeld betalen belastingplichtigen in het Duitstalige gedeelte zo'n 300 frank (circa €280) per jaar. Bovendien moeten in 18 van de 26 kantons ook rechtspersonen deze belasting betalen. De opbrengsten in Duitstalig Zwitserland zijn beduidend hoger dan in Franstalig Zwitserland. Over het algemeen ontvangen de gereformeerde kerken meer geld dan de katholieke kerken.

Uniek in Bern

In het kanton Bern zijn de drie regionale kerken 'staatskerken' in de zin dat ze worden gefinancierd uit algemene kantonale belastinginkomsten. Het loon van predikanten wordt betaald door de staat en niet door de kerk. Deze unieke situatie grijpt terug op een verplichting van het kanton uit 1804. Het kanton nam destijds het eigendom van de kerk over en beloofde in ruil daarvoor diensten te verlenen aan de parochies. Eind november 2013 besloot de Hoge Raad van het kanton Bern om twee miljoen frank te besparen op het loon van predikanten. Er is nu nog 73,5 miljoen frank beschikbaar. De politici willen het betalingssysteem voor predikanten door het kanton zelf niet aan het wankelen brengen.

Vennootschapsbelasting

De meest recente controversie in de relatie tussen kerk en staat betreft de kerkelijke belastingen van bedrijven. Elk kanton behandelt de kerkbelasting anders voor rechts-



personen: Basel-Stadt heft geen kerkbelasting voor bedrijven, maar in Zürich moet elk bedrijf betalen, ongeacht of de eigenaar lid is van een regionale kerk of niet. Eerdere pogingen om hierin veranderingen aan te brengen zijn mislukt. De kerken in het kanton zijn natuurlijk enorm blij met deze inkomstenbron.

Bestemming

Wat doen de kerken met het geld? Zo'n 10% is bestemd voor de kantonnale kerkorganisatie. Het overige deel van het belastinggeld valt toe aan de parochies en gemeenten. Het geld wordt verschillend besteed, afhankelijk van de parochie of gemeente. Voorbeelden van bestemmingen zijn:

- Uitbetaling van lonen van predikanten en voorgangers;
- Pastorale zorg voor migranten;
- Onderhoud en renovatie van kerkgebouwen en overig onroerend goed;
- Bijdragen aan het bisdom of de regionale kerk en overkoepelende taken zoals ziekenhuispastoraat;
- Administratieve ondersteuning van de parochies en gemeenten;
- Jeugd- en ouderenpastoraat en kerkelijk maatschappelijk werk;
- Onderwijs en religieuze educatie;
- Cultuur en kerkmuziek.

Andere inkomstenbronnen voor de Zwitserse kerken zijn: vrijwillige schenkingen en bijdragen van gemeenteleden en hulporganisaties. Daarnaast kunnen kerken inkomsten generen vanuit het beheer van bezit (zoals verhuur), uit werk van kerkelijke instellingen of kerkelijke stichtingen.

Monumenten

Monumentale kerken zijn veelal eigendom van de kerkelijke gemeente. In Zwitserland is het behoud van monumenten (en dus ook de monumentale kerkgebouwen) primair de verantwoordelijkheid van de kantons. Evenals in Nederland kent men een systeem waarin bepaalde monumenten als beschermwaardig zijn geregistreerd. Subsidie wordt op aanvraag verstrekt vanuit het kanton.

Dit geldt voor zowel onderhoud als restauratie. Helaas is ook in Zwitserland sprake van herbestemming van kerkgebouwen omdat de gemeente onvoldoende middelen heeft om het gebouw in stand te kunnen houden. Wanneer verhuur niet meer voldoende uitkomst biedt, is er vaak maar één oplossing: verkopen aan een niet-kerkelijke (commerciële) partij.

Secularisatie

Ook in Zwitserland is evenals in de omliggende landen in Europa sprake van secularisatie. De statistieken geven bepaalde trends aan. De mate van kerkverlating is wel per kanton verschillend. In de landelijke gebieden zijn de aantallen van kerkverlaters lager dan in de kantons met meer verstedelijkte gebieden. In zijn algemeenheid kan worden vastgesteld dat de meeste kerkverlaters mensen zijn in de leeftijd tussen 25 en 34 jaar. Dat is precies de categorie die een eigen huishouden begint en voor het eerst met de kerkbelasting wordt geconfronteerd. De meeste kerkverlaters geven als reden aan dat ze geen binding met het geloof hebben, dat ze zich niet kunnen vinden in de publieke verklaringen van kerkgemeenschappen en daarnaast worden nog diverse andere redenen aangevoerd.

Volgens een onderzoek van het federale bureau voor de statistiek is het aandeel mensen zonder religie tussen 2000 en 2016 met 13,5% gestegen. Daarom zijn er vaak twijfels over de toekomst van de Zwitserse kerken.

Organisatie

De protestanten in Zwitserland zijn federaal georganiseerd. Alle 24 kantonnale landskerken zijn tezamen met de Evangelische Methodistenkerk in Zwitserland weer verenigd in de '*Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund*' (SEK). Deze organisatie is gevestigd in Bern en vertegenwoordigt in totaal zo'n twee miljoen protestanten in Zwitserland. Als wetgevende macht is de synode het hoogste orgaan van de EKS. De besluiten van de synode van de EKS zijn bindend voor de lidkerken. Evenals de VKB bestaat de EKS dit jaar 100 jaar.



Diaconaal werk

Iedere plaatselijke kerkgemeente doet in meer of mindere mate diaconaal werk. Diaconaal geld wordt afzonderlijk ingezameld en beheerd. Naast de woordverkondiging heeft de plaatselijke kerk ook een kerntaak in de zorg voor de behoeftige medemens. Ook de diaconie is per kanton in de landskerk georganiseerd. Op landelijk niveau zijn de landskerken verenigd in de koepelorganisatie '*Diakonie Schweiz*'. Daarnaast is er de protestantse kerkelijke diaconale hulporganisatie HEKS, wat staat voor '*Hilfswerk der Evangelische Kirchen in der Schweiz*'. In Zwitserland pleit HEKS voor de rechten en integratie van vluchtelingen en sociaal achtergestelde mensen. In het buitenland concentreert HEKS zijn activiteiten op de ontwikkeling van plattelandsgemeenschappen, humanitaire hulp en kerkelijke samenwerking. De hulporganisatie heeft meer dan 400 vaste medewerkers in binnen- en buitenland. Meer dan 600 andere mensen werken op uurbasis, ongeveer 360 mensen doen vrijwilligerswerk voor HEKS.

Sigristen

Een beroep dat kenmerkend is voor de kerken in Zwitserland is dat van '*sigrist*' of de vrouwelijke vorm '*sigristin*'. In de katholieke kerk in Zwitserland heet dit beroep '*sakristan*'. De functiebeschrijving van een *sigrist(in)* is dat hij/zij verantwoordelijk is voor de zorg voor kerkgebouwen en andere gebouwen van de kerkelijke gemeente, voor de technische systemen en wat daarmee te maken heeft. *Sigristen* zijn het aanspreekpunt voor de bezoekers van kerkelijke gebouwen en hebben een verantwoordelijke taak in de ondersteuning van de eredienst en het gemeenteleven. Gezien deze functieomschrijving is een *sigrist(in)* te vergelijken met een kosten/beheerder bij ons. De *sigristen* hebben een professionele beroepsorganisatie: het *Schweizerische Sigristen Verband* (SSV). Het SSV is een vereniging die onder andere cursussen organiseert voor de beheerders van kerken. Zo zijn er cursussen

Uitzicht over de Limmat rivier in Zürich met van links naar rechts de Fraumünster, St. Peterskirche en de Grossmünster.



Kerk in Ligerz, gelegen aan de Bielersee

Nederlandse Evangelische vereniging

De Nederlandse Evangelische Vereniging in Zwitserland is opgericht in 1972 en wil een geestelijk huis zijn voor alle Nederlandstalige christenen die in Zwitserland vertoeven. Geen kerk op één plek, maar een vereniging die in verschillende kantons in Zwitserland actief is.

De vereniging heeft een eigen predikant en biedt naast het organiseren van kerkdiensten ook pastorale en diaconale zorg.

De vereniging kent een aantal kringen in verschillende kantons. De laatste paar jaren zijn een aantal kringen gestopt met het organiseren van kerkdiensten vanwege gebrek aan belangstelling. Momenteel worden nog diensten gehouden in de kringen Basel en Zürich.

sen op het gebied van horeca en levensmiddelen, veiligheid en techniek alsmede een basiscursus waarvoor een week wordt uitgetrokken. Daarnaast biedt men advies bij onder andere arbeids- en salarisvraagstukken, bemiddelt men bij conflicten en geeft de vereniging een tijdschrift uit. De vereniging is vertegenwoordigd in 14 afdelingen in de verschillende kantons en telt in totaal zo'n 800 leden. De Zwitserse katholieken hebben een soortgelijke organisatie met de naam '*Schweizerische Sakristanen Verband*'.

Al met al krijg je de indruk dat de kerk in Zwitserland goed is georganiseerd en dat met name regionale aanpak per kanton zijn positieve invloed heeft op de plaatselijke kerkgemeente. Dit is denk ik ook de kracht die juist nodig is in een tijd dat kerkelijke betrokkenheid in zijn algemeenheid afneemt.

Tekst Rook Belder **Beeld** VKB

[illegible]

- de doelgerichte benadering van gemeenteleden. De trouwe kern kan op dezelfde wijze worden benaderd, maar voor de groep die verder bij het kerkelijk leven vandaan staat, moet iets anders worden gebruikt;
- de mensen die als lid staan ingeschreven, maar de kerk nooit van binnen zien. Voor hen moet iets worden bedacht om de aandacht te richten op het kerkgebouw, zeker wanneer een monumentaal kerkgebouw voor het dorp of de stadswijk beeldbepalend is en dus in stand moet blijven. Een soortgelijke motivatie kan worden gebruikt voor de buitenkerkelijken.

Vanaf dat moment zet de RPG zich, in nauw overleg met de Dienstenorganisatie van de Kerk en de VKB, in om de komende jaren de benaderingswijze van gemeenteleden voor een kerkelijke bijdrage systematisch aan te passen. Deze nieuwe benaderingsmethodiek van gemeenteleden en anderen zal tenslotte als resultaat moeten hebben dat de daling van Kerkbalansbijdragen, die al vele jaren bezig is, een halt wordt toegeroepen en omgezet wordt in een lichte jaarlijkse stijging van de inkomsten. Dit is een forse uitdaging waar ook de VKB zich met hart en ziel voor inzet.

Kwaliteit en inzet bestuursleden en veel dank daarvoor

De VKB, die sinds 1946 kan rekenen op de administratieve ondersteuning van een bureau, is voor een belangrijk deel afhankelijk van de kwaliteit en inzet van bestuurders. Bestuurders die zich met hart en ziel voor de beheerszaken van onze kerkelijke gemeenten *pro deo* inzetten. In eerdere hoofdstukken zijn namen genoemd van vele bestuurders die de VVK, het LVCB, de VKB, en daarmee de plaatselijke kerkelijke gemeenten en de Kerk, op enorme wijze hebben gediend.

Pro-actief kerkbeheer

De veranderingen die zich op het kerkelijk erf aftekenen, mede naar aanleiding van de aanvaarding van de nota "Kerk 2025", hebben ook gevolgen voor het beheer en de manier waarop met beheersaangelegenheden wordt omgegaan. De Dienstenorganisatie wordt omgevormd, het persoonlijk advieswerk van de gemeenteadvisers komt vanaf 1 januari 2017 te vervallen. Wel zal er een aantal blijven ter ondersteuning van het werk van de RCBB's, de huidige CCBB's. Vanaf die periode houdt de directeur van de VKB, drs. Jos Aarnoudse, op diverse afdelingsvergaderingen een lezing voor de kerkrentmeesters waarin hij hen erop wijst dat het noodzakelijk is om juist als kerkrentmeesters een pro-actief kerkrentmeesterlijk beheer te voeren. Pro-actief wil zeggen: vooruitkijken en op tijd maatregelen nemen om niet vast te lopen.

De VKB ervaart het synodebesluit in het kader van "Kerk 2025" als een voldongen feit, namelijk een uitgangspunt



voor verder opereren. De vraagstukken waarmee colleges van kerkrentmeesters te maken krijgen, laten zich niet meer geïsoleerd en met eenvoudige maatregelen oplossen. Een integrale en meer pro-actieve wijze van handelen is nodig om de materiële fundamenten voor de plaatselijke kerkgemeenschap ook voor de toekomst vorm te geven.

Toekomst

Pro-actief kerkbeheer heeft zicht op de toekomst, leert van andere gemeenten en legt relaties tussen beleidsterreinen. Pro-actief kerkbeheer begint allereerst bij 'weten'. Lang niet alles is in cijfers te vangen, maar net doen of cijfers niets te vertellen hebben, is ook de ogen voor de realiteit sluiten. Meten is dan ook daadwerkelijk weten.

Verder veronderstelt pro-actief kerkbeheer het leren van elkaar, vergelijken met gemeenten in ongeveer dezelfde situatie om daaruit verantwoord conclusies te trekken, dus *benchmarking*. Bijvoorbeeld: is ons kostenniveau vergelijkbaar met anderen? Zien we bij andere gemeenten een hoger geefgedrag en zit daarin dan voor ons ook ruimte? Besteden wij in vergelijking met anderen niet te weinig aan pastoraat?

De VKB is ervan overtuigd dat juist in een tijd van veranderen waarin de kerkelijke gemeenschap zich bevindt er standdaarden en instrumenten nodig zijn om kerkrentmeesters en kerkenraden te helpen zo eenvoudig en transparant mogelijk beleid te maken, gericht op behoud en vitaliteit van de plaatselijke gemeente. De VKB streeft ernaar een analyse instrument of scan te ontwikkelen die kerkrentmeesters in staat stelt hun beheersmatige vitaliteit voor nu en in de komende tijd te 'meten' en daarop integraal beleid te maken. Zij is ervan overtuigd dat daarmee een bijdrage wordt geleverd aan een verdere professionalisering van gezond kerkbeheer. Proactief kerkbeheer is geen doel op zich, maar een middel om de kern van kerk-zijn in verkondiging, het bestaan van de geloofsgemeenschap en de zorg voor de naaste ook in de komende tijd materieel mogelijk te maken.



De orgelbank

DE ORGELBANK

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

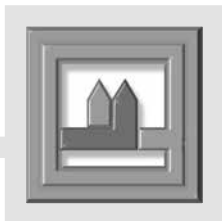
Nieuw ingeschreven is vorige maand een 1-klaviers pijp-orgel met in totaal 7 stemmen en vrij pedaal gebouwd in 1971/72 door H.J. Vierdag te Enschede voor "De Ark" in Delfzijl. Het kerkgebouw is onttrokken aan de eredienst waardoor het orgel is vrijgekomen. Het instrument is in goede staat van onderhoud en per direct beschikbaar. Hiermee zijn er in totaal 4 orgels in ons bestand opgenomen. Alle aangeboden orgels kunt u raadplegen op onze website www.kerkmarkt.nl in de rubriek orgelbank.

Voor gedetailleerde informatie over de orgelbank kunt u contact opnemen met het Bureau VKB.

Tel. (078) 639 36 66

E-mail n.dejong@kerkrentmeester.nl





Onderscheidingen van de VKB



W. Bruinsma, De Gaastmar



J.B. Kooistra, Terkaple



B. van Tatenhove-van Katwijk, Axel



*P. van Essen,
Molenaarsgraaf-Brandwijk*



C.A. Meulenkamp, Wageningen



A.C. Vink, Easterein

GOUD MET BRILJANT

toegekend aan:

Wander Bruinsma, De Gaastmar,
ruim 50 jaar organist

Piet van Essen, Molenaarsgraaf-
Brandwijk, 70 jaar organist

Jan Bauke Kooistra, Terkaple,
ruim 40 jaar diverse functies

Cornelis Albert Meulenkamp,
Wageningen, 33 jaar diverse functies

GOUD

toegekend aan:

Anne Elgersma, Easterein,
50 jaar administrateur

Baltasar Reinalda de Vries,
Easterein, 50 jaar organist

A.H. van der Linden, Ochten,
40 jaar organist

ZILVER

toegekend aan:

Bep van Tatenhove-van Katwijk,
Axel, ruim 25 jaar koster



A. Elgersma, Easterein



M.M. van Amerongen, Eck en Wiel



B.R. de Vries, Easterein



J.P. de Haan, Lemmer

André Christiaan Vink, Easterein,
25 jaar koster-beheerder

Margaretha Maria van Amerongen,
Eck en Wiel, 25 jaar organist

Gerrit Jan Meurs, Ede, 28 jaar koster

Johannes Pieter de Haan,
Lemmer, ruim 25 jaar organist

Adriaan Marinus Bos, Veenendaal,
15 jaar koster/gebouwbeheerder



PKN Onderscheidingen

GOUD MET BRILJANT

toegekend aan:

Klaas Meijboom, Bennekom,
45 jaar diverse functies

Pieter Dijkstra, Hoogeveen,
45 jaar diverse functies

GOUD

toegekend aan:

Theodorus Hendrikus de Vos, Lisse,
ruim 50 jaar diverse functies

Teuntje Jacoba Belder-Dorst,
Westmaas, 40 jaar diverse functies

ZILVER

toegekend aan:

Johannes de Geus, Puttershoek, 25
jaar leiding kindernevendienst

BRONS

toegekend aan:

Harm Lip, Hoogeveen,
12,5 jaar scriba

EREPENNING

toegekend aan:

Doede Sytsma, Warmenhuizen-
Dirkshorn, 65 jaar organist



K. Meijboom, Bennekom



T.J. Belder-Dorst, Westmaas



P. Dijkstra, Hoogeveen



H. Lip, Hoogeveen



T.H. de Vos, Lisse

Verdient er iemand in uw gemeente ook een onderscheiding?

Meer informatie, de toekenningscriteria, prijzen en aanvraagformulieren vindt u op onze website (zie: www.kerkrentmeester.nl/index.php/thema/onderscheidingen-insignes).

Natuurlijk kunt u voor vragen ook altijd contact opnemen met een van onze medewerkers op ons bureau op telefoonnummer 078 639 3666 of per e-mail via info@kerkrentmeester.nl.





ACS systemen zijn ontwikkeld samen met de TU Delft en al vaak succesvol toegepast in **kerken**.

Met meer dan 30 jaar ervaring & innovatie is **ACS** dé oplossing voor **de beste variabele akoestiek** voor spraak, orgel én samenzang.

www.acs.eu/kerken

☎ 0577-462251 ✉ info@acs.eu



UNIEK



WEL / NIET GELOVEN?
KOM MET EIGEN OREN
KERKENBEURS NOORD 2020



Grote Aula
Vrije Universiteit, Amsterdam
Aula geschikt maken voor Couperin-orgel

Inrichten van Kerken

Bij restauratie, renovatie
en nieuwbouw



www.pimvandijkdesigns.nl

tel: 0575-528803



Silas Groep
Partner van kerken



Houd de kerk in uw midden!

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.



KKA
Administraties



KKG
Beheer vastgoed



Kerkelijk Waardebeheer
Kennisdeling en kerkgebouwen

www.SilasGroep.nl
Telefoon 033 - 467 10 10

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 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

JOYCE DEN HOLLANDER-OSSEWAARDE
010 40 60 817
info.vkb@mmc.com

